



UNIVERSIDADE
EDUARDO
MONDLANE

ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DE INHAMBANE

**INCLUSÃO DE GÉNERO NA INDÚSTRIA DO TURISMO:
DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA A IGUALDADE DE
GÉNERO NA CIDADE DE INHAMBANE- CASO DA ÁREA
URBANA**

Milena Laura Lázaro Xerinda

Inhambane, 2024

Milena Laura Lázaro Xerinda

Inclusão de Género na Indústria Do Turismo: Desafios e Oportunidades Para a Igualdade de Género na Cidade De Inhambane- Caso da Área Urbana

Monografia apresentada à Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane (ESHTI), como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciatura em Animação Turística.

Supervisora: dra. Wanda Uaene

Inhambane, 2024

Declaração

Declaro que este trabalho de fim do curso é resultado da minha investigação pessoal, que todas as fontes estão devidamente referenciadas, não contendo nenhum plágio, e que nunca foi apresentado para a obtenção de qualquer grau nesta Universidade, Escola ou em qualquer outra instituição

Assinatura

Milena Laura Lázaro Xerinda

(Milena Laura Lázaro Xerinda)

Data: 10 / 01 / 2024

Milena Laura Lázaro Xerinda

**Inclusão do Género na Indústria Do Turismo: Desafios e Oportunidades para a
Igualdade do Género na Cidade De Inhambane- Caso da Área Urbana**

Monografia apresentada à Escola Superior de
Hotelaria e Turismo de Inhambane (ESHTI),
como um dos requisitos para a obtenção do grau
de Licenciatura em Animação Turística.

Inhambane, 10 / 01 / 2024

Mestre <u>Mora Albertina P. R. Murgante</u>	<u>[assinatura]</u>
Grau e Nome Completo do Presidente	Rúbrica
<u>Wanda Karina Cardoso Uacore</u>	<u>Wanda Uacore</u>
Grau e Nome Completo do Supervisor	Rúbrica
<u>Rosival Chongole</u>	<u>[assinatura]</u>
Grau e Nome Completo do Arguente	Rúbrica

Dedicatória

Dedico esse trabalho aos meus pais Lúcia Dimande e Lazaro Xerinda, pela atenção, amor e crença que depositaram em mim, palavras me faltam para demonstrar a gratidão que sinto se não dizer muito obrigada.

Agradecimentos

Em primeiro lugar agradeço a Deus pelo dom da vida e por permitido que eu chegasse ao fim de mais um ciclo, pela força e protecção durante esse processo de ensino e aprendizagem.

Os agradecimentos se estendem a minha supervisora dra. Wanda Uaene por ter aceite esse desafio e pela paciência de compartilhar sua experiência esse processo. Os meus agradecimentos se estendem ao corpo docente da ESHTI, pela disseminação do conhecimento no processo académico.

Aos meus pais pelo amor, confiança, motivação e por serem minha maior fonte de inspiração, foram anos de muita luta e investimento, obrigada pela confiança que depositaram em mim durante esse percurso e aos meus irmãos Manésio e Chuny pela força e motivação e ao meu companheiro o meu muito obrigado pelo amor e por nunca de ter largado minha mão, por cada momento que juntos passamos durante esse processo.

Agradeço a família que encontrei e formei em Inhambane, aquelas pessoas que sempre estão comigo nos melhores e piores momentos cá, estamos juntos, são vocês Matias Vaz e Leopoldina Pene, que seja eterno.

Aos meus colegas, em especial Macama Faquirá, Dilva Langa e Elisabete Senete, foram anos de muita dedicação e aprendizagem, e a todos que directa ou indirectamente estiveram envolvidos e colaboraram para que chegasse ao de mais uma jornada. **MUITO OBRIGADA**

RESUMO

Inclusão de gênero no turismo é um conceito que busca garantir a igualdade de oportunidades, participação e reconhecimento de homens, mulheres em todas as atividades, posições e setores relacionados à indústria do turismo. Esta pesquisa pretende compreender a inclusão do gênero na indústria do turismo, com foco para as oportunidades e desafios para a inclusão de gênero na área urbana da cidade de Inhambane. Com a realização da pesquisa pretendia-se identificar a representatividade das mulheres e liderança no sector do turismo, conhecer os desafios e oportunidades que as mulheres enfrentam no turismo, para posteriormente apresentar estratégias para a promoção da igualdade de gênero, essa abordagem visa eliminar as desigualdades de gênero existentes no sector, bem como combater estereótipos e práticas discriminatórias. A metodologia de investigação usada consistiu no uso de vários procedimentos técnicos baseados em estudos qualitativa e quantitativa. inquiridos um total de 14 funcionários profissionais do turismo e entrevistados 7 instituições que lidam com turismo na área urbana da cidade de Inhambane. Para apreciação dos resultados, utilizou-se o método descritivo e estatístico, tendo como base revisão bibliográfica sobre desafios e oportunidades para a inclusão de gênero no turismo, que fornecem suporte para a análise dos dados. Com a análise e interpretação dos resultados do campo, conclui-se que há baixa representatividade de gênero, o maior desafio é o assédio sexual cometido pelos clientes e segurança para as mulheres, oportunidades de formação e capacitação designadas as mulheres e implementação de políticas publicas como estratégia para a inclusão.

Palavras chave: Turismo, Género, Inclusão de género, desafios e oportunidades

Lista de Siglas e Abreviaturas

CI- Cidade de Inhambane

DPCTI- Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Inhambane

ESHTI- Escola Superior de Hotelaria e Turismo de Inhambane

INATUR- Instituto Nacional do Turismo

HCC- Hotel Casa do Capitão

HI- Hotel Inhambane

MI- Município de Inhambane

ML- Manguela Light

RHH- Restaurante Hoyo-Hoyo

RPF- Restaurante Prato Fino

RPS- Restaurante Pôr do Sol

Lista De Quadros, Figuras, Tabelas

Quadro

Quadro 1- Impactos da inclusão do género no sector do turismo.....	17
--	----

Figuras

Figura 1- Delimitação da área de estudo da cidade de Inhambane.....	23
Figura 2- Tempo de experiencia no turismo.....	24
Figura 3- Discriminação da mulher por causa do seu género.....	26
Figura 4- Estereótipos que as mulheres enfrentam na organização.....	26
Figura 5- Impactos dos estereótipos na progressão das mulheres no turismo.....	27
Figura 6- Desafios enfrentados pelas mulheres no turismo na CI.....	28
Figura 7- Sondagem sobre oportunidades para as mulheres progredirem nas suas organizações	30

Tabelas

Tabela 1- Descrição das organizações inquiridas	9
Tabela 2- Representatividade do género no turismo na cidade de Inhambane.....	25

Índice

<i>Folha de Rosto</i>	<i>i</i>
<i>Declaração</i>	<i>ii</i>
<i>Folha de Avaliação</i>	<i>iii</i>
<i>Dedicatória</i>	<i>iii</i>
<i>Agradecimentos</i>	<i>v</i>
<i>RESUMO</i>	<i>vi</i>
<i>Lista de Siglas e Abreviaturas</i>	<i>vii</i>
<i>Lista De Quadros, Figuras, Tabelas</i>	<i>viii</i>
1. Introdução	1
1.1. Enquadramento	1
1.2. Problema	2
1.3. Justificativa	4
1.4. Objectivos	5
1.4.1. Objectivo geral	5
1.4.2. Objectivos específicos	5
1.5. Metodologia	5
1.5.1. Classificação teórica da pesquisa	6

1.5.2.Procedimentos técnicos da pesquisa.....	7
2.Revisão da Literatura.....	11
2.1.Conceitos Básicos.....	11
2.1.1.Turismo.....	11
2.1.2. Género.....	12
2.1.3.Inclusão.....	12
2.1.4.Inclusão de género.....	13
2.1.5.Igualdade de género.....	13
2.1.6.Equidade de género.....	14
2.2.Desafios enfrentados pelas mulheres no sector do turismo.....	15
2.3.Oportunidades para as mulheres no turismo.....	16
2.4.Impactos da inclusão do género no sector do turismo.....	17
2.5.Estratégias para a promoção da igualdade no turismo.....	19
3.APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	22
3.1.Delimitação e Caracterização Geral da Área De Estudo.....	22
3.2.Apresentação dos Resultados.....	24
3.2.1.Caracterização dos trabalhadores Inquiridos.....	24
3.2.3.Estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres no turismo.....	26

3.2.4.Desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no turismo na cidade de Inhambane.....	28
3.2.5.Estratégias para a promoção da inclusão e igualdade do género no turismo na cidade de Inhambane.....	31
3.3.Discussão dos Resultados	33
4.CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	35
4.1.Conclusão	35
4.2.Recomendações	36
5.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
APÊNDICES	42

1. INTRODUÇÃO

Este capítulo, contém elementos introdutórios de forma sequenciada, onde tem o enquadramento geral do trabalho; o problema em questão; a justificativa; os objectivos a serem alcançados e a metodologia usada na elaboração do trabalho de pesquisa

1.1. Enquadramento

A indústria do turismo tem sido uma força motriz para o crescimento económico e social em muitos países ao redor do mundo. Segundo Minasi *et al* (2022), a agenda 2030 das Nações Unidas (2017), coloca a igualdade de género como uma das metas do desenvolvimento sustentável. Apesar dos muitos avanços nas últimas décadas, mulheres e homens ainda enfrentam condições significativamente desiguais em quase todos os países, os avanços em direção à igualdade têm sido lentos. O Global Gender Gap Report aponta que, se a velocidade da redução da desigualdade de género for mantida futuramente, ainda serão necessários cerca de 100 anos para que a igualdade seja alcançada WEF (2019) citado por Minasi *et al* (2022). A promoção da igualdade de género e a garantia de oportunidades iguais para homens e mulheres são pilares essenciais para o desenvolvimento sustentável e o sucesso contínuo da indústria do turismo.

Para UWTO, (2019), a igualdade de género e a promoção da participação feminina em todos os sectores são objetivos fundamentais para alcançar uma sociedade mais justa e inclusiva. A sua inclusão no sector do turismo é uma questão crucial para a promoção da igualdade de género e o desenvolvimento socioeconómico em diversas regiões ao redor do mundo.

