


Igualdade de Género


1

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo oferecemos uma introdução à Igualdade e Equidade de Género. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

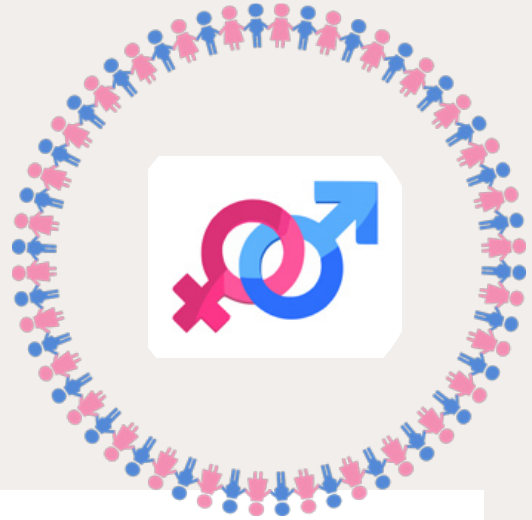
As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.

-  **Conhecimento 1: A Diferença entre Género e Sexo**
- Con. 1.1: Equidade: O que quer dizer „Género”?
 - Con. 1.2: Dados e bases: Estratégias e políticas internacionais
 - Con. 1.3: Equidade: Acesso igual
 - Con. 1.4: Discriminação de Género
 - Con. 1.5: Estereótipos de Género

-  **Actividade 1: Reflectir sobre Género**
- Act. 1.1: Conceito do Género: Dramatização „Chegada da/o filha/o”
 - Act. 1.2: O que é Igualdade / Equidade de Género?
 - Act. 1.3: A Diferença entre Género e Sexo
 - Act. 1.4: Dramatização: A Chegada da/o Filha/o
 - Act. 1.5: Desafios e soluções



1. Género: A Diferença entre Género e Sexo



Género

Conjunto de características, responsabilidades, papéis e padrões de comportamentos que diferenciam as mulheres e os homens.

As relações sociais mudam com o tempo, situação económica, política, geográfica, social e cultura.

Socialmente definido

- É socialmente moldado;
- A pessoa é ensinada;
- É composto por:
 - Atitudes
 - Comportamentos
 - Cultura
 - Relacionamentos

Sexo

Conjunto de características biológicas que identificam as diferenças entre homens e mulheres.

O sexo não muda.

Geneticamente determinado

- Nasce-se com ele;
- É natural ou biológico;
- É composto por:
 - Cromossomas
 - Hormonas
 - Fisionomia
 - Órgãos reprodutivos



1.1. Equidade: O que quer dizer „Género“?

Definição: Equidade d^xs Géner^xs

A questão da “Equidade de Género” não se refere apenas ao empoderamento da mulher, nem significa que as mulheres e os homens são completamente iguais. É muito mais do que isso: trata-se da igualdade de oportunidades e direitos. É uma questão de Direitos Humanos e Identidade.



As abordagens de género incluem a consciencialização sobre papéis, comportamentos, actividades e atributos socialmente construídos que a sociedade considera apropriados para homens e mulheres (ou “outros”).

Existem muitas pessoas no mundo, que não se identificam só com o sexo masculino ou feminino. Ou seja, o “Género” não está apenas associado ao sexo biológico, inclui também a auto-percepção e a identidade de si mesmo/a. Em todos os países do mundo há acerca de 7% de pessoas LGBTI+ incluindo pessoas que se sentem atraídas por outras pessoas do mesmo sexo. Esta atracção não é uma “doença”, mas algo completamente natural. Em muitas sociedades, as pessoas LGBTI+ são marginalizados e, por tanto, discriminadas e em situação de vulnerabilidade. Por isso essas pessoas ocultam as suas preferências e algumas acabam por não realizar essas preferências.

Papéis sociais de género

Género é o conjunto de características determinadas pela sociedade, que identificam os papéis e comportamentos que diferenciam o homem e a mulher (e/ou outra/os).

Sexo: Pode ser definido como as características biológicas que diferenciam o homem da mulher.

Papéis sociais de género são comportamentos aprendidos numa determinada sociedade, que fazem com que os seus membros percepcionem certas actividades como pertencentes a homens ou a mulheres, valorizando-os de forma diferente.

Sexo vs. Género

O sexo das pessoas é biológico.

A identidade de “Género” é/são:

- percepções e conceitos sociológicos;
- definições de identidade;
- atributos assumidos.

Normalmente falamos de dois géneros: mulheres e homens. Mas existem muito mais géneros – tantos como (auto-) definições de pessoas (p.ex.: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgéneros (“LGBTI+”) e outros. Toda/os gozam os mesmos direitos, baseado nos Direitos Humanos e na constituição de Moçambique.



