

DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA UMA MAIOR PARTICIPAÇÃO FEMININA EM POSIÇÕES DE LIDERANÇA NA ISC DE MOÇAMBIQUE

- **Nilza Evelina Pascoal Antunes**
- **Evenilde Cristina dos Santos Chilaúle**
Tribunal Administrativo - República de Moçambique

1. SUMARIO

A 2.ª edição do Programa "Mulheres na Liderança" é parte do Programa Intercâmbio em Controle e Gestão Pública do Tribunal de Contas da União (ProlInter-TCU), instituído pela Portaria - TCU n.º 99, de 10 de Maio de 2023.

O presente relatório visa consolidar ou dar um informe daquilo que foi o programa no que tange aos resultados práticos da experiência no ProlInter em publicação conjunta, como trabalho final da participação no Programa.

A 2.ª edição do programa teve como escolha do tema "Mulheres na Liderança" no âmbito do compromisso da presidência da INTOSAI e do TCU com a promoção da igualdade de género, ancorada nos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, em particular no ODS 5, "alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas", e no ODS 16, promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis".

No entanto, o Programa teve como público-alvo mulheres que ocupam ou almejam ocupar postos de liderança em suas Instituições Superiores de Controle (ISC) vinculadas à Organizações das Instituições Superiores de Controle da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (OISC-CPLP) e à Organização Latino-Americana e do Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (Olacefs).

Neste sentido o presente relatório tem como tema "Principais Desafios e Oportunidades para uma Maior Participação Femenina em Posições em sua ISC".

O relatório foi concebido em três fases a saber: Introdução, Desenvolvimento que trata do contexto do País no que diz respeito aos desafios e oportunidades e a conclusão onde também são definidas suas recomendações.

2. INTRODUÇÃO

A Declaração de Pequim (1995) é um marco global de políticas e um plano de acção para alcançar a igualdade de género e o empoderamento de mulheres e meninas em todo o mundo e implementar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) até 2030, neste caso ODS 5.

Segundo o Objectivo de Desenvolvimento Sustentável no seu objectivo 5, documento estabelecido pelas Nações Unidas em 2015 diz respeito à "Igualdade de Género", o que significa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas, visando garantir que as tenham direitos iguais, oportunidades de viver livre sem discriminação, incluindo discriminação no local de trabalho ou qualquer tipo de violência.

Ainda no mesmo documento, o objectivo 16 define que existe a importância de alcançar o progresso em sociedades pacíficas e inclusivas, acesso à justiça e Estado de Direito e instituições eficazes, responsáveis e inclusivas, proporcionando às mulheres e meninas o acesso igual à educação, saúde, trabalho decente e representação nos processos de tomada de decisões políticas e económicas alimentando economias sustentáveis e benefícios as sociedades e a humanidade em geral.

A igualdade de género é um direito humano. As mulheres têm o direito de viver com dignidade e com a liberdade sem carências e medo. A igualdade de género é também uma condição prévia para o avanço do desenvolvimento e redução da pobreza. As mulheres são poderosas pois, contribuem para a saúde e produtividade das famílias e comunidades inteiras, e melhoram as perspectivas para a próxima geração.

As transformações do mundo actual estão a provocar mudanças no tecido social, no mercado de trabalho, em particular, tais mudanças têm um impacto significativo na construção da identidade e na ocupação de espaços pelas mulheres.

Embora estas tenham conquistado o direito de trabalhar, ainda mantêm as suas responsabilidades como cuidadoras e reprodutoras, resultando numa sobrecarga, na maioria das vezes sem um salário justo ou reconhecimento adequado.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, surgem novos desafios, como a ocupação de cargos em igualdade com os homens, principalmente os de liderança. Ainda há fortes vestígios da divisão de papéis baseada no género, com os cargos de chefia sendo associados aos homens, considerados naturalmente capazes de liderar e comandar, enquanto as mulheres são frequentemente designadas para funções auxiliares, hierarquicamente submissas aos homens e, conseqüentemente, com salários mais baixos.

A ausência de mulheres em posições de liderança reforça estereótipos associados à capacidade de liderança das mulheres e influencia a percepção que outras mulheres têm do seu papel na organização.

3. CONTEXTO DO NOSSO PAÍS (MOÇAMBIQUE)

O *ranking* global sobre igualdade de género divulgado no mês de março de 2021, pelo Fórum Económico Mundial, Moçambique encontra-se na posição 32 numa lista de 156 países.