No Município de Inhambane, o turismo desempenha um papel significativo na economia local, gerando empregos e impulsionando o desenvolvimento local. De acordo com a OMT (2019), a indústria do turismo e hotelaria é um dos principais motores económicos em muitas regiões do mundo, e a cidade de Inhambane, não é excepção a essa tendência. O estudo busca a interseção entre a igualdade de género e a indústria do turismo,

explorando questões que vão desde a participação das mulheres na força de trabalho turística até o acesso a oportunidades que as mesmas tem, trabalhando no sector turístico no município, visando não apenas compreender os desafios enfrentados, mas também destacar as oportunidades que a igualdade de género pode oferecer as mulheres, pois segundo Pizam e Fleischer (2009), a inclusão das mulheres não apenas promove a igualdade de género, mas também impulsiona o desenvolvimento sustentável, a inovação e a diversificação do sector turístico .

Para o alcance dos objectivos propostos neste estudo, obedeceu-se a seguinte estrutura: Capítulo 1: composto pela Introdução, contendo a apresentação do tema, os objectivos da pesquisa, a justificativa, a metodologia aplicada para a realização da pesquisa e o problema, Capítulo 2: Revisão da literatura, onde foi feito um estudo do referencial teórico que serviu de base para sustentar e compreender os objectivos do estudo, Capítulo 3: representado pela apresentação e discussão dos resultados, onde são apresentados os resultados obtidos no trabalho de campo com recurso aos métodos, técnicas e instrumentos de recolha de dados definidos para o trabalho, assim como o confronto com o que foi exposto na revisão da literatura; e por ultimo o Capítulo 4: onde são apresentados, as conclusões e recomendações com base nos resultados apurados.

1.2. Problema

Segundo Kato (2008, p. 10), “a actividade turística é directamente afectada pela sazonalidade, as praias, por exemplo, tendem a receber mais turistas no verão já as estações de esqui, no inverno.” Assim, empregam uma grande quantidade de trabalhadores temporários, meio período ou sem vínculos empregatícios. Purcell (2004) citado por Kato (2008), verificou a propensão das mulheres, principalmente as com filhos pequenos, por trabalhos de meio período ou temporário, isso decorre da noção de que o trabalho feminino é reprodutivo e seu trabalho profissional é considerado como complementar às suas responsabilidades domésticas.

A indústria do turismo desempenha um papel significativo na economia mundial, em particular Moçambique (Inhambane), e a igualdade de género é um princípio fundamental

para o desenvolvimento sustentável e inclusivo de qualquer sector. No entanto, de acordo com KATO (2008), há evidências que sugerem que a indústria do turismo, não obstante das demais enfrenta desafios em relação à inclusão de género, as mulheres normalmente fazem parte do mercado de trabalho do turismo em ocupações informais e instáveis, como cozinheira nas temporadas turísticas. Muitos dos empregos no sector de turismo também são historicamente considerados eminentemente femininos como os de camareiras, copeiras, cozinheira e recepcionistas.

Durante muitas décadas, as mulheres foram consideradas inferiores e vistas como complementares aos homens, com uma divisão de funções bastante estereotipada. Embora a situação tenha evoluído e as mulheres tenham assumido cada vez mais cargos que antes eram predominantemente masculinos, ainda há uma clara divisão de género na escolha das funções, (GONZALEZ, 2023).

Actualmente o MI, é visto como a capital do turismo em Moçambique, entretanto diversos homens e mulheres abraçam a carreira na área, no entanto as mulheres são sub-representadas em cargos de liderança, é notável a dificuldade para a conquista da igualdade de género e algumas dificuldades como o assédio sexual, discriminação tornam a vida delas difícil dentro da indústria, pois ainda existem disparidades evidentes em termos de acesso a oportunidades de emprego, cargos de liderança.

Diante desse contexto, surge o seguinte problema de pesquisa: *Quais são os desafios e oportunidades para a inclusão de género no sector do turismo na área urbana da Cidade de Inhambane?*

1.3. Justificativa

A igualdade de género e inclusão das mulheres são questões fundamentais para a construção de uma sociedade mais equitativa e inclusiva. Para Gonzalez (2023), a indústria hoteleira é uma das áreas mais importantes da economia mundial, e o setor de serviços hoteleiros é responsável por uma grande parcela da geração de empregos em diversos países. De acordo com a Organização Mundial do Turismo (OMT, 2019), o turismo e a indústria hoteleira representam cerca de 10% do PIB mundial e geram 1 em cada 10 empregos no mundo.

Gonzalez (2008), indica o relatório da (Women in Hospitality, Travel and Leisure 2020) da PwC, comprova que nos últimos anos, houve um aumento na inserção da mulher na indústria hoteleira, em 2019, as mulheres ocupavam 40% dos cargos de liderança na indústria hoteleira, um aumento de 5% em relação a 2018. No entanto, ainda há desafios significativos: Embora as mulheres estejam se tornando mais representativas em posições de liderança, a representatividade feminina ainda é menor em comparação aos homens. Além disso, as mulheres ocupam a maioria dos cargos de nível operacional e têm menor representatividade em posições de gerência e directoria.

Nesse âmbito, desafios enfrentados pelas mulheres e as oportunidades existentes para promover sua participação igualitária e inclusiva poderão ajudar na compreensão, compreensão aprofundada dessas questões e contribuindo para o desenvolvimento de estratégias eficazes para alcançar a igualdade de género no sector. A escolha do tema deveu-se a diversos factores, primeiro pelo facto de ter feito estágio na DPCTI e nesse período não ter me deparado com uma representação equitativa entre os dois géneros.

A inclusão de mulheres traz perspectivas únicas, promovem a diversidade e contribuem para um turismo mais inclusivo e sensível às necessidades de diferentes grupos sociais.

Por fim, esta pesquisa pretende fornecer uma base sólida de conhecimento e recomendações práticas para apoiar as organizações do sector do turismo na promoção da igualdade de género e no empoderamento das mulheres e criação ou melhoramento de

políticas publicas com base na identificação dos desafios e oportunidades para as mulheres na indústria do turismo, espera-se contribuir para a construção de um sector mais equitativo, diverso e sustentável.

1.4. Objectivos

1.4.1. Objectivo geral

Analisar a inclusão do género na indústria do turismo: desafios e oportunidades para a igualdade de género na cidade de Inhambane.

1.4.2. Objectivos específicos

- Identificar a representatividade/participação das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão na indústria do turismo
- Conhecer estereótipos de género enfrentados pelas mulheres no turismo.
- Mencionar os desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no turismo na cidade de Inhambane
- Apresentar estratégias para a promoção da inclusão e igualdade do género no turismo na cidade de Inhambane.

1.5. Metodologia

Neste capítulo são descritos os procedimentos metodológicos utilizados para a colecta de informações relevantes para o estudo, com destaque nos métodos, técnicas e instrumentos de recolha dos dados aplicados para responder os objectivos do estudo.

1.5.1. Classificação teórica da pesquisa

1.5.1.1. Quanto a Natureza

A pesquisa classifica-se como básica ou fundamental tem como objectivo gerar conhecimentos para a ciência sem que estes tenham uma aplicação prática prevista, através de uma investigação sobre os desafios e oportunidades que as mulheres enfrentam na indústria do turismo, especificamente na cidade de Inhambane

1.5.1.2. Quanto aos objectivos

A pesquisa classifica-se como exploratória, pois consistiu em proporcionar maior familiarização com o problema da pesquisa, tal como afirma Silva (2008, p.59) a pesquisa exploratória “é realizada numa área de pouco conhecimento acumulado e sistematizado que tem como objectivo proporcionar maior familiaridade com o problema para torná-lo mais explícito ou para construir hipóteses”. Apoiando-se conjuntamente com a revisão bibliográfica de forma a explorar temáticas a ver com a pesquisa.

1.5.1.3. Quanto a abordagem

Quanto à abordagem, a pesquisa foi desenvolvida num âmbito misto com a combinação de metodologias qualitativa e quantitativa, apoiando-se ao questionário e entrevista semi-estruturada.

A pesquisa teve a componente qualitativa pelo facto de, segundo Vilelas (2009), os investigadores usarem as abordagens qualitativas para explorar o comportamento, as perspectivas e as experiências das pessoas que elas estudam. Nesta perspectiva consistiu no contacto directo do pesquisador e apreensão de conhecimentos dos colaboradores em cargos de chefia dos estabelecimentos (restauração e alojamento), pertencentes a área urbana da CI e DPCTI com relação a representatividade das mulheres no turismo na CI e quantitativa por questionário fechado, dirigidos aos trabalhadores das entidades visadas na tabela 1.

1.5.2. Procedimentos técnicos da pesquisa

A pesquisa aproxima a um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado (Ferrão, 2003). Quanto aos procedimentos a presente pesquisa recorreu à pesquisa bibliográfica, documental e de campo. A referida pesquisa orientou-se pelos seguintes procedimentos metodológicos

1ª Fase: Planeamento da pesquisa

Esta fase, também conhecida como fase exploratória, foi caracterizada pela formulação do problema e hipóteses da pesquisa, definição dos objectivos e concepção dos instrumentos de recolha de dados. Para esta pesquisa utilizou-se os seguintes procedimentos:

➤ Pesquisa Bibliográfica

Na pesquisa bibliográfica fez-se o “levantamento da bibliografia já publicada, em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita” (Lakatos, 1992. p.43). O uso dessa técnica permitiu o levantamento de obras em livros, revistas e teses que abordam sobre: oportunidades e desafios para a inclusão do género no turismo, na CI.

➤ Pesquisa Documental

De acordo com Gil (2008), na pesquisa documental, as fontes são muito mais diversificadas e dispersas. De um lado, os documentos "de primeira mão", que não receberam nenhum tratamento analítico. O uso desta técnica permitiu na busca de informações com relevância para a pesquisa em documentos, tais como: cadastro de Empreendimentos Turísticos da província de Inhambane, junto da DPCTI.

2ª Fase: Execução da pesquisa

Depois do planeamento da pesquisa, segue-se a fase do preparo final e a realização do trabalho de campo orientando-se pelos seguintes instrumentos de recolha de dados: Entrevista, e Questionário.

Guião de Entrevista: foi produzido um guião de entrevista dirigido e aplicado aos principais intervenientes envolvidos nesse evento, e composto por 7 questões abertas.

Inquérito por Questionário: foi produzido um inquérito por questionário distribuído e aplicado á todos intervenientes dos empreendimentos turísticos e da DPCTI, e o mesmo é composto por 14 questões, com vista a responder os objectivos propostos.

