



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL  
DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA - UNILAB  
BACHARELADO EM HUMANIDADES (BHU)**

**MARIA DE FÁTIMA ANTÓNIO FRANCISCO**

**DOCÊNCIA E GÊNERO EM MOÇAMBIQUE: A PARTICIPAÇÃO DA MULHER  
NA DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR**

Redenção - CE

2023



**UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL  
DA LUSOFONIA AFRO-BRASILEIRA - UNILAB  
BACHARELADO EM HUMANIDADES (BHU)**

**MARIA DE FÁTIMA ANTÓNIO FRANCISCO**

**DOCÊNCIA E GÊNERO EM MOÇAMBIQUE: A PARTICIPAÇÃO DA MULHER  
NA DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR**

Projeto de pesquisa apresentado ao Bacharelado em Humanidades da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharelado em Humanidades.

Orientador: Professor Dr. Carlos Subuhana

**Redenção–CE**

**2023**

**MARIA DE FÁTIMA ANTÓNIO FRANCISCO**

**DOCÊNCIA E GÊNERO EM MOÇAMBIQUE: A PARTICIPAÇÃO DA MULHER  
NA DOCÊNCIA DO ENSINO SUPERIOR**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) do curso de Bacharelado em Humanidades da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, como requisito parcial à obtenção de título de Bacharel em Humanidades.

Aprovado em: 17 de novembro de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Dr. Carlos Subuhana

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira (UNILAB)

---

Examinador: Prof. Dr. Luís Tomás Domingos

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira (UNILAB)

---

Examinador: Prof. Dra. Antonia Suele de Souza Alves

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro Brasileira (UNILAB)

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>5</b>
<b>2. PROBLEMATIZAÇÃO</b>	<b>6</b>
<b>3. JUSTIFICATIVA</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>8</b>
4.1 OBJETIVO GERAL	8
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
<b>5. REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>9</b>
5.1 O CONCEITO DE GÊNERO	9
5.2 RELAÇÕES DE GÊNERO NA ÁFRICA	10
5.3 A MULHER NA EDUCAÇÃO	12
5.4 FACTORES QUE INFLUENCIAM PARA FRACA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA EDUCAÇÃO	13
5.5 A PRESENÇA DAS MULHERES NO ENSINO SUPERIOR	16
5.6 A PRESENÇA DAS MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR EM MOÇAMBIQUE	16
5.7 FATORES DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA COMUNIDADE ACADÊMICA	
<b>6. METODOLOGIA</b>	<b>18</b>
<b>7. CRONOGRAMA</b>	<b>19</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>20</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Segundo o Instituto Nacional da Educação (INE, 2022, p. 7), “a igualdade de gênero tem sido cada vez mais reconhecida como essencial ao processo de desenvolvimento sustentável e à formulação de políticas e programas nacionais efetivos de desenvolvimento”. Em Moçambique, a Constituição da República (2004) faz menção à defesa e promoção dos direitos e da igualdade dos cidadãos perante a Lei, garantido assim, de forma primordial, a igualdade de gênero como um dos objetivos fundamentais do Estado.

O trabalho objetiva debater exaustivamente sobre a participação das mulheres na docência do ensino superior em Moçambique, discutir sobre os papéis de gênero e trabalho, identificar as dificuldades que a “docente-mulher” enfrenta nas instituições de ensino superior (IES) devido à sua fraca participação e identificar os fatores que contribuem para a baixa proeminência dessas docentes do ensino superior.

Em 2006 foi criada a Política Nacional de Gênero e sua Estratégia de Implementação (PGEI) cuja pretensão foi: promover o acesso à educação e a alfabetização, formação vocacional, científica e tecnológica e promover o acesso e formação em cursos ou áreas tradicionalmente frequentados apenas por homens. (António; Hunguana, 2014, p. 10). Embora seja sabido que o PGEI tem sido útil na criação de estratégias de igualdade de gênero em algumas áreas de ensino, acredita-se que num futuro breve poderá ter um papel semelhante para formulação de políticas públicas que contribuam para a redução de desigualdade de gênero nas instituições de ensino superior, visto que são escassos os documentos recentes que versam sobre a existência de uma estratégia de gênero no ensino superior. A algumas instituições de ensino superior têm admitido que a proporção de mulheres e homens nos cargos de tomada de decisão é dispersa. O que motiva tais instituições a criarem suas próprias estratégias de gênero, como é o caso da Universidade Eduardo Mondlane - UEM (Programa EGEUE 2020-2032) e o Instituto de Relações Internacionais - ISEI. É importante destacar que ao longo dos anos muitos esforços, com resultados plausíveis, foram feitos para integrar a mulher como discente nas diferentes áreas e níveis de ensino. Porém, pouco se diz sobre o seu enquadramento na área de docência, o que claramente começa a levantar diálogos em torno da participação da mulher na docência do ensino superior nos últimos anos. Desta forma, a pesquisa pretende observar como as relações de gênero interferem no trabalho de docência, considerando a trajetória das mulheres desde a formação acadêmica até às relações sociais que Moçambique apresenta. A metodologia a ser usada durante a pesquisa para a execução do trabalho será fundamentada na pesquisa

bibliográfica através de material já publicado como livros, artigos e pesquisas na internet. Embora as mulheres, à custa de muita luta, tenham conquistado seu espaço neste lugar dito masculino, ainda são recorrentes os discursos arcaicos que tendem a perpetuar o status quo e o imaginário social de que a mulher e à docência em Instituições de Ensino Superior (IES) estão situadas em dois polos opostos, fixos, antagônicos e imutáveis. Com o intuito de entender e contribuir para essa discussão, apresenta-se, neste projeto, um estudo que tem, única e exclusivamente, as mulheres como público-alvo e colaboradoras, levando em consideração seus saberes e fazeres como docentes das IES - públicas e privadas - moçambicanas.