Ao nível do continente Africano, Moçambique faz parte dos cinco países melhor posicionados em matéria do género, ocupando a quarta posição.

Em termos dos Países da Comunidade de Língua Portuguesa, Moçambique é o país com maior representação feminina no Parlamento, segundo o relatório anual da União Interparlamentar (IPU).

4. COMPOSIÇÃO DA ISC DE MOÇAMBIQUE

O Tribunal Administrativo é o órgão superior da hierarquia dos tribunais administrativos, fiscais e aduaneiros.

Na sua estrutura conta com um plenário que é composto por 3 secções, nomeadamente:

- a. 1ª Secção - Contencioso Administrativo;
- b. 2ª Secção - Contencioso Fiscal e Aduaneiro;
- c. 3ª Secção - Contencioso Financeiro "Secção de Contas Públicas.

Para assistência as Secções o TA conta com várias áreas de apoio administrativo.

Apesar do crescimento de oportunidades para as mulheres, em sectores ou áreas específicas do Tribunal Administrativo (TA), elas continuam sub-representadas, na medida em que os cargos cimeiros são ocupados na sua maioria por homens.

Para dar suporte ao plenário o TA, conta com 17 Magistrados, sendo 12 homens e 5 mulheres, número que reflete de forma clara que estamos longe de alcançar a igualdade do género nesta posição.

Assim, para o apoio ao plenário conta nas diversas áreas, com um total de 490 Funcionários, sem incluir os Magistrados, dos quais, 251 são mulheres e 239 homens.

No presente momento ocupam cargo de Chefia e confiança 127 funcionários dos quais, 67 são homens e 60 são mulheres, havendo uma representatividade das mulheres.

Importa referir que esta representatividade é aparente pois os cargos por exemplo de Directores e Contadores Gerais são ocupados por homens, a mulheres estão nos cargos de chefes de Departamento, repartições e assessoria, um cenário que poderia mudar se houvessem concursos internos para a ocupação de cargos ou funções.

No processo de recrutamento de pessoal em observância do preconizado nos Objetivos de Desenvolvimento sustentável (ODS), a ISC deveria criar vagas para homens e mulheres de forma equitativa, por forma, a criar competitividade e igualdade, eliminando os estereótipos e reforçam as desigualdades, acentuando as assimetrias de gênero, como também é definido na Constituição de Moçambique que consagra a igualdade de direitos para homens e mulheres.

5. DESAFIOS PARA ALCANCE DA IGUALDADE DE GÊNERO NOS CARGOS DE LIDERANÇA NA ISC

A inclusão das mulheres em cargos de chefia nas instituições supremas de controle é um desafio importante e multifacetado, pois, ele envolve uma série de barreiras sociais, culturais e estruturais que precisam ser superadas para garantir um acesso equitativo às posições de liderança. Aqui estão alguns dos principais desafios para ISC de Moçambique:

- 1. Estereótipos de gênero e preconceitos:** Muitas vezes, as mulheres enfrentam estigmas de que são menos capazes ou menos assertivas do que seus colegas homens, especialmente em cargos de liderança. Esses preconceitos podem afetar a forma como as mulheres são percebidas na organização e como suas habilidades e competências são avaliadas;
- 2. Falta de modelos e mentoria:** A escassez de mulheres em cargos de alta liderança significa que há menos modelos de sucesso para inspirar e orientar as novas gerações de mulheres. Programas de mentoria podem ajudar a criar uma rede de apoio e desenvolvimento profissional, mas ainda para algumas áreas;
- 3. Desigualdade no acesso à educação e treinamento:** Ainda que o número de mulheres nas universidades tenha aumentado, ainda existem desigualdades no acesso a certos tipos de educação e treinamento especializado, especialmente em áreas como ciência, tecnologia, engenharia e matemática (STEM), que são frequentemente dominadas por homens e oferecem muitas das oportunidades de liderança em instituições de controle;
- 4. Ambiente de trabalho tóxico ou discriminatório:** Por vezes nas instituições, as mulheres enfrentam ambientes de trabalho que podem ser hostis ou não inclusivos. Isso inclui desde a falta de políticas de igualdade de gênero até práticas informais de discriminação, como a exclusão de decisões importantes que limita o acesso a cargos de liderança;
- 5. Conciliar carreira e vida pessoal:** Muitas mulheres enfrentam a pressão de equilibrar as responsabilidades profissionais e pessoais, o que pode ser um obstáculo adicional em ambientes de trabalho de alta exigência. A falta de políticas adequadas de licença parental, flexibilidade no trabalho e apoio à conciliação pode desmotivar ou até mesmo impedir que mulheres avancem para cargos de chefia.