Definição da amostra

Para GIL (2008), amostragem não probabilística consiste em seleccionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população. Neste sentido optou-se por uma amostra não probabilística por acessibilidade, uma vez que, foi composta por elementos seleccionados que de certa forma demonstraram disponibilidade e prontidão para ser entrevistados e inqueridos. Segundo Gil (2008), a amostra por acessibilidade e conveniência o pesquisador selecciona os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, representar o universo. Deste modo foram aplicadas entrevistas aos gestores e representantes das unidades visadas e os questionários aos demais trabalhadores. Nesta pesquisa a amostra foi composta por empreendimentos turísticos e uma entidade do Estado.

Nessa pesquisa, foram entrevistadas um total de 7 pessoas (gestores e representantes), sendo assim 3 Homens e 4 Mulheres, e inquiridas 14 pessoas (trabalhadoras) por questionário.

Tabela 1- Descrição das organizações inquiridas

Instituição	Questionário	Entrevista
DPCTI	2	1
Alojamento		
Hotel Casa do Capitão	2	1
Hotel Inhambane	2	1
Manguela Light	2	1
Restauração		
Prato Fino	2	1
Pôr do sol	2	1
Hoyo Hoyo	2	1

Fonte: Autora (2023)

3ª Fase: Análise e interpretação de dados

Esta fase consistiu na análise de todo material quantitativo e qualitativo tanto de fonte escrita como orais, efectuados a respectivas comparações e cruzamentos de dados usados os seguintes métodos:

Método estatístico – Este método foi usado para o processamento de dados dos inquéritos através do cálculo das médias aritméticas simples e de valores modais agrupados seguido o cálculo dos respectivos valores percentuais pelo registro e contagem das respostas, utilizado para tal o pacote informático Microsoft 2016,

Método descritivo –. Este método consistiu na descrição e caracterização dos fenómenos observados na área de estudo e das informações colectadas dos empreendimentos turísticos e DPCTI.

4ª Fase: Apresentação do trabalho

A apresentação do trabalho será feita após a composição dos dados recolhidos no campo durante a pesquisa, com o objectivo de analisar as oportunidades e desafios para a promoção da igualdade de género na indústria do turismo na cidade de Inhambane, caso da área urbana, seguido da apresentação oral que será feita através do Microft Power Point.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. Conceitos Básicos

2.1.1. Turismo

É uma indústria global que envolve o deslocamento de pessoas para lugares distintos do seu ambiente cotidiano. (URRY, 1990).

Para OMT, (2003, p.38). “Turismo corresponde as actividades que realizam as pessoas durante suas viagens e estadas em lugares diferentes ao seu entorno habitual, por um período consecutivo inferior a um ano, com finalidade de lazer, negócios ou outras”

"Turismo é o conjunto de actividades desenvolvidas pelos visitantes em razão das suas deslocações, as atracções e os meios que as originam, as facilidades criadas para satisfazer as suas necessidades e os fenómenos resultantes de umas de outras" (CUNHA E ABRANTES 2013, p. 17).

O turismo é uma atividade social, cultural e económica que envolve a movimentação de pessoas de um local para outro, seja dentro de um país (turismo doméstico) ou entre países (turismo internacional). Essas viagens são motivadas principalmente por lazer, recreação, cultura, negócios ou outros propósitos.

O turismo envolve três principais elementos: o viajante/turista, o destino e a indústria do turismo. O turista é a pessoa que realiza a viagem, buscando novas experiências, positivas e diferentes do seu cotidiano. O destino é o local ou atração que o turista visita, que pressupõe a existência de atractivos turísticos, podendo ser uma cidade, região, parque natural, monumento histórico, praia, entre outros.

2.1.2. Género

Para a (OMS, 2014, p. 16). "A identidade de género refere-se ao sentimento individual de ser homem ou mulher, conforme experienciado por cada pessoa, e que pode ou não corresponder ao sexo atribuído no nascimento"

"O género é uma construção sociocultural que se refere ao conjunto de características, papéis e comportamentos considerados adequados para homens e mulheres em uma determinada sociedade e em um determinado momento histórico" (CEPAL, 2016, p. 36).

"Género refere-se às relações sociais entre mulheres e homens, construídas ao longo do tempo e que variam de uma sociedade para outra e dentro de cada sociedade. Essas relações são influenciadas por fatores como cultura, tradições, crenças, valores, normas e instituições" (ONU, 2019, p. 9).

De uma forma geral, género é um conceito social e cultural que se refere aos papéis, comportamentos, expectativas e identidades atribuídos a indivíduos com base em suas características sexuais. É entendido como uma construção social que vai além das diferenças biológicas entre homens e mulheres, podendo assim influenciar o modo como as pessoas são vistas e tratadas pela sociedade, bem como suas experiências, oportunidades e acesso a alguns recursos no meio da sociedade.

2.1.3. Inclusão

"A inclusão é um processo de identificação e resposta às diversas necessidades de todos os aprendizes, promovendo a participação plena e equitativa na educação, na cultura, no trabalho e em outros aspectos da sociedade" (UNESCO, 2017, p. 8).

"A inclusão é o processo de garantir que todos os indivíduos, independentemente de sua origem, capacidades ou características, sejam valorizados, respeitados e envolvidos em todos os aspectos da vida em sociedade" (Comissão Europeia, 2021, p. 6).

"A inclusão é um processo que busca garantir a participação plena e igualitária de todas as pessoas nas oportunidades e benefícios sociais, económicos, políticos e culturais, e na tomada de decisões que afetam suas vidas" (PNUD, 2020, p. 2).

Aliando-se as definições, é possível afirmar que inclusão é um conceito que se refere ao processo de garantir a participação e a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças, características ou necessidades. É um compromisso de criar um meio social, cultural, que promovam a integração de todos os indivíduos, independentemente de suas origens étnicas, culturais, sociais, económicas, de género, idade, orientação sexual, capacidades físicas ou mentais.

2.1.4. Inclusão de género

De acordo com (PGEI, 2018, p.4) “refere-se à ausência de discriminação com base no sexo. Homens e mulheres são tratados de forma igual, gozam dos mesmos direitos e oportunidades”.

A inclusão de género refere-se à promoção da igualdade de oportunidades e participação plena de mulheres e homens em todas as esferas da sociedade, eliminando as discriminações e desigualdades baseadas no género (ONU, 2021).

A inclusão de género refere-se à criação de um ambiente em que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades e sejam valorizados e respeitados igualmente, eliminando os estereótipos de género e promovendo a igualdade de direitos e participação em todas as áreas da vida. (Comissão Europeia, 2020).

2.1.5. Igualdade de género

A igualdade de género consiste na ausência de discriminação, direta ou indireta, em função do sexo ou género, garantindo a equidade e justiça social entre mulheres e homens, com acesso igualitário a recursos, direitos, oportunidades e responsabilidades, assim como igualdade de poder de decisão e influência na sociedade (CIG, 2021).

A igualdade de gênero significa que mulheres e homens desfrutam dos mesmos direitos e têm as mesmas oportunidades para o pleno exercício de seus direitos, bem como a mesma liberdade para fazer escolhas individuais, independentemente do seu gênero. Isso implica na eliminação das disparidades e discriminações baseadas no gênero. (Conselho Europeu, 2019).

A inclusão de gênero refere-se à criação de um ambiente em que homens e mulheres tenham igualdade de oportunidades e sejam valorizados e respeitados igualmente, eliminando os estereótipos de gênero e promovendo a igualdade de direitos e participação em todas as áreas da vida. (Comissão Europeia, 2020).

Em resumo, apoiando-se as ideias dos autores, inclusão de gênero é um conceito que se refere a capacidade de garantir a igualdade de oportunidades, respeito e participação plena de todos gêneros na sociedade. Procura criar um ambiente em que homens e mulheres sejam tratados de maneira justa e equitativa, sem espaço para discriminação ou estereótipos baseados no gênero atribuído.

2.1.6. Equidade de gênero

“Reconhece que os indivíduos são diferentes entre si e, portanto, merecem tratamento diferenciado, mas que elimine ou reduza a desigualdade. A equidade de gênero implica uma série de ações que procura dar um tratamento justo para mulheres e homens. Apesar de a equidade poder ser um meio para alcançar a igualdade, estes conceitos não são sinónimos”. (PGEI, 2018, p.4)

Segundo o (Relatório de Desenvolvimento Humano, PNUD) Equidade de gênero é alcançada quando mulheres e homens têm condições iguais para realizar suas capacidades humanas, suas preferências e necessidades e para obter os mesmos benefícios da sociedade.

A equidade de gênero refere-se à igualdade de oportunidades, tratamento justo e acesso a recursos e benefícios entre homens e mulheres em todos os aspectos da vida, incluindo

educação, emprego, saúde, participação política e social. É uma abordagem que busca eliminar as desigualdades históricas e sistêmicas entre os géneros, garantindo que homens e mulheres tenham as mesmas oportunidades, direitos e poder de decisão.

2.2. Desafios enfrentados pelas mulheres no sector do turismo

As mulheres no sector do turismo enfrentam uma série de desafios, que vão desde a desigualdade de género até a falta de oportunidades de liderança. De acordo com (PRITCHARD e MORGAN, 2006), os desafios enfrentados são:

➤ Restrição de oportunidades de carreira

As mulheres enfrentam restrições sistemáticas em sua progressão de carreira no sector do turismo, especialmente em posições de liderança;

➤ Desigualdade salarial

No sector do turístico e hoteleiro, as mulheres enfrentam desigualdade salarial significativa em comparação aos homens, mesmo quando desempenham funções semelhantes;

➤ Estereótipos de género em papéis específicos

As mulheres no setor do turismo podem ser afetadas por estereótipos de género que limitam suas oportunidades de carreira. Um relatório da UNWTO (Organização Mundial do Turismo das Nações Unidas) destaca que "os estereótipos de género podem restringir as opções de carreira das mulheres no turismo, com muitas sendo direcionadas para papéis tradicionalmente femininos, como recepcionistas e camareiras. Muitas mulheres são frequentemente direcionadas para funções tradicionalmente vistas como femininas no turismo, como recepcionistas e camareiras, enquanto cargos de alto nível, como gerência e direção, são ocupados predominantemente por homens.

➤ Dificuldades para equilibrar trabalho e vida pessoal

Como em muitos outros sectores, as mulheres no turismo podem enfrentar desafios ao tentar conciliar as demandas do trabalho com suas responsabilidades familiares, as mulheres no sector do turismo muitas vezes lutam para encontrar um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, especialmente em cargos de alto nível.

➤ Assédio sexual e segurança

O turismo envolve interações com pessoas desconhecidas em diferentes ambientes, o que pode expor as mulheres a situações de assédio sexual e falta de segurança, a segurança das mulheres é uma questão importante no turismo, e é essencial garantir que as mulheres possam viajar e trabalhar no sector sem medo de assédio ou violência. As mulheres no turismo estão mais expostas a situações de assédio sexual e violência de género, especialmente em setores como hospitalidade e entretenimento, onde há uma alta interação com turistas e clientes.