## **2. PROBLEMATIZAÇÃO**

Levando em consideração o fato de que homens são considerados melhores que as mulheres, esta visão faz com que muitas mulheres deixem de participar em grandes lugares de tomada de decisão, inclusive na docência e muitas delas se sentem constrangidas de opinar ou lutar por uma causa dentro da sociedade, isso se dá porque a sociedade, em sua maior parte, mostra que o lugar da mulher é em casa a cuidar da casa e dos familiares. Sendo assim, a maioria das mulheres mesmo possuindo capacidades acabam se sentindo incapazes de exercer algumas funções e/ou profissões. Vale ressaltar que a mulher tem sofrido uma exclusão ampla em contextos de educação e docência em relação ao homem e isso faz com que ela seja vítima de uma sociedade machista, vítima de tradições culturais (dependendo do sistema de parentesco) e crenças religiosas. Com isso, acreditamos que só com o acesso à educação (formal e não formal) as mulheres podem participar no processo de desenvolvimento de uma comunidade e nação. Nesta perspectiva busca-se resposta às seguintes questões: 1) Até que ponto as mulheres participam na docência do ensino superior em Moçambique?; 2) Quais as relações existentes entre gênero e trabalho em Moçambique?; 3) De que forma as relações de gênero interferem na docência no ensino superior.

## **3. JUSTIFICATIVA**

A principal motivação para sustentar a escolha do presente projeto de pesquisa reside na importância que o tema possui para a sociedade atual. Trata-se de um tema bastante sensível e de interesse coletivo. Vale salientar que acaba se tornando muito indignante saber que prevalece o pensamento de que ``o lugar da mulher é em casa``, sendo que ela deveria

possuir os mesmos direitos que os homens, pois o acesso à educação é a condição básica e fundamental para o desenvolvimento do ser humano. Desta forma, pretende-se com este trabalho trazer uma reflexão e visão diferente. A escolha surge também da constatação de que nas instituições de ensino superior moçambicanas (IES) existe uma diferença significativa entre o número de docentes do gênero masculino e o número de docentes do gênero feminino tornando, deste modo, quase invisível a presença feminina no corpo docente. Assim, propusemo-nos a analisar, por um lado, as trajetórias profissionais de professoras das seguintes IES: Universidade Pedagógica – Maputo (UP - Maputo), Universidade Zambeze (UniZambeze) e Universidade Rovuma (UniRovuma), indagando o que é ser “docente-mulher” num contexto em que o corpo docente é formado maioritariamente por homens. Além disso, pretendemos analisar os desafios que as professoras de IES enfrentam num mundo marcado, indiscutivelmente, por contatos (multi/inter) culturais e onde são exigidas competências digitais.

Para o desenvolvimento desta pesquisa verificar-se-á também que no país têm surgido debates e propostas interessantes, muitas vezes contraditórias, de intelectuais que pesquisam sobre a educação e gênero. No entanto, pouco se sabe sobre a participação da mulher na docência superior em Moçambique, ou seja, não conhecemos nenhuma pesquisa que discute sobre a mesma temática, daí a necessidade de contribuir para o incentivo de debates e reflexões sobre a temática proposta.

Na comunidade de desenvolvimento da África Austral (SADC), mais concretamente em Moçambique, a questão da igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres são considerados fatores fundamentais na implementação da Agenda de Desenvolvimento de 2030 e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

Vale observar que o Relatório de Monitoria do Gênero e Desenvolvimento da SADC (2018, p. 67), verificou que, para a maioria dos estados membros a proporção de emprego masculino é alto em indústrias como mineração, pedreiras, construção e transporte, enquanto as mulheres predominam principalmente na educação básica e na saúde, como mostra a tabela abaixo:

Tabela 1. Mulheres e Homens na Educação e na Saúde.

País	Educação		Saúde	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
<b>Botsuana</b>				
<b>Seychelles</b>	2.6	9.2	2.3	14.9
<b>Namíbia</b>	3.6	8.9	1.5	4.3
<b>Zâmbia</b>	3.7	2.8	1.2	1.4
<b>Malawi</b>	2.8	1.6	1.6	1.1
<b>Zimbabué</b>	2.5	3.2	0.6	1.0

Fonte: SADC.2018

É importante destacar que no caso de Moçambique, segundo MINED (2014), 21.5% dos docentes licenciados são mulheres, o que representa um número bastante reduzido. Relaciona-se este fato à baixa remuneração do corpo docente, principalmente no setor público. As mulheres, devido às responsabilidades sociais que têm na esfera privada, optam menos pela área de docência, pois torna-se difícil conciliar os afazeres domésticos com a docência, diferente dos homens que optam por ministrar em múltiplas instituições de ensino superior em diferentes turnos.