Simone de Beauvoir, teórica social francesa, filósofa 1949: “Ninguém nasce mulher, torna-se mulher”

Nome

Filip* **Genero**

Escolher nome de utilizador

@gmail.com

[Prefiro utilizar o meu endereço de email atual](#)

Criar uma palavra-passe

.....

Sexo

Feminino
Masculino
Outro
Prefiro não divulgar

Sabia que algumas “redes sociais” pode-se escolher mais do que um sexo?

1.2. Dados e bases: Estratégias e políticas internacionais

Igualdade de Género é uma questão de Direitos Humanos

Existem muitos acordos e muitas políticas internacionais, regionais e nacionais, que garantem a igualdade e equidade de género e proíbem a discriminação. Estes acordos, estratégias e políticas servem como base legal para todos os países. Em princípio, os acordos internacionais são os „guiões“ para as políticas regionais e nacionais, os quais são a base para as políticas e estratégias ao nível das instituições e da sociedade, bem como a lei.

Tudo começou com a carta Universal dos Direitos Humanos em 1948, a qual garante os mesmos direitos para o ser humano, e com o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos.

Em 1979 foi assinada a Convenção da Eliminação de todas as formas de violência contra Mulheres (CEDAW), seguida pela Plataforma de Acção de Beijing em 1995 e a Resolução 1825 das Nações Unidas a qual afirma o compromisso contra a violência e constata o envolvimento das mulheres em processos de paz e mitigação de conflitos. Todos estes documentos foram assinados por quase todos os países do mundo e estão em vigor.

A Declaração Solemn reforça a igualdade de género das mulheres Africanas em 2010. Já o Protocolo de Maputo do ano 2005 concretizou a realização dos direitos das Mulheres Africanas com referência aos Direitos Humanos.

Na área do desenvolvimento existem também a Agenda 2030 ao nível internacional e a Agenda do Desenvolvi-

mento Africano 2063. As duas agendas constatarem claramente a importância do desenvolvimento da igualdade e do reforço da participação das mulheres na vida social, política e económica.



Mais informações na internet

Direitos Humanos em Inglês e Espanhol:
www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/
 CEDAW:

www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

Agenda de África 2063:
<https://au.int/agenda2063/sdgs>

Agenda 2030: www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/

...e vide www.ms.coresult.eu



1.3. Equidade: **Acesso igual**

Acesso igual – o que quer dizer?

O "Acesso à Educação, Saúde, Direito, Participação e Recursos" não se refere apenas ao acesso físico a um edifício ou local. Quando uma empresa ou instituição quer atribuir um posto de trabalho, deve escolher a pessoa mais adequada segundo as suas capacidades, independentemente do sexo da pessoa. As tarefas em casa, por exemplo, podem ser combinadas e partilhadas entre parceiros segundo as preferências de cada um/a.

As decisões ao nível da comunidade, da política e da família devem ter em conta tanto as percepções das mulheres, dos homens, dos rapazes e das raparigas. A frase "Acesso a..." refere-se sempre à inclusão dos ambos sexos, a possibilidade da livre escolha para a mulher e o homem.



As crianças devem ir à escola. Tanto os rapazes como as raparigas devem ter Direito de acesso à educação. Nalgumas províncias do nosso país o acesso à educação é dado, em primeiro lugar, aos rapazes, uma vez que as pessoas acreditam que os rapazes irão sustentar a família. Mulheres e homens têm o mesmo direito ao trabalho e a ganhar o mesmo salário, caso desempenhem as mesmas funções. Têm o direito de decisão sobre as despesas domésticas e o rendimento familiar. As tarefas devem ser distribuídas de maneira equitativa – e sempre baseadas nas capacidades, habilidades e motivações de cada membro familiar. Por outras palavras: aquilo que um homem faz, a mulher poderá fazer a mesma coisa – e vice-versa.



1.3. Equidade: Acesso Igual

Cont.: Acesso igual – o que quer dizer?

1. „**Acesso**“ não significa apenas acesso físico. Também é participar (p.ex.: acesso à saúde não quer dizer, que a mulher se desloque ao hospital, mas sim que ela deve receber cuidados com a mesma qualidade e urgência como o homem e não deve ser discriminada quando for ao centro de saúde;
→ acesso a recursos, saúde, informação /educação;
2. „**Participação**“ (=integração / inclusão) - em debates e decisões;
3. „**Direitos**“ - mesmos direitos para ambos os géneros = devem ser tratados de igual forma como qualquer outra pessoa;
4. „**Valores** socialmente determinados“ = „papel social“, mas há expectativas estereotipadas, p.ex.: as mulheres “devem” cuidar da família e casa, trabalhar na machamba, procurar/carregar lenha. Os homens são os decisores, têm emprego, ganharam dinheiro e são os providenciadores. Embora as mulheres contribuam para a vida e o bem-estar, elas não estão incluídas na tomada de decisão. Muitas vezes ganham dinheiro, mas é o marido que decide como investir ou gastar. No mundo e em Moçambique, é uma evidência de que as melhores decisões são aquelas tomadas de forma participativa e em conjunto. Objectivamente



não existe nenhuma razão, para a mulher não dever ou não poder tomar decisões. Também existem muitos exemplos de homens que trabalham com sucesso na machamba, em Moçambique. Enfim - o que importa é, que tanto homens e mulheres partilhem conjuntamente os trabalhos do dia-a-dia e decidam quem faz o quê - decidindo de forma livre e voluntária. As melhores decisões, são as decisões tomadas conjuntamente em família, debatendo, ouvindo um e outro.