2.3. Oportunidades para as mulheres no turismo

A OMT (2019), afirma que uma das oportunidades para as mulheres no setor do turismo é o empreendedorismo e liderança, pois oferece oportunidades significativas para as mulheres empreenderem e alcançarem posições de liderança. Empresas de turismo lideradas por mulheres estão em ascensão e contribuem para a diversidade e inovação do sector. De acordo Pizam e Fleischer (2009), tem como oportunidade para as mulheres, a participação em cargos técnicos e especializados, segundo os autores as mulheres têm a oportunidade de se envolver em uma variedade de áreas técnicas e especializadas no turismo, como marketing, gestão de eventos, sustentabilidade e turismo de aventura.

O Acesso à educação e capacitação no setor do turismo desempenham um papel crucial na criação de oportunidades para as mulheres. Investir em programas de formação e desenvolvimento profissional pode fortalecer suas habilidades e abrir portas para avançar em suas carreiras. (Boella e Goss-Turner, 2013).

Já para a UNWTO (2013), vê o turismo comunitário e sustentável como uma oportunidade por ele oferecer oportunidades para as mulheres participarem ativamente do desenvolvimento de suas comunidades, promovendo sua cultura, artesanato e serviços turísticos locais. Participar das redes e associações profissionais no setor do turismo pode oferecer às mulheres a oportunidade de estabelecer contatos, compartilhar conhecimentos e experiências, e criar uma base sólida para o crescimento de suas carreiras. (Kim *et al.* 2013).

2.4. Impactos da inclusão do gênero no sector do turismo

A inclusão de gênero no setor do turismo traz diversos impactos positivos, tanto para as mulheres individualmente quanto para o próprio sector. De acordo com algumas fontes, no quadro abaixo estão descritos os impactos da inclusão de gênero no turismo, juntamente com citações que respaldam esses pontos, dispostos no quadro abaixo.

Quadro 1- Impactos da inclusão do gênero no sector do turismo

Fonte	Descrição
OMT (2019).	<p>Crescimento econômico e competitividade</p> <p>A igualdade de gênero e a inclusão das mulheres no turismo são fundamentais para impulsionar o crescimento econômico, a inovação e a competitividade do setor.</p>
Boella e Goss-Turner (2013).	<p>Aumento da diversidade e perspectivas</p> <p>A inclusão de mulheres no turismo traz uma ampla gama de perspectivas e experiências, promovendo a diversidade e enriquecendo as tomadas de decisão, a criatividade e a resolução de problemas dentro do setor.</p>
UNWTO (2013).	<p>Melhoria do atendimento ao cliente</p> <p>As mulheres têm um papel fundamental no fornecimento de serviços e experiências de alta qualidade no turismo. A inclusão de gênero no sector contribui para um atendimento mais empático,</p>

	sensível e inclusivo aos clientes.
Pizam e Fleischer (2009).	Impulsioneamento do desenvolvimento comunitário: A participação das mulheres no turismo pode beneficiar diretamente as comunidades locais, especialmente por meio do turismo comunitário, ajudando a promover a cultura local, empoderar as mulheres e gerar renda e desenvolvimento sustentável.
UNWTO (2013).	Mudança social e empoderamento das mulheres A inclusão de gênero no turismo tem o potencial de impulsionar a igualdade de oportunidades, empoderar as mulheres, combater estereótipos de gênero e promover uma mudança social mais ampla.
UNWTO (2010).	Crescimento econômico e desenvolvimento sustentável A inclusão de gênero no turismo pode impulsionar o crescimento econômico e contribuir para o desenvolvimento sustentável. A participação igualitária das mulheres no setor pode gerar empregos, aumentar a produtividade e promover a diversificação econômica.
ILO (2011).	Melhoria da competitividade e inovação A inclusão de mulheres no setor do turismo pode trazer novas perspectivas, ideias e abordagens inovadoras, resultando em um maior nível de competitividade para as empresas e destinos turísticos.
UNWTO (2013).	Melhoria da imagem e reputação do destino Destinos turísticos que promovem a inclusão de gênero podem melhorar sua imagem e reputação, atraindo mais visitantes que valorizam a igualdade de gênero e a responsabilidade social.

Fonte: Adaptado pela Autora (2023)

Os impactos destacam a importância de promover a igualdade de gênero e a inclusão das mulheres no sector do turismo, visando benefícios individuais, sociais e económicos significativos não se tratando apenas de uma questão de justiça social, mas também como uma estratégia para impulsionar o crescimento e o desenvolvimento sustentável do turismo abrangendo todas esferas envolvidas.

2.5. Estratégias para a promoção da igualdade no turismo

Empoderamento econômico das mulheres

Empoderar economicamente as mulheres é essencial para a promoção da igualdade de gênero no turismo. Isso pode ser alcançado através de iniciativas que forneçam acesso a recursos financeiros, treinamento empresarial e oportunidades de emprego para mulheres empreendedoras e trabalhadoras, (OMT, 2019).

Mentoria e networking

A promoção da igualdade de gênero no turismo pode ser fortalecida através do estabelecimento de programas de mentoria e redes profissionais que conectem mulheres experientes a mulheres que estão começando suas carreiras, proporcionando orientação, suporte e oportunidades de aprendizado, (UNWTO, 2013).

Criação de políticas de equilíbrio trabalho-vida pessoal:

A implementação de políticas de equilíbrio trabalho-vida pessoal, como licença maternidade e paternidade, horários flexíveis e programas de cuidado infantil, pode ajudar a eliminar barreiras para a participação das mulheres no turismo e promover a igualdade de gênero, (BOELLA E GOSS-TURNER, 2013).

Capacitação e educação

Investir em programas de capacitação e educação específicos para mulheres no turismo é fundamental para desenvolver suas habilidades, conhecimentos e confiança, permitindo-lhes aproveitar oportunidades de carreira e liderança, (PIZAM E FLEISCHER, 2009).

Sensibilização e combate ao assédio sexual

Promover a conscientização e o combate ao assédio sexual é uma estratégia fundamental para a promoção da igualdade de gênero no turismo. Isso pode ser feito através da implementação de políticas, treinamentos e campanhas de sensibilização em todas as áreas do setor, (OMT, 2019).

Liderança e representação

Estabelecimento de metas e políticas que promovam a representação equitativa de mulheres em cargos de liderança no turismo é essencial para a tomada de decisões inclusivas e para o avanço das mulheres no sector, (Pizam e Mansfeld, 2006).

Monitoramento e relatórios

Colectar e analisar dados desagregados por gênero, monitorar o progresso e publicar relatórios sobre a igualdade de gênero no turismo são fundamentais para avaliar o impacto das ações e identificar áreas que precisam de intervenção, (Kim *et al.* 2013).

Sensibilização e treinamento

A realização de programas de sensibilização e treinamento para os profissionais do setor do turismo, abordando questões de gênero, pode contribuir para a mudança de atitudes, comportamentos e práticas discriminatórias, (OMT, 2019)

Parcerias público-privadas

Promover parcerias e colaborações entre governos, empresas, organizações não governamentais e a sociedade civil para implementar ações conjuntas e compartilhar recursos visando a promoção da igualdade de gênero no turismo, (UNWTO, 2019).

Mentoria e liderança feminina

Promover programas de mentoria e liderança específicos para mulheres no turismo, oferecendo orientação, suporte e oportunidades de networking para desenvolver suas habilidades de liderança e avançar em suas carreiras. (OMT, 2019).

Eliminação de estereótipos de gênero

Desafiar e eliminar estereótipos de gênero no setor do turismo, promovendo uma cultura inclusiva e respeitosa que valorize as contribuições de todas as pessoas, independentemente de seu gênero. (ITC, 2020).

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

Nesta sessão apresenta-se a delimitação e descrição do local de estudo, análise e interpretação dos dados, discussão e apresentação dos resultados da pesquisa.

3.1. Delimitação e Caracterização Geral da Área De Estudo

De acordo com Maxlhaieie (2021, p 119), “A cidade de Inhambane, conhecida como a capital nacional do turismo, situa-se na zona central da província de Inhambane, a cerca de 490 km ao norte da capital nacional e a uma distância de 30 km da Estrada Nacional Número 01 (N-01). Com uma área total de 192 km², limita-se a Norte pela baía de Inhambane, a Sul pelo distrito de Jangamo, a Este pelo oceano Índico, e a Oeste novamente pela baía de Inhambane.”

A cidade de Inhambane é a capital da província com mesmo nome e ocupa uma área de 0,3% do total da província. Desde 1998, ascendeu a categoria de autarquia, através da Lei nº 10/97, de 31 de maio, o que significa que coexistem no mesmo território dois governos: o municipal (descentralizado) e o distrital (desconcentrado através dos OLE). A cidade foi delimitada a partir de três áreas, nomeadamente: (i) a área urbana, ou seja, o centro da cidade que compreende os bairros Balane I, II e III; Liberdade I e Muelé I; (ii) a área semiurbana, representada pelos bairros Chalambe I e II, Liberdade II e III, Muelé II e III e Josina Machel e; (iii) a área não urbana, que abrange os bairros costeiros de Conguiana, Machavenga e Salela. Nesta última área, incluem-se Malembuane e Chamane, por fazerem parte do grupo dos bairros de expansão da cidade. (MAXLHAIEIE, 2021). Com foco na cidade de Inhambane, foi selecionada a área urbana para estudo da pesquisa, composto pelos bairros descritos acima e ilustrados no mapa abaixo.