6. ESTRATÉGIAS PARA SUPERAR OS DESAFIOS

A ISC, deve adoptar mudanças que requer um esforço conjunto entre as instituições, os líderes actuais e a sociedade como um todo, para criar um sistema que reconheça e aproveite o potencial das mulheres em todas as áreas, incluindo nas posições de liderança, tais desafios são:

- Políticas de igualdade de género: A ISC precisa adotar políticas claras de igualdade de género e anti-discriminação, com metas e acções específicas para aumentar a presença de mulheres em cargos de liderança;
- Mentoria e redes de apoio: Criação de programas de mentoria focados em mulheres e redes de apoio entre colegas podem ajudar a aumentar a confiança das mulheres em suas capacidades de liderança e proporcionar um caminho mais claro para avançar na carreira;
- Educação e desenvolvimento de habilidades: Investir na educação e em programas de capacitação profissional voltados para as mulheres, especialmente em áreas dominadas por homens, é crucial para preparar futuras líderes;
- Ambientes de trabalho inclusivos: Criar ambientes de trabalho que promovam a igualdade e respeito, e que ofereçam condições de conciliação entre a vida profissional e pessoal, pode ajudar as mulheres a se sentirem mais empoderadas para assumir cargos de liderança;
- Metas de diversidade: A ISC pode implementar ou estabelecer metas de diversidade para garantir uma maior representatividade feminina nas posições de chefia, o que também pode servir como um incentivo para mudanças estruturais.

7. CONCLUSÕES

A desigualdade de género em termos de posições de liderança ainda é notória no Tribunal Administrativo pese embora Moçambique esteja nas primeiras posições a nível mundial, Africano e nas comunidades dos Países de Língua Portuguesa.

Apesar de representarem quase a metade dos funcionários do TA, as mulheres ainda são a minoria em cargos executivos, o que mostra que a subestimação das competências femininas e a falta de políticas de inclusão criam barreiras a esse acesso e conseqüentemente traz a carreira profissional das mulheres mais complexa.

Existe ainda no TA ausência de políticas inclusivas e legislações sobre direitos da mulheres assim como mecanismos eficazes de controlo destas leis, o que pode constituir atrasos para uma instituição com posições de liderança mais equitativo e seguro para as mulheres.

Por outro lado, apesar da evidência sólida que demonstra a importância do empoderamento das mulheres para reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento e enfrentar os desafios mais urgentes do mundo, a igualdade de género continua a ser uma promessa não cumprida.

Se mais mulheres ocuparem posições de liderança, mais mulheres terão referências e passarão a conceber esse espaço como alcançável, dissipando gradualmente as barreiras existentes. A diversidade de perspectivas resultará numa agenda mediática mais ampla, inclusiva e abrangente, o que pode desconstruir estereótipos de gênero e ressignificar os papéis de homens e mulheres.

8. RECOMENDAÇÕES

A ISC de Moçambique deve estabelecer políticas que:

- Promovam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres, com ênfase especial em funções de liderança, devendo ser amplamente divulgadas e implementadas de forma eficaz;
- Criem um ambiente de trabalho inclusivo e livre da discriminação e assédio, onde as mulheres sintam que podem expressar suas ideias e serem ouvidas, através de políticas de flexibilidade no trabalho, como horários flexíveis e a possibilidade de trabalho remoto, de maneira que as mulheres possam equilibrar melhor as responsabilidades profissionais e familiares;
- Estimulem a inclusão de mulheres em comitês de alto nível de liderança e nas equipas que tomam decisões estratégicas dentro da mesma, pois, a presença feminina nesses espaços assegura que a perspectiva das mulheres seja considerada nos processos decisórios;
- promovam igualdade de oportunidades que tragam benefícios como maior engajamento e inovação, reforçando a importância de quebrar as várias barreiras no seio do grupo feminino dentro da instituição;
- Adoptem práticas inclusivas, como a transparência nos processos de promoção e recrutamento, assim como introdução de leis que protejam as mulheres no ambiente de trabalho, visando combater a discriminação, garantir condições justas.