



FACULDADE DE LETRAS E CIENCIAS SOCIAIS
Departamento de Ciência Política e Administração Pública
Licenciatura em Administração Pública

Trabalho de Conclusão do Curso

**ANÁLISE DA PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO PROCESSO DECISÓRIO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DA ADMINISTRAÇÃO DO DISTRITO
MUNICIPAL KAMAVOTA (2015-2020)**

Autora: Jaclina Nelson Rodrigues

Supervisor: Baltazar Muianga, PhD

Maputo, Agosto de 2023



FACULDADE DE LETRAS E CIENCIAS SOCIAIS
Departamento de Ciência Política e Administração Pública
Licenciatura em Administração Pública

Trabalho de pesquisa a ser apresentado à Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane, como um dos requisitos parciais para a obtenção do grau de Licenciatura em Administração Pública.

Análise da Participação da Mulher no Processo Decisório na Administração Pública: Caso da Administração do Distrito Municipal KaMavota; 2015-2020

Trabalho de Fim do Curso apresentado em cumprimento dos requisitos exigidos para a obtenção do grau de licenciatura em Administração Pública na Faculdade de Letras e Ciências Sociais da Universidade Eduardo Mondlane.

A Licencianda

Jaclina Nelson Rodrigues

O Presidente

O Supervisor

O Oponente

Maputo, Agosto de 2023

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro que este trabalho nunca foi apresentado, integral ou parcialmente nesta ou em qualquer outra instituição de ensino superior, para a obtenção de qualquer grau académico, e que constitui resultado da minha investigação, estando indicadas no texto e nas referências bibliográficas as fontes usadas para a sua elaboração.

A Licencianda

Jaclina Nelson Rodrigues

Maputo, Agosto de 2023

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus filhos, para que lhes sirva de exemplo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu supervisor, Doutor Baltazar Muianga, pela paciência e consideração que teve em todas as vezes que precisei de mais uma oportunidade, de mais um conselho e de mais uma recomendação, que agregasse em mim, não somente valores académicos, como também ético-profissionais.

Endereço especialmente o meu agradecimento à minha mãe, a luz da minha vida, por ter nutrido sempre o sonho de ver a sua filha formada e ter proporcionado todo o conforto materno, apoio emocional e material, desde as classes iniciais até aos dias de hoje, para que esse sonho se tornasse uma realidade. “Mãe, muito obrigado! ”

Agradeço ao meu esposo, pelo companheirismo e apoio demonstrados durante a minha formação e pelo encorajamento nas horas em que pensava em desistir.

Quero agradecer, igualmente, aos meus irmãos pelo suporte e amizade em todos os momentos.

Estendo os meus agradecimentos também aos docentes do Departamento de Ciência Política e Administração Pública, especialmente ao Dr. Fuel, ao Prof. Dr. Domingos do Rosário, ao Dr. Jaime Guiliche, à Dra. Líria Langa e à Dra. Sónia Chone.

De igual modo, endereço um agradecimento aos meus colegas, “companheiros de choro”, leituras, risadas, pelos momentos bons e maus que partilhamos, desejando-lhes bênçãos onde quer que estejam.

Finalmente, a todos que, directa ou indirecta, contribuíram para a realização deste trabalho, vai o meu agradecimento.

EPÍGRAFE

*Mulheres unidas se tornam o combustível
que move o mundo!*

Marianna Moreno

RESUMO

O presente trabalho visava analisar a participação da mulher no processo decisório na Administração Pública, tendo como estudo de caso o Distrito Municipal KaMavota (DMKV), no período 2015–2020. Após constatar que Moçambique tem registado avanços significativos na representação das mulheres na política, com estas a ganharem mais assentos no parlamento e nos cargos de tomada de decisão no Governo, a pesquisa procurou compreender como essa participação da mulher tem se manifestado nos níveis locais e se tem ou não contribuído para melhoria da qualidade nas políticas públicas. Para melhor analisar essa tendência, a pesquisa procurou perceber de que forma o envolvimento da mulher no processo decisório contribui para a implementação de políticas públicas inclusivas no DMKV. Face a este problema, formularam-se as seguintes hipóteses: no DMKV verifica-se um maior envolvimento da mulher no processo decisório, criando um espaço para consideração das preocupações e anseios da mulher, que são posteriormente levados em conta no processo de formulação de políticas públicas; o fraco envolvimento da mulher no processo decisório tem impacto na qualidade das políticas públicas aprovadas que acabam reflectindo apenas os interesses restritos dos homens que são a maioria no processo decisório neste distrito municipal. Trata-se de uma pesquisa qualitativa que seguiu a abordagem teórica de neo-institucionalismo histórico, recolhendo os dados através da pesquisa bibliográfica, observação directa e entrevistas. Para a análise e interpretação de dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa confirmaram que, no DMKV, poucas mulheres ocupam cargos de chefia; ou seja, o processo decisório no DMKV ainda é dominado por homens. Deste modo, um número reduzido de mulheres nos cargos de tomada de decisão, em qualquer organização, pode sugerir que as opiniões e aspirações delas podem não receber a devida atenção, mesmo que elas representem a maioria nessa organização e na sociedade no geral. Portanto, grandes mudanças no tocante à inclusão das mulheres nos cargos de tomada de decisão em Moçambique só serão possíveis se os tomadores de decisão estiverem conscientes do papel da mulher nesse processo.

Palavras-chave: Mulher; Processo Decisório; Políticas Públicas; DMKV.

ABSTRACT

This research aimed to analyse the involvement of women in the decision-making process in Public Administration, using the case study of KaMavota Municipal District during the period 2015-2020. After noting that Mozambique has made significant progress in the representation of women in politics, with more and more women gaining seats in parliament and decision-making positions in the government, the research sought to understand how this women's participation has manifested at the local level and whether it has contributed to improving the quality of public policies. In pursuit of this objective, the research sought to understand how women's involvement in the decision-making process contributes to the quality of public policies in the KaMavota Municipal District (DMKV). Based on this, the following hypotheses were formulated: in the KaMavota Municipal District, there is greater involvement of women in the decision-making process, creating a space for the consideration of women's concerns and aspirations, which are subsequently taken into account in the formulation of public policies; and that the limited involvement of women in the decision-making process impacts the quality of approved public policies, which end up reflecting only the interests of men who are the majority in the decision-making process in the KaMavota Municipal District. The research followed the theoretical approach of Historical Neo-institutionalism; it employed a qualitative methodology, a deductive approach, collecting data through literature research, direct observation, and interviews. For data analysis and interpretation, the content analysis technique was used. The second hypothesis was validated, indicating that in the DMKV, few women occupy leadership positions, meaning that the decision-making process in the DMKV is still dominated by men. Thus, a limited number of women in decision-making positions in any organization may suggest that their opinions and aspirations may not receive due attention, even though they are the majority in that organization and in society in general. Therefore, significant changes regarding the inclusion of women in decision-making positions in Mozambique will only be possible if decision-makers are aware of the role of women in this process.

Keywords: Woman; Decision-making Process; Public policy; DMKV.

LISTA DE ABREVIATURAS

BM.....	Banco Mundial
CEDAW....	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher
DMKV.....	Distrito Municipal KaMavota
INE.....	Instituto Nacional de Estatística
OCDE.....	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
ODM.....	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
O.M.M.....	Organização da Mulher Moçambicana
OMS.....	Organização Mundial da Saúde
ONU.....	Organização das Nações Unidas
PFG.....	Pontos Focais do Género
PNUD.....	Programa Das Nações Unidas para o Desenvolvimento
SADC.....	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS

Tabela 1: Bairros do Distrito Municipal KaMavota.....	23
Tabela 2: Perfil dos Entrevistados.....	26
Tabela 3: Idade dos Entrevistados.....	26
Tabela 4: Grau de Escolaridade dos Entrevistados.....	26
Tabela 5: Participação no Processo Decisório no Distrito Municipal KaMavota.....	31
Tabela 6: Género no Processo Decisório no Distrito Municipal KaMavota.....	32

ÍNDICE

DECLARAÇÃO DE HONRA.....	iv
DEDICATÓRIA	v
AGRADECIMENTOS	vi
EPÍGRAFE	vii
RESUMO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
LISTA DE ABREVIATURAS	x
LISTA DE TABELAS E GRÁFICOS.....	xi
INTRODUÇÃO	1
Delimitação da Pesquisa	2
Contextualização e Problema de Pesquisa	3
Pergunta de Partida	5
Hipóteses.....	5
Justificativa	6
Capítulo I	8
1. REVISÃO DE LITERATURA.....	8
1.1.1. O Envolvimento da Mulher na Administração Pública no Contexto Moçambicano	10
1.1.2. Participação da Mulher na Liderança.....	11
1.1.3. Quadro Legal sobre a Participação da Mulher na Tomada de decisões	15
1.2. DISCUSSÃO TEÓRICA-CONCEPTUAL	16
1.2.1. Quadro Conceptual	16
1.2.1.1. Decisão.....	16
1.2.1.2. Género.....	18
1.2.1.3. Políticas Públicas	19
1.3. Quadro Teórico	20
1.3.1. Teoria Institucionalista.....	20
1.3.2. Institucionalismo Histórico	22
Capítulo II.....	25
2. METODOLOGIA	25
3.1. Considerações éticas	27
2.2. Limitações de Pesquisa	28
CAPÍTULO III.....	29

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	29
3.1. BREVE DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO DISTRITO MUNICIPAL KAMAVOTA ...	29
3.1.1. Administração do Distrito Municipal KaMavota.....	30
3.2. Descrição e Apresentação do Perfil dos Entrevistados	31
3.3. Género e Participação Política no Distrito Municipal KaMavota.....	33
3.4. Mulher na Administração do Distrito Municipal KaMavota	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
Recomendações.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS	48

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa subordina-se ao tema “Análise do Envolvimento da Mulher no Processo Decisório na Administração Pública: Caso da Administração do Distrito Municipal KaMavota; 2015 – 2020”, e tem como objectivo principal analisar o envolvimento da mulher no processo decisório na Administração Pública.

Ao longo da história, as mulheres foram sub-representadas na política e permaneceram nos assuntos domésticos. A partir do século XX, especialmente na segunda metade, as mulheres ganharam mais direitos e espaço para participar na política. Contudo, elas ainda estão sub-representadas no processo de tomada de decisão. Depois das conferências mundiais sobre mulheres na Cidade do México (1975), Copenhaga (1980), Nairobi (1985) e Pequim (1995), várias directivas foram introduzidas para mudar o rumo das acções, para promover e capacitar as mulheres, e dar-lhes uma voz no processo de liderança e tomada de decisão (Raimundo, 2005). No entanto, o caminho para acabar com a representação desigual das mulheres na política demonstra ainda ser longo e ainda há muito a ser feito nesse sentido.

Moçambique, apesar de ser um país fortemente patriarcal, tem registado avanços significativos na representação das mulheres na política e, em especial, no parlamento. Embora desde a independência, em 1975, as mulheres tivessem o direito de votar e de participar no parlamento de partido único, foi após as eleições democráticas fundadoras, em 1994, que o país tem estado entre os países com uma das mais elevadas taxas de mulheres no parlamento de toda a África e no Mundo (IPU, 2020). De facto, no parlamento que saiu das eleições de 2009, a primeira presidente da assembleia foi uma mulher (Verónica Nataniel Macamo Dlovo). A mesma tendência observou-se em relação à escolha da liderança de duas das três bancadas parlamentares que optaram por mulheres (Margarida Adamugy Talapa¹, e Maria Ivone Bernardo Rensamo Soares²). Além disso, o actual parlamento, das eleições de 2019, tem uma mulher como presidente do parlamento (Esperança Laurinda Francisco Nhiume Bias), sem mencionar que a deputada mais nova é uma mulher, Mércia Viriato Lica³.

¹ Do partido Frelimo.

² Do partido Renamo.

³ De 23 anos de idade.

De salientar que a representação igualitária das mulheres no sector público representa um indicador-chave do progresso, no sentido de construir uma força de trabalho mais diversificada e inclusiva. Do sector público espera-se que o sector-líder estabeleça padrões em implementar a igualdade de género e promover a diversidade em todos os locais de trabalho, uma vez que o incentivo a uma maior diversidade de pessoal responsável pelo processo decisório, pode contribuir para melhorar o desempenho e fomentar políticas e serviços que melhor reflectem as necessidades dos cidadãos de todos os géneros e idades.

Este trabalho enquadra-se no âmbito da análise da reforma do sector público, na vertente da política de desenvolvimento de recursos humanos que, entre outros aspectos, está voltada para a igualdade de género e melhoria da inclusão com vista a prestar serviços de qualidade. O mesmo segue uma abordagem qualitativa e uma abordagem hipotético-dedutiva. Portanto, com base nas abordagens de representatividade e igualdade de género, o estudo analisa o impacto do envolvimento das mulheres no processo decisório na Administração do Distrito Municipal KaMavota.

Em termos de estrutura, o trabalho comporta cinco capítulos. Após o capítulo I, o da introdução, inclui a delimitação da pesquisa, contextualização e problema de pesquisa, a formulação das hipóteses, descrição dos objectivos e a justificativa. Por sua vez, a revisão da literatura e a discussão teórica e conceptual de temáticas inerentes à pesquisa é feita no capítulo II. Mais adiante, encontramos o capítulo III, onde se apresentam a metodologia usada no trabalho e as limitações do estudo. No capítulo IV faz-se a apresentação, a discussão e a análise dos resultados de trabalho, seguidas das conclusões e respectivas recomendações, no capítulo V. Por fim, apresentam-se as referências bibliográficas usadas para a realização do trabalho, seguido dos anexos.

Delimitação da Pesquisa

A presente pesquisa pretende analisar a participação da mulher no processo decisório. Ela foi realizada na Cidade de Maputo, concretamente no DMKV, que é um dos 7 (sete) distritos do Município da Cidade de Maputo, constituído por 11 bairros: 3 de Fevereiro, Albazine, Costa do Sol, F.P.L.M., Ferroviário, Hulene A, Hulene B, Laulane, Mahotas, Mavalane A e Mavalane B. A pesquisa obedece o intervalo temporal compreendido entre 2015 e 2020, visto que este período permite captar padrões que respondam à pergunta fundamental da pesquisa. Importa sublinhar, preliminarmente, que a escolha do período de estudo 2015-2020 deve-se ao facto de este período

coincidir com o arranque da segunda fase da reforma do sector público (2006–2011), cujo objectivo é aprofundar as reformas iniciadas durante a primeira fase (2001–2005), ajustando-as às prioridades actuais do Governo, com especial destaque para o desenvolvimento de instituições públicas racionalizadas e integradas prestando serviços de qualidade ao cidadão.