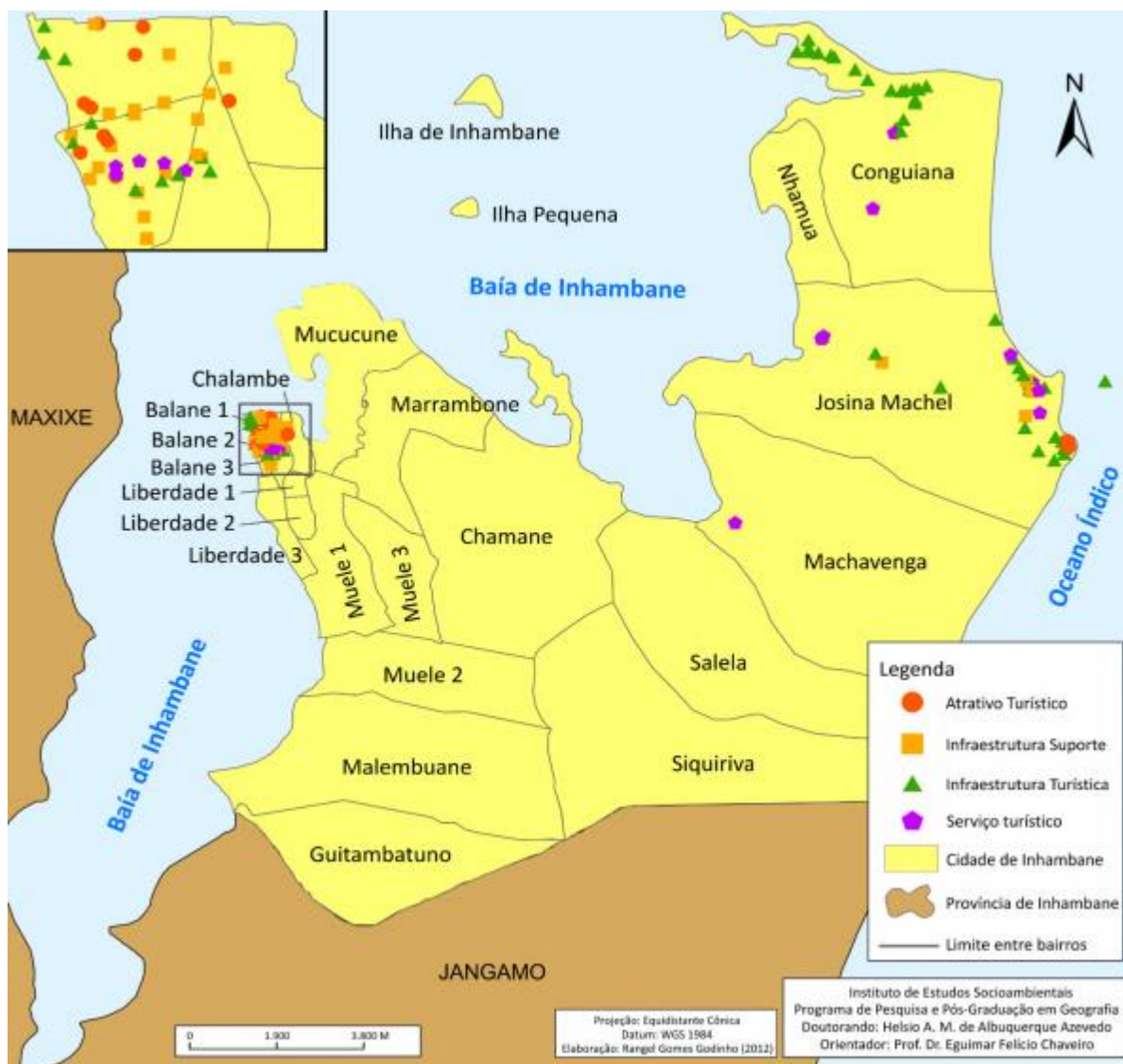


Figura 1- Delimitação da área de estudo da cidade de Inhambane

Fonte: (Azevedo 2014) citado por Maxlhaieie (2021)

De acordo com o mapa de cadastro (2023) da DPCTI, a área urbana é composta por 14 empreendimentos turísticos, dos quais 8 são estabelecimentos de alojamento (Hotel Casa do Capitão, CFM Lodge, Hotel Inhambane, MHL Turismo SA, Gaya Gwatu Pensão, Tia Adélia, Madina Guest House, Hotel Escola e Manguela Light) e 7 de restauração (Hoyo Hoyo, Bistro Pescador, Bom Gosto, Why Not e Prato Fino, Por do sol).

3.2. Apresentação dos Resultados

3.2.1. Caracterização dos trabalhadores Inquiridos

Foram inquiridas um total de 14 trabalhadoras fora de cargo de chefia e liderança nos empreendimentos turísticos e DPCTI.

Tempo de trabalho/experiência na área de turismo

No que diz respeito a experiência e tempo de trabalho na indústria, 42% está entre 1-5 anos na área, 35% a menos de 1 ano, 14% diz estar entre 5-10 anos na área e a minoria esta a mais de 10 anos, correspondente a 9%.

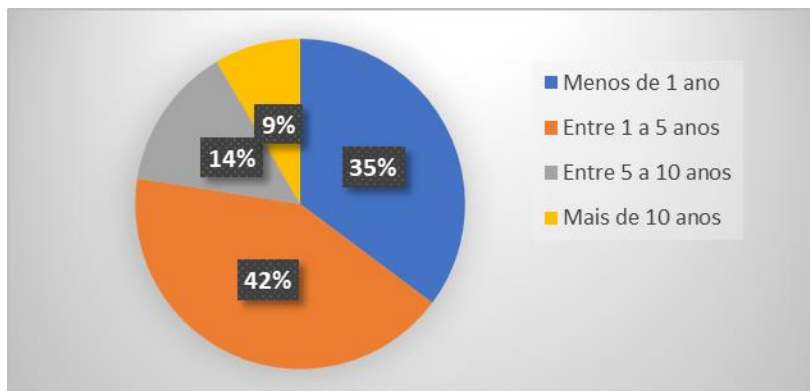


Figura 2- Tempo de experiência no turismo

Fonte: A Autora (2023)

3.2.2. Representatividade/participação das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão na indústria do turismo

No que se refere a representatividade do género, entrevistou-se a DPCTI e nos empreendimentos turísticos descritos na amostra. De acordo com os visados a representação de género na indústria do turismo na área urbana da cidade de Inhambane, têm um total de 183 trabalhadores, dos quais 82 correspondem as mulheres que trabalham na área, com uma percentagem de 44.8%, estabelecendo uma situação de desigualdade de género, em termos gerais não há muita disparidade e quanto a representatividade em

cargos de liderança tem um percentual 18.2%, correspondente a um total de 15 mulheres, tornando os números negativos. De acordo com a tabela abaixo que representa a situação real de cada unidade entrevistada, em relação a representatividade das mulheres.

Tabela 2- Representatividade do género no turismo na cidade de Inhambane

Nome	Num. de trabalhadores	Num. de mulheres		Mulheres em cargos de liderança	
DPCTI	58	29	50%	6	20.7%
HCC	57	16	28%	2	12.5%
HI	26	9	34.6%	1	11%
ML	15	10	66.6%	4	40%
RHH	9	6	66.6%	0	--
RPF	14	9	64.2%	1	11%
RPS	4	3	75%	1	33.3%
Total	183	82	44.8%	15	18.2%

Fonte: Autora (2023)

3.2.3. Estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres no turismo

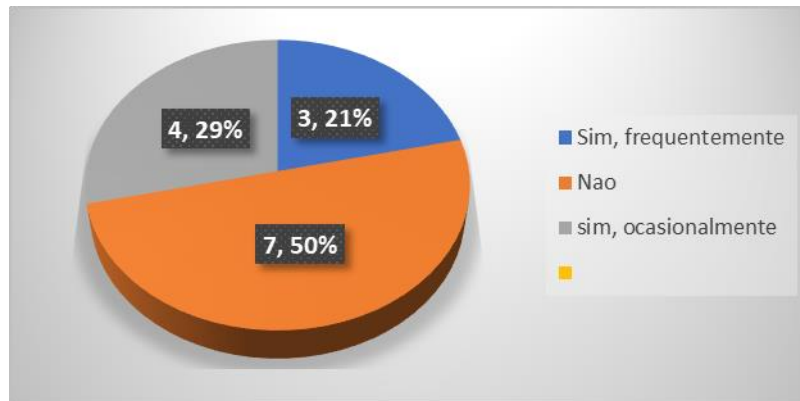


Figura 3- Discriminação da mulher por causa do seu gênero

Fonte: a Autora (2023)

Quando questionados sobre terem presenciado uma situação de tratamento desigual ou discriminatório da mulher por causa do seu gênero, 50% afirmou que já presenciou frequentemente e 29% é da opinião que acontece ocasionalmente e o restante 21% diz nunca ter presenciado.

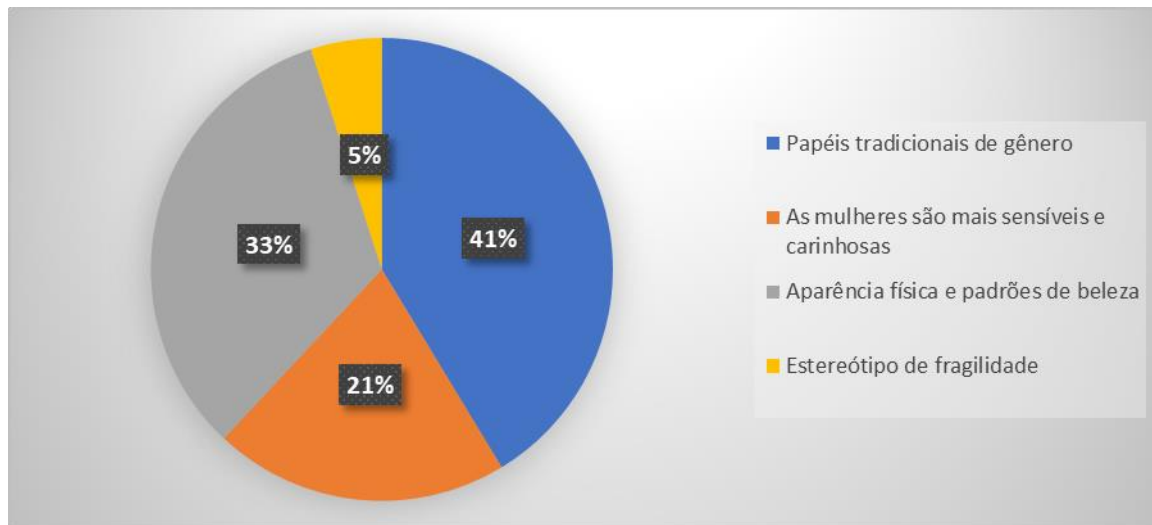


Figura 4- Estereótipos que as mulheres enfrentam na organização

Fonte: A Autora (2023)

Quanto aos estereótipos que as mulheres enfrentam trabalhando na indústria do turismo, 10 das inquiridas correspondente a 41%, indicou os papeis tradicionais de género como um estereótipo, 33% diz que o estereótipo que enfrentam é a aparência física e padrões de beleza, 21% afirmou que o rótulo de que as mulheres são mais sensíveis e carinhosas é um estereótipo que as afecta e 5% afirma que o estereótipo de fragilidade lhes identifica ou enfrentam no sector.

