Tetos de Vidro

Mulheres e Homens nos Órgãos de Comunicação da África Austral

MOÇAMBIQUE



gender links

GEMSA
Gender and Media Southern Africa

Gender and Media Diversity Centre

OSISA
Open Society Initiative for Southern Africa

MDG3Fund
of the
Netherlands Government

www.genderlinks.org.za

A Gender Links (GL) é uma ONG da África Austral comprometida com uma região na qual as mulheres e homens são capazes de participar de forma igual em todos os aspectos da vida pública e privada.

Tetos de Vidro: Mulheres e Homens nos Órgãos de Comunicação Moçambicanos
© Copyright 2009 Gender Links.
ISBN: 978-1-920550-10-3

Gender Links
9 Derrick Avenue
Cyrildene, 2198
Johannesburg, South Africa
Phone: 27 (11) 622 2877
Fax: 27 (11) 622 4732
Email: map@genderlinks.org.za
Website: www.genderlinks.org.za

Editores: Dumisani Gandhi, Colleen Lowe Morna, Kubi Rama
Foto da Capa: Facilitador do GEMSA, Clementina Comate falando com uma membro de 'A Hiti Paluxene' (Vamos nos revelar), Organização de Cuidados Domiciliares, Moçambique; Janine Morna
Foto de Contra-capa: Delegados no lançamento das políticas de HIV e SIDA atentas ao género no Dia Mundial do SIDA em Moçambique. Foto: Rogerio Manhique
Desenho e Paginação: Debi Lucas
Impressão: DS Print Media
Patrocinadores: OSISA e o Fundo MDG 3 do Governo da Holanda

Este relatório foi produzido com o apoio financeiro da Iniciativa Open Society da África do Sul (OSISA) e o Fundo MDG 3 do Governo da Holanda. Os pontos de vista aqui expressos são da Gender Links, e não podem, de maneira nenhuma, serem tomados como reflectindo a opinião oficial da OCISA ou do Fundo MDG 3.

OSISA
Open Society Initiative for Southern Africa

MDG3Fund
of the
Netherlands Government

SUMÁRIO DAS CONSTATAÇÕES QUANTITATIVAS CHAVES PARA OS ÓRGÃOS DE COMUNICAÇÃO MOÇAMBICANOS				
CATEGORIA	**% MOCAMBIQUE**		**% REGIÃO**	
	Feminino	**Masculino**	**Feminino**	**Masculino**
Percentagem dos empregados por sexo	27	73	41	59
NÍVEIS OCUPACIONAIS				
Eventuais	21	79	36	64
Semi-habilitado	61	39	55	45
Não habilitado	29	71	29	71
Tecnicamente habilitado	19	81	45	55
Profissionalmente qualificado	28	72	31	69
Gestão Sénior	35	65	28	72
Gestão Superior	17	83	23	77
Conselho de Directores	25	75	28	72
CONDIÇÕES DE EMPREGO				
Freelance	40	60	43	57
Tempo parcial	29	71	23	77
Tempo inteiro, contrato por tempo determinado	21	79	37	63
Tempo inteiro, contrato por tempo indeterminado	23	77	42	58
DEPARTAMENTOS				
Percentagem de mulheres e homens em:				
Finança e administração	26	74	54	46
Editorial	27	73	42	58
Publicidade/Marketing	43	57	57	43
Recursos Humanos	51	49	44	56
Produção	14	86	30	70
Técnica/TI	3	97	16	84
Desenho	19	81	31	69
Impressão e Distribuição	11	89	24	76
ÁREAS DE COBERTURA				
As três áreas mais cobertas por mulheres				
Igualdade do género	100	0	71	29
Violência do género	100	0	71	29
Juventude	57	43	52	48
As três áreas mais cobertas por homens				
Crime	88	12	37	63
Reportagens investigativas/ de fundo	88	12	20	80
Tribunais	86	14	37	63
POLÍTICAS	**Moçambique**		**Região**	
Existência de uma política do género	7		16	
Existência de uma política de assédio sexual	7		28	
Necessidade de uma política do género ou melhoramento de uma	71		68	

SUMÁRIO EXECUTIVO

Esta auditoria das mulheres e homens nos órgãos de comunicação em Moçambique é parte do *Tetos de Vidro: Mulheres e Homens nos Órgãos de Comunicação em Moçambique, dirigido pela* Gender Links (GL).

As constatações serão usadas num estudo global que está a ser levado a cabo pela Federação Internacional das Mulheres na Comunicação (IMWF) através do Centro de Diversidade de Género e Comunicação Social (GMDC).

O centro é uma parceria entre organizações de desenvolvimento da comunicação social e instituições de formação e de ensino superior. Ele "recolhe e interliga" conhecimento, e colabora para avançar a igualdade do género e diversidade na comunicação social em todo o mundo.

O GMDC tem também facilitado parcerias em torno do quarto Projecto Global de Monitoria dos Media (GMMP), e o segundo Estudo Básico do Género e Comunicação Social na África Austral (GMBS) a ser levado a cabo em 2009/2010.

O estudo teve lugar no contexto do Protocolo da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) sobre Género e Desenvolvimento, de Agosto de 2008, que incita a comunicação social e todos os órgãos de tomada de decisão na região a alcançar a paridade do género até 2015. O protocolo do género também apela para a incorporação do género em todas as leis da comunicação social, políticas e formação. Ele incita a comunicação social para dar voz igual às mulheres e homens, desafiar os estereótipos do género e assegurar o equilíbrio e sensibilidade em toda a cobertura – especialmente sobre violência do género.

Em Moçambique o estudo é baseado numa pesquisa levada a cabo em 14 órgãos de comunicação, com um total de 1103 trabalhadores. Os pesquisadores realizaram estudos de caso em profundidade em dois órgãos de comunicação, e entrevistaram cinco jornalistas/gestores seniores/editores para obter as suas perspectivas sobre os resultados. Outros 49 quadros seniores responderam aos questionários de percepção.

No total, 125 órgãos de comunicação (cerca da metade dos órgãos de comunicação[1]) em 14[2] dos 15 países da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC), representando 23 684 trabalhadores, participaram na pesquisa. 463 respondentes preencheram os questionários de percepção. As comparações regionais são feitas ao longo do relatório, que deve ser lido juntamente com o relatório regional: "Tetos de Vidro: *Mulheres e Homens na Comunicação Social da África Austral".*

Eduardo Namburete, o facilitador para Moçambique do Plano de Acção dos Media sobre o HIV/SIDA e Género (MAP), levou a cabo a pesquisa nesse país. A directora executiva da GL, Colleen Lowe Morna, a directora-adjunta, Kubi Rama, e o assistente do director (pesquisa e política de comunicação) Dumisani Gandhi editaram o relatório final.

As constatações chaves do estudo são:

- ***As mulheres são sub-representadas nos órgãos de comunicação em Moçambique:*** Os homens constituem 73% dos trabalhadores, quase três vezes o número de mulheres (27%). A proporção de mulheres é consideravelmente mais baixa em Moçambique que os 41% nos órgãos de comunicação da África Austral no geral.

[1] O Plano de Acção dos Media sobre HIV e SIDA e Género, liderado pelo Fórum dos Editores da África Austral (SAEF) estima que existem 255 órgãos de comunicação na região da SADC.
[2] O pesquisador Angolano não conseguiu entregar os resultados a tempo.

- ***Mas existiam variações entre os órgãos de comunicação individuais:*** Apenas um órgão de comunicação, a Rádio Muthiyana, tem mulheres (62%) ultrapassando os homens (38%). Os restantes órgãos de comunicação tinham 33% de mulheres e abaixo disso. Os órgãos de comunicação com menor número de mulheres foram a Vista Comunicação e a Sociedade Escorpião, com 8%.

- ***As mulheres constituem um quarto dos que estão nos conselhos de directores:*** As mulheres constituem 25% dos que estão nos conselhos de directores nos órgãos de comunicação em Moçambique, comparado com 28% a nível regional.

- ***As mulheres são poucas na gestão de topo:*** As mulheres constituem apenas 17% dos gestores de topo nos órgãos de comunicação em Moçambique, mais baixo que a média regional de 23%.



Poucas mulheres na gestão de topo *Foto: Rogerio Manhique*

- ***As mulheres constituem um pouco mais de um terço nas posições de gestão sénior:*** As mulheres constituem 35% daqueles que estão na gestão sénior nos órgãos de comunicação em Moçambique – mais alto que a média regional de 28%. As constatações de Moçambique para as mulheres na gestão sénior apontam para um problema – um "teto de vidro" atrasando as mulheres na comunicação – e destaca os desafios que elas enfrentam ao tentar quebrar e entrar na gestão de topo.

- ***Os homens recebem os melhores aranjos de trabalho:*** Os homens (77%) tem mais possibilidades de serem empregadas num contrato sem tempo determinado, contrato a tempo inteiro, do que as mulheres (23%), comparado a 42% das mulheres no resto da região. Em Moçambique 40% daqueles que estão em contratos de *freelance* são mulheres, comparadas com a 43% no estudo regional. Os números reflectem menos segurança de emprego para as mulheres que homens na comunicação social Moçambicana.

- ***Os homens dominam todos, menos um departamento, nos órgãos de comunicação Moçambicanos:*** Isto é particularmente verdade no departamento técnico/TI (97%) e de impressão e distribuição (89%). O único departamento dominado por mulheres é o de recursos humanos (51%).

- ***Mais mulheres nos departamentos de apoio:*** Enquanto as mulheres são sub-representadas na maioria das áreas de trabalho, elas aparecem em maiores proporções em áreas de trabalho consideradas "trabalho de mulheres", incluindo publicidade/marketing (43%) e recursos humanos (51%).

- ***Muito poucas mulheres nos departamentos editoriais do que na região:*** Em Moçambique as mulheres constituem 27% dos que estão nos departamentos editoriais. Isto é consideravelmente mais baixo que a média regional de 42%, e reflecte uma indústria de comunicação severamente distorcida.

- ***Divisão do trabalho por género nas áreas de reportagem claramente definidas:*** Os jornalistas masculinos dominam todas as áreas de cobertura "duras", incluindo crime (88%); reportagens investigativas/de fundo (88%) e tribunais (86%). As mulheres jornalistas dominam na igualdade de género (100%); violência do género (100%) e reportagens sobre jovens (57%).