Verifica-se uma fraca presença da mulher em docência, postos de liderança e de gestão de instituições de ensino superior, o que impede a redução das desigualdades neste contexto, conseqüentemente, cooperando para o desequilíbrio de relações de gênero.

Como já foi evidenciado anteriormente, a comunidade académica em Moçambique e ao redor carece de estudos relacionados ao tema proposto. Assim sendo, com essa investigação pretende-se contribuir para a literatura, no que tange à docência e gênero, mais especificamente para a participação da mulher na docência no ensino superior. É do nosso interesse tornar este estudo em uma mais valia para futuras pesquisas, servindo de fonte bibliográfica. Por fim, este estudo busca contribuir de maneira significativa para a vida de mulheres que enfrentam cotidianamente as barreiras socioculturais impostas ao seu grupo e, também, provocar a reflexão aos leitores da importância dos grupos diversos na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL:**

- Identificar e debater exaustivamente sobre a participação das mulheres na docência do ensino superior em Moçambique.

### **4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar as dificuldades que as “docentes-mulher” enfrentam nas instituições de ensino superior devido à sua fraca participação;
- Verificar qual é o lugar que essas mulheres ocupam nas IES e qual a relação disso com a questão de gênero;
- Identificar os fatores que contribuem para a fraca presença dessas docentes do ensino superior;
- Observar o contexto atual da docência e gênero em Moçambique;

## **5. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **5.1 O CONCEITO DE GÊNERO**

O documento da UE-PAANE (2015, p. 8) mostra que o gênero é um produto do processo de socialização que ensina as pessoas as normas, crenças e expectativas sobre ser um homem ou uma mulher.

Por este motivo, o sexo é atribuído biologicamente, enquanto o gênero é apreendido de acordo com a cultura de um indivíduo num contexto social onde se encontra.

Desde sempre, culturalmente, é ensinado aos homens e as mulheres o quão devem se comportar de acordo com os seus gêneros criando, assim, uma realidade dentro do contexto social, isto é, para que esses indivíduos saibam distinguir o sexo masculino ou feminino, obrigando, assim, a se comportarem de acordo com as leis e normas postas nessa sociedade. Segundo a concepção da Duarte (2012, p. 12):

A noção de gênero adquire um duplo caráter epistemológico. De um lado, funciona como categoria descritiva da realidade social, que concede uma nova visibilidade para as mulheres, referindo-se a diversas formas de discriminação e opressão, tão simbólicos quanto materiais, e de outro, como categoria analítica, como um novo esquema de leitura dos fenómenos sociais. (Duarte, 2012, p. 12)

Como podemos ver acima, dentro da sociedade é construída a ideia de que o sexo feminino é inferior que o sexo masculino, dando assim aos homens a influência sobre as mulheres que são consideradas como as que devem sempre se submeter aos homens. Essas ideias acabam a afetar a mente de ambos os sexos, por esta razão, a maioria dos homens são machistas e muitas das mulheres, ao interiorizar esta ideia de obediência, acabam se submeterem em face aos homens, o que faz com que sejam vítimas de atitudes de discriminação.

Em toda sociedade existem atitudes e valores que diferenciam o que é ser “homem” do que é ser “mulher”. Essas diferenças são construídas socialmente e variam de acordo com fatores como idade, religião, classe social, dentre outros (Charlesworth; Chinkin, 1991, p. 614). Dessa forma, pertencer ao gênero masculino significa que o homem deve agir e se comportar de acordo com o papel que a sociedade atribuiu a ele. O mesmo raciocínio se aplica à mulher. Portanto, os indivíduos aprendem como agir, na esfera pública e privada, de modo a pertencer ao gênero masculino ou feminino, tal como definido socialmente. Assim, a sociedade define os papéis, as responsabilidades e os privilégios dados aos homens e às mulheres (Rehn; Sirleaf, 2002, p. 25). Tais papéis, responsabilidades e privilégios, contudo, geram relações de poder eventualmente desiguais dentro da própria sociedade. De modo geral, as mulheres estão em situações de desvantagem se comparadas a homens do mesmo nível econômico e social, e no que diz respeito ao acesso a recursos materiais e a direitos individuais e sociais (KRILL, 1985).

## 5.2 RELAÇÕES DE GÊNERO NA ÁFRICA

Oyeronké Oyěwúmi, autora feminista, considera o vasto território, diversas etnias e culturas africanas onde traz uma concepção sobre gênero na África, a autora descreve que “marido” e “esposa” na África não tem especificidade de gênero, nesta complexa cultura homens podem ser esposas, bem como mulheres podem ser maridos. ela reforça o argumento:

Em grande parte da África, “esposa” é apenas uma palavra de seis letras [...]. Ser esposa tende a funcionar mais como um papel, que como uma identidade [...]. Em toda a África, a categoria geralmente traduzida como esposa não é o gênero específico, mas simboliza relações de subordinação entre quaisquer duas pessoas (Oyěwúmi 2000, p. 4, grifos da autora).