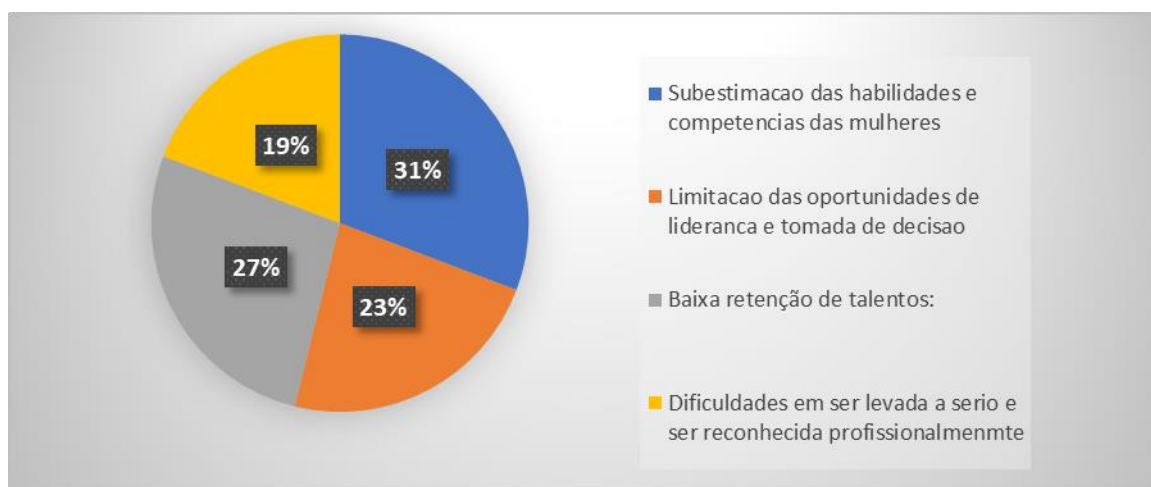


Figura 5- Impactos dos estereótipos na progressão das mulheres no turismo

Fonte: A autora (2023)

De acordo com as inquiridas o impacto que esses estereótipos trazem para os seus locais de trabalho e em particular vida pessoal e 8 pessoas com uma taxa correspondente a 31%, afirmaram que de certa forma os estereótipos subestimam as suas habilidades e competências profissionais, 6 pessoas que correspondem a 23 % dizem que a limita as oportunidades de liderança e tomada de decisão, 7 com percentual de 27% interliga os impactos a baixa retenção de possíveis talentos na organização, os restantes 19% dizem que traz dificuldades em serem levadas a sério e serem reconhecidas profissionalmente, lembrando que os inquiridos podiam marcar todas opções que achassem convenientes para responder a questão.

3.2.4. Desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no turismo na cidade de Inhambane

Desafios

Relativamente aos desafios, os trabalhadores inquiridos foram convidados a selecionarem todas opções que achavam viáveis para responder a questão, 9 correspondente a 28% afirma ser a falta de reconhecimento e valorização das suas contribuições, 7 com percentual de 22% a desigualdade salarial, 5 inquiridos equivalente a 16% diz que tem haver com o acesso limitado as oportunidades de promoção, 3 inquiridos correspondente a 9% afirma que são estereótipos que afectam as percepções sobre o potencial das mulheres, 4 inquiridos equivalente a 12% as restrições culturais que afectam ou limitam a progressão das mulheres na carreira.

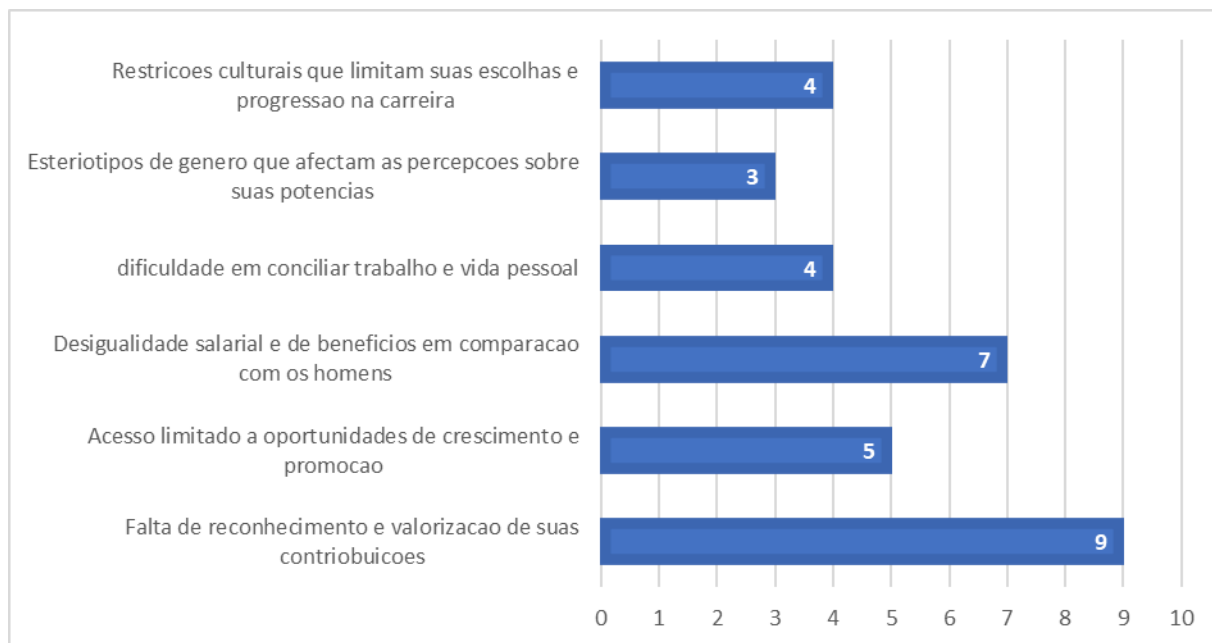


Figura 6- Desafios enfrentados pelas mulheres no turismo na CI

Fonte: a Autora (2023)

Em relação aos desafios enfrentados pelas mulheres, os gestores dos estabelecimentos, Manguela Light, Prato Fino, Hoyo-Hoyo, Pôr do Sol, falaram que o maior desafio que as trabalhadoras enfrentam é o assédio sexual protagonizados pelos clientes dos estabelecimentos, a gestora do Manguela Light afirmou que muitas camareiras têm sofrido constantemente com o assédio quando vão fazer o serviço de quarto, em contra partida o gestor do prato fino afirmou que até certo ponto há clientes que lhe pedem numero das trabalhadoras. O gestor do Prato Fino apontou a dificuldade financeira para capacitar o seu quadro de pessoal (mulheres), visto que segundo ele são uma organização muito nova e não dispõem de tal orçamento.

O Hotel Casa do Capitão acrescentou que Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um desafio que as mulheres enfrentam, segundo ele, o turismo é uma indústria que pode exigir horários irregulares e trabalho em feriados, o que pode tornar difícil para as mulheres equilibrarem suas carreiras com as responsabilidades familiares e o Hotel Inhambane limitou-se em afirmar não notar nenhum desafio no estabelecimento, pois todos trabalhadores são tratados da mesma forma, sem distinção um certo apoio para que não tenham desafios dentro da instituição impossibilitando o trabalho das mulheres.

Oportunidades

Foi feita uma sondagem aos inquiridos afim de saber se existiam oportunidades para as mulheres progredirem nas suas organizações, dos 14 inquiridos, 7 pessoas correspondente a 45% disseram existir oportunidades, mas limitas, 5 delas com um percentual de 20% disseram não haver pouca ou nenhuma oportunidade, 4 pessoas que correspondem a 26% afirmam existirem várias oportunidades e por fim 3 com percentagem 9% de não tem conhecimento do assunto.

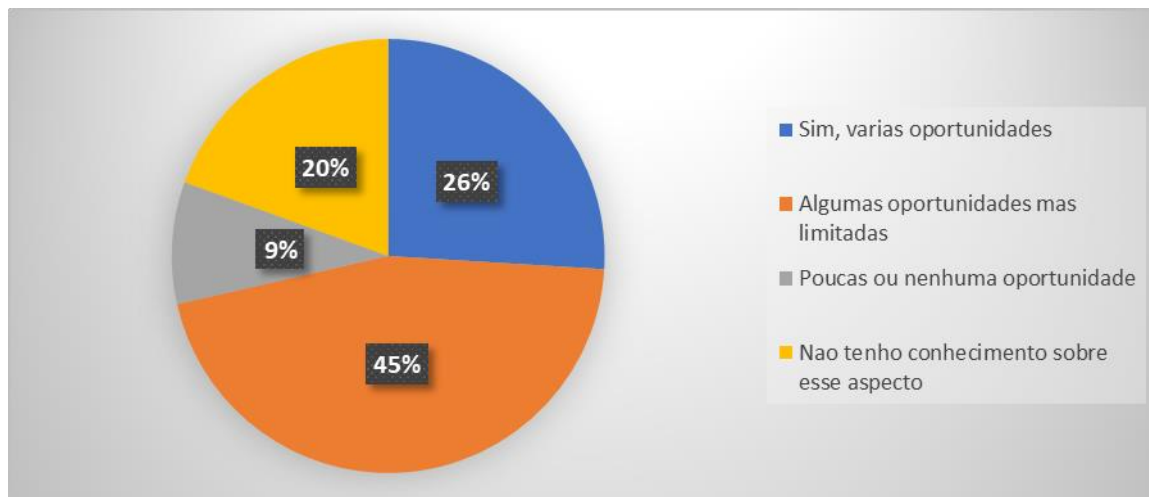


Figura 7- Sondagem sobre oportunidades para as mulheres progredirem nas suas organizações

Fonte: a Autora (2023)

Em relação as oportunidades a DPCTI, afirmou que tem feito parceria com o INATUR (Instituto Nacional do Turismo, vem oferecendo programas de bolsas de estágio e mini formações/ capacitação com maior destaque para as mulheres, encorajando o seu quadro de pessoal a concorrer e adquirir novas competências para o desenvolvimento pessoal e profissional. Anteriormente, o Prato Fino conforme avançou nos desafios, não tem dado oportunidades por conta própria, mas aproveita as acções da DPCTI e encaminha os trabalhadores no geral, garantindo assim a igualdade na formação. A gestora do restaurante Pôr do Sol, afirma que a oportunidade que teve foi de empreender em negócio na área de turismo e assim ajudando outras mulheres contratando-as para o seu empreendimento.