- ***Em média, os homens na comunicação social Moçambicana recebem quase duas vezes mais que as mulheres:*** Mesmo que isto não aponte para uma diferença de salários nas mesmas categorias profissionais, reflecte o facto de que no geral as mulheres na comunicação social Moçambicana estão mais em posições juniores e empregadas em áreas menos lucrativas do trabalho da comunicação social.

- ***Não existem metas para alcançar a igualdade do género nos órgãos de comunicação Moçambicanos:*** Nenhum dos órgãos de comunicação em Moçambique podia indicar uma meta específica para assegurar a igualdade de género em linha com os objectivos de paridade da SADC 2015.

- ***O percurso de carreira para as mulheres em Moçambique não é prioridade:*** Apenas 21% dos órgãos de comunicação em Moçambique, comparado a 10% na região da África Austral, tem políticas para acelerar as mulheres ou encaminhá-las para as carreiras. Porém, uma elevada proporção dos órgãos de comunicação em Moçambique (57%) comparado a 32% na região, tem estratégias para promover as mulheres dentro dos órgãos de comunicação.

- ***Olhar para as mulheres candidatas como prioridade superior, mas ineficiente:*** Mais de três quartos dos órgãos de comunicação em Moçambique disseram que tem políticas que tem como alvo para o emprego as mulheres, e a mesma proporção disse que tem banco de dados de mulheres. Mas com as mulheres a constituírem apenas 27% dos empregados, esta estratégia parece não estar a alcançar o efeito desejado.

- ***Compromisso para a licença de maternidade, mas não a de paternidade:*** Na amostra de Moçambique 86% dos órgãos de comunicação dão licença de maternidade; isto é mais alto que a média regional de 81%. Nenhum (0%) dos órgãos de comunicação dá licença de paternidade, enquanto que a média regional é de 33%, e este desequilíbrio deverá ser rectificado. O fraco comprometimento para a licença de paternidade em toda a região perpetua a crença de que cuidar das crianças é responsabilidade feminina.

- ***Cuidar das crianças não é uma prioridade, mas o tempo flexível está mais alto na agenda:*** Nenhum dos órgãos de comunicação em Moçambique disse oferecer instalações para cuidado das crianças, comparado a 15% na amostra regional. Mas 64% dos órgãos de comunicação em Moçambique (75% na região) disseram que eles dão tempo flexível.

- ***Existem poucos órgãos de comunicação com políticas de género em Moçambique, mas a maioria quer tais políticas:*** Apenas 7% dos órgãos de comunicação indicaram que tinham políticas de género, o mesmo número tem política de assédio sexual, mas é encorajador que 71% manifestaram interesse em desenvolver políticas do género ou melhorar uma política existente. Apenas 16% dos órgãos de comunicação na amostra regional tem políticas de género, enquanto 28% disse ter política de assédio sexual.



Tomando a rota da política: Palmira Velasco da Rádio Muthiyana recebe o certificado do MAP por adoptar apolítica de HIV/AIDS e Género
Foto: Rogerio Manhique

Contexto da comunicação social de Moçambique

Moçambique está localizado no sudoeste de África, do outro lado de Madagáscar. É o quarto país mais populoso dos 14 países da SADC, com uma população de 20 milhões. Moçambique partilha fronteiras com a Tanzânia a norte, Malawi, Zâmbia, e Zimbabué a oeste, e África do Sul e Suazilândia a sul.

Desde o fim da Guerra civil de 16 anos, de 1977 a 1992, Moçambique conheceu algumas melhorias significativas nos índices de crescimento do país, como resultado de uma série de reformas macroeconómicas lançadas em 1987, desenhadas para estabilizar a economia, combinado com o apoio dos doadores e a estabilidade política desde as primeiras eleições multipartidárias de 1994.

Da dominação colonial portuguesa, de quase 500 anos, Moçambique herdou a língua portuguesa, que se tornou a sua língua oficial a altura da independência em 1975. Apesar de ela ser falada por apenas 40% da população, e a percentagem dos que falam Português como a sua primeira língua é apenas uma fracção de 6.5%. De igual modo, apenas 8.8% da população usa o Português na sua comunicação diária.

A percentagem dos homens que falam Português (50.4%) é substancialmente mais alta que a das mulheres (29.7%). Pode-se dizer que as línguas nativas dominam a comunicação diária entre os Moçambicanos, com o Emakhwa a língua materna mais falada no país (26.3%), seguida de Xichangana (11.4%) e Elomwe (7.9%).

A habilidade de falar Português está relacionada com o nível de alfabetização. O acesso a educação continua a ser geralmente baixo, com uma alfabetização adulta nos 39.6%. Para além de estabelecer uma plataforma entre os diferentes grupos étnicos, o Português – uma língua da comunidade Européia – beneficia o país na comunicação internacional e no comércio.

O género e a comunicação social



As mulheres constituem uma baixa percentagem de fontes usadas pela comunicação social em Moçambique
Foto: Rogerio Manhique

A Constituição da República, a Lei de Imprensa de 1991 e o Acordo de Paz de Roma garantem a liberdade de imprensa em Moçambique. Mas existem muitas restrições a essas liberdades, relacionadas com os deveres da comunicação social de respeitar a política externa, defesa nacional, dignidade humana e a Constituição.

Processos criminais por difamação têm sido movidos contra empresas de comunicação. O governo também controla os maiores e mais influentes jornais, juntamente com todos os órgãos de comunicação de radiodifusão públicos ("Reportando o SIDA", Panos Londres, 2005). Desde 1991 a comunicação social independente também tem se desenvolvido, e isto dá aos leitores opções para além da imprensa controlada pelo Estado.

O Estudo Básico Sobre Género e Comunicação Social (GMBS) conduzido pelo Instituto de Comunicação Social da África Austral (MISA) e GL em 2003 constatou que as mulheres constituíam 19% das fontes de notícias em Moçambique, comparado com a média regional de 17% e a global de 18%. No Projecto de Monitoria da Comunicação Social Global conduzido em 2005, a proporção de fontes de informação femininas na comunicação social tinha aumentado para 23%.

O trabalho sobre o género e transformação institucional assenta na colaboração contínua sobre o desenvolvimento de políticas sobre HIV/SIDA nas redacções.

The Southern African Media Action Plan on HIV and AIDS & Gender

Desde Março de 2005, GL tem trabalhado com 26 órgãos de comunicação Moçambicanos na formulação de políticas de HIV/SIDA atentas ao género como parte do MAP, liderado pela SAEF. Dos 26 órgãos de comunicação, 19 (Televisão Moçambique; *Magazine Independente; Savana*; Rádio Terra Verde; Grupo SOICO Lda; Rádio Capital; *Escorpião; MediaFax; Canal de Moçambique; A TribunaFax,* Voz Coop; Radio Moamba; Rádio Muthiyana; *Correio da Manha; Diário de Noticias; Expresso; Vertical; e Wamphula*) Esboçaram políticas. Desses, 17 (excluindo *Savana e MediaFax*) começaram a implementar essas políticas.

Metodologia

A tabela 1 mostra os 14 órgãos de comunicação seleccionados, e o número de trabalhadores para cada. A amostra cobre também os três tipos de órgãos de comunicação – público, privado e comunitário. Todos os questionários foram preenchidos numa entrevista, mas a maioria deles tinham secções incompletas – particularmente as relacionadas com salários. Os respondentes para a maioria dos grupos eram gestores dos recursos humanos ou administradores da folha de salário.

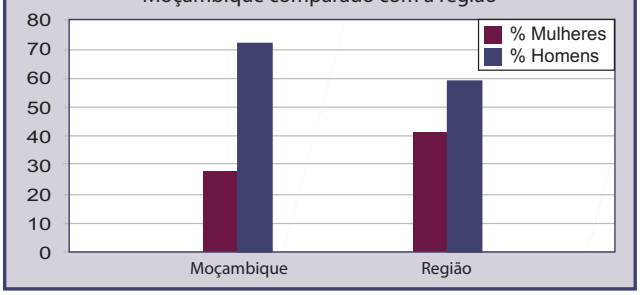
Tabela 1: Órgãos de comunicação seleccionados em Moçambique

Órgão de Comunicação	Tipo	Classificação	Número de trabalhadores		
			Mulheres	Homens	Total
Zambeze	Impresso	Privado	4	22	26
Televisão de Moçambique	Televisão	Público	40	180	220
Rádio Moçambique	Rádio	Público	120	240	360
Rádio Maria	Rádio	Comunitário	4	11	15
Rádio Muthiyana	Rádio	Comunitário	21	13	34
Grupo Soico Lda	Impresso/ TV/rádio	Privado	51	161	212
Vista Comunicação	Impresso	Privado	1	11	12
Rádio Comunitária Voz Coop	Rádio	Comunitário	16	55	71
Rádio Moamba	Rádio	Comunitário	1	2	3
Sociedade Escorpião	Impresso	Privado	1	11	12
9 FM	Rádio	Privado	10	26	36
Rádio Capital	Rádio	Comunitário	9	26	35
Rádio Terra Verde	Rádio	Privado	9	21	30
Mediacoop SA	Impresso	Privado	6	31	37
Total			**293**	**810**	**1103**

A pesquisa teve lugar entre Julho - Agosto de 2008. A equipa de pesquisa recolheu e compilou as constatações dos questionários usando a planilha do MS-Excel para compilar os gráficos e tabelas.