Em Moçambique, a luta pela igualdade de gênero e empoderamento das mulheres é uma questão em ascensão no século XXI. O governo moçambicano tem-se esforçado por analisar a situação atual, identificar os limites para a efetiva promoção da igualdade de gênero e empoderamento das mulheres, propondo estratégias concretas de melhorias no âmbito da igualdade social, econômica e política no país.

Segundo o MINED (2016), a igualdade de gênero refere-se aos direitos,

responsabilidades e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. Significa reconhecer a maneira como tradicionalmente mulheres e homens são tratados de maneira diferente e fazer mudanças para que o trabalho realizado por ambos seja reconhecido como valioso.

Ao contrário, a desigualdade de gênero se refere às causas estruturais ou conjunturais pelas quais mulheres e homens não gozam de forma igualitária de direitos, garantias e qualidade de vida nos âmbitos social, econômico, cultural e político e, portanto, vivem em condições de vulnerabilidade, porque são mulheres na sociedade em que vivem e, portanto, estão expostas às mais graves, dolorosas e reiteradas violações da dignidade e dos direitos humanos. (UEM, 2019).

Na obra ``Paz na terra, guerra em casa``, Isabel Casimiro (2004) traz reflexões em relação à questão de gênero e a questão da emancipação da mulher. De acordo com a adutora, ``A partir de finais de 1980, mais particularmente a partir da década de 90, Moçambique experimentou um boom na criação de associações de mulheres ou lutando pelos direitos humanos das mulheres, o que foi possível devido à aprovação pela então Assembleia Popular da II Constituição da República em Novembro de 1990, da Lei 8/91 sobre as Associações, mas também a um ambiente regional e internacional favorável, dentre elas estão as organizações de mulheres de tipo voluntário, fora dos grupos domésticos ou familiares (Wipper, 1995: 164), são das primeiras a surgir, a partir da década de 80. Trata-se de associações com ou sem fins lucrativos e em áreas tão diversas como: o Desenvolvimento da Família (AMODEFA), em 1989; de Mulheres Empresárias e Executivas (ACTIVA), em 1990; para o Desenvolvimento da Mulher Rural (AMRU), em 1991; das Donas de Casa (ADOCA), em 1992; mas também para a defesa dos direitos da mulher (MULEIDE), a primeira organização sobre direitos humanos a surgir, em Moçambique, em 1991. No geral, são organizações que se criam em torno de áreas ligadas à mulher, no âmbito da divisão sexual do trabalho, da construção da identidade feminina, das relações sociais, e de poder existentes.

O movimento de Mulheres foi - é - para mim, para minha geração, essa corda em que subimos para provar que, ao alcance da mão, se oferece a nós um mundo mais terno, mais suave. Se assim não for, o fato de termos podido imaginá-lo já nos terá aproximado, talvez, de um objetivo mais modesto, mas quão precioso, o de inaugurar relações humanas em que a aceitação da diferença sem desigualdade reconcilie homens e mulheres e ponha fim ao desencontro das mulheres consigo mesmas (Oliveira, 1991, p. 18).

O combate pela afirmação da mulher mostrou como, ao longo da Luta Armada, foi

também possível começar o desmontar das formas anteriores de coisificação e ‘promoção’ da mulher, tendo-se iniciado os primeiros passos para relações sociais de gênero baseadas na igualdade de direitos e deveres. Foi neste processo que mulheres e homens foram, ao mesmo tempo, agentes transformadores e sujeitos a ser transformados, através dum processo de criação duma sociedade de tipo novo. A Luta Armada demonstrou que um dos principais indicadores dos avanços e revezes da revolução, estava ligado ao processo de libertação da mulher. (Cassimiro, 1992, p. 186).

Importa referir que as mulheres utilizaram as mudanças nas ideologias de gênero que tiveram lugar durante a luta para renegociar as relações e os papéis na esfera doméstica. Segundo Cassimiro (1986), os debates sobre as questões de género e sobre a emancipação da mulher, foram moldados pela participação da mulher na Luta Armada, e constituíram um ponto de ruptura em relação às características da luta e ao tipo de sociedade a edificar depois da tomada de poder. Os resultados destes debates são reveladores das contradições existentes na sociedade e em relação à percepção construída sobre o papel da mulher, e sobre as relações desta com os homens. Estes debates, e as posições assumidas ao longo deste ‘tempo breve numa longa duração’, estabeleceram o modelo para a sociedade no período pós-independência.

Ainda segundo Cassimiro (1986), a participação da mulher na luta armada, obrigou a um repensar sobre o seu papel na sociedade, sobre as relações sociais com os homens e sobre o tipo de sociedade a edificar. Talvez seja este um dos motivos por que, apesar da situação de discriminação de que a mulher ainda é vítima, Moçambique ser o primeiro país em África, em termos de percentagem de mulheres no Parlamento, 28,%, e um dos poucos a ter inscrito a dimensão de género no Programa do Governo, saído das Eleições multipartidárias de 1994.

### 5.3 A MULHER NA EDUCAÇÃO

A mulher tem tido várias posições de destaque em dias atuais, mas também ainda existem alguns pontos por questionar e melhorar, pontos esses que não podemos deixar de citar, sobretudo a educação e sendo a educação um serviço público é tarefa do Estado promover as questões de igualdade ou equidade de gênero por meio de políticas públicas.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística de Moçambique - INE (2021), o país apresenta um total de 30,832,244 habitantes dentre os quais 14,885,787 (48%) homens e 15,946,457 mulheres (52%), mas infelizmente no que refere às questões de analfabetismo as mulheres têm sido as mais afetadas por essa anomalia no país. Segundo a VOAPORTUGUÊS (apud UNESCO, 2016), 73.3% da população masculina é alfabetizada contra 45.4% da

população feminina.

Existem atualmente e infelizmente algumas convenções discriminatórias sobre as mulheres, dentro de várias sociedades, mas também tem havido durante todo século XX e XXI uma intensificação de lutas pela igualdade de gênero, geralmente a partir de protocolos internacionais que são absorvidos em maior ou menor escala pelos países.

Foi a partir da conferência mundial de “Educação para todos” que se realizou em 1990 em Jomtien na Tailândia, onde se referiu à necessidade da inclusão do gênero (mulher) na educação. No seu artigo 3 sobre universalizar o acesso à educação e promover a equidade dizia: A prioridade mais urgente é melhorar a qualidade e garantir o acesso à educação para meninas e mulheres, e superar todos os obstáculos que impedem sua participação ativa no processo educativo. Os preconceitos e estereótipos de qualquer natureza devem ser eliminados da educação, (E.P.T, 1990, p.4).

Após um período estimado em cinco anos, foi realizada em Beijing em 1995 uma nova conferência com temas relacionados a gênero conforme o excerto abaixo.

Após a Conferência mundial sobre mulheres em Beijing realizada em 1995, foi reforçada a ideia de que a igualdade de gênero é uma questão política e dos direitos humanos, que na luta pela igualdade de gênero, encorajou aos governos a garantir pelo menos 30% de participação feminina nos lugares de tomada de decisão, em todos os sectores da sociedade, os assuntos de gênero começam a ganhar maior importância no País (Relatório do Estudo sobre Gênero no Ensino Superior em Moçambique, 2013, p.11)

As mulheres têm sofrido uma exclusão ampla em contextos de formação e educação em relação ao homem e isso faz com que elas sejam vítimas de uma sociedade machista, só através da educação as mulheres podem participar no processo de desenvolvimento.

#### 5.4 FACTORES QUE INFLUENCIAM PARA FRACA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA EDUCAÇÃO

Segundo a UNESCO (2018), nos últimos anos a presença e participação das mulheres na escola tem descido, originando taxas de conclusão e de transição muito baixas. Torna-se evidente que as mulheres não frequentam a escola, nem aprendem até o seu máximo potencial. Não estão capacitadas para usufruir das vantagens que a educação proporciona em termos de meios de subsistência, estatuto social e realização pessoal. Por conseguinte, as mulheres, bem como as suas nações, são afetadas por uma enorme perda de potencial.

As baixas taxas de conclusão e de transição das mulheres devem-se a diversas formas de constrangimento com que se separam dentro e fora das escolas e, em especial, à medida

que vão ficando mais velhas. A pobreza do agregado familiar é uma dificuldade considerável que atira raparigas (meninas) e rapazes para fora da escola (devido às despesas com uniformes, materiais, taxas de exames), e que também os atira para o mercado de trabalho, a fim de contribuírem para o rendimento familiar (tanto em casa como na economia informal). Para as mulheres, no entanto, estes desafios agravam-se por dificuldades adicionais, como por exemplo tarefas domésticas adicionais (cozinhar, limpar, recolher água, cuidar dos irmãos mais novos, etc.), apoio e produtos de higiene para a menstruação inadequados, e a perspectiva de um casamento precoce, uma vez que os dotes compensam, frequentemente, a pobreza da família. (UNICEF, 2018, P.2)

Temos também o caso do lobolo, ritos de iniciação, a gravidez precoce, a sobrecarga de trabalho, a fraca percepção em relação aos benefícios da educação, a modernidade e a vida fácil, o impacto do HIV e SIDA. Estes e muitos outros são fatores que fazem com que a mulher acabe desistindo de frequentar a escola ou até mesmo desistir, o que consequentemente atrasa o seu desenvolvimento social académico.

Conforme já referido, o governo moçambicano centrado na igualdade de género e no empoderamento das mulheres tem vindo a desenvolver uma variedade de instrumentos jurídicos gerais e específicos, dos quais, em síntese, podemos destacar:

Tabela 2 - Resumo de instrumentos na luta para a redução da desigualdade de género

<b>Instrumentos</b>	<b>Consideração de género, educação e trabalho</b>
Constituição da República de Moçambique (1990)	Artigos 35 e 36 preconizam o princípio de igualdade de direitos entre homens e mulheres e a igualdade de género “homens e mulheres são iguais perante a Lei” (CRM, 2004); consagra direitos e deveres iguais a todos os cidadãos.
Lei do trabalho	Atribui oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres.
Agenda 2025	Refere-se à Justiça Social: Redução das desigualdades sociais; Redução das desigualdades regionais; Equidade das relações de género; Igualdade de oportunidades de acesso à educação, saúde, trabalho e justiça; e Relações equilibradas do género. (Agenda 2025, 2003)
Plano Quinquenal do Governo 2015-2020	Entre outros objetivos, preconiza prosseguir com a divulgação dos instrumentos de proteção da mulher; Promover capacitações sobre a planificação e orçamentação na ótica do género para elementos-chave das instituições do Governo e da Sociedade.
Lei da Família	Consagra direitos iguais para homens e mulheres, sobretudo na chefia e gestão familiar.