O Hotel Inhambane não dispõe de oportunidades especificas, das oportunidades de iguais a homens e mulheres, seja para a progressão de carreira, posições de cargo ou liderança sem distinção ou qualquer favoritismo, já no Manguela light há possibilidade de progressão de carreira ou cargo por parte das mulheres, podendo ascender facilmente em outros cargos acima dos actuais ou diferentes sectores. O Hotel casa do Capitão promove treinamentos e capacitação para preparar as mulheres e de certo modo empodera-las.

3.2.5. Estratégias para a promoção da inclusão e igualdade do género no turismo na cidade de Inhambane

Para a promoção da inclusão e igualdade de género, a DPCTI afirma que é preciso levar a cabo a implementação da Política de Género colocada a disposição em 2018, pelo governo, só colocando em prática em todos sectores, não só do turismo. Acabar com os estereótipos que rotulam as mulheres, afinal de contas homens e mulheres têm direitos iguais, ao mesmo tempo, deve-se:

- Capacitar as mulheres em matérias de turismo e áreas afim, de modo que desenvolvam competências que lhes podem ser uteis profissionalmente;
- Estabelecer Parcerias e alianças, trabalhar em parceria com organizações e entidades que promovem a igualdade de género, para fortalecer ações e ampliar o impacto das iniciativas.

De acordo com o Prato fino é necessário:

- Treinar as mulheres para combater a discriminação sexual e políticas que sancionem os clientes que assediam sexualmente os trabalhadores poderia ser de mais valia e quem sabe minimizava a situação;
- Criar de um ambiente de trabalho inclusivo, segundo este estabelecimento, garantir que o ambiente de trabalho seja seguro, respeitoso e inclusivo para todas as pessoas, independentemente do género. Isso envolve a criação de políticas contra assédio e discriminação, bem como a promoção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade.
- Promover a liderança feminina, incentivar e apoiar mulheres para assumirem posições de liderança no sector, por meio de programas de desenvolvimento de liderança, identificação e promoção de talentos, e remoção de barreiras que impedem o avanço de mulheres em cargos de chefia.

O Hotel Casa do Capitão sugere:

- Criação de uma rede de profissionais que de certa forma possam conectar mulheres do ramo e entre elas debaterem acerca
- Criar oportunidades de formação e capacitação, oferecendo oportunidades iguais de formação e capacitação para homens e mulheres, visando desenvolver suas habilidades e competências profissionais, pode se configurar numa ferramenta de bastante utilidade para a promoção da igualdade de género no sector do turismo.

Restaurante Pôr Sol sugere as seguintes acções:

- Promoção de uma cultura de respeito e igualdade, criando um ambiente de trabalho e de sociedade que seja seguro, respeitoso e livre de discriminação de género.
- Campanhas de conscientização, a realização de campanhas de conscientização sobre a importância da igualdade de género, destacando os benefícios da diversidade para a sociedade como um todo e especial para a restauração.
- Parcerias e colaborações com as autoridades policiais, trabalhar em conjunto com autoridades policiais para combater directamente esse assédio e punir os clientes mal-intencionados

3.3. Discussão dos Resultados

Após a conclusão da revisão bibliográfica e de clarificadas as acções metodológicas, transpomos agora à exposição e discussão dos dados empíricos. Perseguindo os presumíveis do estudo do conteúdo.

A área urbana da cidade de Inhambane tem um percentual baixo de representatividade de mulheres e em cargos de liderança no sector do turismo, de acordo com a pesquisa feita no seio dos profissionais de turismo, tornando assim valida a opinião de Pritchard e Morgan (2006), que alista a baixa representatividade das mulheres no sector, embora as mulheres sejam a maioria da força de trabalho no turismo, elas são sub-representadas em cargos de liderança, devido a barreiras invisíveis, estereótipos e preconceitos de género.

Os estereótipos predominantes na área urbana condizem na maioria com o facto de que as mulheres não conseguem conciliar vida profissional e pessoal e muitas mulheres são direcionadas a cargos de camareira, recepcionistas, papeis esses que tradicionalmente são remetidos ou direcionados as mulheres, estereótipo de fragilidade onde as mulheres podem ser consideradas menos aptas para trabalhos que envolvem esforço físico ou desafios e por fim a aparência física e padrões de beleza que tem muito haver com estereótipos que valorizam a beleza física e a atratividade feminina, muitas vezes retratando mulheres como objetos sexuais ou definindo padrões irreais de beleza que podem levar à insegurança e problemas de autoestima. Sendo também que o assédio por parte de clientes dos estabelecimentos foi muitas vezes mencionado como um desafio que as mulheres devem lidar diariamente no seu local de trabalho, aliando-se assim a afirmação de OMT (2019), o turismo envolve interações com pessoas desconhecidas em diferentes ambientes, o que pode expor as mulheres a situações de assédio sexual e falta de segurança.

As oportunidades para as mulheres passam por formações e treinamento específicos em algumas áreas, sendo a DPCTI uma das entidades que mais desenvolve acções de formação para o sector que administra, se estendo não só para a instituição mas também aos demais actores envolvidos no turismo, e alguns empreendimentos tem aproveitado

encaminhando os seus colaboradores para ser treinados e capacitados em matérias afins, validando dessa forma o pensamento de Boella e Goss-Turner (2013), a capacitação no sector do turismo desempenham um papel crucial na criação de oportunidades para as mulheres. Investir em programas de formação e desenvolvimento profissional pode fortalecer suas habilidades e abrir portas para avançar em suas carreiras.

Por fim, respondendo a questão de partida, os desafios enfrentados pelas mulheres na industria do turismo resumem-se em: assédio sexual protagonizado muitas vezes pelos clientes, falta de reconhecimento e valorização do seu trabalho, estereótipos de género que de certa forma afectam as percepções sobre sua real potencialidade e capacidade para desempenhar certas tarefas e dificuldades em conciliar a vida profissional com a pessoal, pois além de trabalharem precisam cuidar dos seus lares e por vezes fica complicado por causa do horário de trabalho hotelaria, quanto as oportunidades, limitam-se em formações e capacitação para fortalecer os seus conhecimentos e pratica na área do trabalho.

4. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

4.1. Conclusão

A inclusão de género no turismo na cidade de Inhambane (área urbana) traz consigo oportunidades significativas e, ao mesmo tempo, desafios enfrentados diariamente no sector. A Cidade de Inhambane é uma região rica em cultura e recursos naturais, que podem ser aproveitados para promover uma indústria turística inclusiva, onde homens e mulheres possam participar igualmente do desenvolvimento do sector.

As mulheres inseridas nesta indústria tem tido uma sub-representação em posições de liderança e tomada de decisão no sector turístico, o que pode limitar seu poder de influência e sua participação na definição das políticas e estratégias turísticas.

Quanto as oportunidades existentes para a inclusão das mulheres, passam por formações e capacitações designadas as mulheres inseridas no sector turístico da cidade, com isso tem dado para aproveitar o pouco que existe e é promovido pelas instituições governamentais da região.

Os desafios que as mulheres enfrentam é questão da segurança para as elas pois tem sofrido assédio diariamente no exercício da sua função, e a dificuldade em conciliar a sua vida profissional com a pessoal. Outro desafio passa por combater estereótipos de género e preconceitos que possam afetar a forma como as mulheres são percebidas no ambiente turístico, tanto por visitantes quanto por outros profissionais do sector. Para superar esses desafios e aproveitar plenamente as oportunidades que a inclusão de género no turismo oferece, é fundamental que sejam adoptadas políticas inclusivas e de equidade de género. Investir em programas de capacitação e empoderamento das mulheres, promover a diversidade nos cargos de liderança e envolver a comunidade local nas decisões relacionadas ao turismo são algumas das medidas que podem ser tomadas.

4.2. Recomendações

Para promover efetivamente a inclusão de género no turismo na cidade de Inhambane, é deve se adoptar uma abordagem abrangente, tais como:

➤ Aumentar as capacitação e educação

Uma vez que a DPCTI já promove alguns programas, devia se aumentar os mesmos, investir mais em actividades do género. Oferecer treinamentos em gestão hoteleira, culinária, artesanato, idiomas estrangeiros e habilidades de empreendedorismo, buscando apoio na ESHTI, entidade responsável por formar quadros da indústria do turismo a nível provincial.

➤ Empoderamento económico

Criação de incentivos e políticas que facilitem o acesso das mulheres a créditos e financiamentos para iniciar ou expandir seus empreendimentos turísticos, através de parcerias com instituições financeiras locais como uma forma eficaz de fornecer/ garantir o suporte financeiro às empreendedoras.

➤ Sensibilização e conscientização

Realizar campanhas de conscientização sobre a importância da igualdade de género no turismo, tanto para aos moradores locais quanto para os visitantes, incentivando assim a mudanças de atitudes, comportamentos e estereótipos de

➤ Parcerias público-privadas

A colaboração entre o governo, empresas privadas e organizações da sociedade civil para desenvolver políticas e programas voltados para a inclusão de género no turismo, garantindo assim o engajamento e a eficácia das iniciativas implementadas.

.

➤ Acessibilidade e segurança

Criação de condições para que as instalações turísticas sejam acessíveis e seguras para todas as pessoas, independentemente do gênero, com implementação de medidas para prevenir e combater a violência de gênero no contexto do turismo, mais patrulhamento, garantia de transporte para os que trabalhem até tarde.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. BOELLA, M. J. e GOSS-TURNER, S. (2013). *Human resource management in the hospitality industry: A guide to best practice*. Routledge.
2. CUNHA, L. M. ABRANTES, J. L. (2013). *Introdução ao Turismo*. Lidel Edições Técnicas.
3. FERRÃO, R. (2003). *Metodologia científica para iniciantes em pesquisa*. Espírito Santo: Unilinhares/Incaper.
4. Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6 ed. São Paulo: Atlas.
5. GONZÁLEZ, M. F. F. A. (2023). *Inserção da Mulher no Setor De Serviços Hoteleiros em Ouro Preto e Mariana (Mg)*. Monografia. Universidade Federal de Ouro Preto – UFOP. Minas Gerais
6. International Labour Organization (ILO). (2011). *Women in tourism: Closing the gender gaps*. ILO.
7. International Trade Centre (ITC). (2017). *Global survey on trade facilitation and gender: Country case study on tourism in Jordan*. ITC
8. KATO, P. Y. A. (2008). *Gênero e turismo: uma análise da mão-de-obra feminina no mercado de trabalho formal do turismo*. Monografia. Universidade de Brasília.
9. KIM, S. S., KIM, D., e Kim, Y. (2013). *Understanding the relationship between tourism employees' work engagement and job satisfaction*. *Journal of Travel Research*, 52(6), 725-734.
10. LAKATOS, E. M. (1992). *Fundamentos de metodologia*. 2.ed. - São Paulo: Atlas
11. MAXLHAIEIE, P. J. (2021). *A Actividade turística no processo de urbanização das cidades moçambicanas*. Universidade de Coimbra.