5. „**Igualdade**“ – p.ex.: uma mulher chefe de gabinete muitas vezes tem um salário inferior ao homem e por vezes não é respeitada tal como o homem. A igualdade significa, que tanto o homem como a mulher são respeitada/os e remunerada/os tendo como base as suas capacidades e sucessos, independentemente do seu sexo.



1.4. Dados: Discriminação de Género

Estereótipos de Género

Estereótipos são imagens que se repetem e se reproduzem sem variação, não distinguindo qualidades individuais. É uma generalização abusiva que distorce a realidade. Estereótipos de Género – são as representações generalizadas e socialmente valorizadas sobre o que os homens e as mulheres devem fazer.

Exemplos de estereótipos (crenças / preconceitos):

- A mulher é o sexo fraco, feita para obedecer sempre ao homem (dependência total);
- Homem que é homem, não chora;
- O homem é agressivo por natureza, por isso bate nas esposas
- O homem é mais prático, a mulher é mais carinhosa
- O homem é responsável da produção e a mulher da reprodução.

Dados Mundiais

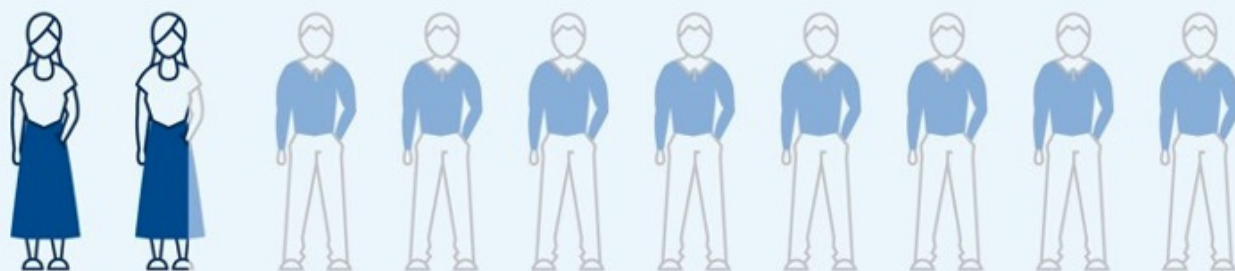
- 14% das empresas são de mulheres.
- 63% das pessoas com dificuldades de leitura são mulheres devido ao fraco acesso à educação
- Existem mais homens do que mulheres proprietários de terras. E há mais mulheres com trabalhos precários na agricultura.
- Morrem por dia 1.500 mulheres grávidas ou em trabalho de parto. As causas podem ser evitadas.

A baixa participação de mulheres ao nível político e na tomada de decisão diminui significativamente a representatividade dos interesses das mulheres – e a sua participação política.

- Em 2020, apenas 1 em 15 chefes de estados/governos é mulher ($\pm 6,5\%$; ipu.org);
- Apenas 1 em 4 deputados parlamentares é mulher (24,3%).

Dados de Moçambique

- 48% das mulheres casam-se com 18 anos de idade ou com uma idade inferior; Ou seja cerca de metade do total de mulheres Moçambicanas.
- 20% das mulheres são mães com uma idade inferior a 16 anos.
- Uma em cinco são mães com uma idade inferior a 16 anos (20%) e uma em duas mulheres é mãe com uma idade inferior a 18 anos.
- A prevalência de HIV é superior nas mulheres do que nos homens por causa da vulnerabilidade.
- 1 em cada 3 mulheres já sofreu de violência baseada no género.
- As Mulheres são mais afectadas pela pobreza do que os homens, uma vez que a pressão social dá prioridade a outras actividades do que por exemplo a escolaridade da rapariga.
- Muitas raparigas têm mais aproveitamento escolar do que rapazes, mas interrompem a escola precocemente.
- Um pessoa com menos formação formal tem menos acesso aos estudos/universidade ...por tanto tem menos acesso ao emprego mais qualificado. ...por tanto tem menos influência no desenvolvimento da sociedade.
- 80% dos funcionários (empregos formalizados) são homens.



Apenas 2 em 11 empresas no mundo tem uma alta chefia feminina (18%)