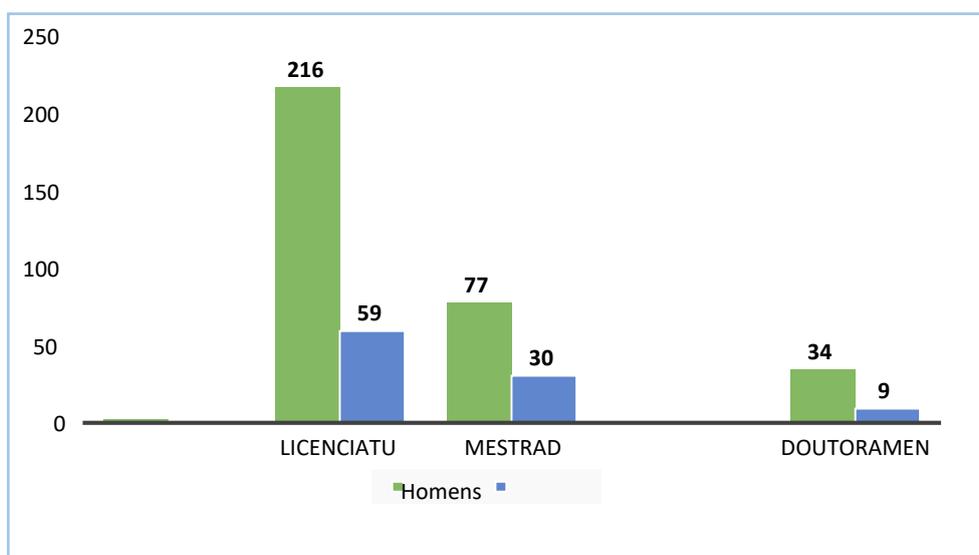
Fonte: MINED (2016)

Plano Nacional para o Avanço da Mulher	Promove a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e erradicação da pobreza absoluta com um capítulo específico dedicado à educação e formação da mulher e da rapariga.
Política Nacional de Género e Estratégia de Implementação 2006	Assenta na necessidade de incorporar a abordagem de Género na Legislação, política, programas, estratégias planas de ação, orçamento e em todos os aspectos e processos de desenvolvimento do País.
Estratégia de Género da Função Pública	Com a missão de integrar a dimensão da igualdade e equidade de género, em todas as suas fases, e de iniciativas coerentes e complementares direcionadas para áreas consideradas estratégicas na Função Pública.

No que diz respeito à empregabilidade das mulheres em Moçambique, começamos por considerar alguns indicadores macro apresentados pelo INE (2022). A taxa de emprego em Moçambique é de 74,0%, sendo ligeiramente mais elevada para os homens (75,5%) face às mulheres (72,8%). Acredita-se que a diferença em questão atualmente seja maior na área urbana com mais homens ocupados e com mais mulheres ocupadas na área rural.

Como consequência do que foi dito no parágrafo anterior, o ensino superior em Moçambique apresenta um défice na proporção de professores e professoras, ou seja, o grupo feminino no ensino representa cerca de 23,15%, conjugando o ensino público e privado. O gráfico a seguir mostra o número de professores em tempo integral, discriminados por cargo e sexo, nas IES públicas e privadas:

Gráfico 1: Docentes a tempo inteiro por grau académico e gênero



Fonte: MINED (2014)

Visto que estes dados são de mais de cinco anos atrás, acredita-se que a tendência crescente do número de mulheres docentes nos diferentes níveis académicos têm continuado, principalmente com o nível de mestrado.

### 5.5 A PRESENÇA DAS MULHERES NO ENSINO SUPERIOR

Segundo Urpia e Sampaio (2008 apud Takahara, 2016), o ingresso da mulher na vida universitária é um fato importante para as novas gerações, mas também é necessário que as universidades repensem as condições desse evento, pois os universitários possuem demandas diferenciadas, que precisam ser observadas e creditadas, para que o número de **saídas** não aumente. No caso de Moçambique, segundo projeções do Instituto Nacional de Estatística em 2012, do universo dos moçambicanos, apenas 0,5% da população total são estudantes do ensino superior, dos quais 60,5% são homens e 39,5% são mulheres. A taxa de participação no Ensino Superior, para o ano de 2012, foi de 5,22/1000 habitantes, sendo que a presença feminina nesta área de ensino corresponde a cerca de 2/1000 habitantes, enquanto a masculina ronda os 3/1000 habitantes. Dados mais recentes indicam que nos últimos 5 anos ou mais, 1.0% de mulheres da população moçambicana concluíram o ensino superior. (INE, 2022). Verifica-se também uma disparidade de gênero nos cursos de pós-graduação. O efeito deste fato é notado no perfil do pessoal acadêmico que caracteriza as instituições académicas no país.