CONSTATAÇÕES

Figura 1: Mulheres e homens na comunicação social em Moçambique comparado com a região

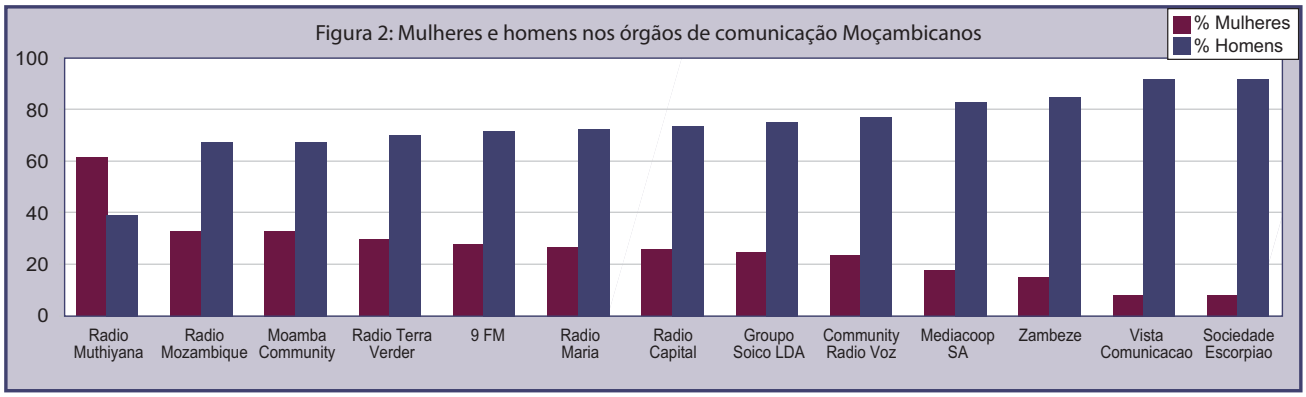


Mulheres e homens na comunicação social em Moçambique

A figura 1 mostra que em Moçambique as mulheres constituem 27% e os homens 73% dos órgãos de comunicação, comparado a media regional de 41% de mulheres e 59% de homens. Ambos, Moçambique e a região, estão abaixo da meta da SADC sobre a paridade do género até 2015, mas a diferença massiva de 46% nos índices de emprego das mulheres e homens nos órgãos de comunicação Moçambicanos é um reflexo da indústria.

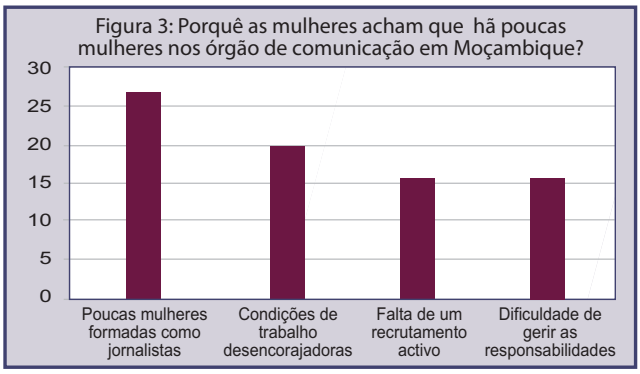
Falta de modelos de referência

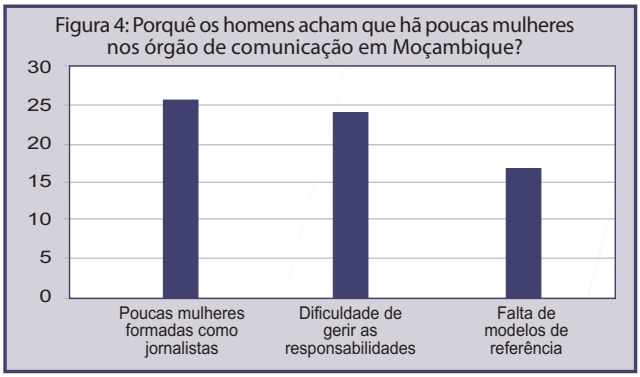
Variações por órgão de comunicação individual



Como ilustrado na Figura, as mulheres estão sub-representadas em todos os órgãos de comunicação, excepto na Rádio Muthiyana onde as mulheres (62%) ultrapassam os homens. As mulheres estão representadas em proporções superiores nas estações de rádio e inferior nos órgãos de comunicação impressos. A Rádio Moçambique e a Rádio Moamba têm cada uma 33% de mulheres; a Rádio Terra Verde (30%) e a 9 FM (28%) de mulheres. O órgão de comunicação impresso com a representação mais elevada de mulheres (apenas 24%) é o Grupo Soico, mas este órgão também tem uma estação de televisão e rádio. A *Sociedade Escorpião e a Vista Comunicação* têm a representação mais baixa de mulheres, com 8% cada.

Porque é que existem poucas mulheres na comunicação social em Moçambicana?

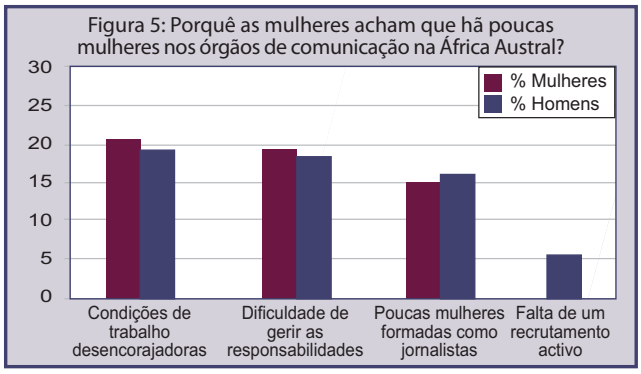




Embora os homens e as mulheres concordam quase que na mesma proporção (28% dos homens e 26% das mulheres) que "a insuficiência de mulheres formadas como jornalistas" é a principal razão para existirem poucas mulheres empregadas nos órgãos de comunicação, é interessante notar que mais homens (quase um quarto, 24%) acharam que a dificuldade de gerir responsabilidades domésticas e do trabalho era um factor maior, do que as mulheres o consideraram (16%). A partir disto, parece que os homens Moçambicanos no geral, continuam a esperar que as mulheres assumam a maior parte das actividades domésticas e supervisão parental, e que as mulheres podem esperar pouco ou nenhum apoio dos seus parceiros masculinos.

Os principais factores que os homens e mulheres pensaram que contribuíam negativamente para o emprego das mulheres nos órgãos de comunicação são indicados nas figuras 3 e 4. As mulheres diferiram com os homens sobre o Segundo factor mais importante, com um em cada cinco (20%) a culpar as condições de trabalho desencorajadoras, enquanto que os homens nem sequer mencionaram este factor entre os três principais, no lugar culpavam a falta de modelos de inspiração (17%) como o terceiro principal impedimento.

Está claro que os homens estão cientes de que o local de trabalho e as condições de emprego não amigáveis para o género, e que as mulheres estão a falar das suas experiências pessoais. As mulheres indicaram a falta de um recrutamento activo e dificuldade na gestão das responsabilidades (ambos em 16%) como os outros factores que dificultam as mulheres.



Como indicado na figura cinco, ao nível da região da África Austral a maior proporção das mulheres e homens (21% e 18% respectivamente) citaram as condições de trabalho desencorajadoras como o maior impedimento para as mulheres serem empregadas nos órgãos de comunicação. As constatações regionais indicam maior entendimento entre os homens do que o encontrado em Moçambique.

As mulheres e homens citaram a dificuldade de gerir as responsabilidades como a segunda razão mais importante para haver poucas mulheres nos órgãos de comunicação. Mais uma vez isto aponta para a cultura das mulheres serem responsabilizadas por todos os trabalhos domésticos. A região se diferenciou das percepções dos Moçambicanos classificando "falta de mulheres suficientes formadas como jornalistas" como a razão mais importante, uma vez que 15% de mulheres e 17% de homens pensaram que esta era a razão.

Desaparecida da acção


Marciano Mubai *Photo: Trevor Davies*

Muitas mulheres citaram o facto de as mulheres não terem formação suficiente como jornalistas; condições de trabalho desencorajadoras; dificuldade de gerir as responsabilidades domésticas e profissionais, e recrutamento de mulheres insuficiente como as principais razões para haver poucas mulheres nas redacções Moçambicanas.

Marciano Mubai, jornalista da Televisão de Moçambique, diz que porque há poucas mulheres formadas como jornalistas, estão sujeitas a serem poucas na comunicação social: "A maioria dos estudantes nas instituições de formação são homens. Mesmo durante os exames de admissão a maioria dos candidatos são homens. Acredito que os aspectos culturais continuam a interferir na decisão de seguir ou não a carreira de jornalismo, devido as condições de trabalho. Acredito que existe abertura para as mulheres na comunicação social, mas as mulheres são desafiadas pelos problemas que elas enfrentam neste campo".

Porém, para aquelas que estão formadas, existem outras razões porque elas não estão na comunicação social. Laurinda F. Maplau Mapsangache, da Rádio Moamba, disse que "A maioria das mulheres que trabalham aqui enfrentam o problema da flexibilidade das horas de trabalho. Muitas vezes começamos sem saber a que horas vamos despegar, o que muitas das vezes cria-nos problemas com os nossos parceiros. Muitas mulheres que trabalham na radiodifusão tem enfrentado problemas de divórcio, porque elas são acusadas de não respeitarem os seus maridos".

Os respondentes do sexo masculino concordaram. Eles também reconhecem a falta de formação assim como o problema de gestão das responsabilidades familiares e profissionais. Ricardo Dimande, director de informação da Rádio Moçambique, disse: "Não é horrível que num órgão de comunicação como a Rádio Moçambique o número de mulheres no departamento de informação não vá para além de sete"?

"Por um lado isto é devido a falta de formação, e por outro a falta de uma política de recrutamento, mas talvez também porque as próprias mulheres temem que esta não seja a profissão apropriada para elas, uma vez que ela não é compatível com as actividades de dona de casa"

Outro colega, repórter do A TribunaFax, Miguel Munguambe, disse: "Muitas pessoas pensam que jornalismo é uma profissão de homens. Esta pode ser vista como a razão da baixa presença das mulheres na comunicação social. As condições de trabalho nos órgãos de comunicação e as horas de trabalho tornam difícil para as mulheres conciliarem as suas responsabilidades em casa. Alguns maridos não permitem as suas esposas saírem de casa no meio da noite para irem trabalhar".

As mulheres são sub-representadas nos níveis superiores

O estudo procurou determinar o número de mulheres e homens em diferentes níveis ocupacionais nos órgãos de comunicação. A tabela 2 dá uma descrição de que posições dentro dos órgãos de comunicação caem em que categorias.