Contextualização e Problema de Pesquisa

Os recursos humanos constituem um dos recursos mais comuns e mais importantes das organizações, pois criam metas, inovações e as realizações pelas quais as organizações são elogiadas e prestigiadas. Deste modo, os recursos humanos constituem um tipo de recurso dotado de vocação para actuar de modo participativo na materialização dos objectivos, das inovações e realizações para a sobrevivência das organizações (Rutta e Bucelli, 2001 in Pereira e Oliveira, 2004).

Implementar as políticas de género na vida pública tem sido uma das questões mais críticas para os países que buscam promover o crescimento inclusivo e construir a confiança nas instituições públicas. Geralmente, as mulheres representam mais da metade da população e o sector público tem sido um empregador importante e/ou principal em muitos países. Por essas razões, a participação igualitária na administração pública é parte fundamental para fortalecer a relação entre o Estado e a sociedade.

Para se compreender e analisar as relações de género no ambiente político e sócio-económico em Moçambique, deve-se ter em conta o contexto histórico e cultural do país e das suas regiões. Moçambique tem uma cultura patriarcal muito forte nas estruturas familiares e nas relações sociais em todos os territórios do país, com diferenças regionais. O sul do país possui uma cultura familiar patrilinear e algumas comunidades do norte uma cultura matrilinear, mas ambos são grandemente dominados pelos homens (WDR, 2012; e Bauer, 2007).

Postula-se que as mulheres estão localizadas em escalões organizacionais inferiores porque (1) são mais passivas, dependentes e receptivas à autoridade do que os homens e (2) o conflito do papel feminino entre as obrigações familiares e de carreira muitas vezes vicia o último. Essencialmente, o argumento sugere que a alocação social e a apreensão interna de normas de atitude e comportamento servem como barreiras estruturais psíquicas para as mulheres quando elas entram e participam do mercado de trabalho. Todavia, o Programa das Nações Unidas para o

Desenvolvimento (PNUD) tem trabalhado para apoiar o acesso das mulheres a cargos de tomada de decisão em instituições públicas desde o início de segunda década de 2000 (PNUD, 2011).

A literatura existente menciona com frequência um número crescente de mulheres no parlamento e em posições de tomada de decisão política como um instrumento eficaz para a consecução da igualdade do género e para uma maior capacitação da mulher em geral. Tal verifica-se em países como os da Escandinávia e alguns países africanos, que, apesar de níveis diferentes de desenvolvimento sócio-económico, apresentam uma taxa consideravelmente elevada de mulheres nos postos de tomada de decisão (Raimundo, 2005; Obasanjo, 2019). Entretanto, existem posições contraditórias em estudos realizados em países diferentes, como Moçambique, que demonstram que apenas a participação da mulher na política, por si só, não acarreta automaticamente um maior desenvolvimento sócio-económico para as mulheres (Raimundo, 2005; Casimiro, 2017).

Assim, o escopo deste estudo é identificar se, no caso de Moçambique, a participação da mulher na Administração Pública, na prática, leva a maior igualdade do género e qualidade das políticas públicas, à capacitação sócio-económica das mulheres e a razões subjacentes, visto que esta problemática ainda não foi claramente analisada. Com este trabalho, pretende-se analisar o envolvimento da mulher no processo decisório na Administração Pública entre 2015 e 2020. No nosso caso particular, o estudo centra-se na Administração do DMKV e vai permitir colher as nuances da representação da mulher a nível local nos países em desenvolvimento, como Moçambique.

A representação das mulheres no sector público ajuda a alcançar justiça, abertura e representatividade. Igualmente, melhora a qualidade da prestação de serviços através de uma melhor compreensão dos cidadãos. Nos Países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), para os quais há mais dados disponíveis, mulheres representam, em média, 58% da força de trabalho total do sector público (OCDE, 2019). Por outro lado, nos países em desenvolvimento, a tendência tem sido similar, apesar de os números serem relativamente inferiores que dos primeiros. Entretanto, os dados da Organização Internacional do Trabalho sugerem que nos últimos 10 anos a inclusão da mulher no sector público esteja a aumentar, sendo, entretanto, importante notar que os dados não demonstram até que ponto as mulheres ocupam cargos de liderança dentro do sector público.

Evidências ainda sugerem que as mulheres continuam a enfrentar maiores dificuldades de acesso aos cargos de gestão e liderança, e que para além de questões culturais, ainda existe uma lacuna no que concerne às remunerações entre homens e mulheres (World Bank, 2021). Nesta senda, governos podem desempenhar um papel importante na remoção dessas barreiras. Adotar políticas que apoiam a representação igualitária das mulheres no sector público pode significar implementar acções positivas como metas de diversidade e leis de igualdade de emprego, *coaching*, patrocínio, desenvolvimento de liderança, programas de sensibilização, iniciativas para garantir a equidade, igualdade de remuneração e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Embora Moçambique tenha alcançado um avanço significativo no número das mulheres a assumir cargos de liderança no sector público, as mesmas tendências não se têm verificado nos níveis inferiores da estrutura administrativa do país. Se, por um lado, é possível conhecer figuras femininas nos níveis ministeriais, parlamentares e até governamentais, por outro lado, pouco se sabe da presença e participação da mulher no processo decisório nos níveis distritais.

Pergunta de Partida

Face às constatações levantadas, o presente estudo propõe-se a responder a seguinte pergunta: **de que forma a participação da mulher no processo decisório contribui para a melhoria das políticas públicas inclusivas no Distrito Municipal KaMavota?**

Hipóteses

H1: No DMKV verifica-se um maior envolvimento da mulher no processo decisório, criando um espaço para consideração das preocupações e anseios da mulher, que são posteriormente consideradas no processo de formulação de políticas públicas.

H2: Historicamente, os homens tem sido a maioria no processo decisório no DMKV influenciando dessa forma o fraco envolvimento da mulher no processo decisório das políticas públicas aprovadas.

OBJECTIVOS

Geral

Analisar a participação da mulher no processo decisório na Administração do distrito Municipal KaMavota.

Específicos

- Explicar o processo de tomada de decisão na Administração do distrito Municipal KaMavota.
- Descrever sobre o tratamento do Género e Participação Política no Distrito Municipal KaMavota
- Aferir o envolvimento da mulher no processo decisório na Administração do distrito Municipal KaMavota.
- Identificar as possíveis sugestões para melhorar o envolvimento da mulher no processo decisório na Administração do distrito Municipal KaMavota.

Justificativa

As mulheres entraram na força de trabalho remunerada em números crescentes nas últimas décadas e a expansão do emprego no sector público transformou as oportunidades disponíveis para elas. Moçambique tem sido um desses países cujas oportunidades para a mulher no sector público tem aumentado, apesar de contínuos desafios como o de assegurar que elas estejam em posições de liderança e que as suas vozes nesses circuitos restritos sejam tomadas em conta.

A realização desta pesquisa irá ajudar no processo de advocacia para um envolvimento cada vez mais crescente nos sectores de tomada de decisão, com o intuito de melhorar o seu desempenho, fomentar políticas e serviços que melhor reflectem as necessidades dos cidadãos de todos os géneros e idades.

Na mesma senda, a abordagem deste tema tem sua relevância na medida em que contribui para o aprimoramento dos serviços públicos e constitui uma peça crucial para trazer à tona o debate sobre a inclusão e a representatividade da mulher nos órgãos de tomada de decisão a nível local. Esta

discussão também é vital em todas as organizações e instituições, por ser um factor que afecta não só as pessoas, como também os resultados das decisões e a respectiva implementação das políticas públicas a nível do país.

No âmbito académico, o presente trabalho terá um impacto abrangente, pois servirá de referência para os estudos sobre a questão do género no sector público e representação política da mulher. O mesmo servirá como literatura relevante para o aprimoramento do processo decisório inclusivo, servindo de base para trabalhos posteriores de temáticas subjacentes, assim como contribuirá para que os estudantes tomem em consideração os aspectos que influenciam positiva e negativamente na política dos recursos humanos.

No contexto profissional, a sua importância é de extrema relevância na medida em que contribuirá para que as instituições públicas estejam a par dos aspectos ligados ao envolvimento da mulher no processo decisório. Neste âmbito, os tomadores de decisões políticas poderão socorrer-se dos resultados deste estudo para aprimorar e dinamizar a inclusão da mulher no processo decisório, melhorando, desta maneira, a qualidade das políticas públicas.

Em relação ao espaço, a escolha do DMKV justifica-se no facto de este distrito municipal, em comparação com outras unidades administrativas, após entrevistas e observações preliminares, revelou uma fragilidade no envolvimento das mulheres no processo de tomada de decisão.

Por sua vez, o marco temporal 2015-2020 foi escolhido pelo facto de este corresponder a um período de governação alinhado com o quinquênio 2014-2019, permitindo acesso a fontes primárias relacionadas ao processo de governança e tomada de decisão no distrito em alusão.

Capítulo I

1. REVISÃO DE LITERATURA

Nesta secção far-se-á uma breve discussão da literatura em torno do género e processo decisório. A mesma revisão não pretende cobrir toda a literatura sobre o assunto, apenas socorrer-se da mais relevante para a nossa discussão no trabalho.

Na última década, uma atenção considerável concentrou-se no papel das mulheres no sector ocupacional. Porém, esta atenção foi dada por organizações como a Organização das Nações Unidas (ONU) e o Banco Mundial (BM), dada a natureza das suas agendas.

Ainda que haja poucos estudos independentes de qualidade sobre a mulher no sector público, há autores como o de Neuse (1976), que apresentam de forma bastante convincente estudos sobre a massa laboral após a Revolução Industrial. Este autor avança que as percepções administrativas dos papéis e capacidades sexuais impediram a representação igualitária no sector público. Segundo Neuse (1976), as mulheres estão localizadas em escalões organizacionais inferiores, porque são mais passivas, dependentes e receptivas à autoridade do que os homens e devido ao conflito do papel feminino entre as obrigações familiares e de carreira, sendo que a primeira muitas vezes vicia a última. Essencialmente, o argumento do autor sugere que a alocação social e a apreensão interna de normas de atitude e comportamento servem como barreiras estruturais psíquicas para as mulheres quando elas entram e participam do mercado de trabalho.

Neuse (1976) vai mais a fundo ao questionar se as próprias funcionárias públicas interiorizaram certas características e expectativas de papéis que podem tender a inibir o seu acesso a cargos gerenciais mais elevados. A profissional administradora de nível médio está menos comprometida com os requisitos do papel ocupacional do que os homens? O servidor público percebe a estrutura hierárquica de autoridade de maneira diferente do seu colega masculino?

Outro estudo realizado pelo Banco Mundial postula que as evidências indicam que as mulheres estão sub-representadas no Governo, nos níveis médio e superior e, em geral, são subordinadas nas estruturas inferiores. Contudo, o mesmo estudo indica que o sector público continua a ser o maior empregador de mulheres do que o sector privado. Globalmente, as mulheres representam 46% da força de trabalho do sector público, em comparação com 33% no sector privado (World Bank, 2023). Enquanto as mulheres são superadas em número pelos homens no sector privado em

130 países, elas estão a ganhar rapidamente no sector público, onde superam os homens em 55 nações, de acordo com novos dados sobre países de renda alta e média-alta.

Entretanto, a representação feminina no sector público está fortemente correlacionada com o rendimento do país, isto é, em países com rendimento baixo, o envolvimento da mulher nos fóruns de decisão tendem a ser menores do que nos de rendimento alto. No entanto, à medida que o rendimento continua a aumentar, as taxas de participação feminina no sector público começam a cair (Goldin, 1986; 1995; Jayachandran, 2020).

De acordo com uma pesquisa conduzida pela PNUD, em 2011, com profissionais-administradores públicos de nível médio e superior investigou as diferenças entre homens e mulheres relativamente ao comprometimento profissional e às atitudes relativamente à autoridade (Goldin, 1986). Segundo esta autora, tradicionalmente, a literatura das ciências sociais sugere que as mulheres ocupam posições inferiores nas grandes organizações porque são menos profissionais e mais receptivas à autoridade e dependentes do que os homens (Ibid). O estudo constata, no entanto, que as mulheres têm uma classificação mais alta em medidas de profissionalismo e estão menos comprometidas com a autoridade hierárquica do que os homens. A autora conclui que houve uma mudança significativa nas atitudes femininas nessas áreas no passado muito recente e que a continuação dos estereótipos sexuais só pode levar a níveis mais altos de frustração entre as funcionárias públicas (Goldin, 1986).

Embora a maioria dos sectores públicos tenha maior participação de mulheres, em países como Moçambique, elas estão amplamente confinadas a algumas indústrias e ocupações. Mais de 64% da força de trabalho da educação do sector público é feminina e as mulheres representam mais de 70% dos trabalhadores no sector de saúde. Comparativamente, menos de 38% da força de trabalho da Administração Pública é feminina. Uma razão importante para essa disparidade tem sido o preconceito nas atribuições de tarefas que relega as mulheres a empregos onde são menos visíveis e menos propensas a obter oportunidades de progresso.

Um relatório da OMS de 2019 mostrou que as trabalhadoras de saúde estão concentradas em ocupações de *status* inferior, como enfermeiras e parteiras, enquanto os homens ainda superam as mulheres entre os médicos e especialistas médicos.

1.1.1. O Envolvimento da Mulher na Administração Pública no Contexto Moçambicano

A seguir à independência, a Frelimo decidiu “destruir” o Estado colonial e criar o que a sua liderança considerava como o poder popular. As razões disto estiveram relacionadas com as origens da Frelimo, bem como com a combinação das circunstâncias políticas em meados da década 1970 (Siteo, 2006). O desenvolvimento natural desta lógica de poder popular levou a Frelimo a definir uma política do estilo soviético, baseada num estado de partido único e numa economia centralmente planificada.

O período 1983–1987 testemunhou as primeiras reformas críticas e generalizadas do sector público no Moçambique independente. A conseqüente transformação radical das estruturas económica e política do país, por seu turno, exigiam mudanças nos outros sectores. Um dos elementos-chave desta iniciativa no domínio do desenvolvimento dos recursos humanos foi uma crescente preocupação com a formação dos funcionários públicos, incluindo as mulheres (Ibid). A importância e a evidência da necessidade de se incluir as mulheres em posições de tomada de decisão e no desenvolvimento económico são inquestionáveis para se alcançar a erradicação da pobreza e a riqueza partilhada.

Segundo Karberg (2015), Moçambique demonstrou o seu compromisso relativamente à importância da igualdade do género ao participar na 4.^a Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, em 1995. A conferência acordou em criar um padrão de referência internacional para a participação das mulheres em posições de tomada de decisão política de 30% de todos os países, e incitou Moçambique a estabelecer instrumentos importantes do género, como a criação do Ministério da Mulher e da Acção Social, em 2000, os Pontos Focais do Género e as Unidades do Género em cada Ministério, e ainda a criação de diversas organizações não-governamentais que trabalham na área da protecção dos direitos da Mulher, por exemplo, Fórum Mulher.

Em 2005, Moçambique assinou o Protocolo da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) sobre o Género e Desenvolvimento com o objectivo de atingir uma paridade de 50/50 de mulheres em posições de tomada de decisão, públicas e privadas, abrindo o caminho para outro forte compromisso para a igualdade do género (Karberg, 2015). A partir desse período de reformas, Moçambique comprometeu-se internacionalmente na promoção da igualdade do género através da ratificação da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), da Declaração do Género da SADC, e dos Protocolos da Carta

Africana dos Direitos Humanos e dos Direitos da Mulher Africana — conhecida por Protocolo Maputo (Serra, 2007).

A nível interno, o Governo de Moçambique incorporou as questões do género nos enquadramentos jurídico, político e institucional; a igualdade do género e a igualdade dos direitos dos homens e das mulheres encontram-se implantados na Constituição, e existem leis para proteger os direitos da Mulher (Lei contra a Violência Doméstica, Lei da Família, Lei de Terras, etc.). Deste modo, acções concretas estão a ser tomadas com vista a garantir a representação da mulher nas unidades de tomada de poder a nível nacional bem como a protecção contra qualquer forma de violência e abuso baseado no género.

Actualmente, como forma de enquadrar a mulher em instituições e órgãos públicos, e para encarar as questões do género de uma forma completa, o Governo de Moçambique estabeleceu diversas coligações partidárias, conforme anteriormente mencionado, para consulta e orientação, como a Organização da Mulher Moçambicana (O.M.M), as Unidades do Género e os Pontos Focais do Género (PFG). No entanto, estes órgãos não são particularmente eficazes, devido à falta de uma liderança forte, um acompanhamento limitado das actividades acordadas, assim como a falta de capacidade técnica e administrativa (Lele et al, 2011). Portanto, embora a criação dessas organizações seja um passo em direcção ao ideal de igualdade e equidade de género na sociedade, mais acções concretas devem ser tomadas com vista a assegurar a materialização desse ideal.

1.1.2. Participação da Mulher na Liderança e Políticas de Género em Moçambique

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

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

Humanos, realizada em Viena em 1993.

Estas ações têm o objetivo central de chamar a atenção para a situação de discriminação da mulher em todo o mundo, promovendo mudanças a favor das mulheres, tanto ao nível da elevação da consciência da sociedade para a condição feminina, como ao nível das alterações das Políticas dos Estados, levando-os a subscrever e a cumprir os instrumentos internacionais de luta contra a discriminação da mulher (Delors 1996).

É de realçar que a Plataforma de Beijing (1995) mereceu um acolhimento do governo moçambicano e como medida concreta e de impacto foi criado, por Decreto 19/2005 de 31 de Maio, o Ministério da Coordenação da Ação Social, cujo regulamento aprovado pelo Diploma Ministerial n° 3/2007 de 10 de Janeiro, prevê a existência de um Departamento de Género e Desenvolvimento que evidencia a prioridade dada à promoção da emancipação e da participação da mulher nas áreas política, económica, social e cultural (Lanfort, 2004).

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

As Nações Unidas recomendam a adoção pelos Estados de um conjunto de medidas que integram a existência de quotas, uma política de formação e incentivos e a orçamentação das atividades, de modo a que o empoderamento se traduza numa mudança efetiva nas assimetrias de poder. A questão de igualdade de género põe-se, portanto, na articulação entre medidas concretas que satisfaçam as necessidades das mulheres e o envolvimento de homens e mulheres “naquilo que pode ser encarado como políticas de igualdade contra culturais” (UNIFEM, 2009).

Esta perspetiva de que é necessário combater o modelo cultural que perpetua a discriminação e que justifica a violência de género é um importante passo para a rutura com a abordagem multicultural de direitos que excluía “confortavelmente” as mulheres do acesso e do exercício de direitos. No continente africano, a questão da igualdade entre mulheres e homens tem estado no centro das atenções dos Estados membros e da sociedade civil.

As resoluções de União Africana e principalmente da SADC para igualdade de género, têm levado em muitos Estados, à elaboração de políticas e criação de instituições vocacionadas para avaliar e desenvolver mecanismos de salvaguarda de direitos humanos das mulheres. Essas políticas procuram eliminar/diminuir os efeitos que um modelo cultural produz na assunção dos direitos humanos das mulheres, promovendo ações que elevem o número de mulheres a desempenhar funções de poder (Osório, 2010).

O trabalho das académicas feministas (Kioko, 2004; MacFadden, 1995; Ahikire, 2004) têm procurado desenvolver em torno de dois temas centrais: um é articulação entre feminização da pobreza e os mecanismos de socialização que perpetuam a subordinação, e outro é “masculinização” das instituições que agregam as mulheres para o exercício do poder num contexto em que as relações de poder continuam inalteráveis.

Tem havido também ao nível regional, e em articulação com as respostas mencionadas anteriormente, a elaboração de legislação e políticas públicas que têm procurado assegurar os direitos humanos das mulheres, quer da reforma quer através da inclusão de abordagens de género em programas de desenvolvimento, criando Ministérios que se dedicam a questões de género.

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

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

situações de vulnerabilidade.

Este Ministério foi criado como reconhecimento por parte do governo do papel que a mulher moçambicana desempenha nos vários setores do desenvolvimento do país e da necessidade de eliminação da exclusão social dos grupos populacionais vulneráveis. Surge também como resposta ao movimento internacional de remoção das barreiras que dificultam a promoção da mulher no contexto da globalização. Para enfrentar estes desafios, adotaram-se medidas e programas de mitigação da pobreza cujas linhas principais estão contidas no Plano de Ação de Redução da Pobreza Absoluta (PARPA), no qual se preconiza que a redução da pobreza não constitui um objetivo em si, mas um fim maior que é o aumento da riqueza e sua partilha por todos (Negrão, 2002).

O número de mulheres que participam nos processos políticos, sobretudo nos órgãos de tomada de decisão, tem aumentado, desde 1994, tanto na Administração Pública e nos órgãos de decisão política, assim como ao nível dos partidos políticos, com destaque para o poder legislativo, seguido do executivo (Fórum Mulher, 2016).

A desigualdade de género vem sendo reconhecida como um factor de perpetuação do subdesenvolvimento e da pobreza. Consta-se que as mulheres se encontram cada vez mais, e de um modo desproporcional, vulneráveis à pobreza. Por outro lado, reconhece-se que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são condições fundamentais para o desenvolvimento do país (Sarmiento, 2011).

Não obstante os avanços registados nos esforços na luta pela emancipação e eliminação das desigualdades entre homens e mulheres através da promoção dos direitos humanos das mulheres, ainda persistem algumas hesitações impregnadas nas construções sociais assentes na dominação masculina e que tendem a colocar a mulher numa situação pouco confortável. Especificamente, continua a ser baixa a percentagem (25%) de mulheres que ocupam cargos políticos e públicos, de domínio de direcção e chefia (Jornal a Verdade, 01/3/13).

Analisando a participação da mulher na liderança comunitária, constata-se que a capacidade decisória das mulheres sofre um decréscimo claro à medida que avançamos em sentido

descendente nas hierarquias do poder (Silva, 2011).

Numa pesquisa exemplificativa realizada nas comunidades dos distritos de Inharrime, Jangamo e Zavala (Miguel & Tankar, 2017) sobre a participação da mulher na liderança local, constatou-se que, no total das comunidades inquiridas, só em quatro comunidades é que foram encontradas quatro mulheres a ocuparem cargos mais altos de líderes de 3º escalão, num universo de 18 líderes. A diferença na ocupação dos cargos de liderança local é associada a três grandes factores: o analfabetismo que assola mais a camada feminina, manifestação da obediência doméstica à vontade masculina e a subalternidade feminina (Silva, 2011).

Os factores acima mencionados não só influenciam quantitativamente a participação da mulher na liderança local, mas também em termos qualitativos no desempenho das suas funções, isto é, através de apresentação e defesa dos seus pontos de vista, execução das suas actividades. Portanto, constata-se que ao contrário do que está preconizado na legislação vigente, na prática, a presença da mulher na liderança comunitária ainda é insignificante, o que constringe o exercício dos seus direitos.

1.1.3. Quadro Legal sobre a Participação da Mulher na Tomada de decisões

Para avaliar o envolvimento da mulher em diversas acções de desenvolvimento local, particularmente na tomada de decisões na Administração Pública, mostra-se igualmente imprescindível analisar o quadro legal e institucional estabelecido.

A Constituição da República, como a lei fundamental, encontra-se no topo no que diz respeito à consagração de princípios-chave que garantem a participação da mulher em todos os processos da esfera nacional, nomeadamente: (i) o princípio da universalidade e igualdade (artigo 35), (ii) o princípio da igualdade entre homem e mulher (artigo 36), e (iii) o princípio da participação activa dos cidadãos na solução dos problemas da comunidade (artigo 263).

A Lei dos Órgãos Locais do Estado – Lei nº 8/2003 de 19 de Maio, no seu Regulamento aprovado pelo Decreto 11/2005 de 10 de Junho e o Diploma Ministerial nº 67/2009 de 17 de Abril, estabelecem as diversas formas e organização da participação dos cidadãos (homens e mulheres) na busca de soluções para os problemas que afectam as suas comunidades.

Portanto, não se trata de haver um vazio legal, pois tem sido preocupação do Governo e da sociedade civil a efectivação do princípio da igualdade entre o homem e a mulher, através de várias acções, incluindo a aprovação de normas que respeitam essa igualdade. Entretanto, a sua implementação ainda continua longe dos níveis que se pretendem.

1.2. DISCUSSÃO TEÓRICA-CONCEPTUAL

1.2.1. Quadro Conceptual

Para melhor entendimento do debate que seguirá nas secções subsequentes, esta subsecção pretende definir operacionalmente, conceitos relevantes para entender o debate levantado no presente trabalho. Tratam-se de conceitos como decisão, género e políticas públicas. Após a apresentação das diferentes definições dos autores sobre os conceitos, mostrar-se-á o entendimento que a autora tem sobre os conceitos previamente apresentados.

1.2.1.1. Decisão

A decisão é, em Administração Pública, um instrumento vinculado à função de Planeamento. Alguns autores como Herbert Simon a consideram a essência da Administração. Outros entendem-no como uma etapa dessa função, e ainda pode ser visto como um caminho que induz as pessoas a produzirem decisões emitidas em forma de normas (Chiavenato, 1994).

Por outro lado, em psicologia, tomar uma decisão é considerado o processo cognitivo resultante na selecção de uma crença ou curso de acção entre várias possibilidades alternativas. Portanto, todo o processo de tomada de decisão produz uma escolha final, que pode ou não levar à acção.

A tomada de decisão pode ser considerada uma actividade de resolução de problemas que produz uma solução considerada óptima ou, pelo menos, satisfatória. É, por conseguinte, um processo que pode ser mais ou menos racional ou irracional e pode ser baseado em conhecimentos e crenças explícitos ou tácitos (Chiavenato, 1994).

Segundo Brockman & Anthony (2016), a tomada de decisão é o processo de identificação e escolha de alternativas com base nos valores, preferências e crenças do tomador de decisão. O conhecimento tácito, segundo Davidson et al (2006), é frequentemente usado para preencher as lacunas em processos complexos de tomada de decisão e, normalmente, esses dois tipos de

conhecimento, tácito e explícito, são usados juntos no processo de tomada de decisão.

Contudo, Simon (1995) avança que o desempenho humano em teorias de decisão tem sido objecto de pesquisa ativa de várias perspectivas:

- a) **Psicológica:** examinando as decisões individuais no contexto de um conjunto de necessidades, preferências e valores que o indivíduo tem ou busca.
- b) **Cognitiva:** o processo de tomada de decisão considerado um processo contínuo integrado na interacção com o ambiente.
- c) **Normativa:** a análise de decisões individuais preocupadas com a lógica da tomada de decisão, ou racionalidade comunicativa, e a escolha invariante que ela leva.

Em termos genéricos, a tomada de decisão envolve a análise de um conjunto finito de alternativas descritas em termos de critérios de avaliação. Então, a tarefa pode ser de classificar essas alternativas em termos de quão atraentes elas são para os tomadores de decisão quando todos os critérios são considerados simultaneamente.

Outra tarefa avançada por Bazerman & Moore (2009) pode ser a de encontrar a melhor alternativa ou determinar a prioridade total relativa de cada alternativa (por exemplo, se as alternativas representam projectos competindo por mesmos fundos) quando todos os critérios são considerados simultaneamente. Resolver esses problemas é o foco da análise de decisão de critérios múltiplos. Esta área de tomada de decisão, embora muito antiga, leva à formulação de um paradoxo de tomada de decisão.

A tomada de decisão lógica é uma parte importante de todas as profissões baseadas na ciência, onde os especialistas aplicam os seus conhecimentos numa determinada área para tomar decisões informadas. Por exemplo, a tomada de decisão médica geralmente envolve um diagnóstico e a selecção do tratamento adequado. Mas a pesquisa de tomada de decisão naturalista mostra que em situações com maior pressão de tempo, riscos maiores ou maiores ambiguidades, os especialistas podem usar a tomada de decisão intuitiva em vez de abordagens estruturadas (Bazerman & Moore, 2009). Eles podem seguir uma decisão baseada no reconhecimento que se encaixa na sua experiência e chegar a um curso de acção sem pesar alternativas.

O ambiente do tomador de decisão pode desempenhar um papel no processo de tomada de decisão. Por exemplo, a complexidade ambiental é um factor que influencia a função cognitiva. Um

ambiente complexo é um ambiente com um grande número de diferentes estados possíveis que vêm e vão ao longo do tempo (Simona, 1995).

Considera-se processo decisório ou de tomada de decisão aquele que compreende as etapas que partem desde o princípio da decisão até a sua aplicação, num debate consultivo de forma racional para que se chegue a uma decisão assertiva.

A tomada de decisão é geralmente definida como um processo ou sequência de actividades envolvendo estágios de reconhecimento do problema, busca de informações, definição de alternativas e a selecção de um actor de uma, dentre duas ou mais alternativas consistentes com as preferências classificadas (Simon, 1977). Esta perspectiva, encaixa-se com a definição oferecida por Chiavenato (1994) que prioriza o estudo matemático de estratégias para tomada de decisão óptima entre opções envolvendo diferentes riscos ou expectativas de ganho, ou perda dependendo do resultado.

Para este estudo, o conceito de decisão que será adoptado aproxima-se da visão de Chiavenato. Deste modo, decisão implicará o exercício cognitivo, facilmente influenciado por factores exógenos e endógenos, com vista a escolha de uma alternativa, entre duas ou mais conflitantes, baseando-se em critérios específicos e previamente definidos pelo decisor e com vista a alcançar um objectivo ou solucionar um problema.

Também levar-se-á, neste estudo, em conta que o acto de decidir requiere pensamento crítico, e reflexão para escolher qual caminho seguir ou qual alternativa escolher. Assim, tomar decisão envolve avaliar as diferentes opções disponíveis e escolher aquela que melhor atende as necessidades e objectivos, considerando factores como riscos, benefícios, custo e consequências.

1.2.1.2. Género

O termo género é um dos que mais gera controvérsias e alcança poucos consensos. Tal sucede porque, enquanto alguns consideram género o mesmo que sexo (masculino-feminino), a perspectiva feminista distanciou-o da noção de sexo, para incluir outras identidades que podem ser biológicas ou não, e que podem estar associadas ou desassociadas com o sexo do indivíduo à nascença.

De acordo com Connel (2013), a Organização Mundial da Saúde (OMS) e os Objectivos de

Desenvolvimento do Milénio (ODM) dão uma ênfase à questão do género, notando que o género é um veículo estrutural que produz condições de vida desiguais, e que é importante promover igualdade de género, imponderado a mulher na educação, saúde e política.

Entretanto, a visão de género que os governos mundiais adoptam não é suficiente para captar as nuances do conceito género. Tal sucede porque as definições da OMS sobre o género são categóricas tendendo a focar-se em atributos biológicos, e mesmo quando inclui subcategorias como raça, classe social, idade (interseccionalidade) não consegue captar todas as dinâmicas sociais.

De acordo com Connel (2013), o conceito de género envolve múltiplas pessoas e categorias, ligando corpos e instituições. Assim, o género engloba, ao mesmo tempo, relações económicas, relações de poder, relações afectivas e relações simbólicas operando nos níveis intrapessoal e interpessoal, institucional e na sociedade em geral.

Para os efeitos deste estudo, entendemos o termo género como uma construção social e cultural fluida e não um atributo essencialmente biológico fixo e sem alterações possíveis. Definimos género como características sociais e culturais associadas às diferenças entre homens e mulheres, diferentes dos atributos biológicos entre os sexos masculinos e femininos. Em outras palavras, tratam-se dos papéis, expectativas, e comportamentos e modo de agir socialmente esperados das pessoas numa determinada sociedade pelo facto de terem biologicamente o sexo masculino ou feminino.

1.2.1.3. Políticas Públicas

Para Dye (2011:1), na sociedade, as pessoas exigem constantemente satisfação do seu desconforto. Assim, toda a acção do governo para resolver ou aliviar esse desconforto será a política pública. As políticas públicas exigem despesas do governo, apesar da existência de políticas regulamentares que não se reflectem na despesa pública, mas afectam os cidadãos. Ou seja, a política pública é o que o governo decidir fazer, ou não fazer, que pode estar na regulação do comportamento, na organização de burocracias, na distribuição de benefícios e na extracção de impostos. Isto porque, na sociedade, as pessoas exigem constantemente a satisfação das suas necessidades ou desconfortos. Portanto, toda a acção do governo para resolver ou aliviar esse

desconforto será a política pública.

Por outro lado, Birkland (2011:4-9) afirma que “a elaboração de políticas tem a ver com a resolução de problemas”, pelo que a política é “uma declaração — por parte do governo, em qualquer nível do que pretende fazer sobre. Tais declarações podem ser consultadas na Constituição, nos estatutos, na regulação, na lei da advocacia (isto é, nas decisões de decisão), na agência ou nas decisões de liderança, ou mesmo em mudanças no comportamento dos funcionários públicos a todos os níveis”.

A partir dessas definições, pudemos compreender que em todo processo de fazer política pública, o governo é o principal actor com tempo para resolver ou tentar aliviar problemas, ou desconfortos na sociedade, visando a criação de um bem-estar público.

No nosso entendimento, as políticas públicas são intrinsecamente ligadas ao processo de governação e são o elo tangível entre as expectativas e anseios da população e as acções e realizações dos detentores de cargos políticos. Desta forma, as políticas públicas são entendidas como as decisões e acções governamentais, resultantes das demandas da sociedade, com vista a solucionar os problemas e responder aos anseios da sociedade. São consequência da propensão natural dos seres humanos de ter necessidades infinitas e facilmente alastráveis a outros membros da sociedade.

1.3. Quadro Teórico

Esta subsecção pretende discutir a perspectiva teórica a ser utilizada no trabalho. Tratando-se de um trabalho científico, a teoria desempenha um papel fulcral para leitura dos fenómenos sociais. Uma vez que o trabalho pretende analisar o envolvimento da mulher no processo decisório, socorrer-se-á da teoria institucionalista na sua vertente histórica, por ser a que mais se adequa a analisar o funcionamento e as dinâmicas institucionais.

1.3.1. Teoria Institucionalista

O Institucionalismo Histórico é uma teoria inserida no paradigma institucional, um dos mais amplos nas ciências sociais. Assim, antes de discutir o Institucionalismo Histórico, é relevante discutir o Institucionalismo e a sua evolução ao longo do tempo. Isto servirá para entender que a abordagem adoptada não é uma teoria completamente nova, mas uma melhoria de teorias antigas,

portanto, contendo pressupostos de outras abordagens teóricas.

Como nota Thelen e Steinmo (1992), durante muito tempo, cientistas políticos, sociólogos e economistas estudam as instituições numa tentativa de explicar como os homens moldaram e estruturaram o jogo da política. O ponto de partida é que “as instituições são importantes, e que importam mais do que qualquer outra coisa que possa ser usada para explicar a decisão política”. Assim, entender como emergem e se desenvolvem ajudará na compreensão de como os actores políticos são constrangidos e incentivados a agir na política (Fioretos et al., 2016; Ma, 2007). Neste sentido, compreender o que é uma instituição será um passo necessário para uma compreensão alargada da política e do desenvolvimento político.

Como nota Furstenberg (2016), embora as instituições tenham sido estudadas em muitas tradições, são difíceis de definir. Isto porque as instituições podem abraçar coisas simples e complexas, como sexismo e voto, costumes como apertos de mão e cumprimentos, exércitos, constituições, etc. Para este autor, uma instituição é “uma regra que determina uma forma ou função”. (Furstenberg, 2016, p.48)

No entanto, esta definição é insuficiente para compreender o que as instituições pretendem. Uma definição bem conhecida das instituições é de Peter Hall e Taylor, segundo a qual, as instituições são “todas regras formais, procedimentos de conformidade e práticas operacionais padrão que estruturam a relação entre indivíduos em várias unidades políticas e económicas.” (Hall, 1986, Apud Thelen & Steinmo, 1992, p. 2).

Assim, uma instituição limita e constrange a política, mas nunca é a única “causa” dos resultados (Thelen & Steinmo, 1992, p. 3), ela só ajuda a prever o provável rumo de acção que os actores políticos provavelmente seguirão.

Vale notar que, embora haja uma tendência de considerar como instituições apenas as formais (e muitas vezes escritas) regras e procedimentos, outros estudiosos também consideram regras e procedimentos informais como instituições suficientemente fortes para definir e limitar os intervenientes políticos na arena política. Assim, para Douglas North, “as instituições são as regras do jogo numa sociedade ou, mais formalmente, são os constrangimentos criados pelos

homens e que moldam a interação humana”. Elas incluem qualquer forma de restrição que os seres humanos concebem para moldar a interação humana, trabalhando como uma estrutura que molda o intercâmbio humano em política, sociedade ou económica.

A mudança institucional molda a forma como as sociedades evoluem ao longo do tempo, e são a chave para compreender a mudança histórica. As instituições podem ser formais ou informais, constrangimentos formais, uma regra que os seres humanos concebem no domínio formal-legal, enquanto as convenções informais são convenções e códigos de comportamento estabelecidos nas rotinas diárias e sem força legal. Além disso, as instituições podem ser criadas, como o caso da Constituição dos Estados Unidos; ou podem simplesmente evoluir ao longo do tempo, como faz o direito comum (Koning, 2016; North, 1990).

1.3.2. Institucionalismo Histórico

A teoria do Institucionalismo Histórico chama a atenção para o papel dos fenómenos temporais na influência da origem e da mudança nas instituições que regem as relações políticas e económicas numa tentativa de compreender as origens, a evolução e as consequências das instituições criadas humanamente através do tempo e do lugar (Fioretos et al., 2016).

Isto é visto para sugerir que uma vez que um grande evento surge, a mudança torna-se difícil de ocorrer a menos que outro grande ou imprevisível evento aconteça. Em outras palavras, a vida política é condicionada pelo passado. De acordo com a perspectiva do Institucionalismo Histórico, acredita-se que um conjunto historicamente construído de constrangimentos institucionais e de *feedback* estrutura o comportamento dos actores políticos e grupos de interesses durante o processo de elaboração de políticas (Beland, 2017). Como esta teoria dá importância ao passado e à história, ao analisar questões políticas e sociais do presente, é, portanto, relevante encontrar o ponto de partida de uma determinada questão em análise.

Na verdade, Mahoney (2000) citado pela Koning (2016, p.644), nota que o grande apelo metodológico deste tipo de explicação é que fornece um ponto de partida claro para a narrativa causal e, como tal, uma “causa inicial” de mudança identificável. Por exemplo, pode-se explicar a industrialização como consequência da invenção do motor a vapor e, mais recentemente, a constituição da União Europeia sendo vista como consequência do Tratado de Roma, assinado

na década de 1950.

Ao dar importância à história e não à racionalidade nem à cultura, o Institucionalismo Histórico dá-nos a possibilidade de ver os agentes políticos como agentes e produtos da vida política. A razão pela qual esta abordagem nega em parte a racionalidade é que os institucionalistas históricos tendem a ver os actores políticos não tanto como maximizadores racionais e conscientes, mas como os que seguem as regras (Thelen & Steinmo, 1992).

Em outras palavras, por vezes, decisões racionais podem ir contra o sistema de crença ou cultura organizacional em algumas organizações, pelo que os actores políticos preferirão tomar um rumo que, apesar de não ser economicamente racional, satisfará a organização. Como nota Thelen e Steinmo, esta abordagem permite-nos examinar a relação entre os actores políticos como objectos e como agentes da história.

Nesse sentido, acrescentam os autores, “as instituições que estão no centro das análises institucionais históricas, desde os sistemas partidários à estrutura de interesses económicos, como as associações empresariais, podem moldar e condicionar estratégias políticas de forma importante, mas são também o resultado (consciente ou não intencional) de estratégias políticas deliberadas, de conflitos políticos e de escolha” (Thelen e Steinmo, 1992. p.7).

Outros conceitos fundamentais na teoria do Institucionalismo Histórico são o *path dependence* e as *conjunturas críticas*. Assim, Furstenberg explica que o Institucionalismo Histórico gira em torno de duas ideias fundamentais: *conjunturas críticas*, que foram momentos de incerteza na história, e, seguindo cada conjuntura crítica, e *path dependence*, que é um bloqueio de todas as alternativas ou um bloqueio de um único caminho para alguma incerteza seguinte (Fürstenberg, 2016).

A expressão *path dependence* denota definições mais amplas e estreitas de dependência do caminho. No sentido mais lato, refere-se à relevância causal das fases anteriores na sequência temporal, ou seja, “a história é relevante”, portanto, o que aconteceu num momento anterior afectará os resultados possíveis de uma sequência de acontecimentos ocorridos num momento posterior (Sewell, 1996 *Apud* Pierson, 2000, p. 253).

A noção de *path dependence* explica que, uma vez que um país ou região inicia uma trajetória, os custos da inversão são muito elevados, pode haver outras escolhas, mas as estruturas de certas instituições obstruem uma inversão fácil (Levi, 1997, *Apud* Pierson 2000, p. 253). Desta forma, o uso da dependência do caminho na explicação de padrões de emergência institucional, persistência e mudança é de grande importância para os cientistas políticos e estudiosos da Administração Pública.

A teoria institucionalista mostra-se como a mais adequada para analisar o fenómeno do envolvimento da mulher no processo decisório da Administração Pública moçambicana, visto que a corrente do Institucionalismo Histórico procura ressaltar o papel das instituições, formais ou informais, na estruturação e desempenho dos actores políticos (Thelen & Steinmo, 1992). Ela sugere que eventos no passado, bem como a cultura ou tradição, são relevantes para explicação das acções dos actores políticos em tempos presentes. Por exemplo, se no passado ou no momento da fundação de um Estado, houve abertura ao pluralismo político e divergência de ideias, há grande probabilidade de, no presente ou futuro, haver mais abertura para o pluralismo político. O mesmo pode suceder se, nos primórdios da fundação de um Estado, houve inclusão da mulher na governação e a sua inclusão implicou real contribuição no processo decisório.

No presente trabalho, utilizou-se a teoria do Institucionalismo Histórico para analisar o envolvimento da mulher no processo decisório na administração pública, com enfoque na administração do Distrito Municipal KaMavota; 2015–2020. Desta feita, pretendia-se ver como e que eventos históricos (trajetória histórica, cultura, tradição, ou seja, e as instituições no geral) têm levado à abertura, ou não, da participação da mulher. Ao analisar o envolvimento da mulher no processo decisório, focando-se no papel das instituições historicamente, poder-se captar a qualidade do produto das instituições políticas - as políticas públicas. Se as decisões que resultam em políticas públicas foram tomadas sem o amplo envolvimento da mulher, pode-se antever que as políticas públicas, naquelas circunscrições, vão refletir vontades e preferências dos homens, que são a maioria no processo decisório, e não das mulheres.

Capítulo II

2. METODOLOGIA

Neste capítulo, pretende-se mostrar como foi desenvolvido o estudo, através da aplicação de diversos métodos e técnicas, com vista a dar um maior entendimento da abordagem e do procedimento usados no tratamento do assunto em discussão. Através da adopção de uma metodologia qualitativa, este capítulo é constituído por itens referentes ao tipo de pesquisa, método de abordagem, método de procedimento, técnicas de pesquisa, população e amostra e limitações do estudo.

De acordo com Gil (2002, p. 58), o termo metodologia diz respeito à forma como o pesquisador mostra como foi desenvolvido o trabalho, considerando os objectivos do mesmo.

No sentido de captar melhor o fenómeno do envolvimento da mulher no processo decisório na Administração Pública, no caso da administração do DMKV, no período 2015-2020 recorreu-se à pesquisa qualitativa. Este tipo de pesquisa, segundo Marconi e Lakatos (2010) tem como premissa analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano e ainda fornecendo análises mais detalhadas sobre as investigações, atitudes e tendências, razão pela qual, dar-se-á mais importância às atribuições de significados por parte dos diferentes funcionários e funcionárias, aos diversos incentivos e constrangimentos que as mulheres encontram para participar no processo decisório do distrito em análise.

Quanto à abordagem, a pesquisa seguiu o método dedutivo. Este método parte das teorias e leis, e na maioria das vezes prediz a ocorrência dos fenómenos particulares (conexão descendente) (Gil, 2002). O método dedutivo, de acordo com a acepção clássica, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente da sua lógica (Gil, 2008).

Este método não pode ser aplicado rigorosamente nas ciências sociais, pois não há teorias consideradas “indiscutíveis” como nas ciências exactas. Contudo, usou-se o método dedutivo, pois se partiu de base teórica ligeiramente consistente para chegar a conclusões relativas ao envolvimento das mulheres no processo decisório no distrito municipal KaMavota. De forma específica, partiu-se de conhecimentos gerais sobre o género, participação política, e políticas

públicas, em termos globais, e procuramos perceber como é que esses conceitos são aplicados no Distrito Municipal KaMavota, de modo a confirmar, ou não, se as acepções tidas como gerais no tocante ao envolvimento da mulher na administração pública também são verificadas no contexto particular do DMKV.

Quanto ao método de procedimento, usou-se o estudo de caso ou método monográfico. Este método parte do princípio de que não é possível fazer um estudo que envolva todas as unidades de análise possíveis em um tema de pesquisa. Nestes casos, a alternativa prática é o estudo de um caso em profundidade a fim de que este possa ser considerado representativo de muitos outros (Gil, 2008). Nesta pesquisa, escolheu-se o DMKV para a realização do estudo dentre outros casos possíveis e disponíveis para a análise.

No que diz respeito às técnicas de pesquisa, usou-se a pesquisa bibliográfica, materializada através da consulta de livros e artigos científicos que nos forneceram informações sobre aspectos inerentes à área de tomada de decisão, género, administração pública moçambicana e políticas públicas.

Em termos de técnica de recolha de dados, a pesquisa recorreu à entrevista semi-estruturada e à observação directa. Para o primeiro método, foram realizadas 10 entrevistas (com 5 mulheres e 5 homens), cujos participantes foram seleccionados usando critérios de amostragem por conveniência. Já a observação, materializou-se a partir do momento em que a pesquisadora entrou em contacto com o ambiente, com grupo e com a realidade em estudo no processo de colecta de dados, de modo a ter uma visão mais ampla do contexto, para complementar as informações provenientes das entrevistas.

De modo a salvaguardar a identidade dos participantes da pesquisa, fez-se a identificação dos entrevistados por ordem numérica de entrevista. Os dados colhidos através das entrevistas e dos inquéritos constituem a informação-chave para esta pesquisa. Para análise de dados utilizou-se a técnica de análise de conteúdo que visa compreender os significados subjacentes, os temas, as tendências e os padrões presentes no material analisado, permitindo explorar diferentes questões de pesquisa, investigar opiniões, atitudes, crenças, representações sociais, discursos políticos, textos literários, entre outros (Gil, 2008).

População

Segundo Marconi & Lakatos (2009, p. 45), “população é um conjunto de elementos com pelo menos uma característica em comum observável”, portanto, a Administração do Distrito Municipal KaMavota (DMKV), contempla um total de 107 funcionários efectivos, esses que integram a população segmentada.

Método de Amostragem

No que concerne ao tipo de amostragem, recorreu-se à intencionalidade como critério de construção da amostra, ou seja, de selecção dos indivíduos a serem entrevistados. Gil (2008) afirma que a intencionalidade estabelece a possibilidade de seleccionar os elementos do universo intencionalmente em função dos interesses e dos objectivos por se atingir, assim como das características do grupo-alvo, sendo condição que estas sejam do conhecimento do investigador para a sua aplicação.

Com intencionalidade, como método de amostragem, definiu-se um total de 30 participantes. Portanto, considerou-se esta amostra suficiente e permitiu que se aprofundasse a informação sobre o caso em estudo.

3.1. Considerações éticas

O trabalho de investigação científica é uma actividade humana de grande responsabilidade ética pelas características que lhe são inerentes. O olhar da ética na investigação abrange todas as etapas do processo de investigação, enquanto preocupação com a qualidade ética dos procedimentos e com o respeito pelos princípios estabelecidos. Entre os requisitos básicos a considerar na avaliação ética de um projecto de investigação científica incluem-se a relevância do estudo, a validade científica, a selecção da população em estudo, a revisão ética independente, a garantia de respeito dos direitos dos participantes (especificamente, consentimento informado, esclarecido e livre, bem como a confidencialidade e protecção dos dados) em todas as fases do estudo.

Com efeito, na presente pesquisa, foram respeitados preceitos éticos como legitimidade das informações, privacidade e anonimato dos entrevistados, sigilo das informações sensíveis, uso da informação somente para o propósito declarado, e destruição de todo material primário, finda a pesquisa, tornando os resultados desta pesquisa públicos.

2.2. Limitações de Pesquisa

Uma das limitações da pesquisa revelou-se na escassez de informação sobre o tema de envolvimento da mulher no sector público moçambicano. Isso impediu a construção de um quadro teórico que incluísse as variáveis culturais específica a este contexto. A outra limitação tinha que ver com a resistência no fornecimento das informações por parte do grupo-alvo a entrevistar. Por tratar-se de um tema sensível, os funcionários do DMKV mostraram relutância em participar das entrevistas ou em fornecer respostas detalhadas, ainda que lhes tenha sido garantida a confidencialidade das respostas, por temer represálias. Isto de certa forma limitou a quantidade de informação por analisar e a quantidade de pontos de vista por captar, o que, segundo as nossas expectativas, iria enriquecer a pesquisa.

Com efeito, o plano inicial era realizar 30 entrevistas (15 com mulheres e 15 com homens) com idades e perfis variados, mas só conseguimos realizar 27 (vinte e sete), 14 com mulheres e 13 com homens, que concordaram em fornecer informações para a nossa pesquisa. A ausência de outros membros deveu-se, em grande parte, à falta da consciência de que há separação entre as estruturas do partido no poder e as dos Estado. Ou seja, sendo muitos dos funcionários públicos no DMKV igualmente membros do partido, mostravam restrições em partilhar algumas informações que eles julgavam que poderiam comprometer interesses do partido, pois acreditavam que estas teriam implicações nas suas carreiras e aspirações profissionais.

A constatação verificada durante o trabalho de campo pode ser um indicador para próximas pesquisas a fim de se entender e discutir a conexão existente entre um partido político e o Estado, nos níveis mais inferiores da Administração Pública e que implicação isso tem na prestação de serviços públicos para os cidadãos e a sociedade no geral.

CAPÍTULO III

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

3.1. BREVE DESCRIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO DISTRITO MUNICIPAL KAMAVOTA

O DMKV é um dos distritos do Município da Cidade de Maputo e tem uma superfície de 32.509 Km². Faz limite com os distritos municipais de KaMaxaquene e de KaMubukwana. Importa ressaltar que o mesmo já teve designações diferentes ao longo da evolução histórica do município. Com a aprovação da Resolução n.º 19/2000, de 15 de Junho, o DMKV tinha a designação de Distrito Municipal n.º 4; com a Resolução n.º 12 AM/2009 de 25 de Novembro de 2009 passou a ter a ser chamado Distrito Municipal de Mavota; depois da Resolução n.º 20/AM/2010 de 17 de Março de 2010 passou a ter a designação actual de Distrito Municipal KaMavota.

Em termos populacionais, em 2021, o DMKV tinha uma população de 326.771 habitantes, sendo o bairro das Mahotas o mais populoso, com um total de 57.750 habitantes, e o bairro FPLM o menos populoso, com 10.722 habitantes (INE, 2021). No distrito em análise, cerca de 37.307 habitantes estão na faixa etária de 20 a 24 anos (INE, 2021). O distrito é constituído por 11 bairros, conforme se pode observar na tabela abaixo:

Tabela 1: Bairros do Distrito Municipal KaMavota

BAIRROS DO DISTRITO MUNICIPAL KAMAVOTA
3 de Fevereiro
FPLM
Mahotas
Albazine
Hulene "A"
Hulene "B"
Mavalane "A"
Mavalane "B"
Costa do Sol
Ferroviário
Laulane

Fonte: Elaborada pela autora com base em (CMCM, 2023)

Em termos de infra-estruturas sócio-económicas, o distrito tem um total de 36 instituições escolares, sendo 23 escolas públicas do nível EP1 - Ensino Primário do 1º Grau e EP2 - Ensino

Primário do 2º Grau; 9 (nove) do nível ESG 1º Ciclo - Ensino Secundário Geral do 1º Ciclo; e 4 ESG 2º Ciclo - Ensino Secundário Geral do 2º Ciclo (INE, 2021). O distrito conta também com um total de 8 unidades sanitárias, das quais 1 (uma) é Hospital Geral, e 7 (sete) são Centros de Saúde que fornecem serviços de saúde diversos desde partos, vacinação, consultas externas, consultas de estomatologia, entre outros (Ibid).

As actividades de geração de renda no DMKV variam entre comércio de média e larga escala, agricultura familiar, construção civil, serviços domésticos, trabalho no sector público, transporte de pessoas e bens, indústrias alimentares, indústria do vestuário, indústria da madeira entre outras empreitadas particulares (INE, 2013; INE, 2021).

3.1.1. Administração do Distrito Municipal KaMavota

A Sede da Administração do DMKV situa-se na Rua da Beira nº688. Possui um total de 107 funcionários públicos, dos quais 49 são homens e 58 são mulheres. Além destes, a instituição opera com mais de 200 funcionários sazonais.

Em relação aos cargos de chefia ocupados pelas mulheres na Administração do DMKV, constatou-se que apenas 2 (duas) mulheres ocupam cargos de chefia (Chefe de Secretaria e Secretária Executiva); contra 4 (quatro) homens que ocupam, respectivamente, os cargos de Chefe do Departamento de Serviços Municipais; Chefe do Departamento de Assistência aos Bairros; Chefe do Departamento de Administração, Recursos Humanos e Finanças.

Com efeito, embora haja mais mulheres a trabalharem nos diferentes sectores da sede administrativa do distrito, poucas ocupam cargos de chefia, o local onde grande parte das decisões são tomadas. Em outras palavras, dos 6 (seis) cargos de chefia existentes na administração do distrito, 4 (quatro) são ocupados por homens e 2 (dois) são ocupados por mulheres. Importa referir que os cargos de chefia ocupados pelas mulheres não abrangem os cargos de tomada decisão em qualquer organização, o que sugere que as suas opiniões e aspirações podem não ter a devida atenção, embora sejam a maioria na organização.

Em termos dos serviços prestados, de acordo com a Entrevista 1, no distrito em análise prestam-se os seguintes serviços públicos:

- Planeamento Urbano;

- Emissão de Licenças de Construção;
- Saneamento do Meio Ambiente;
- Emissão de DUATs; e
- Manutenção de Infra-estruturas: estradas e valas de drenagem.

3.2. Descrição e Apresentação do Perfil dos Entrevistados

Antes de discutir sobre os resultados da nossa pesquisa e sobre o envolvimento da mulher no processo decisório, no DMKV, apresentaremos o perfil dos entrevistados cujas declarações servirão de base para análise posterior. Por questões éticas, os seus nomes serão omitidos para manter as suas identidades em anonimato, através da enumeração das entrevistas. Tal serve para evitar que os mesmos possam sofrer uma eventual represália por alguma opinião prestada durante a realização das entrevistas para o presente trabalho.

No total, foram realizadas 7 (sete) entrevistas com os funcionários da Administração do DMKV. Destas, 4 (quatro) foram realizadas com mulheres e 3 (três) com homens. Em termos de perfil, verificou-se que a idade dos entrevistados varia entre 27 anos e 65 anos. O nível académico dos funcionários vai do nível médio (12^a classe) ao nível superior (licenciatura). Os entrevistados formaram-se e exercem as suas actividades nas áreas como Administração Pública, Serviço Social, Finanças e Direito. A maior parte deles são igualmente residentes no DMKV e outros residem no Município da Matola. Em seguida sintetizamos a informação apresentada em forma de tabelas.

Tabela 2: Perfil dos entrevistados

INFORMAÇÃO BÁSICA DOS ENTREVISTADOS					
Série	Idade (em anos)	Local de Residência	Estado Civil	Nível Académico	Área de Formação
A	65	No Distrito	Casado	Médio	Recursos Humanos
B	44	Fora do Distrito	Solteiro	Licenciatura	Contabilidade e Auditoria
C	35	Fora do Distrito	Solteiro	Licenciatura	Direito
D	28	Fora do Distrito	Solteira	Licenciatura	Serviço Social
E	27	No Distrito	Solteira	Médio	Não Especificado

F	49	No Distrito	Solteira	Médio	Não Especificado
G	35	No Distrito	Solteira	Licenciatura	Administração Pública

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do trabalho de campo.

Tabela 3: Faixa etária dos entrevistados

FAIXA ETÁRIA DOS ENTREVISTADOS	
Menos de 35 anos de idade	8
Dos 36 aos 60 anos de idade	12
Mais de 60 anos de idade	7

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do trabalho de campo

Tabela 4: Grau de escolaridade dos entrevistados

GRAU DE ESCOLARIDADE DOS ENTREVISTADOS	
Nível Superior	12
Nível Médio	15

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do trabalho de campo

Como foi ilustrado nas tabelas 3 e 4, considerando uma amostra estatisticamente representativa da população, os dados revelam que a maioria dos funcionários encontrados na administração do DMKV são jovens e indivíduos com o nível acadêmico superior.

Na tabela 3, nota-se que dos 27 (vinte sete) entrevistados, 8 (oito) são menores de 36 anos de idades. Entretanto, 12 (doze) afirmaram ter idades que variam entre 36 e 60 anos, e 7 (sete) avançou ser maior de 60 anos de idade. A existência de mais jovens em relação a adultos e idosos na Administração do distrito mostra uma tendência de mudança de paradigma, evidenciada pela mudança geracional e existência de funcionários mais propensos a aceitarem como “natural” a inclusão da mulher tanto na prestação de serviços públicos como na tomada decisões que afectam uma grande maioria dos munícipes.

Por sua vez, a tabela 4 mostra que, dos 27 (vinte sete) entrevistados, 12 (doze) afirmaram possuir formação superior, em detrimento de 15 (quinze) que afirmaram possuir apenas o nível médio de escolaridade. A prevalência de pessoas com um nível de escolaridade relativamente superior pode sugerir que os funcionários públicos sejam conscientes da importância do envolvimento da mulher no processo decisório para a qualidade das políticas públicas que serão tomadas.

3.3. Género e Participação Política no Distrito Municipal KaMavota

Como foi discutido nas secções anteriores, a igualdade de género constitui uma das prioridades do Governo de Moçambique. Após a assinatura do Protocolo da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) sobre o Género e Desenvolvimento em 2005, Moçambique comprometeu-se com o objectivo de atingir uma paridade de 50/50 de mulheres em posições de tomada de decisão, públicas e privadas, abrindo o caminho para outro forte compromisso para a igualdade do género (Karberg, 2015).

Compreender o envolvimento da mulher nos níveis micros de governação permitirá compreender se a implementação dos regulamentos e legislações internacionais assumidos por Moçambique, e os instrumentos normativos internos, têm sido efectivamente implementados a todos níveis e não somente a nível central. Sendo os governos locais os que interagem directamente com o público, entender como os funcionários públicos afectos a essas unidades de governação entendem a questão do género e envolvimento da mulher no processo decisório, permite prever a maneira como esses governos lidam ou poderão lidar com o público, enquanto prestadores de serviços públicos.

De modo a dar vazão a estas discussões, o estudo procurou saber qual era o entendimento das mulheres da Administração do DMKV sobre a importância do envolvimento da mulher na qualidade das políticas públicas.

Em torno da questão, uma das nossas entrevistadas, apesar de estar na Função Pública há mais de 10 anos e possuir uma formação superior, mostrou dificuldades de explicar o seu entendimento sobre género, limitando-se a afirmar o seguinte: “*género tem a ver com o envolvimento da mulher, incluir mais mulheres.*” (Entrevista 2, 13/02/2023). Na sequência, outra entrevistada, porém com um nível de escolaridade relativamente baixo, explicou que, para ela, o termo género refere-se à “*diferença de sexo.*” (Entrevista 3, 13/02/2023). Ainda sobre esta temática, outra funcionária

sustentou que género “*pode ser uma característica que diferencia os homens das mulheres, ex.: género feminino e género masculino.*” (Entrevista 4, 17/02/2023).

Indo para a perspectiva dos homens, percebeu-se que estes mostraram mais dificuldade que as mulheres em apresentar o seu conceito de género. Um dos entrevistados afirmou que género tem a ver com “*distinção entre homens e mulheres*” (Entrevista 1, 13/02/2023), enquanto o outro disse: “*género é a diferença entre homem e mulher*” (Entrevista 5, 17/02/2023).

Como pode se ver nos depoimentos acima apresentados, quer os homens quer as mulheres entrevistadas têm a tendência de confundir o género com sexo. Esse entendimento, para além de excluir pessoas que podem se identificar nem como homens nem como mulheres, como um terceiro género ou uma mistura dos dois primeiros, tem a potencialidade de excluir deficientes, crianças e outras categorias geralmente marginalizadas.

O entendimento limitado sobre o género e as suas ‘nuances’ por parte dos provedores de serviços públicos, quer sejam homens ou mulheres, tem o potencial de retardar a transversalização do género no processo de produção de políticas públicas em Moçambique. Servidores públicos conscientes sobre a importância do equilíbrio de género podem estar mais preparados para incluir e envolver a mulher e outros grupos na formulação e implementação de políticas públicas.

Questionados sobre o envolvimento da mulher na função pública, parte do nosso grupo-alvo para respondeu nos seguintes termos: “*o envolvimento da mulher na função pública é muito positivo, visto que existe uma considerável percentagem da mesma nos diversos cargos de tomada de decisão.*” (Entrevista 6, 23/02/2023). Outros entrevistados, embora tenham alegado que o envolvimento da mulher na função pública seja positivo, tiveram dificuldade em explicar as razões que fazem desse envolvimento positivo. Isso demonstra que a sociedade, em geral, e os funcionários públicos do DMKV, em particular, embora tenham noções sobre a importância da inclusão das mulheres em todos os sectores da vida social e política no país, ainda têm limitações em entender a mudança que a inclusão pode trazer para as próprias mulheres e o bem-estar da sociedade no geral.

Devido a sua dificuldade em responder sobre a importância do envolvimento da mulher na Função Pública, quase todos entrevistados não conseguiram responder sobre os entraves e empecilhos que o não envolvimento da mulher na Administração Pública pode trazer para as instituições e para

sociedade. A grande maioria dos entrevistados seguiu o discurso do “politicamente correcto” de que “*não existem dificuldades ou obstáculos para o envolvimento da mulher na Administração Pública no país*”, acrescentando que, tanto mulheres como homens, possuem as mesmas condições nas instituições. Todavia, um entrevistado respondeu:

A falta de confiança por parte dos chefes dificulta o envolvimento da mulher na Função Pública. Quando as mulheres não são confiadas pelos chefes, elas não vão querer seguir e elevar as suas carreiras, vão acreditar que aí onde elas estão vão terminar aí. Quando os chefes só promovem os homens e nunca promovem as mulheres, mesmo quando ela estudou, aí elas não vão crescer mesmo. Elas vão ficar aí mesmo. Vão entender que elas só servem para tratar processos e nunca vão ser chefes também. Mas quando os chefes confiarem nas mulheres, e ver que essa trabalha muito e sabe das coisas, elas vão acreditar que então tudo é possível. Tudo o que conta mesmo é a confiança. (Entrevista 4, 17/02/2023).

O depoimento acima coaduna com as constatações do Neuse (1976), quando afirma que as mulheres estão localizadas em escalões organizacionais inferiores, porque são mais passivas, dependentes e receptivas à autoridade do que os homens e devido ao conflito do papel feminino, entre as obrigações familiares e de carreira que muitas vezes vicia o último.

Relativamente ao impacto do envolvimento da mulher na qualidade das políticas públicas, os entrevistados responderam o seguinte: “*na minha opinião, o envolvimento da mulher aumenta a qualidade das políticas públicas. Se a mulher for envolvida nas políticas públicas, todas as pessoas saem a ganhar, e as mulheres vão ter os seus interesses garantidos*” (Entrevista 4, 17/02/2023). Outro entrevistado explicou que “*o envolvimento das mulheres nas políticas não produz muitos benefícios. Só chamar as mulheres para lhes ouvir, só lhes chamar para implementar as decisões, isso não vai mudar nada. As mulheres devem ser elas a decidir, o envolvimento da mulher só seria benéfico se a mulher pudesse decidir.*” (Entrevista 2, 13/02/2023).

Assim, pode-se perceber que há um entendimento claro por parte dos funcionários públicos entrevistados que o envolvimento da mulher no processo de produção de políticas públicas tem um impacto positivo na qualidade das mesmas. Porém, ficou evidente que os entrevistados e entrevistadas têm consciência de que esse envolvimento pode ser superficial, se o papel da mulher se limitar apenas a ser ouvida e/ou executar as decisões tomadas. Por isso, propõem que, para que as políticas públicas tenham qualidade no âmbito do envolvimento da mulher, ela deve fazer parte de todos os órgãos de administração, incluindo os de tomada de decisão.

A partir desses depoimentos e das contribuições do Institucionalismo Histórico, há necessidade de se prestar atenção nas consequências de longo prazo que determinadas escolhas políticas podem ter para as instituições públicas e privadas. Assim, pode-se compreender como as instituições criadas no passado, bem como as escolhas que as constituíram, estruturam as relações sociais e políticas no presente. Não se trata, contudo, de atribuir às instituições o carácter de causa exclusiva dos processos políticos, mas de reconhecer que elas são capazes de constranger os actores e limitar a forma com que a disputa política acontece (Thelen & Steinmo, 1992). Logo, as instituições se comportam tanto como causa, afectando como e se determinados actores irão incidir sobre o processo político, quanto como elemento do contexto, facilitando ou limitando a capacidade de acção dos actores políticos.

Uma vez identificadas as principais limitações, o estudo procurou saber dos entrevistados que possíveis soluções e pontos devem ser mudados na produção de políticas públicas, de modo a incluir e a envolver mais a mulher. Nesta senda, uma das entrevistadas venceu que, para aumentar o envolvimento da mulher na Função Pública e, conseqüentemente, melhorar a qualidade das políticas públicas, era necessário *“ouvir mais as opiniões das mulheres; e deixar as mulheres tomar decisões.”* (Entrevista 7, 23/02/2023). Por sua vez, outra entrevistada sugeriu o seguinte: *“para aumentar o envolvimento da mulher na Função Pública, na minha opinião, pode se confiar às mulheres para os cargos de chefia”* (Entrevista 3, 12/02/2023). Esta opinião foi igualmente partilhada por outra entrevistada que propôs *“ter mais mulheres em cargos de tomada de decisão”* como uma das soluções que pode melhorar e facilitar o envolvimento das mulheres na Função Pública e melhorar a qualidade das políticas públicas no país (Entrevista 5, 17/02/2023).

Por outro lado, um dos homens entrevistados forneceu mais detalhes sobre a questão em alusão, afirmando que *“qualquer mudança só é possível se se trabalhar a partir das bases. Deve-se escolarizar, instruir e criar espaço para a mulher, não só na administração pública, mas em todos os sectores da sociedade. A mulher deve ter facilidade em todos os sectores, não deve haver nenhuma barreira.”* (Entrevista 1, 12/02/2023).

Como se pode depreender, há um entendimento sobre a necessidade de ampliar o processo de inclusão e igualdade de género no país, para criar um país em que todos e todas se sintam parte e igualmente necessários, em que todos e todas podem opinar e decidir sobre os principais problemas que enfrentam no seu dia-a-dia. Todavia, essa mudança não ocorre de cima para baixo, tal como

foi mencionado por um dos entrevistados. É uma mudança que deve iniciar das bases e não deve se limitar apenas à função pública, como também se estender a todos os circuitos e sectores sociais.

Os resultados acima vão de acordo com as constatações do Banco Mundial (2013), que postulam que as evidências indicam que as mulheres estão sub-representadas no Governo, nos níveis médio e superior e, em geral, são subordinadas nas estruturas inferiores.

Outro ponto que mereceu destaque nessa discussão sobre o envolvimento da mulher na função pública foi o papel das lideranças e como é que elas podem promover um maior envolvimento das mulheres no sector público. Para esta pergunta, uma das entrevistadas salientou que as lideranças *“não têm feito muito para envolver as mulheres. Elas devem fomentar a ideia que as mulheres devem ser envolvidas no processo de governação.”* (Entrevista 3, 12/02/2023). Outra entrevistada sustentou que *“ultimamente esse papel tem sido desvalorizado. Os líderes pouco fazem para melhorar o envolvimento da mulher na Função Pública. Pouco tem sido feito pelos líderes. Os líderes devem incentivar o envolvimento da mulher para que mais mulheres queiram fazer parte da Administração Pública.”* (Entrevista 4, 17/02/2023).

Ainda sobre as possíveis soluções para mais envolvimento da mulher no processo de tomada de decisões, um dos entrevistados fez saber que as lideranças devem ter um papel muito fulcral na promoção do envolvimento da mulher na Função Pública: *“eles podem colocar mais mulheres a ocupar cargos de tomada de decisão e assim mais mulheres vão se sentir incentivadas”* (Entrevista 7, 23/02/2023).

Pode se inferir que as grandes mudanças, no tocante à inclusão das mulheres na Administração Pública em Moçambique, e não só, só serão possíveis se os tomadores de decisão estiverem conscientes do seu papel nesse processo. Eles devem ser os agentes da mudança, os precursores da mudança na Administração Pública e os que vão garantir a construção de uma sociedade cada vez mais justa.

Os resultados acima corroboram os pressupostos do Institucionalismo Histórico, na medida em que se compreende como as instituições impactam no desenvolvimento dos processos sociais e políticos no envolvimento da mulher na tomada de decisões na administração pública (Pierson, 2004; Lowndes & Roberts, 2013).

De igual modo, os resultados comungam com a aceção de Sarmento (2011), segundo a qual a desigualdade de género vem sendo reconhecida como um factor de perpetuação do subdesenvolvimento e da pobreza, por constatar-se que as mulheres se encontram cada vez mais, e de um modo desproporcional, vulneráveis à pobreza. Por outro lado, reconhece-se que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são condições fundamentais para o desenvolvimento do país.

3.4. Mulher na Administração do Distrito Municipal KaMavota

Depois de reflectirmos sobre as percepções dos funcionários em relação ao género e participação política da mulher na tomada de decisões, iremos, agora, focar as nossas atenções em torno da participação da mulher na Administração do DMKV. A intenção é procurar perceber se as funcionárias e funcionários por nós entrevistadas terão participado de qualquer processo de tomada de decisão a nível da Administração do distrito, partindo do pressuposto de que, em grande parte das unidades administrativas, as decisões têm sido tomadas pelos altos gestores, enquanto o nível operacional pouco ou nada contribui nesse processo.

De salientar que a existência de um alto envolvimento de funcionários, quer sejam homens ou mulheres, na tomada de decisões dentro das instituições pode ser uma evidência da prevalência de um espírito democrático e participativo na organização. Como essa realidade se manifesta no DMKV? Os resultados das entrevistas sugerem que há mais pessoas a participar no processo decisório, embora a diferença com os que afirmaram nunca terem participado seja de apenas um respondente. A tabela 5, a seguir, ilustra melhor o cenário:

Tabela 5: Participação no processo decisório no Distrito Municipal KaMavota

Participação no processo decisório no Distrito Municipal KaMavota	
Participantes no Processo Decisório	14
Não participantes no Processo Decisório	13

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do trabalho de campo

Tabela 6: Género no Processo Decisório no Distrito Municipal KaMavota

Género no Processo Decisório no Distrito Municipal KaMavota

Participantes no Processo Decisório	14
Não participantes no Processo Decisório	13

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do trabalho de campo

As tabelas acima apresentadas mostram as dinâmicas de participação e do gênero no processo decisório no DMKV.

Como mostra a tabela 5, em relação à taxa de participação no processo decisório no distrito, 14 (catorze) entrevistados afirmaram terem participado em pelo menos uma tomada de decisão, contra 13 (treze) que disseram nunca terem participado numa tomada de decisão. Tomando como base a nossa amostra, a diferença entre os funcionários participantes e não participantes na tomada de decisões é mínima (um funcionário, ficando a melhor margem para os que participam).

Embora os dados possam nos levar a considerar o DMKV como uma administração democrática e participativa, muito ainda deve ser feito para ampliar a participação dos funcionários de escalão inferior (mulheres e homens) no processo decisório.

Os entrevistados que afirmaram terem participado de algum processo decisório manifestaram-se da seguinte maneira: *“o processo foi muito participativo e todos que estavam lá eram ouvidos, o que eles pensam e acham sobre o assunto, e depois houve votos e saiu a decisão da maioria; as vezes procuramos encontrar consenso e, se não concordamos, escolhemos a decisão mais votada.”* (Entrevista 3, 12/02/2023). No mesmo diapasão, o outro entrevistado explicou o seguinte: *“achei interessante participar no processo decisório. Minha opinião foi ouvida, pude contribuir com minha opinião, estávamos a discutir sobre um projecto de construção de estrada e ampliação das vias de acesso, dei minha opinião e ela foi ouvida. Foi bom fazer parte da decisão.”* (Entrevista 2, 12/02/2023).

Os posicionamentos que acabámos de descrever depoimento têm embasamento nos estudos do Institucionalismo Histórico, na medida em que as instituições possuem instrumentos de poder e detêm a capacidade de “criar constrangimentos e oportunidades para a acção política, na

distribuição de poder político e em moldar as preferências políticas ao longo do tempo.” (Fioretos et al., 2016, p. 22).

No que diz respeito à tabela 6, em que estão patentes as dinâmicas do gênero no processo decisório na Administração do DMKV, verificou-se que o círculo decisório no distrito é dominado por homens, uma vez que apenas uma mulher, dentre todas as entrevistadas, confirmou ter participado no processo de tomada de decisão. Esta funcionária explicou a sua participação da seguinte maneira: *“eu só participei como assistente. Não se faz sentir a opinião da mulher e deveria ter mais mulheres, dar palavra à mulher e ouvir mais a mulher, porque ela tem opinião e ideias também.”* (Entrevista 5, 17/02/2023).

Essa realidade demonstra claramente que apesar do processo decisório no DMKV ser aparentemente participativo, a mulher tem tido uma participação quase nula. Se a mulher não é devidamente envolvida no processo decisório, as suas opiniões e aspirações, primeiro, enquanto membro da sociedade, e depois, enquanto funcionária pública, têm uma grande potencialidade de serem esquecidas. Ademais, sem o pleno envolvimento da mulher no processo decisório corre-se o risco de produzir políticas públicas que procurarão somente responder os interesses da minoria (homens) e excluir os problemas e anseios da maioria (mulheres), o que evidentemente entra em conflito com o espírito que se espera de um Estado democrático.

Como não basta somente identificar problemas, mas também propor soluções, perguntamos aos nossos participantes quais poderiam ser as possíveis soluções para o problema da participação da mulher na tomada de decisões, com vista a envolver mais a mulher nesse processo.

Enquanto os homens tinham a tendência de reforçar que a ideia de que a situação estava boa e não havia necessidade de mudar qualquer coisa, as mulheres, em contrapartida, demonstravam a necessidade de aumentar o número de mulheres no processo de tomada de decisão a nível do DMKV.

Relativamente a esta questão, um dos nossos entrevistados afirmou: *“acredito que nesta administração não precisa de melhorar nada”* (Entrevista 4, 17/02/2023). A mesma linha de pensamento seguiu um outro entrevistado que afirmou: *“acho que neste momento o distrito está bem representado no diz respeito à participação da mulher no processo de tomada de decisão”* (Entrevista 7, 23/02/2023).

No entanto, uma das funcionárias sustentou que “*é necessário dar-se mais espaço às mulheres no processo de tomada de decisão, e colocar mais mulheres nos cargos de chefia*” (Entrevista 5, 17/02/2023). Outra entrevistada sugeriu que “[para melhorar o envolvimento da mulher na tomada de decisão] *deve-se colocar as mulheres em cargos de tomada de decisão, deve se dar espaço às mulheres. Elas têm muito a dar.*” (Entrevista 2, 12/02/2023). Na mesma senda, outra funcionária entrevistada foi mais peremptória: “*se colocarmos mais mulheres nos cargos de chefia, as coisas vão sair bem, as nossas ideias vão ser ouvidas, as mulheres vão nos defender. Você sabe: mulher defende mulher.*” (Entrevista 6, 23/02/2023).

As opiniões colhidas nas entrevistas sugerem muitos elementos para reflexão. Primeiro, os problemas das mulheres só são amplamente percebidos por outras mulheres, pois têm a sensibilidade de se identificar com os das outras e considerá-los importantes, visto que elas ou os vivem ou já os viveram. Segundo, os homens dificilmente terão consciência dos problemas das mulheres sem que elas o digam. Comumente, os homens têm a tendência de considerar que as coisas correm bem, se os seus interesses e anseios forem considerados, e pouco pensam sobre as aspirações do outro género. Por fim, com uma Administração Pública em que a tomada de decisão está centralizada nos homens dificilmente irá resolver os problemas da sociedade. Visto desta forma, se os homens, que normalmente são os responsáveis pela criação de políticas e tomada de decisões que afectam a sociedade, não forem sensíveis aos anseios das mulheres no seu posto de trabalho, dificilmente poderão considerar relevantes os anseios destas na sociedade no geral.

Portanto, abrir um espaço para maior participação das mulheres no processo decisório, desde os níveis locais até os centrais, significa criar condições para que mais problemas sociais sejam prioritários ou ganhem atenção dos decisores políticos. Aliás, as mulheres são a maioria no país e seus problemas e anseios merecem toda a atenção.

No tocante à participação política das mulheres no DMKV, do ponto de vista da abordagem do neo-institucionalismo histórico, que ressalva o papel das instituições formais e informais em moldar os comportamentos dos actores políticos, nota-se, pelo menos em termos constitucionais e legislativos, a existência de uma abertura para uma maior inclusão e participação das mulheres na Administração Pública distrital. A título de exemplo, verifica-se que a maioria dos funcionários do DMKV são do sexo feminino. Todavia, em termos de participação efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão, a tendência mostra ser contrária.

No nosso entender, os princípios tradicionais e culturais de subalternização da mulher têm contribuído para o seu fraco envolvimento nos cargos de tomada de decisão, mesmo que seja para inclui-la activamente em assuntos inerentes à sua vida tanto na comunidade onde reside como no local onde trabalha. Embora a lei consagre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na Administração Pública, as heranças históricas e culturais ainda continuam a pesar negativamente sobre a mulher, sobretudo quando se trata da ocupação e/ou participação de cargos que exigem tomada de decisões.

Deste modo, após uma análise gradativa e abrangente dos dados da pesquisa, ficou comprovada a segunda hipótese, segundo a qual o fraco envolvimento da mulher no processo decisório tem impacto nas políticas públicas aprovadas, que acabam reflectindo apenas os interesses restritos dos homens que são a maioria no processo decisório no DMKV.

Sublinhe-se que, apesar da aparente natureza participativa do processo de tomada de decisão no DMKV, a participação das mulheres foi extremamente limitada, restrita principalmente a um papel passivo de escuta, sem influência significativa ou poder de decisão. Essa falta severa de envolvimento teve consequências prejudiciais, marginalizando as opiniões e aspirações das mulheres tanto como servidoras públicas quanto como membros da sociedade. Ao excluir as mulheres do processo de tomada de decisão existe, por um lado, um risco grave de negligenciar seus anseios e preocupações vitais, e, por outro lado, relegar as suas necessidades ao plano secundário. Consequentemente, as políticas públicas formuladas nessas circunstâncias são altamente propensas a serem de qualidade inferior, pois se destinam principalmente aos interesses da minoria (homens), ignorando as questões e desejos da maioria (mulheres) na sociedade. Isso contraria fortemente os princípios democráticos da paridade, equidade e igualdade, que enfatizam a representação igualitária e a inclusão de vozes diversas.

Portanto, os resultados da pesquisa apoiam inequivocamente a segunda hipótese, revelando que a participação limitada das mulheres no processo de tomada de decisão no DMKV não apenas mina o espírito democrático, como também prejudica a produção de políticas públicas de alta qualidade que atendam adequadamente às necessidades e aspirações de toda a comunidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho tinha como objectivo principal analisar o envolvimento da mulher no processo decisório na Administração Pública, tendo como o caso de análise o DMKV, no período 2015–2020. Após constatar que, apesar dos progressos registados nos últimos anos, em Moçambique, a igualdade de género ainda constitui um desafio na Administração Pública, especialmente a inclusão da mulher nos cargos de decisão, formulou-se a seguinte questão: “de que forma o envolvimento da mulher no processo decisório contribui para políticas públicas inclusivas no DMKV?”.

Feito o estudo, chegámos à conclusão de que, em termos quantitativo, há mais mulheres a trabalharem na Administração do DMKV em diferentes sectores do que homens. Contudo, poucas ocupam cargos de chefia. Ou seja, o processo decisório no DMKV ainda é dominado por homens.

Essa constatação levou-nos a inferir que um número reduzido de mulheres nos cargos de tomada de decisão em qualquer organização pode sugerir que as suas opiniões e aspirações podem não estar a receber a devida atenção, mesmo que elas sejam a maioria nessa organização e na sociedade, no geral.

Em relação ao conceito de género, os nossos entrevistados demonstraram ter algumas limitações de entendimento deste termo, associando-o geralmente à noção de sexo biológico. Essa realidade tem o potencial de retardar a transversalização do género no processo de produção de políticas públicas em Moçambique. As grandes mudanças no tocante à inclusão das mulheres na Administração Pública em Moçambique passam necessariamente pela desconstrução de conceitos socioculturais preconceituosos em relação ao papel que se espera da mulher na sociedade e no mundo profissional. Só desta forma será possível tornar os tomadores de decisão mais conscientes do papel que a mulher pode ter nesse processo.

Sobre a participação no processo decisório, notou-se que o DMKV tem muito a melhorar em termos da inclusão dos seus membros, em especial as mulheres no processo decisório. Com efeito, embora possamos considerar o DMKV uma administração com estilo democrático e participativo, devido ao número de entrevistados que afirmaram participar de tomadas de decisão, muito ainda deve ser feito para ampliar a participação dos funcionários neste domínio. Uma das razões dessa necessidade verifica-se no facto de as mulheres terem tido uma participação quase nula e passiva,

limitando-se apenas a ouvir e não intervir, quando se tratava de tomar decisões. Se a mulher não for devidamente envolvida no processo decisório, as suas opiniões e aspirações tanto como servidoras públicas quanto como membros da sociedade têm a potencialidade de serem relegadas ao plano secundário. Ademais, sem o pleno envolvimento da mulher no processo decisório corre-se o risco de produzir políticas públicas que respondam apenas aos interesses da minoria (homens) e excluam os problemas e anseios da maioria (mulheres), contrariando fortemente os princípios da paridade, equidade e igualdade que se esperam de uma sociedade constitucionalmente democrática.

Como foi demonstrado, os problemas inerentes à vida social e profissional das mulheres são melhor e amplamente percebidos por outras mulheres, que têm mais sensibilidade e inclinação em se identificar com estes e considerá-los importantes, porque elas também ou os vivem ou já os viveram. Igualmente, é preciso sublinhar que os homens dificilmente terão consciência dos problemas das mulheres sem que estas o digam, uma vez que estes têm a tendência de considerar que as coisas correm bem, se os seus interesses e anseios forem considerados, e pouco pensam sobre as necessidades das mulheres. Por conseguinte, se a tomada de decisão continuar apenas centralizada e dominada por homens, dificilmente se irão resolver os problemas específicos relativos ao bem-estar profissional das mulheres.

Portanto, a análise dos dados da pesquisa sustenta que, apesar da aparente natureza democrática no processo de tomada de decisão no DMKV, a participação das mulheres tem sido extremamente limitada e restrita principalmente a um papel passivo de escuta, sem influência significativa ou poder de decisão. Essa participação limitada da mulher marginaliza as suas opiniões e aspirações, primeiro, como membros da sociedade, e depois como servidoras públicas, reduzindo a qualidade das políticas públicas aprovadas a nível do distrito.

Face aos problemas e as constatações identificadas, propomos as seguintes recomendações:

Recomendações

- Para as futuras pesquisas, que façam uma análise comparativa em torno do papel das mulheres no processo decisório em diferentes órgãos de Administração Pública Moçambicana.

- Que se criem condições para aumentar o número das mulheres nos cargos de tomada de decisão no DMKV, a fim de atingir o ideal de igualdade e paridade de gênero na função pública;
- Que se adotem mecanismos de consciencialização aos funcionários do DMKV sobre a importância do equilíbrio de gênero, de modo a estarem mais preparados para incluir e envolver a mulher e outros grupos na formulação e implementação de políticas públicas;
- Que a instituição busque condições para o pleno e devido envolvimento da mulher no processo decisório, a fim de garantir que as suas opiniões e aspirações, enquanto funcionárias públicas e membros da sociedade, sejam levadas em consideração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMARAL, W. (1999). **Guia para apresentação de teses, dissertações e trabalhos de graduação**. 2ª. ed. Maputo: Livraria Universitária.
- Annandale, E. (2013). Gender Theory and Health. In W. C. Cockerham (Ed.), **Medical Sociology on the Move** (pp. 155–171). *Springer Netherlands*.
- ARMSTRONG, M. (2006) **A Handbook of Human Resources Management Practice**. 10 th ed. London: Kogan.
- CMCM. (2023). **Distritos Municipais**. CMM. http://www.cmmmaputo.gov.mz/?page_id=125
- BAUER, G; BRITTON, H E. (2007). **Women in African Parliaments**.
- INE. (2021). **Folheto Distrital 2021, KaMavota**. Instituto Nacional de Estatística.
- INE. (2013). **Estatísticas do Distrito de Ka Mavota**. Instituto Nacional de Estatística.
- BAZERMAN, M. H; Moore, D. A. (2002) **Judgment in Managerial Decision Making**. John Wiley & Sons, 7ª Edição. NJ
- BILHIM, J. A. F. (2016). **Gestão estratégica de recursos humanos**. 5ª ed. - Lisboa: ISCSP - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- BIRKLAND, T. A. (2011). **An introduction to the policy process: theories, concepts, and models of public policy making**. 3rd ed. New York: Taylor & Francis.
- BROCKMANN, E N.; Anthony, W P. (December 2016). **Tacit knowledge and strategic decision making**. *Group & Organization Management*. **27** (4): 436–455.
- CERTO. S C. (2005) Tomada de decisões. In: CERTO. Samuel C. (2005). **Administração moderna**. 9. ed. São Paulo: Pearson.
- CHIAVENATO, I. (1994) **Recursos Humanos na Empresa: pessoas, organizações e sistemas**. 3ª ed., São Paulo: Editora Atlas.
- CONNEL, R. (2013). **Género, Saúde e Teoria: Conceitualizando o tema em perspetiva mundial e local**. *In Nómada*, 39.

DAVIDSON, A W; BAR-YAM, Y (2006). **Environmental complexity: information for human– environment well-being**. In Bar-Yam, Yaneer; Minai, Ali (eds.). **Unifying themes in complex systems**. Berlin; New York: Springer. pp. 157–168.

DYE, T. R. (2017) **Understanding Public Policy**. 17th Ed. Newyork: Pearson.

DELORS, J. (coord.) et. Al. (1996). Educação, um tesouro a descobrir: Relatório para UNESCO da Comissão internacional sobre a Educação para o Século XXI. ASA, Editores.

FIORETOS, K.O.; FALLETI, T.G. & SHEINGATE, A. (2016) **Historical institutionalism in political science**. In: K.O. Fioretos; T.G. Falleti & A.D. Sheingate (orgs) *The Oxford handbook of historical institutionalism* Oxford: Oxford University Press, pp. 3-28

FRENSCH, P. A. (1995) Funke, Joachim, eds. **Complex problem solving: the European perspective**. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

GIL, A C. (1999) **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5^a ed. São Paulo: Atlas.

HALL, P. A.; TAYLOR, R. C. R. (2003) As Três versões do neoinstitucionalismo. **Lua Nova**, São Paulo, n.58.

HUDSON, C.S. (1957) **Organizational Management: Theory and Practice**. Washington: American University Press.

KARBERG, S. (2015) Participação Política das Mulheres e a sua influência para uma maior capacitação da Mulher em Moçambique. Maputo: FES.

LAKATOS, E; MARCONI, M. (1991) **Fundamentos de Metodologia Científica**, 3^a ed., rev. aum, São Paulo: Atlas.

MapCarta. (2023). **Distrito Urbano de KaMavota**. Mapcarta. <https://mapcarta.com/pt/33717332>

MAXIMIANO, A. C. A. (2009) **Introdução à Administração**. Ed. Compacta. São Paulo: Atlas.

NEUSE, S. (1978) **Professionalism and Authority: Women in Public Service**. Public Administration Review, Vol. 38, No. 5 (Sep. - Oct.), pp. 436-441

OSÓRIO, C. (2010). Género e democracia: As eleições de 2009 em Moçambique. Maputo: WILSA Moçambique.

- PIZZORNO, A. (1966) **Introduzione allo Studio della Partecipazione Politica**, *Quaderni di Sociologia*, 15, 3-4, julho-Dezembro.
- PRODANOV, C. C. & FREITAS, E. C. (2013) **Metodologia Do Trabalho Científico: Métodos E Técnicas Da Pesquisa e Do Trabalho Acadêmico**. 2ª ed., Novo Hamburoo: Feevale.
- QUIVY, R; CAMPENHOUDT, L. (1998). **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. 2ª ed., Lisboa, Gradiva.
- RAIMUNDO, I. M. (2005). “Women empowerment in Mozambique: a fiction move or reality?” Pp [1-25]. In *The Open University*,
- SANDERS, E. (2008) Historical Institutionalism. In: RHODES, R. A. W.; BINDER, S. A.; ROCKMAN, B. A. (Orgs). **The Oxford book of political institutions**. Oxford: Oxford University Press.
- SICHOLLI, J. (1977). **A Motivação das Pessoas nas Organizações**. São Paulo: Fortuna, 1998.
- SIMON, Herbert. *The New Science of Management Decision*. Prentice-Hall.
- SILVA, E; MENEZES, E. (2005) **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4. ed. rev. Aum, Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- SIMON, H. (1955) **A Behavioral Model of Rational Choice**. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, No. 1. pp. 99-118. The MIT Press.
- Sitoe, E (2006). **Trajectória Histórica da Modernização do Estado Através do Desenvolvimento de Recursos Humanos em Moçambique**. In AWORTWI, Nicolas & SITOE, Eduardo (Eds) - *Perspectivas Africanas Sobre Nova Gestão Pública*.
- THELEN, K. & STEINMO, S. (1992) **Historical institutionalism in comparative politics**. In: F. Longstreth; K. Thelen & S. Steinmo (orgs) *Structuring politics: historical institutionalism in comparative analysis* Cambridge: Cambridge University Press, pp. 1-32.
- UNDP. (2017). **Closing the gap: Women leaders in public service**. Medium. <https://undp.medium.com/closing-the-gap-women-leaders-in-public-service-ae9b43697c5f>. Acesso: 13 de Janeiro 2023.

UNIFEM (2009). “Quem responde às mulheres, género e responsabilização. Nova Iorque: UNIFEM.

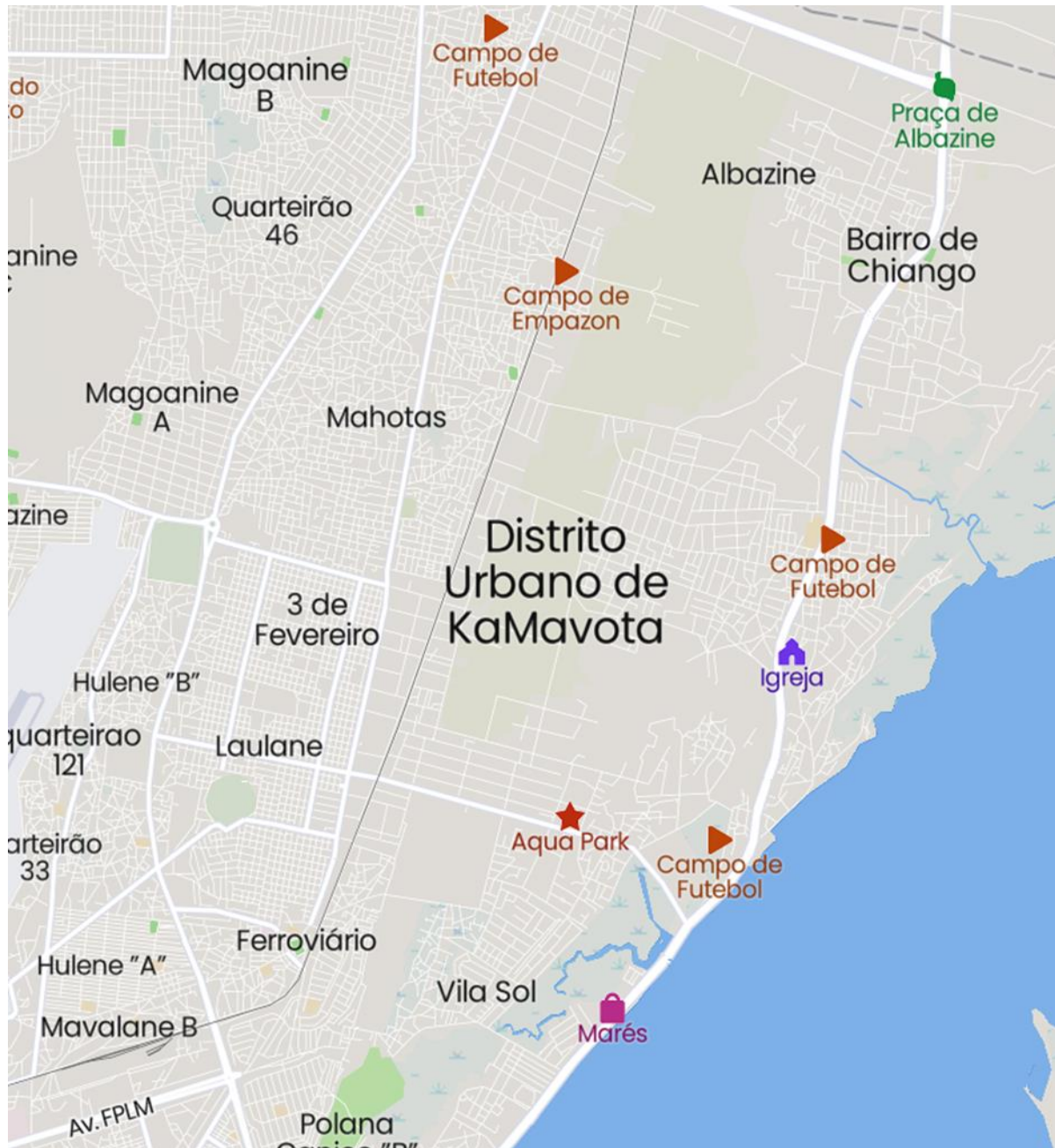
WORLD BANK. (2023). **Five facts on gender equity in the public sector.** <https://blogs.worldbank.org/governance/five-facts-gender-equity-public-sector>. Acesso: 12 de Fevereiro 2023.

Legislação

- Resolução N° 12 AM/2009 de 25 de Novembro de 2009.
- Resolução N° 20/AM/2010 de 17 de Março de 2010.

ANEXOS

Figura 1: Mapa do Distrito Municipal KaMavota



Fonte: (MapCarta, 2023)

APÊNDICE



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS
Departamento de Ciência Política e Administração Pública

ANÁLISE DO ENVOLVIMENTO DA MULHER NO PROCESSO DECISÓRIO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO DA ADMINISTRAÇÃO DO DISTRITO MUNICIPAL KAMAVOTA; 2015-2020.

Caro/a Senhor (a), sou estudante do curso de Administração Pública na Universidade Eduardo Mondlane. Neste momento estou a realizar o meu trabalho de fim de curso sobre o envolvimento da mulher no processo decisório no Distrito Municipal KaMavota. As mulheres e homens empregues na Administração Pública no Distrito Municipal KaMavota podem ser escolhidos para participar do estudo. Não existe outro critério de selecção, a não ser a disponibilidade e consentimento em participar.

Desta forma, abordamos o (a) senhor (a) porque temos conhecimento que faz parte do universo em análise, pelo que solicitamos a sua disponibilidade para que possamos conversar de modo a responder a algumas questões que colocaremos para obter informação relevante para o nosso trabalho. A sua identidade será reservada em anonimato e a informação que facultar só será usada para fins do presente trabalho.

Se consentir a sua participação, saiba que não é obrigado a responder a todas as questões e a que pode desistir da entrevista a qualquer momento quando entender conveniente. Agradeço com atenção e pedimos que responda às perguntas colocadas com profundidade e sinceridade.

A. Perfil Sociogeográfico do entrevistado

1. Idade
2. Residência
3. Estado Civil
4. Nível académico

5. Área de Formação

6. Cargo/categoria na Administração do Distrito Municipal KaMavota

B. Género e Participação Política

7. O que entende por género?

8. O que acha do envolvimento da mulher na Função Pública?

9. Quais são os factores que ajudam e dificultam o envolvimento da mulher na Função Pública?

10. Na sua opinião, o envolvimento da mulher na Administração Pública e/ou não benéfico para a sociedade?

11. Na tua opinião, o envolvimento da mulher aumenta ou não a qualidade das políticas públicas?

12. O que poderia ser mudado para aumentar o envolvimento da mulher na Função Pública?

Qual é o papel das lideranças para fomentar o envolvimento da mulher na Função Pública?

C. Mulher na Administração do Distrito Municipal KaMavota

13. Como é o envolvimento da mulher na Administração do Distrito Municipal KaMavota?

14. Já participou em alguma decisão tomada ao nível do DMKV?

15. Como foi o processo de tomada de decisão?

16. Participou em quantas decisões tomadas ao nível do DMKV?

17. Participou na concepção de algum projecto?

18. Participou na implementação dos projectos?

19. Pode participar novamente em outras decisões?

20. O que achou sobre a sua participação no processo de decisão?

21. Um dos projectos que votou viu acontecer e está satisfeito?

22. Quais são os projectos que o distrito escolheu e viu sendo implementado?

23. O que o DMKV deve melhorar em relação ao processo de envolvimento da mulher na tomada de decisão?