### 5.6 A PRESENÇA DAS MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR EM MOÇAMBIQUE.

Este tópico pretende considerar a informação do relatório do estudo sobre género no ensino superior em Moçambique, elaborado em 2014, que constatou que as mulheres ainda estão sub-representadas em cargos de chefia e gestão nas Instituições de Ensino Superior. No entanto, a baixa presença de mulheres em cargos de liderança nas instituições de ensino superior é um problema mundial. Em 90% das universidades africanas, a maioria dos membros da alta direção é do sexo masculino, mesmo nos casos em que 50% do pessoal é do sexo feminino, como no Lesoto. (Unesco, 2005 apud António & Hunguana, 2014).

Os entrevistados do referido estudo destacam os seguintes aspectos que caracterizam a correlação de forças no que diz respeito à liderança nas IES:

- As lógicas de nomeação são muito fluidas – a competência nem sempre é um critério;
- Jogos de interesses: tendência a favorecer interesses de grupo em detrimento de interesses comuns;

- Competição e muitas lutas pelo poder para assumir e manter o cargo.

É possível perceber que os aspectos que acabamos de apontar contribuem para o afastamento das mulheres dos cargos de chefia nas IES, pois, dependendo da forma como são construídas as identidades de gênero, associadas a papéis sociais diferenciados, as mulheres estão menos predispostas a viver situações de conflito profissional.

## 5.7 FATORES DETERMINANTES DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NA COMUNIDADE ACADÊMICA

Iniciamos este tópico lembrando que em Moçambique não existe um sistema de informação do ensino superior ou um programa geral de estratégias para promover a igualdade de gênero nas instituições de ensino superior delineado pelo Governo, porque são autônomos neste sentido e as suas iniciativas internas têm contribuído lentamente para a promoção da igualdade de gênero no ensino superior. Acredita-se fortemente que ter uma estratégia nacional de gênero no ensino superior permitirá ações mais integradas e duradouras.

Para Bolacha (2013), é importante lembrar que ao longo da história, o desenvolvimento da mulher foi lento devido a vários fatores culturais e tradicionais e estereótipos sociais. Portanto, é imperativo discutir primeiro os fatores que contribuem para o desenvolvimento da mulher na sociedade: promoção e autopromoção da mulher e uma distribuição justa dos bens da sociedade para a mulher.

Segundo o MINED (2014), a questão do acesso ao ensino superior é bastante delicada, pois não nos devemos contentar apenas com o aumento dos números, mas também e, sobretudo, é importante saber que relação têm estes números, em termos de equidade de gênero, têm com outras estruturas de desigualdades que atingem os alunos, como condições socioeconômicas, região, relação urbano-rural, etc.

As dinâmicas sociais e económicas vividas atualmente no país são aspetos a refletir no que diz respeito ao acesso ao ensino superior. Hoje em dia, há uma tendência maior de homens e mulheres contribuírem igualmente para a renda familiar, pois o desenvolvimento do setor privado, do setor informal e das ONGs aumentou as oportunidades de trabalho e a demanda por renda para as mulheres. (António & Hunguana, 2014)

O fator apresentado acima abre espaço para que as mulheres continuem seus estudos com renda própria, aumentando o número de mulheres matriculadas no ensino superior, o que está relacionado, em parte, à crença de que o ensino superior abre mais portas no mercado de trabalho e permite aumentar seu salário.

De acordo com dados do MINED (2012), podemos verificar que as instituições de ensino superior privadas formaram mais doutores do que as instituições de ensino superior públicas. Ao todo 28 Doutores se formaram em instituições de ensino superior moçambicano entre 2008 e 2012, dos quais 5 são mulheres.

O número de médicos não é muito grande, e verificamos que o número de médicas é ainda menor. Este aspecto pode constituir, entre outros, um entrave ao acesso das mulheres aos cargos de chefia superior (reitora e vice-reitora) das universidades e academias, uma vez que um dos critérios para assumir este posto é possuir o grau de doutor (Cf. Decreto 48/2010).

## **6. METODOLOGIA**

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, é possível entender que a metodologia a ser utilizada durante a pesquisa será fundamentada na pesquisa bibliográfica através de material já publicado como livros, artigos e pesquisas na internet. Embora as mulheres, à custa de muita luta, tenham conquistado seu espaço neste lugar dito masculino, ainda são recorrentes os discursos arcaicos que tendem a perpetuar o status quo e o imaginário social de que a mulher e à docência em Instituições de Ensino Superior (IES) estão situadas em dois polos opostos, fixos, antagônicos e imutáveis. Com o intuito de entender e contribuir para essa discussão, apresenta-se, neste projeto, um estudo que tem, única e exclusivamente, as mulheres como público-alvo e colaboradoras, levando em consideração seus saberes e fazeres como docentes das IES - públicas e privadas - moçambicanas.

A pesquisa, seguirá uma abordagem qualitativa, uma vez que é interpretada como aquela que produz resultados que não decorrem de nenhum procedimento ou forma de quantificação. Graças a esse tipo de pesquisa, é possível compreender o universo simbólico e particular de experiências, comportamentos, emoções e sentimentos, ou mesmo compreender o funcionamento organizacional, movimentos sociais, fenômenos culturais e as interações entre as pessoas, seus grupos sociais e instituições. (Strauss & Corbin, 1998)

Para abordar essas questões, recorrer-se-á uma análise documental e revisão bibliográfica:

- A análise documental, na compreensão de Godoy (1995), além de ser um procedimento de pesquisa com características peculiares, com objetivos de pesquisa muito específicos, pode ainda ser utilizada como técnica para complementar por meio validação e aprofundamento de dados obtidos por meio de outros procedimentos

como entrevistas, questionários e observação.

- Quanto à revisão bibliográfica, de acordo com Gil (2002), “[...] a pesquisa bibliográfica deve ser realizada com suporte em material já elaborado, composto principalmente por livros e artigos científicos.

A técnica de coleta e análise de dados mais utilizada nas pesquisas qualitativas é a entrevista. De acordo com Lakatos & Marconi (2003) “a entrevista é um encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações a respeito de determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional.” Visto que os objetivos da pesquisa buscam averiguar e determinar opiniões sobre fatos relacionados com o tema, serão desenvolvidas entrevistas semi-estruturadas, onde, com recurso a um roteiro, serão feitas perguntas iguais às entrevistados, e será aplicado um questionário para os professores de escolas superiores e com o intuito de comparar as respostas e refletir sobre as diferenças nas respostas do mesmo conjunto de perguntas. O público-alvo da entrevista serão as “mulheres-docentes” do ensino superior das seguintes IES: Universidade Pedagógica – Maputo (UP - Maputo), Universidade Zambeze (UniZambeze) e Universidade Rovuma (UniRovuma).

## 7. CRONOGRAMA

ETAPAS	1º MÊ S	2º MÊ S	3º MÊ S	4º MÊS	5º MÊ S	6º M ÊS	7º M ÊS	8º MÊ S	9º MÊS	1º MÊ S	11º MÊ S
Revisão da bibliografia	X	X	X								
Construção dos instrumentos de pesquisa			X	X	X						
Análise do material coletado						X	X	X			
Redação trabalho final									X	X	X

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALBERTO, A. SITO, A. et al. **Plano Estratégico do Ensino Superior 2012-2020**. Maputo: MINED, 2012.

ANTÓNIO, Elisa. HUNGUANA, Carolina. **Relatório do Estudo sobre Género no Ensino Superior em Moçambique**. 2013.

ANTÓNIO, Elisa; HUNGUANA, Carolina. **Relatório do estudo sobre género no ensino superior em Moçambique**. 2014.

AZEVEDO, J.M.L. de. **A educação como política pública**. 3ª edição, Campinas: Autores Associados. 2004.

BOLACHA, N. H. DA F. **A mulher moçambicana na ocupação de cargos de decisão : um estudo de caso no âmbito das direcções provinciais de Nampula**. repositório.ucp.pt, 2014.

CASIMIRO, Isabel. **Paz na terra, guerra em casa: feminismo e organizações de mulheres em Moçambique**. Maputo: Promédia, 2004.

CASIMIRO, Isabel. **Transformação nas Relações Homem/Mulher em Moçambique, 1960-74** (Tese de Licenciatura em História). Departamento de História, Faculdade de Letras, Universidade Eduardo Mondlane, Maputo, 1986.

CASIMIRO, Isabel; Loforte, Ana; Pinto, Ana Pessoa **Women in Mozambique**. CEA/UEM/NORAD, Maputo, 1992.

CHARLESWORTH, H.; CHINKIN, C. **Feminist approaches to international law. The American Journal of International Law**, v. 85, n. 4, [S. l.], 1991.

De Oliveira, Rosiska Darcy. **Elogio da Diferença - O Feminino Emergente**. Editora Brasiliense, 2ª Edição, S. Paulo, 1993.

GIL, A.C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas. 2002.

GODOY, A.S. **Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1995.

INE. **Mulheres e Homens em Moçambique** 2021. Maputo: INE, 2022.

KRILL, F. **The Protection of Women in International Humanitarian Law. International Review of Red Cross**, n. 249, 1985.

LAKATOS, E.M., MARCONI, M.A. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MINED. **Estratégia de Gênero do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano para o Período 2016-2020**. Maputo: MINED, 2016.

**PROGRAMA DE APOIO AOS ATORES NÃO ESTATAIS - UNIÃO EUROPEIA (UE-PAANE). Manual de Igualdade Equidade de Gênero (2015)**. Disponível em: [https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u641/fgvces\\_fabrinq\\_eos\\_relatoformacao genero\\_out21.pdf](https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/u641/fgvces_fabrinq_eos_relatoformacao genero_out21.pdf) acesso em 3 Julho de 2019 as 16:39.

REHN, E.; SIRLEAF, E. J. **Women, War, Peace: The Independent Expert's Assessment on the Impact of Armed Conflict on Women and Women's Role in Peace-Building**. New York: United Nations Development Fund for Women, 2002.

SADC, SADC. **Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2018**. Harare: SADC, SARDC, 2018.

SILVA, E.L., MENEZES, E.M. **Metodologia de Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4ª ed. Florianópolis: UFSC, 2005.

STRAUSS, A., CORBIN, J. **Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques**. London: SAGE Publications, 1990.

UEM. **Estratégia de Gênero da Universidade Eduardo Mondlane (2020-2030)**. Maputo: UEM, 2019.

ZANELLA, L.C.H. **Metodologia de Pesquisa**. 2ª ed. Florianópolis: UFSC, 2013.