12. Organização Mundial do Turismo (OMT). (2019). *Global report on women in tourism*. World Tourism Organization.
13. PIZAM, A. e MANSFELD, Y. (2006). *Tourism, crime, and international security issues*. John Wiley & Sons.
14. PRITCHARD, A e MORGAN, N. (2006). *Exploring hotels as liminal sites of transition and transgression*. In C. Lashley & A. Morrison (Eds.), *In search of hospitality: heoretical perspectives and debates* (pp. 93-112). Butterworth-Heinemann.
15. SILVA, A. R. (2008). *Metodologia da pesquisa aplicada a contabilidade: orientações de estudo, projectos, artigos, relatórios, monografias, dissertações, teses*. 2ª edição, Atlas S.A.
16. UNWTO (2010). *Global report on women in tourism*. World Tourism Organization.
17. UNWTO (2013). *Women in tourism: Advancing gender equality for sustainable development*. World Tourism Organization.
18. UNWTO (2019). *Global report on women in tourism* . World Tourism Organization
19. URRY, J. (1990). *The Tourist Gaze: Leisure and Travel in Contemporary Societies*. London: Sage Publications
20. VILELAS, J. (2009). *Investigação: O Processo de construção do Conhecimento*.1ª edição: edições Sílabo

Artigos, revistas científicas

1. Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2021). Igualdade de género. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/igualdade-de-genero/>

2. Comissão Europeia. (2020). Plano de ação para a igualdade de gênero 2020-2025. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/gender-equality-strategy-2020-2025_pt.pdf
3. Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. (2016). Autonomia e Igualdade no Âmbito Doméstico: Desafios para a Sustentabilidade dos Direitos das Mulheres. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39673/1/S1800148_pt.pdf
4. Minasi, S. M.; Mayer, V. F.; Santos, G. E. O. (2022). *Desigualdade de gênero no turismo: a mulher no ambiente profissional no Brasil*. Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo, São Paulo, 16, e-2494. <http://doi.org/10.7784/rbtur.v16.2494>
5. Organização Mundial da Saúde. (2014). Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde - 10ª Revisão (CID-10). Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/164516/9788575412928_por.pdf
6. ONU Mulheres. (2019). Manual da ONU Mulheres sobre Indicadores de Gênero e Estatísticas: Conceitos Básicos. Disponível em: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/un-women-gender-statistics-handbook-2019-es.pdf?la=en&vs=4111>
7. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. (2017). Diretrizes para Políticas de Inclusão: Assegurando a Igualdade na Educação. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247324>
8. Comissão Europeia. (2021). Estratégia de Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2030: Deixar Ninguém para Trás. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0800f199-a9e1-11eb-bdfa-01aa75ed71a1>
9. Forbes. "Why Women In Travel & Tourism Are Feeling Overwhelmed." Website: <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2019/09/10/why-women-in-travel-tourism-are-feeling-overwhelmed/?sh=29a3d1956f99>

10. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. (2020). Manual de Inclusão Social: Conceitos, Metodologias e Práticas para uma Sociedade Inclusiva. Disponível em:
http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/democratic_governance/inclusao-social/manual-de-inclusao-social.html
11. Organização das Nações Unidas. (2021). Gênero e igualdade. Disponível em:
<https://www.un.org/pt/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
12. Organização Mundial do Turismo (OMT). "Global Report on Women in Tourism 2019." Website: <https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284421152>
13. Política De Género E Estratégia Da Sua Implementação (2018)
14. PwC. "Women in Hospitality, Travel and Leisure 2020." Website: <https://www.pwc.co.uk/industries/hospitality-leisure/women-in-hospitality-travel-and-leisure-2020.html>

Fontes orais

1. DA CRUZ, Anésio. (2023). Gestor do Prato Fino
2. DA GLORIA, Clara. (2023). Gestora do Manguela Light.
3. FREITAS, Manuel. (2023). Chefe de Recursos Humanos do Hotel Inhambane.
4. JOÃO, Joana. (2023). Chefe do Departamento do Turismo da Direcção Provincial da Cultura e Turismo de Inhambane.
5. MONTEIRO, Joana Benedita. (2023). Representante do Hotel Casa do Capitão
6. PASCOAL, Dalvinha da Rosa. (2023). Gestora do Restaurante Por do sol

APÊNDICES

APÊNDICE A- Guião de entrevista para gestores dos empreendimentos turísticos



UNIVERSIDADE
E D U A R D O

MONDLANE ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DE INHAMBANE

O objetivo desta entrevista é obter informações sobre a inclusão de gênero na indústria do turismo na cidade de Inhambane, focando especificamente na representatividade das mulheres em cargos de liderança, nas barreiras e estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres e nos desafios e oportunidades que elas enfrentam. Suas respostas serão tratadas com confidencialidade e utilizadas apenas para fins de pesquisa. Agradeço antecipadamente por sua participação.

Informações Gerais:

Nome: _____

Instituição: _____

1. Com quantos colaboradores a instituição conta, especificamente do sexo feminino e masculino?
2. Quantas mulheres ocupam atualmente cargos de liderança na sua instituição?
3. Quais são as principais barreiras que as mulheres enfrentam na indústria dentro da instituição?
4. Quais são as medidas levadas a cabo pela instituição para o combate as barreiras e os estereótipos de gênero no turismo?
5. Quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam na instituição?
6. Existem oportunidades específicas disponíveis para as mulheres no turismo dentro da instituição? Se sim, quais são?
7. Existe alguma iniciativa ou programa atualmente em vigor para promover a igualdade de gênero na instituição?

APÊNDICE B- Questionário dirigido aos funcionários dos empreendimentos turísticos e DPCTI



UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE

ESCOLA SUPERIOR DE HOTELARIA E TURISMO DE INHAMBANE

Caro(a) participante, agradeço a sua colaboração neste questionário que tem como objetivo obter informações sobre a inclusão de gênero na indústria do turismo em Inhambane. Suas respostas são importantes para identificar a representatividade das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão, conhecer as barreiras e estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres e identificar os desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no turismo na cidade de Inhambane. Para caso de dúvidas por favor contacte: milenaxerinda@gmail.com

1. Sobre sua experiência na indústria do turismo:

1.1. Qual é o seu gênero?

- a) Feminino b) Masculino

1.2. Há quanto tempo você trabalha na indústria do turismo em Inhambane?

- a) Menos de 1 ano ____
b) Entre 1 e 5 anos ____
c) Entre 5 e 10 anos ____
d) Mais de 10 anos ____

2. Barreiras e estereótipos de gênero enfrentados pelas mulheres no turismo:

2.1. Você já testemunhou ou vivenciou situações em que mulheres foram tratadas de forma discriminatória ou desigual por causa de seu gênero no turismo?

- A). Sim, frequentemente (____)
b) Sim, ocasionalmente (____)

c) Não, nunca (____)

3.2. quais são as principais barreiras e estereótipos de gênero que as mulheres enfrentam na indústria do turismo em Inhambane? (Marque todas as opções aplicáveis)

- a) Menos reconhecimento pelo trabalho realizado _____
- b) Dificuldade de acesso a treinamentos e capacitações _____
- c) Menor remuneração comparada aos homens em posições similares _____
- d) Dificuldade em conciliar vida profissional e pessoal (família, maternidade, etc.) _____
- e) Menor acesso a oportunidades de promoção _____
- f) Outro: (especifique) _____

3.3. Como os estereótipos de gênero impactam a progressão de carreira das mulheres na indústria do turismo em Inhambane? (Marque todas as opções relevantes)

- a) Subestimação das habilidades e competências das mulheres (____)
- b) Limitação das oportunidades de liderança e tomada de decisão (____)
- c) Pressão para aderir a papéis tradicionais de gênero (____)
- d) Dificuldade em ser levada a sério e ser reconhecida profissionalmente (____)
- e) Outros (especifique) _____

4. Desafios e oportunidades enfrentados pelas mulheres no turismo em Inhambane:

4.1. Quais são os principais desafios que as mulheres enfrentam ao trabalhar na indústria do turismo em Inhambane? (Marque todas as opções aplicáveis)

- a) Falta de reconhecimento e valorização de suas contribuições
- b) Acesso limitado a oportunidades de crescimento e promoção
- c) Desigualdade salarial e de benefícios em comparação aos homens
- d) Preconceito e discriminação de gênero no ambiente de trabalho
- e) Dificuldade em conciliar trabalho e vida pessoal
- f) Estereótipos de gênero que afetam as percepções sobre suas competências
- g) Restrições culturais ou sociais que limitam suas escolhas e progressão na carreira
- h) Outro: (especifique) _____.

4.2. Existem oportunidades específicas disponíveis para as mulheres na indústria do turismo em Inhambane? (Marque a opção mais adequada)

- a) Sim, várias oportunidades (___)
- b) Algumas oportunidades, mas limitadas (____)
- c) Poucas ou nenhuma oportunidade (____)
- d) Não tenho conhecimento sobre esse aspecto (____)

4.3. Como as mulheres podem ser apoiadas em sua trajetória profissional na indústria do turismo em Inhambane? (Marque todas as opções relevantes)

- a) Promoção de políticas de equidade de gênero nas empresas (___)
- b) Oferta de programas de mentoria e coaching para mulheres (____)
- c) Criação de oportunidades de desenvolvimento profissional específicas para mulheres (___)
- d) Sensibilização e treinamento para combater a discriminação de gênero (____)
- e) Apoio para equilibrar responsabilidades familiares e profissionais (____)
- f) Outros (especifique)_____

4.4. Existe alguma iniciativa ou programa atualmente em vigor para promover a igualdade de gênero no seu local de trabalho? (Marque a opção mais adequada)

- a) Sim, há várias iniciativas e programas (___)
- b) Algumas iniciativas, mas são limitadas (___)
- c) Nenhuma iniciativa ou programa (___)
- d) Não tenho conhecimento sobre esse aspecto (____)

5. Considerações finais:

5.1. Caso tenha alguma experiência ou sugestão adicional relacionada à inclusão de gênero na indústria do turismo na cidade de Inhambane, por favor, compartilhe:
