



**ESTRATÉGIA DE GÉNERO
DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
(2020 – 2030)**

Maputo, Dezembro de 2019

ÍNDICE

1. Introdução	2
1.1 Igualdade de Género na Comunidade das Nações e em Moçambique	2
1.2 A relevância da Estratégia de Género para a Universidade Eduardo Mondlane	3
2. O percurso da Universidade Eduardo Mondlane no combate às desigualdades	4
3. Metodologias de elaboração da EGUEM 2020 – 2030	7
4. Análise situacional	8
4.1 Vectores da Estratégia	11
4.1.1 Percepções da comunidade universitária sobre género	11
4.1.2 A interseccionalidade das desigualdades e das violências que impedem a igualdade de género	11
4.1.3 Percepções da comunidade sobre o ambiente e condições de inclusão efectiva	12
4.1.4 Assédio/abuso moral, laboral e sexual na comunidade académica	13
4.1.4.1 O assédio/abuso sexual	13
4.1.4.2 O assédio/abuso moral	15
4.1.5 Gravidez, maternidade e paternidade (parentalidade)	15
4.1.6 Oportunidades de pesquisa e formação em igualdade de género	16
4.1.7 Garantia de igualdade de género nos cargos de gestão e liderança na UEM	16
5. Princípios, desafios, visão e missão da EGUEM 2020 – 2030	16
5.1 Princípios da EGUEM	17
5.2 Desafios da EGUEM	18
5.3 Visão e missão da EGUEM	18
5.4 O Enquadramento Lógico das Acções Estratégicas	18
6. Objectivos estratégicos e acções estratégicas da EGUEM	20
6.1 Acções estratégicas para o Ensino e Aprendizagem	20
6.2 Acções estratégicas para a Investigação	22
6.3 Acções estratégicas para a Extensão e Inovação	24
7. Análise das acções estratégicas da EGUEM 2020 – 2030	27
Conclusão	30
Referências Bibliográficas	31
Glossário	32

LISTA DE ABREVIATURAS

CEA	Centro de Estudos Africanos
CeCAGe	Centro de Coordenação de Assuntos de Género
CTA	Corpo Técnico e Administrativo
CTEM	Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
DEMEG	Departamento de Estudos da Mulher e Género
EGUEM	Estratégia de Género da Universidade Eduardo Mondlane
FOFA	Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças
IES	Instituições de Ensino Superior
MCTESTP	Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional
MULEIDE	Associação Mulher Lei e Desenvolvimento
PGEI	Política de Género e Estratégia da sua Implementação
UEM	Universidade Eduardo Mondlane
SADC	Southern Africa Development Community
WLSA	Women and Law in Southern Africa Research and Educational Trust
WILDAF	Women in Law and Development in Africa

ESTRATÉGIA DE GÉNERO
UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
EGUEM 2020 - 2030

1. INTRODUÇÃO

A Constituição da República de Moçambique consagra, nos seus Artigos 11 e 35, a igualdade de todas as pessoas, cidadãos e cidadãs do País, perante a lei, independentemente da sua cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão e opção política. A par do princípio da igualdade, que é apanágio dos estados de direito e de direito social, a Constituição consagra, no seu Artigo 36, o princípio da igualdade de género, princípio este que garante que na sociedade Moçambicana *“o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural”*.

A consagração constitucional da igualdade de género configura não apenas o reconhecimento social e jurídico da diferença entre sexo e género ao mais alto nível do ordenamento jurídico nacional, como também a afirmação da importância que esta distinção tem para a compreensão das dinâmicas sociais e culturais presentes na sociedade.

A identidade de género não se reduz à identidade sexual biológica pois assume, além desta, as construções sociais e culturais que determinam que uma pessoa se represente a si mesma e é reconhecida pelas demais e pelo seu grupo, como homem ou como mulher, incluindo as relações de poder, a participação nos fóruns de tomada de decisões, as formas comportamentais de estar e viver, os atributos psicológicos e as responsabilidades a desempenhar no seio da família, da comunidade e da sociedade em geral.

A igualdade de género é, deste modo, um assunto que abrange a todas as pessoas do País, designadamente, mulheres e homens, para que se dediquem à realização dos desígnios de uma qualidade de vida verdadeira no contexto do desenvolvimento humano de todos os cidadãos e cidadãs.

Ao princípio da igualdade de género subjaz ainda um alerta fundamental a acautelar que é a sua concretização/materialização. Tal só será possível se se tiver em conta não só as diferenças entre mulheres e homens, como também as desigualdades existentes entre homens e mulheres em todos os domínios das vidas política, económica, social e cultural.

1.1 Igualdade de Género na comunidade das Nações e em Moçambique

A vasta e avançada produção jurídico-normativa na República de Moçambique e a adesão desta a vários instrumentos regionais e internacionais concernentes à igualdade de género demonstram a

séria preocupação do Estado e da sociedade quanto à persistência das desigualdades entre homens e mulheres em Moçambique.

A abordagem dominante e que permite a percepção da matéria das desigualdades de género se centra na diferença de género como a assunção plena da singularidade de cada ser humano e das diferenças bio-psicológicas entre mulheres e homens.

Assim, desigualdade de género referir-se-á às causas estruturais ou conjunturais pelas quais homens e mulheres não têm um igual usufruto de direitos, garantias e qualidade de vida nos âmbitos social, económico, cultural e político e, por conseguinte, vivem em condições de vulnerabilidade à violência e à pobreza, por serem identificadas como mulheres nas sociedades em que habitam e, por isso, são expostas às mais graves, penosas e reiteradas violações à dignidade e aos direitos humanos.

Corroborar ainda o entendimento da genuína preocupação do Estado com a prossecução da igualdade de género efectiva no País o facto de Moçambique ser signatário de diferentes instrumentos de direito, tanto regionais como internacionais, decorrentes da sua ratificação e consequente recepção na ordem jurídica nacional, designadamente:

1. Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, sigla em inglês), ratificada pelo Governo Moçambicano em 1993;
2. Declaração Solene da Igualdade de Género em África, ratificada em 1994;
3. Declaração de Beijing, ratificada em 1995;
4. Declaração de Género e Desenvolvimento da SADC, ratificada em 1997;
5. Protocolo à Carta Africana Dos Direitos do Homem e Dos Povos Relativos Aos Direitos da Mulher Em África adoptada em 2003; e
6. Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, aprovado em 2008.

1.2 A relevância da Estratégia de Género para a Universidade Eduardo Mondlane

A Universidade Eduardo Mondlane (UEM) assenta todo o seu trabalho em três eixos, a saber: ensino-aprendizagem, investigação e extensão. É através destes três eixos que a UEM se constitui na Instituição de Ensino Superior (IES) mais consolidada no panorama da formação avançada em Moçambique.

A sua longa história de comprometimento com os ideais da independência nacional, o seu engajamento na inovação científica e metodológica e o prestígio e reconhecimento que granjeia entre pares, colocam-na numa posição de destaque e exemplo, não apenas para a comunidade académica, em particular, como também para a sociedade Moçambicana, em geral.

Assim, à UEM cumpre assumir, através da participação de homens e mulheres, não apenas atribuições científicas, mas também sociais, com vista à sua melhor contribuição para a realização do desígnio da igualdade de género em prol da melhoria das condições de vida de todas as pessoas envolvidas.

Entretanto, a eficácia de quaisquer políticas institucionais requer a crucial concepção e desenvolvimento de instrumentos estratégicos e de planeamento que permitam que, a partir de análises prévias, se estruture um diagnóstico prévio e intervenções assertivas, com vista ao alcance das mudanças desejadas. Além disso, uma Estratégia de Género compreensiva e abrangente contribui para a ampliação da democracia e a promoção da capacidade institucional e académica da Universidade, no que diz respeito ao acompanhamento e monitoria da implementação dos seus objectivos e instrumentos de governação.

Além da identificação de necessidades, objectivos, medidas e indicadores para um determinado período de tempo, as ferramentas de planeamento e monitoria requerem tanto a dinâmica de participação, o que supõe o envolvimento dos órgãos de gestão académica, singulares e colegiais, nas fases primárias de definição das principais linhas de acção, dos planos de desenvolvimento e suas prioridades, como o envolvimento dos vários agentes sociais presentes na comunidade universitária, desde docentes, investigadores, estudantes e membros do corpo técnico e administrativo (CTA), com vista à implementação articulada, harmoniosa e promotora de mudança e transformação social positiva para todas as pessoas envolvidas.

Só através de um forte trabalho colaborativo é possível potenciar a capacidade de resposta aos problemas transversais e estruturais, como é o caso da desigualdade com base na identidade de género. Esta forma colaborativa de trabalhar é determinante para a prevenção de comportamentos discriminatórios e para a construção de uma sociedade mais inclusiva, onde homens e mulheres se sintam seguros e empoderados para exercer plenamente a sua cidadania.

2. O PERCURSO DA UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE NO COMBATE ÀS DESIGUALDADES

Apesar de todos os esforços institucionalmente empreendidos, a UEM continua, por um lado, associada à ideia da indisponibilidade de vagas no mercado do ensino superior e à consequente limitação do acesso dos potenciais candidatos à formação avançada, o que concorre para a afirmação e consolidação das desigualdades de que a sociedade se ressent e reclama em relação ao discurso inerente à democratização do ensino superior. Por outro lado, a UEM também está associada às disparidades relativas às oportunidades de ingresso e desenvolvimento profissional do corpo docente, do corpo de investigadoras e investigadores e do corpo técnico e administrativo.

Se o quadro geral é o acima exposto, o panorama do acesso e ingresso para o específico grupo da população feminina é ainda mais crítico, apesar do contínuo crescimento da taxa de participação feminina na graduação, à semelhança do que se sucede com as demais IES em que toda a estrutura da comunidade universitária é maioritariamente integrada por homens e os cargos de direcção e gestão são maioritariamente ocupados por homens.

O compromisso da UEM para a realização efectiva da igualdade de género é atestado pela extensa produção científica de há mais de 40 anos, levada a cabo pelo Centro de Estudos Africanos (CEA)

que, desde a sua criação, tem estado a estudar, com prioridade, a temática da igualdade de género face aos seus compromissos para com os ideais da sociedade nova e do homem novo que emergiram de ideologias associadas à independência nacional.

Com efeito, em 1988 o CEA fundou uma linha de pesquisa-acção sobre estudos da mulher e de género e direitos humanos das mulheres e, em 1990 instituiu o Departamento de Estudos da Mulher e Género (DEMEG). As suas actividades no âmbito da investigação-acção nesta área de conhecimento foram cruciais para a sua participação, ao nível regional, nas iniciativas da *Women and Law in Southern Africa Research and Educational Trust* (WLSA)¹ e subsequente expansão desta organização em Moçambique (WLSA -MZ), em 1988.

Outros sinais de afirmação da relevância da igualdade de género ao nível da UEM estão relacionados com a alteração dos *curricula* dos cursos da então Faculdade de Letras, com a introdução de novos conteúdos relativos às desigualdades ainda presentes na sociedade, em geral, e sobre a igualdade de género, de modo especial, com a criação de disciplinas de conteúdos mais arrojados e orientados sobre as temáticas de género, de que são exemplo bastante os programas de pós-graduação das Faculdades de Educação e de Letras e Ciências Sociais.

Além das unidades acima referidas, a perspectiva de género em sentido de construção social e cultural das identidades sexuais, seja homens ou mulheres, no âmbito das várias esferas da vida, também foi avaliada como fundamental na Faculdade de Engenharia, em que, com vista a reverter a fraca presença feminina no acesso e na frequência dos seus cursos e minimizar o fenómeno crítico da ocorrência de baixas taxas de sucesso escolar de estudantes mulheres, foi concebido e implementado o “*Projecto Mulher e Engenharia*” que, com o tempo, constituiu marco para a viragem com vista a alterar este paradigma.

A partir de 2002 a UEM aprofundou o seu comprometimento com a igualdade de oportunidades, passando a implementar um sistema de quotas que consiste na reserva de 5% do total de vagas para o acesso ao ensino superior na UEM, para cada província, o que permitiu que, em cada um dos cursos de licenciatura oferecidos, houvesse uma representatividade de, pelo menos, 5% de estudantes provindos das diferentes províncias do País, sendo que, a partir de 2012, 2.5% das vagas deste sistema passaram a ser reservadas exclusivamente para as mulheres.

O marco da institucionalização da igualdade de género na UEM ocorreu em 2008, com a criação da unidade exclusivamente dedicada às questões de género - o Centro de Coordenação dos Assuntos de Género (CeCAGe). O CeCAGe vem, assim, presidindo o processo da edificação relativa à problemática de género na UEM, desenvolvendo um conjunto de actividades de que a seguir se destacam:

- a) acções de disseminação de informação, formação e sensibilização sobre a temática de género em geral;

¹ Que é constituída por sete (7) países da África austral: Botswana, Eswatini, Lesotho, Malawi, Moçambique, Zâmbia e Zimbabué.

- b) acções de promoção e incentivo ao ingresso de mulheres nos cursos tradicionalmente considerados para homens;
- c) apoio e realização de pesquisas sobre temáticas de género; e
- d) medidas e acções visando a prevenção e o combate ao assédio, abuso sexual e outras formas de violência baseada no género em ambiente académico.

A temática de género na Universidade Eduardo Mondlane tem vindo a conhecer um reconhecimento institucional cada vez mais crescente, que tem marco na aprovação, pelo Conselho Universitário, em Dezembro de 2019, do programa de Mestrado em Género e Desenvolvimento, nas Faculdades de Letras e Ciências Sociais e de Educação.

A implementação do Mestrado em Género e Desenvolvimento permitirá a formação de massa crítica nacional, em que homens e mulheres serão capazes de contribuir para a reflexão e apropriação dos conceitos e horizontes da igualdade de género, de forma geral, e em estudos dirigidos a situações locais específicas, de forma particular. A formação da especialidade em Género e Desenvolvimento permitirá, deste modo, o estabelecimento de especialistas que vão assegurar a continuidade dos processos de formação ao nível do ensino superior e a mais assertada planificação, implementação e gestão das componentes de igualdade de género no processo de desenvolvimento da UEM e do País.

A ascensão da temática de género na UEM é, por um lado, justificada pela competitividade e natureza empreendedora própria de uma universidade contemporânea. Por outro lado, é também motivada pelas transformações sociais e económicas do País que exigem, cada vez mais, que as instituições de ensino superior, mormente as públicas, repensem no seu papel na sociedade, não se esquecendo de olhar para a academia como um espaço privilegiado para inspirar e promover valores de respeito mútuo, de inclusão social e, em fim, de comportamentos conducentes ao desenvolvimento de relações de género harmoniosas, equilibradas e simétricas.

A UEM assume posição pioneira na promoção de medidas conducentes à redução das desigualdades no acesso ao ensino superior em Moçambique, tendo assim, responsabilidades acrescidas para com grupos com maiores dificuldades de acesso à formação superior². Consciente do seu comprometimento com os desígnios da Constituição da República, a UEM está segura da necessidade de uma intervenção coordenada envolvendo toda a comunidade universitária e agrupa os obstáculos de interesse à igualdade de género em quatro (4) desafios principais, nomeadamente:

- a) os preconceitos e os estereótipos³ de género;
- b) a divisão desigual⁴ das responsabilidades e do trabalho;

² Destacamos aqui, a modo de exemplo, aquelas que têm responsabilidades familiares acrescidas, ou seja, aquelas mulheres que já são mães e assumem as tarefas e responsabilidades da sua maternidade, mas que pretendem se formar e/ou continuar a estudar para se qualificarem e darem uma vida melhor aos filhos e/ou às filhas.

³ Entendemos que os estereótipos são arquétipos criados pelo senso comum que criam uma representação monolítica e estática de um grupo, uma comunidade ou sociedade e, por isso, são inadequados para compreender a complexidade que constitui toda e qualquer identidade seja individual ou colectiva. Os preconceitos apoiam-se nos estereótipos, mas vão além deles, pois pressupõem um comportamento social discriminatório e, em casos limites, de exclusão ou segregação (Freire, 1975; Cunha; Silvestre, 2008).

- c) a conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar; e
- d) o assédio/abuso moral, laboral e sexual.

A Missão e a Visão institucionalmente adoptadas na presente Estratégia de Género estão em consonância com o Plano Estratégico da UEM 2018 – 2028.

A implementação da Estratégia de Género projecta o compromisso da UEM de garantir que homens e mulheres tenham direitos e deveres iguais no acesso à formação superior e às carreiras académicas e sua permanência nelas, sob os pressupostos legais e científicos exigíveis.

3. METODOLOGIAS DE ELABORAÇÃO DA EGUEM 2020 - 2030

A elaboração da EGUEM 2020 - 2030 compreendeu várias etapas de reflexão, auscultação da comunidade, desenho e redacção de correspondente proposta e consulta aos órgãos académicos, procurando atender aos desafios inerentes às relações humanas e institucionais que a UEM e o País enfrentam. O exercício abrangeu ainda pesquisa e análise de produções científicas sobre perspectivas teóricas contemporâneas de género e documentos de políticas que orientam a promoção da igualdade, da equidade e do respeito pelos direitos humanos de mulheres e homens.

Com efeito, foi feita a análise de instrumentos estratégicos de diversas instituições do Estado e de instrumentos internacionais relativos à temática de género, tais como o Plano Quinquenal do Governo, a Estratégia Nacional de Desenvolvimento, o Regulamento de Combate à Corrupção, o Plano Estratégico da UEM (2018-2028), a Política Social da UEM, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher (CEDAW), o Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos relativo aos Direitos da Mulher em África e o Protocolo de Género da SADC.

Depois do estudo dos documentos acima referidos, seguiu-se o processo de ampla auscultação que envolveu representantes de estudantes, docentes, gestores e membros do corpo técnico e administrativo de todas as unidades orgânicas da UEM, participando, no total, 433 membros da comunidade universitária, sendo 276 homens e 157 mulheres, aos mais variados níveis e grupos de interesse da Universidade.

Foi aplicada a metodologia *methaplan*, que consiste em facilitar e moderar reuniões de trabalho com o objectivo de promover o envolvimento e participação de todas as pessoas ou de um grupo nas discussões, esclarecer dúvidas e levar as pessoas ou o grupo a alcançar, de forma consistente, os objectivos propostos.

Este modo participativo e democrático de elaboração da EGUEM 2020 – 2030, garantiu a inclusão de ideias, experiências e narrativas de diferentes membros da comunidade universitária, visando

⁴ Insistimos em não equivaler desigualdade com diferença. Podem existir diferentes modos e tarefas relacionadas com o trabalho das mulheres e dos homens, mas a desigualdade a que nos referimos é aquela que se verifica quando o peso dessas actividades limita ou oblitera os direitos humanos de uns ou de outros (Cunha; Silvestre, 2008).

valorizar e considerar as experiências vividas, os sentimentos e as propostas de solução que traduzem a diversidade interna da UEM, sustentando, assim, a possibilidade do sucesso da sua implementação.

4. ANÁLISE SITUACIONAL

A UEM posiciona-se como a mais antiga instituição de ensino superior, facto que a remete a uma maior responsabilidade e posição de destaque relativamente as outras instituições no que diz respeito aos direitos humanos.

É neste contexto que se denota um comprometimento institucional na promoção da igualdade de género, não só através da criação de um mecanismo institucional que garante a coordenação no tratamento da temática de género, mas também através da visualização da transversalidade de género nos instrumentos orientadores da vida da instituição e na adopção de outros que previnem e combatem a ocorrência de actos de violação da igualdade de género.

Apesar destas constatações e dos pontos fortes e oportunidades existentes, ainda não se pode afirmar que a igualdade de género na UEM é uma realidade observável em todos os processos e níveis de intervenção institucional, pois ainda persistem aspectos que, conforme a sistematização feita no quadro abaixo, representam algumas fraquezas e ameaças, sendo urgente reverter este cenário.

Forças (F), Oportunidades (O), Fraquezas (F), e Ameaças (A)

Forças	Fraquezas
<ul style="list-style-type: none"> - A antiguidade e a relevância da UEM no contexto das IES nacionais; - A observância de princípios de valorização e respeito pelos direitos humanos; - O comprometimento institucional para a transformação da UEM numa instituição de ensino superior de referência em matéria de género nos domínios de ensino, investigação e extensão; - A UEM, como uma IES, é pioneira na institucionalização das temáticas de género através da criação de uma unidade orgânica vocacionada à coordenação dos assuntos de género; - A implementação da “Matriz de Integração Gradual dos Assuntos de Género na UEM”; - A existência do Plano Estratégico do CeCAGe (2018-2022); - A existência de outras unidades orgânicas da UEM que, para além da sua missão, desenvolvem trabalhos sobre temáticas de género; - A existência de uma ampla diversidade de docentes e investigadores da UEM, com formação multidisciplinar, ligados a redes internacionais científico-académicas. 	<ul style="list-style-type: none"> - A insuficiente capacitação de docentes para a promoção da igualdade de género no processo de ensino e aprendizagem; - A fraca presença feminina nos cargos de chefia dos órgãos de gestão; - A escassez de recursos financeiros para a implementação de actividades e acções de promoção da igualdade de género; - A integração, ainda incipiente, e a marginalização da perspectiva de género na planificação de actividades e orçamentos da instituição; - A ausência de mecanismos e instrumentos efectivos de prevenção e combate à discriminação, ao assédio e à violência com base no género na UEM; - A dissociação entre os direitos reprodutivos e a progressão na carreira académica nas IES; - A insuficiência de infra-estruturas e equipamentos apropriados para responder às necessidades específicas de mulheres; - A existência de um senso comum equivocado de que as questões de género apenas dizem respeito às mulheres;
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none"> - A consagração constitucional da igualdade de género; - O ambiente político favorável para o tratamento transversal da temática de género associado à crescente aceitação da perspectiva e metodologia de planificação e orçamentação na óptica do género; - A eleição de uma mulher para o cargo de Presidente da Assembleia da República de Moçambique e a indicação de mulheres para a chefia de bancadas parlamentares e comissões parlamentares de trabalho; - A existência de um campo de potenciais parcerias relevantes para o apoio à temática de género e implementação da EGUEM na UEM; 	<ul style="list-style-type: none"> - A fraca presença feminina nos cursos do ensino superior e a disparidade nas taxas de sucesso escolar entre homens e mulheres; - Existência de estereótipos de género sobre cursos para Mulheres (Educação, Psicologia, Letras) e cursos para homens (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática); - Os preconceitos existentes sobre a importância de uma vida intelectual produtiva tanto para as mulheres quanto para os homens; - A instabilidade política e económica; - Persistência de estereótipos de género que naturalizam a violência sobre/contra as mulheres e pensam nelas como secundárias

<ul style="list-style-type: none"> - A existência de instrumentos relevantes como a Política de Género e Estratégia de sua Implementação; - A existência de instituições de investigação e extensão sobre matérias de género; - A existência de instituições de desenvolvimento e promoção de actividades conducentes à igualdade de género. 	<p>na sociedade;</p> <ul style="list-style-type: none"> - A resistência à integração da perspectiva da igualdade de género em vários segmentos da sociedade;
---	---

Quadro 1 - Sistematização FOFA

4.1 Vectores da Estratégia

4.1.1 Percepções da comunidade universitária sobre género

O nível de conhecimento sobre género, adquirido em acções de formação internas ou externas da UEM, é bastante variável nas diferentes unidades orgânicas: em alguns casos afirmam ser razoável e em outros casos, insipiente ou inexistente.

Em termos proporcionais, a atenção com vista à igualdade de género e à paridade entre homens e mulheres nos diferentes níveis da vida da UEM tem evoluído gradualmente. Apesar disso, a participação nos níveis de tomada de decisões, particularmente das mulheres, está aquém do desejado.

Nas províncias onde a UEM tem Escolas Superiores e Centros Universitários, o acesso à informação sobre género é limitado e a capacidade de gestão de problemas decorrentes das relações desiguais de poder entre homens e mulheres ou entre pessoas com diferentes estatutos na comunidade é deficiente.

Neste contexto, o CeCAGe é chamado a assumir uma postura mais dinâmica para a dissipação da visão estereotipada de que *“género é assunto de mulheres”* e produzir, maior e necessário, impacto dentro e fora da comunidade universitária.

4.1.2 A interseccionalidade das desigualdades e das violências que impedem a igualdade de género

A interseccionalidade (Crenshaw, 1991) das desigualdades e das violências chama a atenção para o sistema de camadas identitárias que cada pessoa carrega consigo. Não se é apenas mulher ou homem. É-se mulher - jovem ou idosa, casada ou solteira - por falar uma determinada língua, por exercer uma profissão, e por professar uma certa religião. É na intersecção destas características da identidade de cada pessoa que se encontra a complexidade da sua existência, dos seus problemas, dos seus sonhos, dos seus desejos, e da sua identidade e individualidade.

Ora, os estereótipos, que depois se transformam em preconceitos, são construídos em função do sexo biológico, raça, etnicidade, cultura, naturalidade, nacionalidade, orientação sexual, religião, de entre outros, e podem constituir factores de discriminação, exclusão e desqualificação das pessoas. Deste modo, se existir um preconceito relativo às pessoas que têm uma determinada característica, como por exemplo, ser mulher, ele vai potenciar outros preconceitos que podem existir, como pertencer a um certo grupo étnico-linguístico. A interseccionalidade consiste na inter-relação e complexidade das desigualdades e violências consubstanciadas nos factores de desigualdade.

As implicações das múltiplas camadas de identidade e discriminação reflectem-se no quotidiano sócio-profissional, político e académico de todas as pessoas, particularmente das que estão numa situação de maior vulnerabilidade, o que dificulta a integração, aceitação, reconhecimento e valorização das mesmas nos mais diversos espaços da sociedade, incluindo

no acesso à educação e, em especial, ao ensino superior.

É importante reafirmar que a discriminação é multifacetada e multifuncional. Na UEM existe a percepção de que a discriminação racial é raramente abordada ou é silenciada “por falta de coragem”. A articulação de múltiplos eixos de desigualdades, como, por exemplo, o género com qualquer categoria como raça, proveniência geográfica, etno-linguística ou cultural, constituem factores discriminatórios e de exclusão no processo de ensino-aprendizagem.

A interseccionalidade das desigualdades e das violências, nomeadamente as de género e raça, existentes na comunidade académica, constitui um meio de compreensão do modo como as relações assimétricas se processam e se reproduzem nas salas de aulas, em particular, e no espaço académico, em geral.

São manifestos os episódios de discriminação racial consubstanciados no estímulo à participação dos estudantes de “pele mais clara”, nas actividades curriculares/lectivas, em exclusão e prejuízo daqueles estudantes que tenham “pele mais escura”. Tal prática tem como consequência a concessão de privilégios e garantias de obtenção de “melhores” resultados académicos dos estudantes de “pele mais clara”.

A proveniência geográfica também tem sido usada como factor de exclusão e discriminação. Outro factor a destacar é a proficiência (ou não) em Língua Portuguesa ou a veiculação de certo sotaque, que se revelam factores que levam à discriminação das pessoas no seio da comunidade universitária.

4.1.3 Percepções da comunidade sobre o ambiente e condições de inclusão efectiva

A igualdade de todas as pessoas, no que concerne ao acesso à formação superior ou ao ingresso, à promoção e progressão profissionais, está garantida nas normas e nos procedimentos adoptados pela Universidade Eduardo Mondlane. Porém, constata-se que, em muitos casos, estes são entendidos como formalidades que podem ser contornadas e, em situações mais graves, violadas. Isto pode acontecer aos mais variados níveis desde os domínios do ensino e aprendizagem, gestão académica, técnica e administrativa, até ao acesso a cargos de gestão e liderança.

Estão relacionados com a ausência de um ambiente e condições de inclusão das mulheres nos vários domínios da vida universitária, os seguintes factores:

- a) a reprodução, no ambiente académico, de formas que resultam da ideologia patriarcal inculcada no processo de socialização primária das pessoas, homens e mulheres;
- b) a fraca participação de mulheres em concursos de ingresso e em processos para o acesso à formação, justificada por factores como a falta de informação adequada, falta de apoio no seio da família e da comunidade e por questões de ordem da auto-confiança; e
- c) a percepção, pelos pares masculinos, de que a diminuta participação de mulheres em processos mais ou menos competitivos reflecte a auto-exclusão típica do sector

feminino e não é reflexo de factores históricos, culturais e de construção desigual das identidades de género.

Na comunidade universitária da UEM existe um conhecimento sobre os instrumentos que advogam e garantem a todas as pessoas, às mulheres em especial, processos de candidatura e selecção nas várias esferas da vida académica (formação graduada, pós-graduada e profissional).

De acordo com o Protocolo de Género e Desenvolvimento da SADC, metade dos cargos de liderança e tomada de decisão devem ser ocupados por mulheres, impondo-se que a UEM considere este indicador como simultânea medida de inclusão, discriminação positiva e acção afirmativa, sem prejuízo da exigência para a observância dos requisitos legais exigidos como condição para o acesso a cargos e funções. Como tal, cumpre:

- a) perceber as razões e factores que conduzem à ausência feminina ou à fraca participação de mulheres em concursos competitivos, nas várias esferas da vida académica;
- b) chamar à atenção dos órgãos de direcção máxima da UEM sobre as competências e os méritos existentes no sector feminino da comunidade universitária e encorajar as mulheres a aspirarem aos cargos mais elevados de direcção; e
- c) desenvolver modelos de integração, mecanismos e linguagens que incentivem e estimulem a participação de mulheres e de outros grupos marginalizados em todos os processos de desenvolvimento institucional.

4.1.4 Assédio/abuso moral, laboral e sexual na comunidade académica

Em todas as comunidades e sociedades existem relações hierárquicas e desiguais entre pessoas com estatutos e posições diferentes. No seio da comunidade da UEM, esta desigualdade poderia não configurar problema se a adopção de regras de funcionamento, de ética e conduta de todas e todos, respeitasse os princípios da não-discriminação, a igualdade de género e os direitos humanos inalienáveis de cada pessoa. Porém, nas relações académicas, a posição de subalternidade, de qualquer tipo, pode ser transfigurada numa desigualdade de poder que leva, em diferentes casos e circunstâncias, a que o corpo e as relações sexuais sejam encarados como meios de transacção e troca de favores.

Esta situação configura assédio/abuso sexual que, em muitos casos, é associado ao assédio/abuso laboral e moral.

4.1.4.1 O assédio/abuso sexual

O assédio na UEM manifesta-se, maioritariamente, na forma de assédio sexual reiterado, havendo casos de comportamentos explícitos de trocas de favores caracterizados por atribuição de notas positivas ou melhoradas, por exemplo, contraprestados em favores sexuais.

O *assédio/abuso sexual* é um problema complexo e silenciado, porém presente no espaço acadêmico e com impacto no desempenho escolar e na auto-estima das pessoas tornadas vítimas. Este fenómeno não só ocorre de docente para estudante ou vice-versa, como também entre estudantes e entre o CTA.

Embora os casos de assédio sexual sejam justificados, pelos assediadores ou abusadores, com base na sedução ou provocação intencionada de que são alvos por parte das vítimas ou através da indumentária e de uma postura de afrontamento sensual, essas justificações não podem ser consideradas motivos ou razões e muito menos factores de tolerância.

Aliás, existem muitos meios pedagógicos que chamam à atenção para possíveis comportamentos menos próprios por parte de estudantes, para a defesa da sua dignidade, liberdade e integralidade.

Pode ser ténue a distinção entre o que é o assédio ou abuso sexual e certas práticas previstas em alguns códigos culturais na nossa sociedade. No entanto, é facto adquirido que todas as culturas são entidades vivas e dinâmicas que mudam e se transformam, de modo a corresponder aos anseios da dignidade humana da sua época. A experiência Moçambicana é extremamente rica em exemplos de transformações culturais que têm sido determinantes para a sua identidade enquanto Nação soberana independente e respeitadora dos direitos humanos.

Assim, o argumento culturalista não legitima nem justifica qualquer tipo de assédio ou abuso sexual. Pelo contrário, todas as culturas têm normas e prescrições de dignidade humana para mulheres e homens e são essas prescrições que devem ser postas em relevo e convertidas à condição de códigos éticos de conduta irrepreensíveis por parte de todas as pessoas da comunidade universitária.

O assédio e o abuso sexual envolvem questões de enorme complexidade e sensibilidade por terem implicações, tanto de foro privado e íntimo da pessoa, quanto sociais e familiares.

Um campo crítico de implicações do assédio ou abuso sexual prende-se com a dificuldade em obter justiça quando esta é requerida seguindo procedimentos adequados pelas vítimas ou denunciantes, uma vez que implica o acúmulo de provas complexo, e por vezes, difícil de chegar a evidências irrefutáveis.

Esta situação torna o seu seguimento, tratamento e reparação difíceis para a gestão académica. Adicionalmente, a falta de normas e procedimentos claros sobre como prosseguir, no interesse das vítimas em casos de denúncia, requer a existência de instrumentos administrativos de orientação, de modo a impedir, não somente tais práticas, como também evitar a falta de protecção de quem denuncia e reclama justiça.

No limite, o assédio/abuso sexual pode assumir formas de *exploração sexual* através de práticas de prostituição, pornografia, tráfico e turismo sexual envolvendo, por tendência, jovens estudantes do sexo feminino com poucos recursos financeiros e sem apoio familiar,

conforme denúncias e casos reportados que permanecem sub-investigados e nunca tratados com a atenção que deveriam merecer.

4.1.4.2 O assédio/abuso moral

Apesar de pouco falado, o assédio moral está difusamente presente no espaço acadêmico e nas relações do dia-a-dia, na sala de aulas, entre docentes e estudantes e entre estudantes. No espaço acadêmico, o assédio/abuso moral manifesta-se pela submissão da pessoa a constantes humilhações e constrangimentos que causam repercussões muito negativas na auto-estima e identidade da pessoa assediada.

O assédio/abuso moral infringe gravemente os direitos fundamentais no acesso à formação, profissionalização e cidadania. As insinuações reiteradamente manifestadas em público nas salas de aulas relativas às limitações de capacidades intelectuais dos/das estudantes, pelos docentes, podem levar à degradação, desestabilização e fragilização das suas competências, culminando em perdas de auto-confiança e auto-estima, perturbações mentais e consequentes desistências ou reprovações.

O mesmo se pode dizer quanto às relações desequilibradas entre profissionais com diferentes estatutos dentro da comunidade universitária. O assédio/abuso moral/laboral manifesta-se tanto na relação hierárquica entre os superiores e subalternos, como entre docentes, CTA e estudantes, tendo sempre como objectivo inculcar no outro um sentimento de exclusão, através da humilhação e degradação humana da pessoa que é vitimizada.

Só raramente as manifestações de desvio à integridade das pessoas vítimas de assédio ou abuso de qualquer um dos tipos mencionados são conhecidas e reportadas. Poucos casos existem em que, sendo reportados e desencadeando os processos administrativos necessários, os culpados são efectivamente sancionados.

Entretanto, as implicações relacionadas com tais práticas põem em causa a confiança e a integridade académica e institucional, o que a comunidade da UEM quer que se cerceie, mediante o estabelecimento de fóruns apropriados de prevenção e combate às normas de conduta e actuações sancionatórias exemplares, em busca de um ambiente de humanização integral da pessoa humana.

4.1.5 Gravidez, maternidade e paternidade (parentalidade)

A falta de estruturas de apoio à mãe estudante da parte da UEM gera interrupção ou abandono dos estudos da mesma, pois ela não tem apoio familiar ou carece de suporte familiar. Muitas vezes, a falta de apoio reside na recusa da paternidade por parte do companheiro ou pai da criança, ou da não assunção de seus deveres parentais, levando a que a mãe estudante assumia, por inteiro, todas as responsabilidades e tarefas relativas à educação e criação dos seus filhos e aos encargos da sua formação.

Esta questão afecta não apenas as estudantes como também as docentes e mulheres do CTA que vêem o seu desempenho profissional afectado pela ausência de apoio institucional, no

cumprimento das responsabilidades que advêm da maternidade.

4.1.6 Oportunidades de pesquisa e formação em igualdade de género

O desenvolvimento de sessões de formação e informativas em palestras, seminários ou outros tipos de eventos que recaiam sobre a temática de igualdade de género no domínio académico é primordial em vários aspectos. O primeiro refere-se às condições de garantia da transversalidade das temáticas relativas à igualdade de género na vida académica; o segundo, à importância do aprimoramento de temáticas relativas à igualdade de género nas várias abordagens teóricas, analíticas e pedagógicas; e o terceiro, a importância da temática da igualdade de género para a identificação das áreas de pesquisa relevantes para o contexto contemporâneo, com vista à melhor definição de políticas e estratégias de intervenção que beneficiem o aperfeiçoamento de indicadores nacionais e, destes, a melhoria da imagem do País.

A UEM reconhece a necessidade de valorizar e priorizar o desenvolvimento de acções direccionadas a docentes, investigadoras e investigadores que visam a integração da igualdade de género nas suas pesquisas, de modo a garantir que a produção do conhecimento científico tenha em conta os problemas identificados pelas instituições competentes nacionais e internacionais acerca da interseccionalidade, das desigualdades e das violências que ainda persistem e têm, na base, estereótipos e preconceitos de género.

Além disso, os cursos psicopedagógicos e outros destinados a docentes, CTA e estudantes devem incluir temáticas sobre a igualdade de género, por forma a garantir que a comunidade universitária esteja devidamente informada e formada sobre estes assuntos.

Os processos e mecanismos de atribuição de bolsas de estudo ou de programas de intercâmbio para gestoras e gestores, docentes, investigadores e investigadoras, CTA e estudantes devem ter em conta a especificidade das pessoas beneficiárias, de forma a garantir uma atribuição devidamente equitativa e atenta à temática da igualdade de género.

4.1.7 Garantia de igualdade de género nos cargos de gestão e liderança na UEM

O número e a proporção de homens e mulheres nos cargos de gestão e liderança na UEM são díspares. A adopção de uma Estratégia de Género contribuirá para a correcção da situação presente e para a consolidação da equidade de género no seio da comunidade universitária. Garantir que mais mulheres ocupem lugares de destaque aos vários níveis de liderança da UEM não só está em harmonia com a ordem jurídica nacional, como também com o Protocolo de Género e Desenvolvimento da SADC.

5. PRINCÍPIOS, DESAFIOS, VISÃO E MISSÃO DA EGUEM 2020 - 2030

As universidades conjugam três grandes áreas de actuação, designadamente: o ensino, a investigação e a extensão. O ensino refere-se aos processos de aprendizagem, transmissão e recepção de conhecimentos que são desenvolvidos com sentido formativo e educativo ao

nível avançado; a investigação é a base da inovação universitária e permite colocar as perguntas relevantes sobre a realidade e buscar as soluções desejáveis e adequadas nos mais diversos campos do saber; e a extensão universitária é o mecanismo de desencadeamento da relação da academia com a comunidade e o sector produtivo, podendo assumir inúmeras formas de compartilhamento de conhecimentos e tecnologia, constituindo-se um forte indutor de inovação, transformação e melhoria das condições de vida e cidadania.

A transversalidade da Estratégia de Género da UEM significa que é necessário trabalhar tanto no domínio do ensino e aprendizagem, quanto no da investigação e extensão. Deste modo, a visão estratégica contida no documento percorre sistematicamente os três eixos universitários, articulando-os com os seus diferentes desafios, com base em princípios fundamentais.

5.1 Princípios da EGUEM

A Estratégia não só observa os valores e princípios relevantes em matéria de direitos humanos e instrumentos estratégicos de governação que orientam os processos inerentes à temática da igualdade de género na República de Moçambique, como também procura interpretar as necessidades e expectativas da sociedade e valorizar as competências técnicas e científicas presentes na UEM, em prol de uma melhoria substantiva das condições de vida concretas e de florescimento pessoal e colectivo, sobretudo de pessoas e grupos mais vulneráveis à discriminação e à violência, como são as mulheres.

A EGUEM e os actos e iniciativas a esta associados são fundados em três (3) princípios orientadores, a saber:

- a) **Igualdade** - o acesso ao ensino superior, à formação, à carreira académica, ao desenvolvimento profissional e ao exercício de funções ou cargos em órgãos singulares ou colectivos de consulta e tomada de decisão não distingue mulheres e homens, estando todas as pessoas em iguais oportunidades para os diversos domínios das vidas política, social, económica e cultural, independentemente da sua cor da pele, raça, género, aparência física, origem etno-linguística ou geográfica, local de nascimento, religião, grau de instrução, posição sócio-económica, ou profissão;
- b) **Equidade** - o reconhecimento e respeito pelos direitos humanos compreende a tomada de medidas de equidade fundadas no reconhecimento das disparidades e desigualdades e no interesse relacionado com a promoção e implementação de acções afirmativas e correctivas a disparidades e desigualdades, o que posiciona o valor da equidade a meio-caminho para a efectivação da igualdade substantiva de todos os cidadãos e cidadãs do País; e
- c) **Transversalidade da igualdade de género** - as transformações requeridas para a prossecução do desígnio nacional de um desenvolvimento justo, equilibrado e harmonioso só pode acontecer quando todos os cidadãos e cidadãs estiverem em condições de contribuir com as suas melhores capacidades e habilidades para o bem

comum. Para isso, é necessário levar a cabo, de forma transversal, todos os esforços para que, tanto homens quanto mulheres possam exercer plenamente a sua cidadania num ambiente de justiça, saudável e livre de violência.

5.2. Desafios da EGUEM

São quatro (4) os grandes desafios que se constituem áreas de intervenção da presente Estratégia e em torno dos quais se estruturam os objectivos estratégicos e as iniciativas que deverão orientar os Planos de Acção subsequentes:

- a) os estereótipos e preconceitos de género;
- b) a divisão desigual das responsabilidades e do trabalho;
- c) a conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar; e
- d) o assédio/abuso moral, laboral e sexual.

5.3 Visão e Missão da EGUEM

A EGUEM visa o estabelecimento, a todos os níveis e âmbitos de intervenção, de uma consciência colectiva, de instrumentos pedagógicos e políticas institucionais que concretizem o princípio da igualdade de género constitucionalmente garantido.

Tendo em consideração a especificidade e a importância de ser uma comunidade universitária, esta tem como missão promover princípios, comportamentos, atitudes, valores, normas e mecanismos estruturais e funcionais conducentes à eliminação das desigualdades baseadas nos estereótipos e preconceitos de género.

Assim, constituem a Visão e a Missão da Estratégia de Género da UEM 2020 - 2030:

Visão:

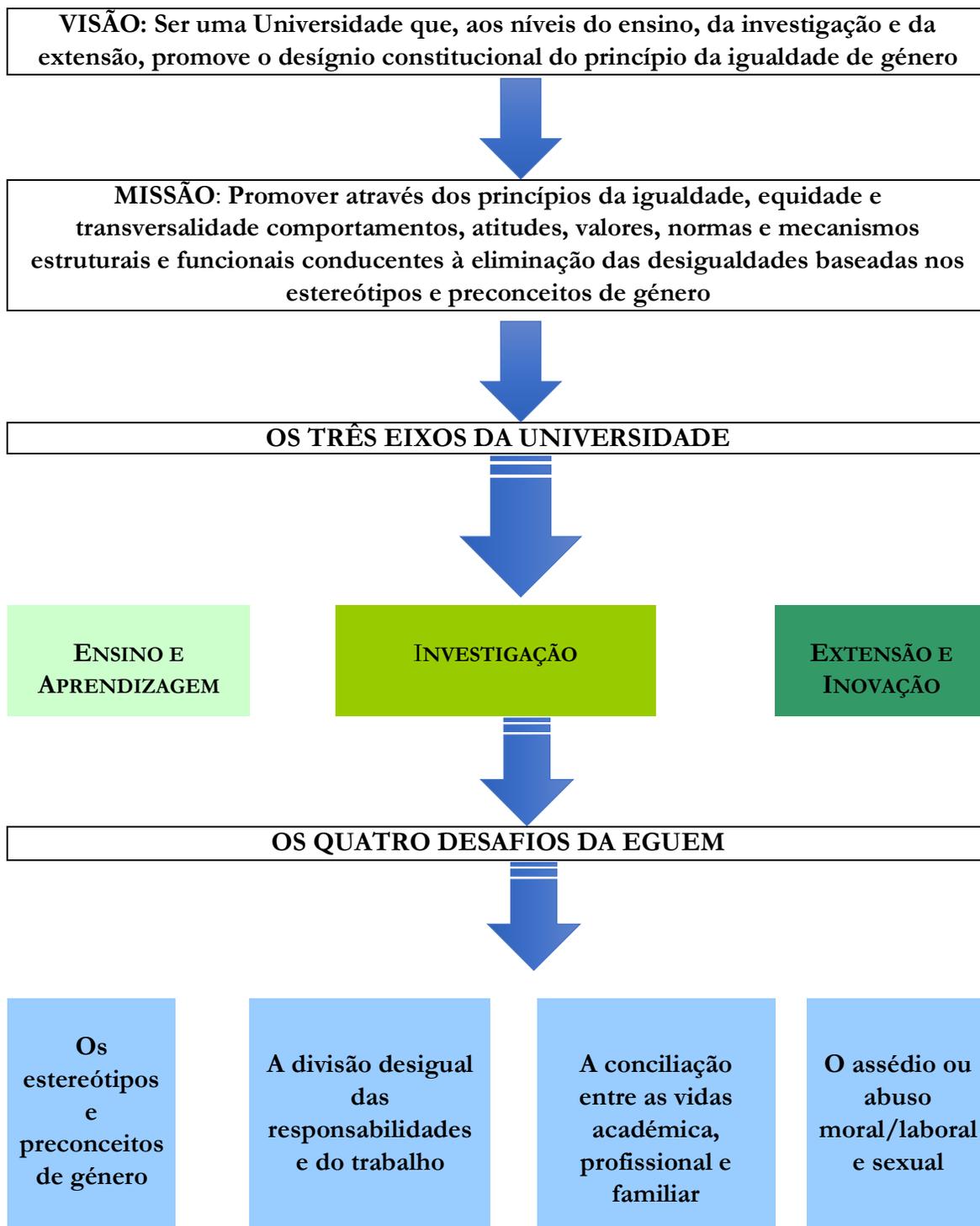
Ser uma Universidade que, aos níveis do ensino, da investigação e da extensão, promove o desígnio constitucional do princípio da igualdade de género.

Missão:

Promover, através dos princípios da igualdade, equidade e transversalidade, comportamentos, atitudes, valores, normas e mecanismos estruturais e funcionais conducentes à eliminação das desigualdades baseadas nos estereótipos e preconceitos de género.

5.4 O Enquadramento Lógico das Acções Estratégicas

Para implementação eficaz da EGUEM e maximização da transversalidade e coesão interna torna-se necessária a observância do Enquadramento Lógico das Acções Estratégicas do Quadro 2. Importa referir que a operacionalização eficiente e eficaz desta Estratégia será facilitada pela intervenção dos gestores da UEM a todos os níveis.



Quadro 2 – Enquadramento Lógico das Acções Estratégicas

6. OBJECTIVOS ESTRATÉGICOS E ACÇÕES ESTRATÉGICAS DA EGUEM

Os objectivos estratégicos são metas de grande alcance a realizar ao longo do período de vigência da EGUEM, em todas as suas dimensões e níveis de implementação para a efectivação de seus objectivos e o cumprimento da Visão e Missão sobre o Género na UEM.

As acções estratégicas são mecanismos de orientação à intervenção, monitoria e avaliação da EGUEM para a concretização das transformações a promover no quadro social e institucional da UEM, no domínio da igualdade de género. Estas respondem às análises do diagnóstico efectuado na comunidade universitária, da literatura pertinente, e da experiência acumulada pela UEM enquanto instituição. Para a formulação das acções estratégicas, tomou-se como base os resultados constantes da análise FOFA como garantia da coesão interna e planificação eficaz.

A EGUEM será complementada e concretizada através da concertação e harmonização com os **planos operacionais** das unidades orgânicas que devem integrar as principais acções estratégicas nela prevista. Como se referiu anteriormente, a **Administração e Gestão da UEM** é a dimensão integradora que assegura a coerência interna e a prossecução de todos os Objectivos desta EGUEM.

A seguir são apresentados os objectivos estratégicos e as acções estratégicas que respondem aos desafios em cada eixo.

6.1. ACÇÕES ESTRATÉGICAS PARA O ENSINO E APRENDIZAGEM

Desafio 1: Os preconceitos e os estereótipos de género

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Desenvolver políticas afirmativas de promoção da inclusão de mulheres e homens em todas as áreas do conhecimento;

ACÇÃO ESTRATÉGICA 1:

Definição de políticas e medidas que promovam a participação equitativa de mulheres e homens em todas as áreas do conhecimento.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 2:

Realização de campanhas de sensibilização nas escolas secundárias, nas quais docentes abordam a importância da participação equitativa de mulheres e homens em todas as áreas do conhecimento.

Desafio 2: A divisão desigual das responsabilidades e do trabalho.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Porporcionar um ambiente académico inclusivo, não discriminatório e igualitário.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 3:

Integração da temática de igualdade de género nos programas curriculares dos cursos de graduação e pós-graduação.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 4:

Definição de acções afirmativas de inclusão na atribuição de bolsas de estudo que corrijam as disparidades entre número de homens e mulheres ou outros grupos-alvo de discriminação.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 5:

Elaboração de orçamentos e normas de gestão académica que tenham em conta a igualdade de género a todos os níveis e em todas as dimensões da instituição.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 6:

Criação de uma Comissão Especializada com o mesmo número de homens e mulheres para a implementação, monitoria e avaliação desta EGUEM 2020-2030.

Desafio 3: A conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Promover medidas de gestão e de criação de infra-estruturas para o apoio à conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 7:

Construção/adaptação de instalações sanitárias de modo a estarem adequadas a grupos de pessoas com necessidades especiais e mulheres (higiene, acesso, privacidade).

ACÇÃO ESTRATÉGICA 8:

Criação de infra-estruturas de atendimento permanente, tais como creches e jardins de infância, destinadas a filhos e filhas de docentes, estudantes e CTA.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 9:

Elaboração de regulamentos de gestão académica (horários lectivos, distribuição de serviço, etc.) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente.

Desafio 4: O assédio/abuso moral/laboral e sexual.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Estabelecer mecanismos de monitoria e sancionamento relativos às relações impróprias entre estudantes e docentes, entre docentes e entre estudantes nos domínios do ensino, da investigação e da extensão.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 10:

Realização de uma ampla consulta na comunidade universitária sobre os requisitos necessários para os mecanismos de monitoria relativos a relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 11:

Elaboração de um conjunto de mecanismos de monitoria sobre relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 12:

Elaboração de um regulamento de aplicação, acompanhamento e sancionamento de transgressões no âmbito do assédio/abuso moral/laboral e sexual.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 13:

Estabelecimento de mecanismos de apoio e protecção de denunciantes e vítimas.

6.2. ACÇÕES ESTRATÉGICAS PARA A INVESTIGAÇÃO

Desafio 1: Os preconceitos e os estereótipos de género.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Valorizar institucionalmente os recursos humanos e dotar de recursos os mecanismos existentes com vista a produção de conhecimento inovador na área da igualdade de género.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 1:

Reforço de dotações orçamentais e de recursos humanos dos departamentos e instituições existentes que trabalham e pesquisam sobre a igualdade de género na UEM.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 2:

Criação de medidas de incentivo para a investigação e produção de conhecimento na área de género nas diversas unidades orgânicas da UEM.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 3:

Divulgação, junto de docentes e outros membros da comunidade universitária, dos resultados de pesquisas que contribuam para a eliminação da discriminação com base em preconceitos e/ou estereótipos de género, fazendo, para tal, uso de diversos meios existentes na UEM como campanhas, exposições e outros.

Desafio 2: A divisão desigual das responsabilidades e do trabalho.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Assegurar através de medidas concretas a correcção da disparidade entre o número de mulheres e homens nos projectos de investigação.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 4:

Realização de acções de informação e formação regulares sobre o princípio da igualdade de género estabelecido na Constituição da República e nos compromissos regionais e internacionais do Estado Moçambicano a este respeito.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 5:

Elaboração de um regulamento para a constituição de equipas de investigação na UEM contendo medidas correctivas das disparidades entre o número de mulheres e homens nos projectos de investigação.

Desafio 3: A conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Promover medidas de gestão e de criação de infra-estruturas para o apoio à conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 6:

Construção/adaptação de instalações sanitárias de modo a estarem adequadas a grupos de pessoas com necessidades especiais e mulheres (higiene, acesso, privacidade).

ACÇÃO ESTRATÉGICA 7:

Criação de infra-estruturas de atendimento permanente, tais como creches ou jardins de infância, destinadas a crianças ou filhos e filhas de docentes, estudantes e CTA.

Desafio 4: O assédio/abuso moral/laboral e sexual.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Promover a investigação sobre causas e efeitos do assédio/abuso moral/laboral e sexual de modo a dotar a comunidade universitária de conhecimentos relevantes sobre esta matéria.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 10:

Realização de uma ampla consulta na comunidade universitária sobre os requisitos para mecanismos de monitoria relativos a relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 11:

Realização de uma investigação transversal e compreensiva sobre o tema assédio/abuso moral/laboral e sexual na UEM, em cooperação com parceiros da sociedade civil e potenciais doadores.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 12:

Estabelecimento de mecanismos de apoio e protecção de denunciante e vítimas.

6.3. ACÇÕES ESTRATÉGICAS PARA A EXTENSÃO E INOVAÇÃO

Desafio 1: Os preconceitos e os estereótipos de género.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Estabelecer e/ou reforçar parcerias com instituições públicas e privadas de âmbito nacional e internacional, Organizações da Sociedade Civil (OSC) e a comunidade internacional, visando o desenvolvimento de acções conducentes à prossecução do princípio constitucional da igualdade de género.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 1:

Disseminação de informação sobre os resultados de pesquisas em temáticas de igualdade de género e sobre os compromissos jurídico-normativos do Estado Moçambicano junto de parceiros aos níveis regional e internacional.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 2:

Disseminação das medidas e das metas alcançadas pela UEM no que diz respeito à igualdade de género, junto dos parceiros.

Desafio 2: A divisão desigual das responsabilidades e do trabalho.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Advogar, junto de todas as unidades orgânicas da UEM, sobre a necessidade de uma justa repartição de responsabilidades e trabalho entre mulheres e homens, em todos os níveis de intervenção laboral.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 3:

Elaboração de ofertas de formação avançada sobre igualdade de género em parceria com OSC, autoridades, agências internacionais para a sociedade civil, em geral, e grupos profissionais relevantes para a matéria tais como jornalistas, médicos/as, polícias, professores/as, em particular.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 4:

Elaboração de campanhas de informação abertas à comunidade da UEM para uma justa repartição de responsabilidades e trabalho entre mulheres e homens em todas as esferas da vida.

Desafio 3: A conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Desenvolver acções de gestão e extensão sobre os direitos sexuais e reprodutivos de homens e mulheres e as responsabilidades da parentalidade em todos os domínios da vida.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 5:

CONSTRUÇÃO/ADAPTAÇÃO DE INSTALAÇÕES SANITÁRIAS DE MODO A ESTAREM ADEQUADAS A GRUPOS DE PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS E MULHERES (HIGIENE, ACESSO, PRIVACIDADE).

ACÇÃO ESTRATÉGICA 6:

Elaboração de actividades de extensão sobre os direitos sexuais e reprodutivos de homens e mulheres e as responsabilidades da parentalidade em todos os domínios da vida. Tais actividades incluem: formação, informação, campanhas, visitas à universidade, exposições, actividades artísticas, entre outras.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 7:

Elaboração de orçamentos e normas de gestão académica que tenham em conta a igualdade de género a todos os níveis e em todas as dimensões da instituição.

Desafio 4: O assédio/abuso moral/laboral e sexual.

OBJECTIVO ESTRATÉGICO:

Estabelecer mecanismos de monitoria e sancionamento relativos às relações impróprias entre estudantes e docentes, entre docentes e entre estudantes, nos domínios do ensino, da investigação e da extensão.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 8:

Realização de uma ampla consulta à comunidade universitária sobre os requisitos necessários para os mecanismos de monitoria relativos a relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 9:

Elaboração de um conjunto de mecanismos de monitoria sobre relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 10:

Elaboração de um regulamento de aplicação, acompanhamento e sancionamento de transgressões no âmbito do assédio/abuso moral/laboral e sexual.

ACÇÃO ESTRATÉGICA 11:

Estabelecimento de mecanismos de apoio e protecção de denunciante e vítimas.

7. ANÁLISE DAS ACÇÕES ESTRATÉGICAS DA EGUEM 2020 - 2030

A partir de uma leitura atenta das 26 acções estratégicas da EGUEM para o período de 2020 – 2030, percebe-se que existem várias acções que são transversais a todas as dimensões de actuação da Universidade Eduardo Mondlane, sendo que outras atendem apenas a algumas destas dimensões. Para apoiar a realização dos Planos Operacionais desta EGUEM, apresenta-se em seguida um quadro recapitulativo das acções estratégicas classificadas em:

- 1- **6 ACÇÕES ESTRATÉGICAS TRANSVERSAIS EMERGENTES** - o critério aplicado para serem classificadas desta forma é o de serem comuns a dois ou mais eixos de actuação da Universidade Eduardo Mondlane.
- 2- **20 ACÇÕES ESTRATÉGICAS SECTORIAIS PRIORITÁRIAS** - o critério para serem classificadas desta forma é o de serem aplicáveis apenas para um eixo de actuação da Universidade Eduardo Mondlane.

	Acções Estratégicas – EGUEM 2020 - 2030	Eixos da UEM onde se aplica	Classificação
1	Definição de políticas e de medidas que promovam a participação equitativa de mulheres e homens em todas as áreas do conhecimento	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
2	Realização de campanhas de sensibilização nas escolas secundárias, nas quais, docentes abordam a importância da participação equitativa de mulheres e homens em todas as áreas do conhecimento	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
3	Integração da temática da igualdade de género nos programas curriculares dos cursos de graduação e pós-graduação	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
4	Definição de acções afirmativas de inclusão na atribuição de bolsas de estudo com o objectivo de corrigir as disparidades ente número de homens e mulheres ou outros grupos-alvo de discriminação	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
5	Elaboração de orçamentos e normas de gestão académica que tenham em conta a igualdade de género a todos os níveis e em todas as dimensões da instituição	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
6	Criação de uma Comissão Especializada com o mesmo número de homens e mulheres para a implementação, monitoria e avaliação desta EGUEM 2020-2030	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
7	Construção/adaptação de instalações sanitárias de modo a estarem adequadas a grupos de pessoas com necessidades especiais e mulheres (higiene, acesso, privacidade)	Ensino/Aprendizagem Investigação Extensão e Inovação	Transversal Emergencial

8	Criação de estruturas de atendimento permanente, tais como creches ou jardins de infância, destinadas a crianças ou filhos e filhas de docentes, estudantes e CTA	Ensino/Aprendizagem Investigação	Transversal Emergencial
9	Elaboração de regulamentos de gestão académica (horários lectivos, distribuição de serviço, etc.) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente	Ensino/Aprendizagem	Sectorial Prioritária
10	Realização de uma ampla consulta na comunidade universitária sobre os requisitos necessários para os mecanismos de monitoria e sancionamento relativos a relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência	Ensino/Aprendizagem Investigação Extensão e Inovação	Transversal Emergencial
11	Elaboração de um conjunto de mecanismos de monitoria sobre relações interpessoais justas, harmoniosas e livres de violência	Ensino/Aprendizagem Extensão e Inovação	Transversal Emergencial
12	Elaboração de um regulamento de aplicação, acompanhamento e sancionamento de transgressões no âmbito do assédio/abuso moral/laboral e sexual	Ensino/Aprendizagem Extensão e Inovação	Transversal Emergencial
13	Estabelecimento de mecanismos de apoio e protecção de denunciantes e vítimas	Ensino/Aprendizagem Investigação Extensão e Inovação	Transversal Emergencial
14	Reforço de dotações orçamentais e de recursos humanos dos departamentos e instituições existentes que trabalham e pesquisam sobre a igualdade de género na UEM	Investigação	Sectorial Prioritária
15	Criação de medidas de incentivo para a investigação e produção de conhecimento na área de género nas diversas unidades orgânicas da UEM	Investigação	Sectorial Prioritária
16	Divulgação, junto de docentes e outros membros da comunidade universitária, dos resultados de pesquisas que contribuam para eliminar a discriminação com base em preconceitos e/ou estereótipos de género, fazendo, para tal, uso de diversos meios existentes na UEM como campanhas, exposições e outros	Investigação	Sectorial Prioritária
17	Realização de acções de informação e formação regulares sobre o princípio da igualdade de género estabelecidos na Constituição da República e nos compromissos regionais e internacionais do Estado Moçambicano	Investigação	Sectorial Prioritária
18	Elaboração de um regulamento para a constituição de equipas de investigação na UEM contendo medidas correctivas das disparidades entre o número de mulheres e	Investigação	Sectorial Prioritária

	homens nos projectos de investigação		
19	Criação de uma Comissão Especializada com o mesmo número de homens e mulheres para a implementação, monitoria e avaliação desta EGUEM 2020-2030	Investigação	Sectorial Prioritária
20	Promoção de medidas de gestão e de criação de infra-estruturas para o apoio à conciliação entre as vidas académica, profissional e familiar	Investigação	Sectorial Prioritária
21	Realização, em cooperação com parceiros da sociedade civil e potenciais doadores, de uma investigação transversal e compreensiva sobre o tema do assédio/abuso moral/laboral e sexual na universidade	Investigação	Sectorial Prioritária
22	Disseminação de informação sobre os resultados de pesquisas em temáticas de igualdade de género e sobre os compromissos jurídico-normativos do Estado Moçambicano junto de parceiros aos níveis regional e internacional	Extensão e Inovação	Sectorial Prioritária
23	Disseminação das medidas e das metas alcançadas pela UEM no que diz respeito à igualdade de género, junto dos parceiros.	Extensão e Inovação	Sectorial Prioritária
24	Elaboração de ofertas de formação avançada sobre a igualdade de género em parceria com as OSC, autoridades, agências internacionais para a sociedade civil, em geral, e grupos profissionais relevantes para a matéria tais como jornalistas, médicos/as, polícias, professores/as, em particular	Extensão e Inovação	Sectorial Prioritária
25	Elaboração de campanhas de informação abertas à comunidade da UEM para uma justa repartição de responsabilidade e do trabalho entre mulheres e homens em todas as esferas da vida	Extensão e Inovação	Sectorial Prioritária
26	Elaboração de actividades de extensão sobre os direitos sexuais e reprodutivos de homens e mulheres e as responsabilidades da parentalidade em todos os domínios da vida. Tais actividades incluem: formação, informação, campanhas, visitas à universidade, exposições, actividades artísticas, entre outras	Extensão e Inovação	Sectorial Prioritária

Quadro 3 - Quadro recapitulativo das Acções Estratégicas

CONCLUSÃO

Ao longo deste documento, procurou-se reunir toda a informação relevante para desenhar, justificar e dotar de instrumentos de operacionalização futura a Estratégia de Género da Universidade Eduardo Mondlane para o período compreendido entre 2020 e 2030.

Iniciou-se com uma contextualização e uma justificação técnica, jurídica e científica sobre a necessidade da elaboração desta EGUEM. Em seguida fez-se uma análise da situação presente e das principais preocupações e necessidades auscultadas durante o processo de consulta e pesquisa no campus e espaços da comunidade universitária. Tomando em consideração as secções anteriores, definiram-se a Visão, a Missão, e os Desafios de Intervenção ao nível dos três eixos da Universidade. Finalmente, foram definidos objectivos estratégicos e acções estratégicas, dando-se conta, igualmente, do carácter sectorial, inter-sectorial urgente e transversal emergente de cada uma dessas acções.

Recomenda-se fortemente a elaboração de Planos de Acção bienais para a operacionalização e execução desta Estratégia e a garantia da sua efectividade. Os referidos Planos de Acção não devem conter apenas os objectivos concretos e as descrições das actividades devidamente calendarizadas, mas também os indicadores que permitirão avaliar a sua implementação e as mudanças operadas. Sugere-se ainda que os mencionados Planos de Acção bienais possam ser elaborados com a participação de todos os elementos da comunidade universitária, nomeadamente: docentes, discentes e CTA.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Casimiro, Isabel (2015). 'Movimentos Sociais e Movimentos de Mulheres em Moçambique'. In Teresa Cruz e Silva; Isabel Casimiro (Orgs.). *A Ciência ao Serviço do Desenvolvimento? Experiências de Países Africanos Falantes de Língua Oficial Portuguesa*. Dakar: CODESRIA, pp. 51-66.

Constituição da República de Moçambique, (2018).

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Violência contra a Mulher (CEDAW), (1979).

Crenshaw, Kimberle (1991). 'Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color', *Stanford Law Review*. 43, n° 6, pp. 1241-1299.

Cunha, Teresa; Silvestre, Sandra (2008). *Somos Diferentes, Somos Iguais. Diversidade, Cidadania e Educação*. Coimbra: AJP

Estratégia Nacional de Desenvolvimento, 2015-2035. MEF.

Freire, Paulo (1975). *Pedagogia do Oprimido*. Porto: Afrontamento.

Macedo, Ana Gabriela; Amaral, Ana Luísa, (2005), (Orgs.). *Dicionário da Crítica Feminista*. Porto: Edições Afrontamento.

Osório, Conceição; Silva, Teresa Cruz e (2008). *Buscando sentidos. Género e sexualidade entre jovens estudantes do ensino secundário, Moçambique*. Maputo: WLSA Moçambique.

Osório, Conceição; Silva, Teresa Cruz e (2016). *Entre a denúncia e o silêncio. Análise da aplicação da Lei contra a Violência Doméstica (2009 – 2015)*. Maputo: WLSA Moçambique.

Plano Estratégico da UEM, 2018 – 2028. Resolução n° 18/CUN/2017.

Plano Quinquenal do Governo, 2015-2019. BR 29, I Série. 2° Suplemento.

Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos relativo aos Direitos da Mulher em África, (2003)

Protocolo de Género da SADC, (2008).

Regulamento de Combate à Corrupção e Assédio Sexual no Ensino Técnico e Profissional, (2018).

GLOSSÁRIO

“A”

Abuso sexual: significa qualquer acto ou contacto sexual com outra pessoa, com ou sem o uso da força ou violência, que pode ocorrer num único ou em vários episódios, de curta ou longa duração, e que resulta em danos para a saúde, a sobrevivência ou a dignidade da vítima;

Assédio moral: é qualquer conduta abusiva, consubstanciada em gestos, palavras, comportamentos inadequados e atitudes contrários ao comumente aceite pela sociedade que, em razão da sua reiteração e intencionalidade, atenta contra a personalidade, dignidade ou integridade psíquica ou física de outrem;

Assédio sexual: é qualquer conduta susceptível de constranger alguém com o intuito de obter vantagens ou favorecimento sexual, feita por agente superior hierárquico ou em posição de ascendência, inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, quando sejam impostas a pessoas contra a sua vontade, principalmente no seu local de trabalho, e acarretem sentido de ataque à dignidade;

Ação positiva: é a aplicação de políticas, programas ou acções levadas a cabo para combater os efeitos da discriminação de pessoas ou grupos desfavorecidos, a fim de corrigir as consequências da discriminação e permitir que as pessoas prejudicadas ou desfavorecidas possam viver ou competir em pé de igualdade;

“E”

Empoderamento: é o conjunto de acções que visam reforçar as possibilidades de pessoas fazerem escolhas e terem acesso a todos os processos e estruturas de tomada de decisão e orientação das suas próprias vidas;

Equidade de género: é o tratamento e a repartição justa e proporcional entre as pessoas com diferentes tipos de necessidades, com o objectivo de garantir igual acesso aos serviços, recursos e oportunidades, de modo a corresponder às necessidades comuns, mas diferenciadas, entre mulheres e homens;

Estereótipos de género: são crenças fixas acerca das características físicas ou outras, julgadas apropriadas para mulheres ou homens, baseadas em funções convencionais que os mesmos desempenham tanto nos espaços públicos como nos privados. Assim, os estereótipos são representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que homens e mulheres devem ser;

Exploração sexual: são todas as “práticas sexuais pelas quais o indivíduo obtém lucro através de prostituição, pornografia, tráfico e turismo sexual”;

Emergente: Muito urgente, são actos que podem prevenir a morte ou danos permanentes e graves nas pessoas ou nas suas vidas;

“G”

Género: é o conjunto de características socialmente construídas, expressas através de práticas e discursos sobre o masculino e o feminino que, no contexto das relações sociais, das expectativas sociais e dos papéis sociais estereotipados, definem não só papéis e padrões de comportamento e diferenciação entre homens e mulheres, como também os atributos sociais, comportamentais e culturais, expectativas e normas associadas ao ser mulher ou homem, aprendidas socialmente, variando entre culturas;

“I”

Igualdade de Género: é o tratamento e repartição idêntica e efectiva de direitos entre pessoas de sexos diferentes, independentemente de suas condições e com ausência de discriminação baseada no sexo;

Integração da perspectiva de género (ou gender mainstreaming): é o conjunto de mecanismos conducentes à compreensão das causas e resolução das desigualdades entre mulheres e homens nas sociedades, que incluem a preparação, concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas, medidas regulamentares e programas de despesas, com vista a promover a igualdade entre mulheres e homens;

Interseccionalidade: é uma perspectiva que permite apreender a articulação de múltiplos eixos de desigualdades de sexo, classe, raça, tonalidade da pele, etnia, religião, região, estatuto, e escolarização que, quando se cruzam ou se sobrepõem, compõem uma forma específica de discriminação;

“P”

Paridade de género: é a igualdade no que concerne à distribuição de unidades e proporções de mulheres e homens nos diferentes sectores da vida social, económica, cultural e política e na sua governação;

Prostituição: é a actividade que consiste em oferecer satisfação sexual em troca de remuneração. A definição de prostituição baseia-se em valores culturais que diferem em várias sociedades e circunstâncias, mas geralmente se refere ao comércio sexual de mulheres para satisfação de clientes masculinos. Também há formas masculinas de prostituição homossexual e, em menor proporção, entre homens que alugam seus serviços para mulheres;

Pornografia: é a utilização de imagens, fotografias ou filmagens de pessoas em cenas que induzem ao sexo;

“R”

Relações de género: são as relações sociais entre mulheres e homens que se desenvolvem dentro de um contexto específico, cuja alteração ou mudança é condicionada à ocorrência de alteração das condições culturais, económicas, políticas, sociais e ambientais;

“S”

Sexismo: refere-se à atitude e conduta hierárquica e discriminatória em relação a uma pessoa devido ao seu sexo ou identidade sexual;

Sexo: refere-se aos factores biológicos e comportamentais de diferenciação entre os homens e as mulheres;

“T”

Tráfico: é entendido como uma rede estruturada de movimentação de pessoas de um local para outro, com a intenção de as explorar para trabalhos forçados, incluindo a exploração sexual;

Transversalidade: entende-se como uma estratégia organizacional que inclui todos os sectores, dimensões e esferas de actuação de uma instituição ou organização social;

Turismo sexual: é a exploração de pessoas de um determinado local ou de visitantes de outras cidades, estados e países, praticada consideravelmente em locais turísticos que atraem pessoas de outros lugares por suas condições paisagísticas, culturais e/ou de lazer;

“U”

Urgente: Prioritário; são acções ou intervenções que visam, de forma prioritária, resolver uma situação de dano ou de perigo para as pessoas ou para uma comunidade;

“V”

Violência baseada no género: constituem actos perpetrados contra mulheres e homens, mais frequentemente contra as mulheres, e que causam, ou que sejam capazes de causar, danos físicos, sexuais, psicológicos e outros. Incluem-se a ameaça de tais actos, a imposição de restrições ou a privação arbitrária das liberdades fundamentais nas vidas privada e pública.