Tabela 2: Níveis ocupacionais e exemplos de posições

Níveis ocupacionais[3]	Exemplos de posições
Conselho de directores	Director Geral, director executivo
Gestão superior	Editor-chefe, editores executivos (muitas vezes com responsabilidades financeiras), editor
Gestão sénior	Editores das diferentes secções
Profissionalmente qualificado e especialistas experientes e gestores médios	Editor-assistente, apresentador de notícias/ancoras, correspondentes, sub-editores chefe, paginadores, produtores
Trabalhadores tecnicamente habilitado e academicamente qualificado, gestores juniores, supervisores	Repórteres seniores, sub-editores
Semi-habilitados e tomada de decisão discricionária	Assistentes pessoais, assistentes executivos
Sem habilidade e tomada de decisão definida	Secretarias, estafetas, motoristas, recepcionistas
Não-permanente	Redactores *Freelance*

A figura seis e sete ilustram onde as mulheres e homens estão dentro da hierarquia da comunicação social nos órgãos de comunicação em Moçambique. O gráfico mostra que existem uma baixa proporção de mulheres nos níveis superiores. Os homens dominam a gestão superior com 83% contra 17%, com as mulheres a começarem a caminhar para as posições de gestão sénior (65% to 35%), e conselho de directores onde elas constituem apenas um quarto.

Figura 6: Posição das mulheres e homens nos órgãos de comunicação em Moçambique

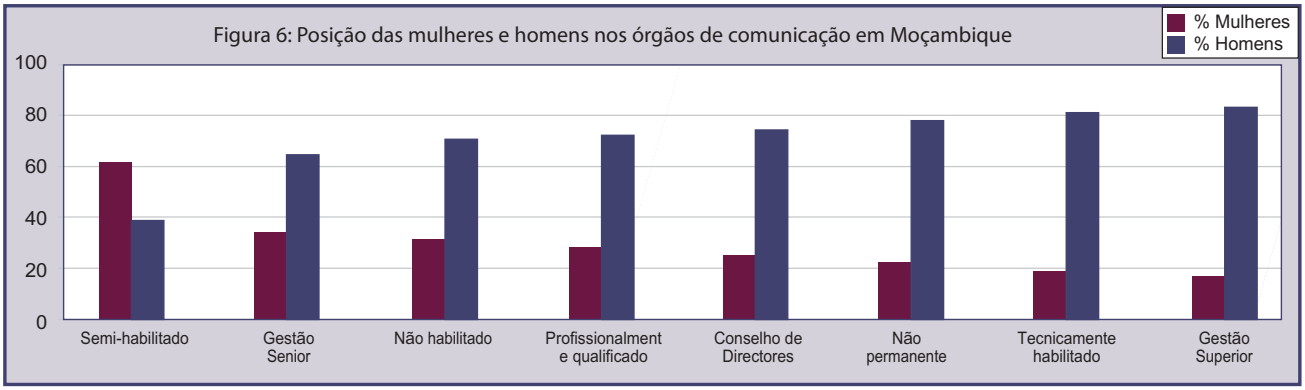
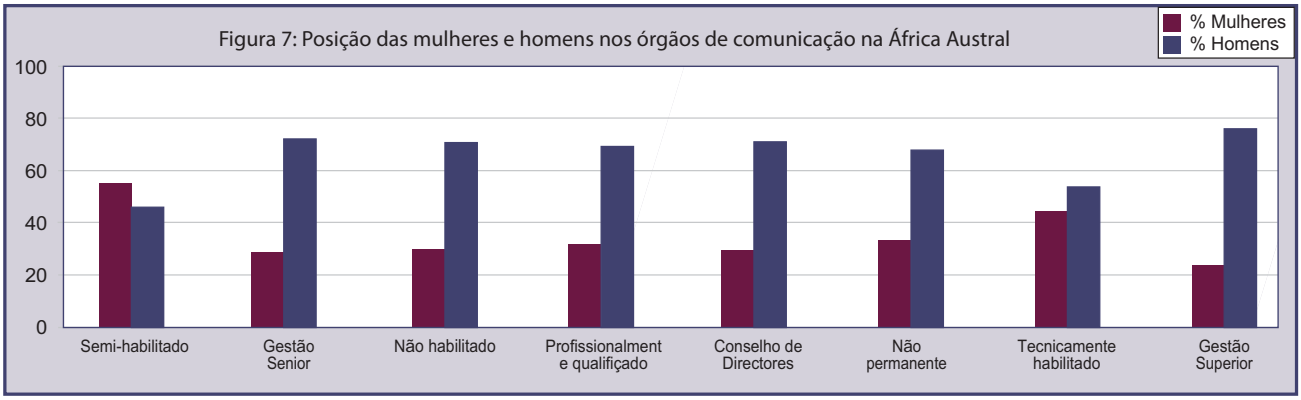


Figura 7: Posição das mulheres e homens nos órgãos de comunicação na África Austral

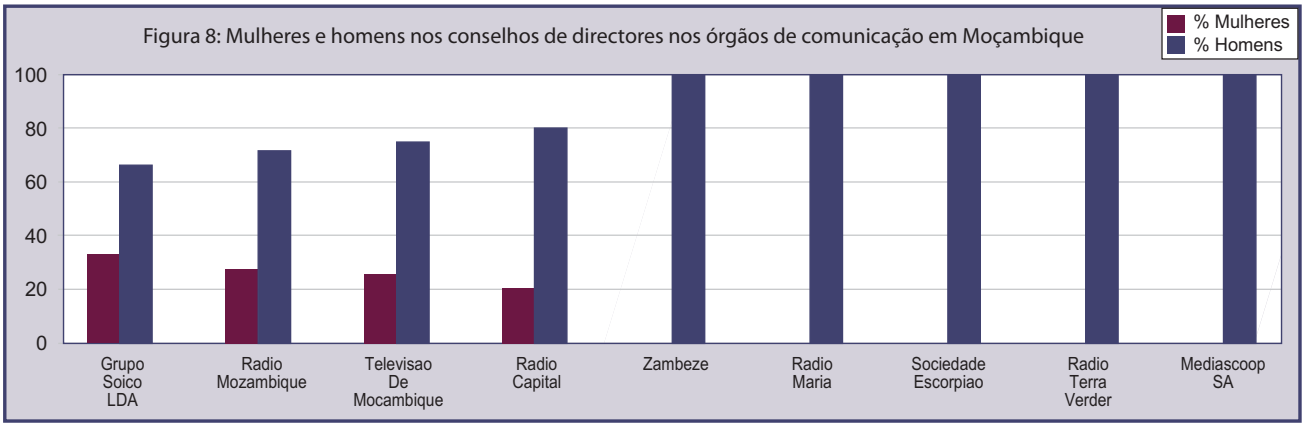


[3] As categorias são baseadas na Lei de Igualdade de Emprego da 'Africa do Sul e nas escalas de Patterson.

No estudo regional da África Austral os dados dos conselhos de directores (28%) e gestão de topo (23%) são muito similares, mas as mulheres em 35% estão melhor representadas na gestão sénior em Moçambique do que na região (28%). A gestão sénior parece ser a barreira para as mulheres em Moçambique, e poucas delas são profissionalmente qualificadas (28% contra 72%), provavelmente devido ao recrutamento sub-empoderado.

A comunicação social de Moçambique tem o mais alto número de mulheres na categoria de semi-habilitados (61%) e isto ultrapassa os 55% da região. Notavelmente, as mulheres na região como um todo estão a aproximar-se da paridade ao nível dos profissionais tecnicamente habilitados, dominado por homens por muito tempo, já que elas constituem 45% nesta categoria.

Figura 8: Mulheres e homens nos conselhos de directores nos órgãos de comunicação em Moçambique



Os órgãos de comunicação variam consideravelmente de tamanho, e nos órgãos de comunicação pequenos pode haver apenas um ou dois directores. A remoção ou adição de uma mulher pode, portanto, mudar significativamente as percentagens. Mesmo assim, as constatações indicam geralmente que as mulheres estão mal representadas ao nível de conselho de directores em Moçambique. O Grupo Soico tem a mais alta representação de mulheres no seu conselho de directores em 33%, seguido da Rádio Moçambique (28%), a Televisão de Moçambique (25%) e Rádio Capital (20%). Os restantes órgãos de comunicação não tem nenhuma mulher nos seus conselhos. Notavelmente, os órgãos de comunicação de escrita seleccionados para amostra não têm mulheres nos seus conselhos.

Porquê há poucas mulheres que homens nas posições seniores?

Figura 9: Porquê as mulheres acreditam que existem poucas mulheres nas posições seniores nos órgãos de comunicação em Moçambique?

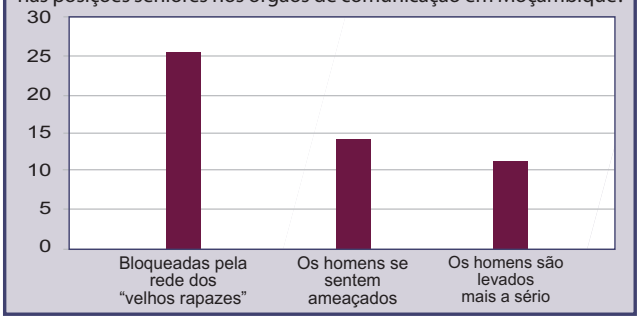
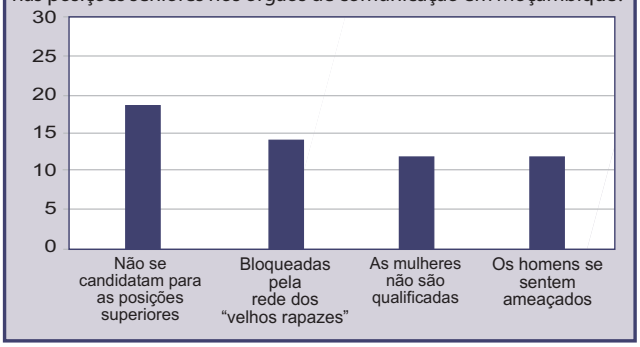
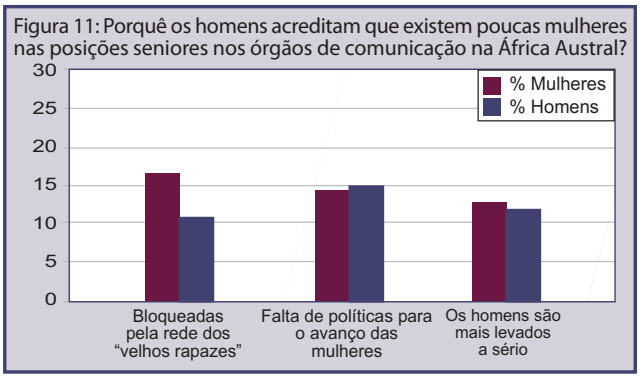


Figura 10: Porquê os homens acreditam que existem poucas mulheres nas posições seniores nos órgãos de comunicação em Moçambique?



As figuras 9 e 10 mostram que em Moçambique, a proporção mais alta de mulheres (26%) citaram a "rede dos velhos rapazes", como a principal razão porque há poucas mulheres nas posições seniores nos órgão de comunicação, enquanto a percentagem mais alta de homens (18%) sentiam que a principal razão era porque as mulheres não se candidatam aos postos superiores. A segunda razão mais importante citada por mulheres (14%) foi que os homens se sentem ameaçados. Os homens citaram a "rede dos velhos rapazes" como a segunda maior barreira para o avanço das mulheres.



Ao nível regional (Figura 11) as mulheres (17%) indicaram a "rede dos velhos rapazes" como o principal obstáculo, enquanto a maior proporção dos homens (15%) disseram que a ausência de políticas para o avanço das mulheres era o factor principal que prende as mulheres. Uma percentagem igual de mulheres citaram isto, mas apenas como a segunda razão mais reveladora.

COMO UMA MULHER REIVINDICOU O SEU ESPAÇO



Jacinta Nhamitambo *Photo: Eduardo Namburete*

Jacinta Nhamitambo entrou no mercado da comunicação social em 1997 respondendo a um anúncio do projecto denominado Mulher e Desenvolvimento, que encorajava as mulheres a abraçar a carreira de jornalismo na Rádio Moçambique. O principal objectivo do projecto era dar voz e cara às mulheres, e encorajá-las a ingressar na profissão de comunicação social.

Em Abril de 1997 Nhamitambo começou a trabalhar na Rádio Moçambique, produzindo o programa Mulher e Desenvolvimento em língua Sena (Uma das línguas faladas em Sofala). Um ano mais tarde tornou-se quadro permanente da Rádio Moçambique. Ao mesmo tempo que produzia o programa Mulher e Desenvolvimento, que era de 30 minutos, Nhamitambo abraçou a produção da notícia e reportagem nos distritos.

Seis anos mais tarde, em 2003, ela juntou-se à redacção central da Rádio Moçambique em Maputo, e em 2004 foi destacada para cobrir as eleições legislativas e presidenciais desse ano. Desde 2005 Nhamitambo tem estado a cobrir as actividades do parlamento, como a única mulher a ser especialmente destacada para cobrir o parlamento.

Nhamitambo foi perguntada de que maneira a baixa representação das mulheres na redacção lhe afecta ou afecta o seu trabalho. "A baixa representação das mulheres perpetua a ideia de que a redacção é para homens. E se isto é perpetuado e assumido como verdade, nós (as mulheres) iremos sempre ser vistas como intrusas nesta profissão. Como mulher jornalista – a única na redacção – e uma das poucas a cobrir o parlamento, sinto isto muito de perto".

Ao nível pessoal ela sente "isto afecta-me no sentido de que tenho que batalhar para provar aos meus colegas homens que sou capaz de desempenhar tão melhor quanto eles, e se conseguir superar eles dizem que é uma excepção a regra, porque as mulheres não são capazes. Mas se tivéssemos mais mulheres na redacção a provar o mesmo, esta falácia dos homens iria desaparecer".

Nhamitambo também sente que uma massa crítica feminina pode conduzir a redacções sensíveis ao género. A ausência de mulheres nas redacções significa que as vozes delas não são ouvidas, e as estórias são contadas na perspectiva dos homens.

"A baixa proporção faz com que haja poucas vozes e poucos pontos de vistas femininos nos conteúdos da comunicação social. Sabendo que as mulheres e homens têm sensibilidades diferentes sobre os assuntos, tem leituras diferentes dos eventos, perspectivas diferentes quando analisam os assuntos, torna-se claro que a baixa proporção das mulheres terá impacto no conteúdo".

Nhamitambo acredita também que uma massa crítica feminina ajuda a empoderar as mulheres através da melhoria da participação das mulheres na tomada de decisão.

"Continuamos a viver num país onde as pessoas acreditam que as mulheres estão para ser donas de casa, tomar conta das crianças, e fazer os trabalhos domésticos, e isto é transportado para o local de trabalho. As mulheres não são confiantes o suficiente para desafiar os homens nesta que se chama área de homens, e a situação pode ser ainda pior onde há poucas mulheres".

As atitudes e práticas dos homens têm sido uma das causas principais do bloqueio das mulheres nos órgãos de comunicação. Como é que Nhamitambo sente sobre a maneira como os homens tratam as suas colegas femininas na redacção? "Falando no geral, as pessoas tratam-se umas as outras razoavelmente bem, mas existem alguns colegas homens que acreditam que as mulheres são inferiores, e que não devem ser levadas a sério quando se trata de reportar sobre determinados assuntos. Existe um preconceito escondido entre alguns colegas, e isso revela-se em forma de piadas".

Com uma referência específica a Rádio Moçambique, Nhamitambo sente que existem políticas e práticas que impedem o aumento de mulheres na redacção. "O nosso órgão tomou algumas medidas para aumentar o número de mulheres na redacção, tais como recrutamento de mulheres para preencher vagas específicas anunciadas como sendo para mulheres".

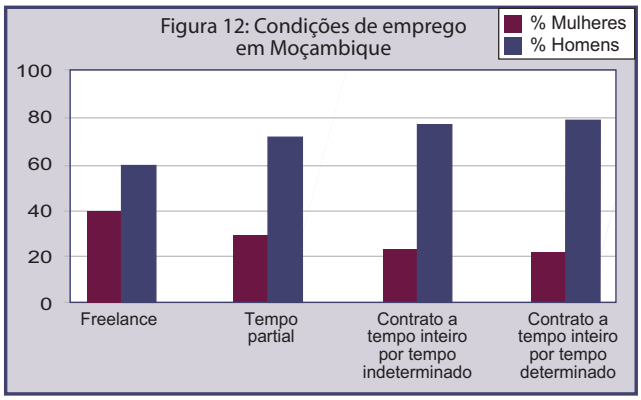
"Mas as condições de trabalho que não estão estabelecidas como políticas ou práticas, e a falta de oportunidades de formação são obstáculos para o aumento do número de mulheres na redacção".

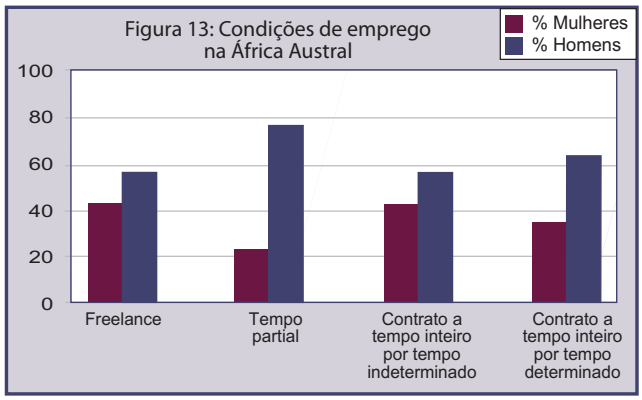
Ela conhece uma jornalista mulher que trabalhou na redacção mas não ficou muito tempo "por causa das condições de trabalho que não são estimulantes (salários baixos, falta de oportunidades de formação, e horas de trabalho que não são compatíveis com os múltiplos papéis que a mulher desempenha)".

Jacinta Nhamitambo é um bom exemplo do que as políticas e práticas que tem como alvo as mulheres podem fazer se forem implementadas efectivamente. Mais do que isso, ela é um exemplo de resistência e determinação de uma mulher que ousou entrar, praticar e ficar dez anos numa profissão percebida como de domínio dos homens.

Condições de emprego

O estudo constatou que os homens são mais prováveis de ter condições de trabalho mais favoráveis que as mulheres. A posição ocupada por mulheres e homens, bem como os termos e condições de serviço tem implicações no que eles recebem, e pode ser uma barreira estrutural significante para alcançar a paridade do género.



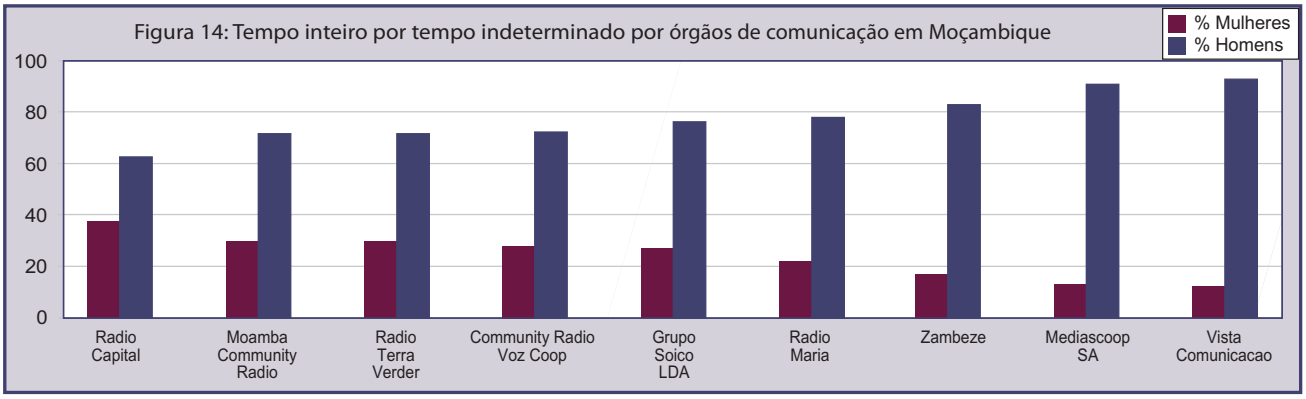


As figuras 12 e 13 ilustram as condições de trabalho dos praticantes da comunicação social em Moçambique e na região da África Austral. A forma de emprego mais segura são os contratos abertos e a tempo-inteiro.

Em Moçambique, apenas 23% das mulheres estão neste tipo de contrato, comparado a 42% na região, e uns meros 21% estão na forma mais segura de emprego imediata – contrato a tempo inteiro, por um período fixo. Mais uma vez, aos dados para o emprego das mulheres são mais baixos que a média regional de 37%. A proporção mais alta das mulheres quer em Moçambique (40%) e quer na região (43%) está na categoria *freelance*.

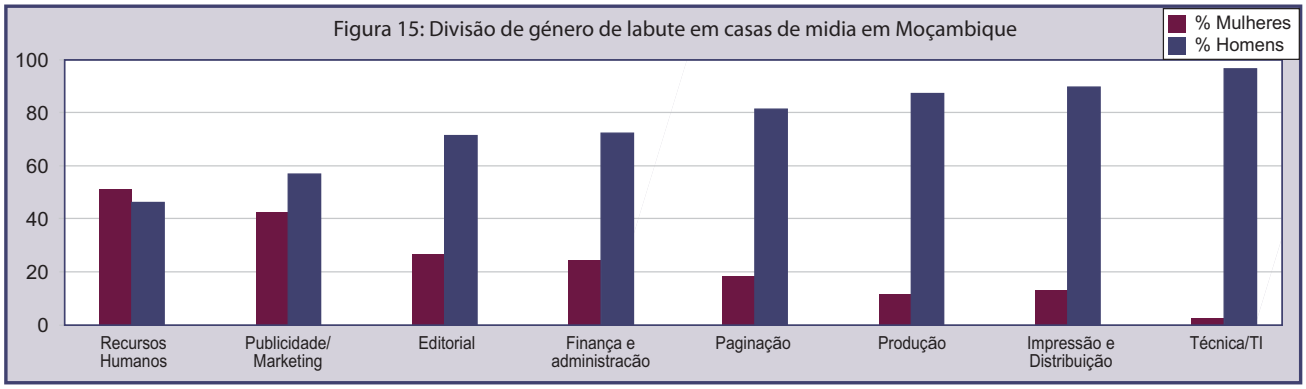
Notavelmente, os homens em Moçambique e na região (71% e 77% respectivamente) ultrapassam as mulheres na categoria tempo parcial. Esta é geralmente a categoria na qual as mulheres predominam, por causa dos duplos papéis que elas jogam em casa, e as implicações salariais.

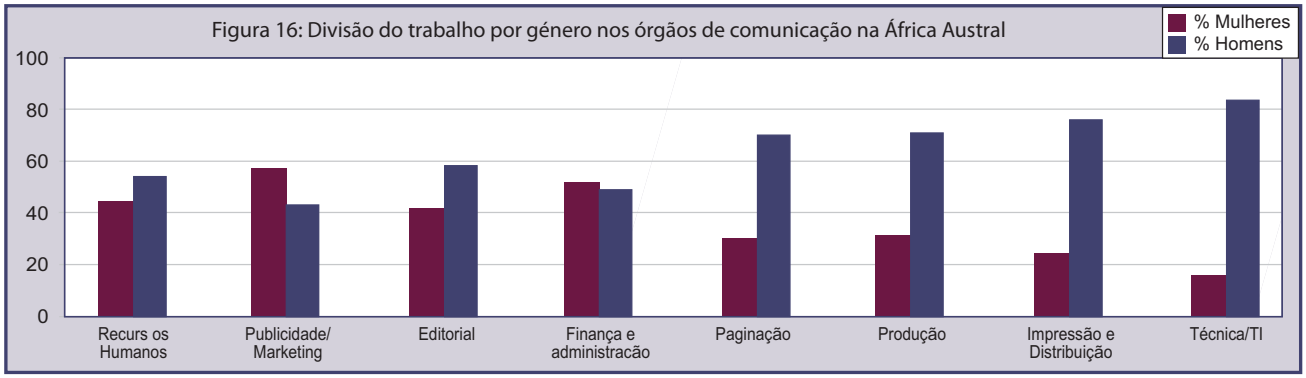
Condições de emprego por órgão de comunicação social



Enquanto as mulheres constituem 26% dos trabalhadores da Rádio Capital, a estação tem a proporção mais alta (38%) de mulheres nos contratos abertos de tempo inteiro em Moçambique. As mulheres nos outros órgãos de comunicação constituem entre 33% e a mais baixa na Vista Comunicação, com 9%.

Divisão do trabalho por género nos órgãos de comunicação

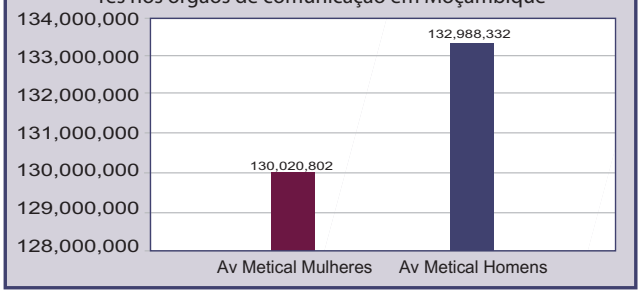




Com relação a divisão to trabalho por género em todos os departamentos, as mulheres e homens em Moçambique alcançaram a paridade do género apenas no dos recursos humanos (51% e 49% respectivamente), enquanto na região o dado para as mulheres nos recursos humanos é 44%. Existe uma alta proporção significativa de mulheres (42%) no departamento editorial na região, enquanto que em Moçambique as mulheres constituem apenas 27% nesse departamento. Quer na região quer em Moçambique, as mulheres estão menos representadas no departamento técnico/TI (16% e3% respectivamente). Isto aponta para uma necessidade urgente de educação técnica das mulheres.

Diferenças nos rendimentos

Figura 17: Rendimentos das mulheres versus das mulheres nos órgãos de comunicação em Moçambique



Apenas seis órgãos de comunicação Moçambicanos forneceram dados fiáveis sobre os rendimentos. Como indicado na figura 17, as mulheres recebem em média 130 020 802 MT (US$2 396) por ano comparado a 132 988 332 MT (US$4 404) para os homens. Isto significa que em média os homens nos órgãos de comunicação Moçambicanos recebem mais que as mulheres.

Deve se notar que estes dados não reflectem as diferenças nos rendimentos das mulheres e homens no mesmo nível, mas chegou-se a eles dividindo-se o total dos rendimentos anuais das mulheres pelo número de mulheres, e o total dos rendimentos dos homens pelo número de homens.

A diferença de género na média dos rendimentos encobrem as diferenças nas condições de trabalho, tipos de ocupação e os níveis em que as mulheres e os homens estão. Certamente, a diferença de género em outras instituições tem tendência de ser mais do que 10%. A razão porque é mais baixa na comunicação social é que enquanto os homens dominam nas posições de gestão mais bem pagas, mas eles também predominam nos postos onde os pagamentos são mais baixos, porque a produção e distribuição (intrínsecos a indústria da comunicação social) são dominados por homens.

Figura 18: Áreas cobertas por mulheres e homens na comunicação social em Moçambique

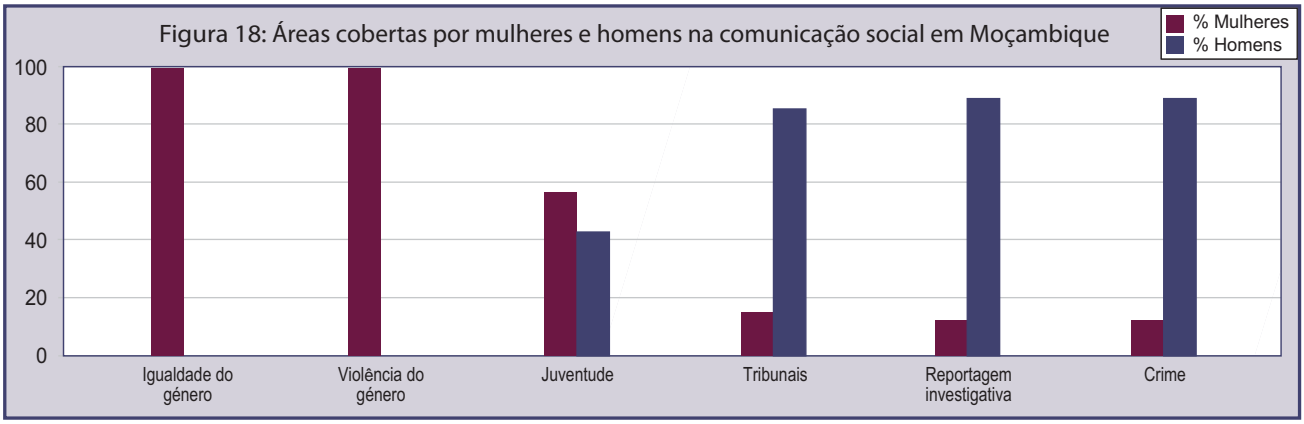
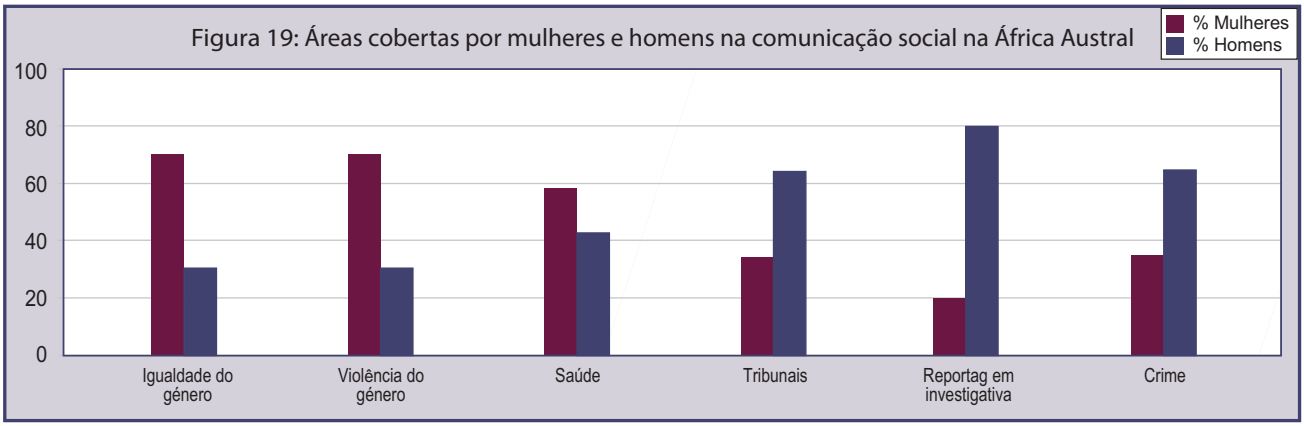


Figura 19: Áreas cobertas por mulheres e homens na comunicação social na África Austral



A natureza das áreas de cobertura atribuídas aos jornalistas masculinos e femininas é um indicador de como as redacções vêem os papéis das mulheres e homens na sociedade. As atribuição dos assuntos a cobrir é também significante porque eles têm uma relação na possibilidade de promoção, com a cobertura dos assuntos 'duros' a ser mais provável chegar ao topo do que a cobertura de assuntos 'suaves'.

A Figura 18 ilustra as três maiores áreas de cobertura para as mulheres (igualdade de género, violência do género e saúde) e as três principais áreas de cobertura para os homens (reportagem investigativa/de fundo, estórias sobre desporto e política). A Figura 19 mostra a lista dos principais três para ambos homens e mulheres com uma divisão do trabalho por género similar: as mulheres dominam nas áreas de cobertura sobre igualdade do género, violência do género e saúde, e os homens dominam nos tribunais, crime e reportagem investigativa.

Tabela 3

Areas de cobertura	Moçambique		Região	
	% Mulheres	% Homens	% Mulheres	% Homens
Igualdade do género	100	0	71	29
Violência do Género	100	0	71	29
Juventude	57	43	52	48
Estilo de vida	50	50	55	45
Comunicação social	50	50	42	58
Educação	47	53	54	46
Agricultura	45	55	41	59
Ciência e tecnologia	43	57	39	61
Saúde	41	59	59	41
Trabalho	40	60	36	64
Religião	38	62	52	48
Economia/Negócios/Finanças	36	64	39	61
Geral	34	66	37	63
Desastres/Guerra/Conflitos	33	67	35	65
Estorias políticas	33	67	25	75
HIV/SIDA	30	70	53	47
Direitos Humanos	27	73	42	58
Desenvolvimento Sustentável e Meio Ambiente	25	75	33	67
Entretenimento/Artes/Cultura	19	81	42	58
Desporto	15	85	24	76
Tribunais	14	86	37	63
Crime	12	88	37	63
Reportagens investigativas/de fundo	12	88	20	80

A tabela 3 ilustra as constatações para todas as áreas de cobertura mostrando que existe uma clara divisão de trabalho por género nos órgãos de comunicação social. Tais divisões são tão enraizadas que nenhum homem em Moçambique é indicado para cobrir igualdade do género e violência doméstica. Por outro lado, existem muito poucas mulheres a reportar sobre os três principais tópicos reportados por homens.

Áreas de cobertura cegas em relação ao género?



Gloria Muianga
Photo: Eduardo Namburete

Apesar da evidente divisão do trabalho por género nas redacções, os entrevistados pareceram não estar atentos às disparidades.

Gloria Muianga, uma das administradoras da Rádio Moçambique, disse: "Falando no geral, todos os profissionais, independentemente do sexo, são indicados para cobrir todos os assuntos. Uma vez que eles são poucos e o trabalho é muito, procuramos envolver a todos os nossos trabalhadores. Mas sempre que possível tomamos em conta o factor género."

Parece não haver uma estratégia sistemática para desafiar os estereótipos que tem visto mulheres a cobrir o que é considerado como assuntos leves. Em vez disso, respondendo a pergunta: "Como é que a baixa representação das mulheres afecta o conteúdo"? um dos respondentes disse "Eu diria que com a baixa proporção das mulheres, a maioria dos assuntos considerados de mulheres, tais como saúde, HIV/SIDA, género e outros assuntos sociais não aparecem." A inferência é de que enquanto houver poucas mulheres na comunicação social, esses tópicos não serão cobertos adequadamente.

Fazendo a diferença?

O estudo procurou opiniões sobre se a existência de mais mulheres nos órgãos de comunicação faz diferença. O Projecto de Monitoria da Comunicação Social Global (GMMP) 2005 mostrou que as mulheres jornalistas eram mais prováveis de consultarem as opiniões femininas do que os homens, mas isto não significa que 50% das suas fontes são mulheres.

Na análise da África Austral do estudo global, as fontes femininas constituíam 28% do total das fontes consultadas por jornalistas mulheres, comparado a 19% consultadas por jornalistas homens (25% para as mulheres e 20% para os homens nas constatações globais). Com a excepção de Angola, as mulheres consultaram mais fontes femininas do que o fizeram os homens em todos os países da região, com as mulheres jornalistas em alguns casos a consultar fontes femininas até 40% do tempo.[4]

Tabela 4: Percepções das mulheres e homens sobre se o género faz diferença nos órgãos de comunicação na região e em Moçambique

	Moçambique		Região	
	% Mulheres que concordaram	% Homens que concordaram	% Mulheres que concordaram	% Homens que concordaram
a) Não existe relação entre ter mulheres na comunicação social e alcançar equilíbrio e sensibilidade de género na cobertura da comunicação social.	41	26	31	39
b) Jornalistas femininas são mais prováveis de procurarem opiniões femininas que os jornalistas homens.	44	74	46	45
c) Jornalistas femininos são mais prováveis de cobrir tópicos relacionados com o género do que jornalistas masculinos.	72	58	69	62
d) Quando existem mulheres nas posições superiores de gestão é mais provável que o género seja tomado mais seriamente no trabalho dos órgãos de comunicação.	83	58	70	49
e) Onde há massa crítica de mulheres nos órgãos de comunicação, isso afecta a forma como os homens pensam e se comportam.	78	74	53	50
f) Os homens podem ser tão atentos e sensíveis ao género quanto as mulheres.	82	84	78	87
g) As mulheres são as suas próprias piores inimigas.	44	44	45	45

[4] Lowe-Morna, Colleen, *Mirror on the Media, Who makes the news?* Mirror on the Southern African findings of the, Global Media Monitoring Project (GMMP) 2005, Gender Links 2006.

A tabela 4 mostra que uma proporção maior de mulheres (41%) do que os homens (26%) acredita que existe uma ligação entre ter mulheres na comunicação social e alcançar o equilíbrio e sensibilidade do género na cobertura da comunicação social.

Mais homens (74%) que mulheres (44%) nos órgãos de comunicação social acreditam que as jornalistas mulheres são mais prováveis de procurarem opiniões femininas que os homens. Mais mulheres (72% e 83% respectivamente) também acreditam que as jornalistas mulheres são mais prováveis de cobrir tópicos relacionados com o género que os jornalistas homens, e que quando existem mulheres na gestão superior o género tem mais probabilidade de ser tomado seriamente no trabalho de um órgão de comunicação.

A maioria das mulheres (82%) e os homens (84%) acreditam que os homens podem ser tão sensíveis ao género quanto as mulheres, e ambos os sexos de forma igual (44% cada), acreditam que as mulheres são suas próprias piores inimigas.

Massa Crítica

A metade de ambos mulheres e homens entrevistados em Moçambique sentiam que "a massa crítica das mulheres" faria diferença nos órgãos de comunicação assegurando mais participação na tomada de decisão, e que isto afectaria a maneira como os homens pensam. Um respondente comentou: "Eu acredito que ter mais mulheres na redacção dá mais confiança e coragem às mulheres para se engajarem na tomada de decisão. Tornamo-nos fortes e os homens não mais nos irão ver como o elo fraco".



Palmira Velaso, Radio Muthiyana *Photo: Rogerio Manhique*

Outro respondente acha que uma massa crítica de mulheres na comunicação social poderia ter um efeito transformador sobre as atitudes dos homens: "Acho que em qualquer lugar onde há 'massa crítica' feminina ela afecta a maneira como os homens pensam e agem, porque as mulheres trazem uma perspectiva diferente sobre os assuntos. E é muito importante ter diferentes pontos de vistas do mundo".

Mas havia homens que tinham opinião diferente. Como um respondente masculino indicou: "Eu penso que o assunto do género não deveria ser visto apenas como elevado número de mulheres nos órgãos de comunicação, mas tem que ter a ver com o seu desempenho e as oportunidades que elas têm".

Em alguns casos os homens mostraram chauvinismo. Um respondente disse: "As mulheres são suas próprias piores inimigas porque apenas umas poucas assumem que tem os mesmos direitos que os homens".

A altitude da "rede dos velhos rapazes" cria um bloqueio para as mulheres, resultando em elas acreditarem que a comunicação social e o jornalismo são profissões masculinas.

Políticas e práticas do local de trabalho

O ambiente de trabalho tem uma carga substancial no alcance da paridade do género nos órgãos de comunicação. Os respondentes indicaram que tipos de práticas ou políticas as suas empresas estabeleceram para aumentar a participação e representação das mulheres nos órgãos de comunicação. Essas incluíam se tinham ou não política de género (ou deseja ter uma), acção afirmativa (avanço rápido), progressão na carreira e promoção. A tabela 5 resume que proporção de órgãos de comunicação marcaram "sim" a ter as seguintes políticas e práticas instituídas:

Tabela 5: Indicadores do local de trabalho em Moçambique e na região		
	Moçambique	Região
Direccionado para as mulheres	79%	54%
Bancos de dados para mulheres	79%	36%
Painéis equilibrados no género	64%	54%
Progressão rápida	21%	10%
Promoção	57%	32%
Sucessão	57%	35%
Tempo flexível	64%	75%
Licença de maternidade	86%	81%
Licença de paternidade	0%	33%
Instalações de cuidados de crianças	0%	15%
Participação das mulheres	71%	63%
Política de assédio sexual	7%	28%
Política do género	7%	16%
Necessidade de uma política de género ou para melhor alguma existente	71%	68%

Acção afirmativa

Mais de três quartos dos órgãos de comunicação de Moçambique, comparado com a media regional de 54% indicaram que eles têm metas específicas para alcançar a paridade de género. Mas mais órgãos de comunicação precisam instituir estratégias de incorporação do género para assegurar que eles atinjam as metas da SADC de se alcançar a paridade do género nos órgãos de comunicação até 2015.

Figura 20: Percepçãos das mulheres e homens das quotas em Moçambique

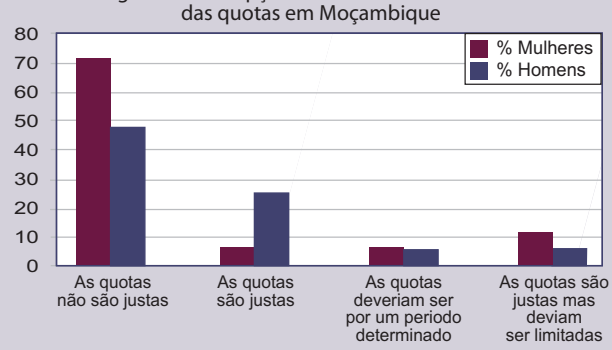
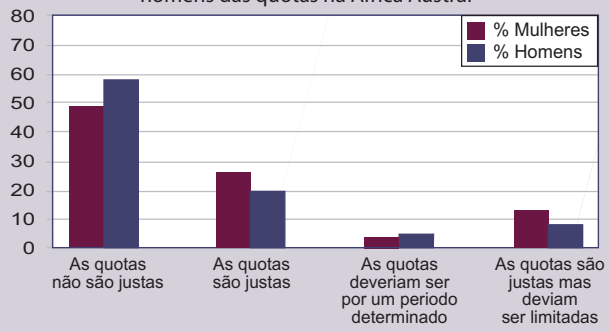


Figura 21: Percepçãos das mulheres e homens das quotas na África Austral



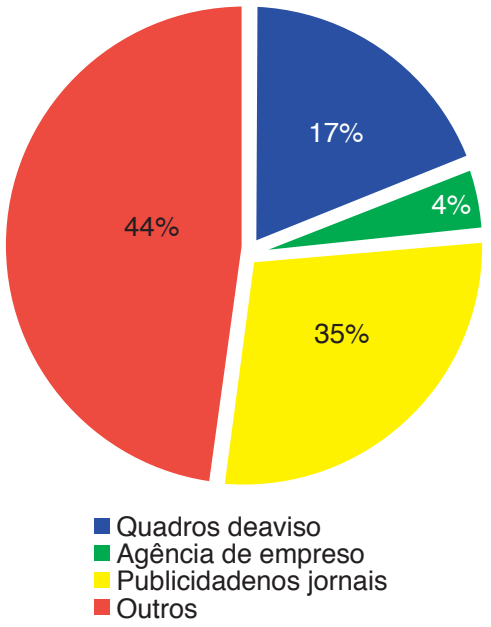
A maioria das mulheres respondentes (72%) em Moçambique achavam que as quotas eram um meio injusto de se atingir a igualdade do género, comparado a 49% na região, e apenas 6% das mulheres em Moçambique apoiaram esta medida (27% na região).

Notavelmente, mais homens (26%) apoiaram as quotas em Moçambique. Poucas mulheres e homens sentiam que as quotas eram justas, mas que deveriam ser apenas por um período de tempo limitado. As percepções mais fortes contra as medidas especiais para aumentar o nível de representação das mulheres são uma preocupação porque, com poucas excepções, em nenhum lugar no mundo a paridade do género foi alcançada sem medidas especiais.

Recrutamento

79% dos órgãos de comunicação de Moçambique disseram que tem bancos de dados para mulheres, e 64% disseram que tinham painéis de entrevistas equilibrados em relação ao género. Essas estratégias deveriam garantir a representação equitativa entre mulheres e homens na comunicação social, mas isto não é reflectido na promoção das mulheres nos órgãos de comunicação Moçambicanos. É crucial avaliar se as mulheres são seleccionadas para as posições depois de terem sido especificamente apontadas como alvo.

Figura 22: Como 'e que os empregos são anunciados



De acordo com as respostas da comunicação social, 35% dos empregos são publicitados nos jornais, 17% nos quadros de avisos e 4% via agências de emprego. Outros 44% dos anúncios são classificados em "outros", e podia significar qualquer coisa menos uma estratégia para garantir mais mulheres nos órgãos de comunicação. A informação não mostra que tipo de empregos são publicitados e aonde.

Percurso na carreira, progressão rápida e promoção

Os órgãos de comunicação social em Moçambique classificaram-se muito alto que a media regional, nas políticas cruciais tais como ter as mulheres com alvos, ter bancos de dados de mulheres, painéis de entrevistas balanceados em termos de género, promoção e sucessão. Entretanto, a distribuição das mulheres (27% mulheres e 73% homens) nos órgãos de comunicação no país não reflecte o impacto de tais políticas e práticas.

Ambiente de trabalho

Quase dois terços dos órgãos de comunicação disseram que eles tinham tempo flexível, mas era inferior em relação a media regional de 75%. Embora não seja um requisito legislativo, nenhum dos órgãos de comunicação seleccionado para amostra em Moçambique dá licença de paternidade. Isto perpetua o estereótipo de que a mãe é responsável pelo papel primário de cuidar dos filhos. E também nenhum dos órgãos de comunicação social tem instalações para cuidar de crianças. Isto sugere a necessidade de práticas familiares mais amigáveis no local de trabalho.



Rosa Langa *Photo: Eduardo Namburete*

Rosa Langa, uma jornalista de 13 anos de experiência agora trabalhando para a Rádio Moçambique, citou os seus desafios como sendo a "rede dos velhos rapazes" e a dominação das redacções pelos homens: "As redacções são constituídas para parecerem um ambiente masculino, mas eu consegui provar aos jornalistas homens que estavam errados mostrando-lhes um bom trabalho".

"Era difícil, para mim, trabalhar na redacção porque os meus colegas não se predispunham a me ajudar. No começo eles não me aceitavam – eu forcei a minha entrada. Estou claro que muitas mulheres que não são tolerantes o suficiente não teriam ficado, mas porque queria o emprego fiquei".

"Para sobreviver neste ambiente dominado por homens eu decidi jogar o jogo deles. Em vez de me isolar juntei-me a eles – fui aos lugares onde eles vão, contei piadas e ri com eles. Desta forma consegui ganhar a aceitação dentro do ambiente deles. A medida que o tempo foi andando tornei-me parte da equipa e eles me aceitaram.

"A minha capacidade como repórter nunca foi questionada. Apenas o facto de ser mulher lhes faria assumir que não sou capaz de fazer certas actividades dentro da redacção".

Políticas de género e de assédio sexual

Apenas 7% dos órgãos de comunicação em Moçambique disseram que tinham políticas de assédio sexual e de género. Isto estava muito abaixo da media regional de 28% e 16% para essas políticas, respectivamente. Mais de 71% dos órgãos de comunicação social em Moçambique, comparado a média regional de 68%, disseram que queria ter uma política de género ou uma melhorada.

Table six: Workplace indicators by media house

Indicadores do local de trabalho que existem nos órgãos de comunicação social em Moçambique	Zambeze	TVM	RM	Radio Maria	Radio Muthiyana	Soico	Vista Comunicaçao	Radio Voz Coop	Radio Moamba	Escorpiao	9 FM	Radio Capital	Radio Terra Verde	Mediacoop SA
Ter mulheres como alvo	✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔		✔	✔	
Banco de dados para mulheres	✔		✔	✔	✔	✔	✔		✔		✔	✔	✔	✔
Painéis balanceados em termos de género			✔	✔	✔	✔			✔		✔	✔	✔	✔
Progressão rápida									✔				✔	✔
Promoção			✔	✔	✔		✔		✔	✔		✔	✔	
Sucessão			✔	✔	✔		✔		✔	✔		✔	✔	
Tempo flexível			✔		✔	✔	✔	✔	✔	✔		✔		✔
Licença de maternidade	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔	✔
Licença de paternidade														
Instalações para cuidados de crianças														
Participação das mulheres		✔	✔	✔		✔	✔		✔	✔		✔	✔	✔
Política de assédio sexual								✔						
Política do género									✔				✔	
Necessidade de uma política do género	✔	✔	✔	✔	✔		✔	✔				✔		✔

A tabela 6 mostra a Rádio Moamba, com a maioria das práticas de incorporação de género, também tem uma proporção relativamente alta de mulheres no seu órgão de comunicação. Embora a Rádio Muthiyana tenha poucas marcas indicando um ambiente sensível ao género, apesar da alta proporção de mulheres (62%), mesmo assim, tem as práticas e políticas de género mais cruciais instituídas, tais como ter as mulheres como alvos, progressão rápida, política de promoção e painéis de entrevista balanceados em termos de género.

ESTUDO DE CASO:
GRUPO SOICO

O grupo SOICO é um grupo empresarial privado que tem três órgãos de comunicação – a televisão STV, a rádio SFM e o jornal diário O PAÍ'eaS.

O grupo SOICO participou no Plano de Acção dos Media sobre o HIV/SIDA e Género, e elaborou uma política de HIV/SIDA sensível ao género.

A análise da situação realizada em Maio de 2008, mostrou que as mulheres constituíam 29% do total do pessoal comparado a 71% dos homens. Os números do estudo actual feito três meses depois colocaram as mulheres em 24% comparado a 76% dos homens, indicando uma queda marginal do número de mulheres.

Embora o órgão de comunicação não tenha política do género, tem mulheres a assumir posições chaves. Duas dessas mulheres são a Bordina Muala, chefe da redacção da STV e Olivia Massango, que chefia a redacção do jornal *O Pais*. Este órgão de comunicação foi escolhido com um estudo de caso não porque é o mais exemplar, mas porque o desafio que ele enfrenta dá uma introspecção das dificuldades enfrentadas pelos órgãos de comunicação Moçambicanos no geral.

O Grupo SOICO dando responsabilidades de gestão às mulheres



Olivia Masango, chefe da redacção, *O Pais* *Foto: Eduardo Namburete*

Olivia Massango trabalha no grupo SOICO há três anos. Embora as mulheres continuam a ser uma minoria no seu departamento editorial, ela acredita que uma representação maior de mulheres pode ser empoderadora. Diz ela que "o impacto de ter mulheres na redacção é que nos tornamos mais confiantes e seguras. Nos sentimos mais fortes e as nossas vozes são facilmente ouvidas e os nossos pontos de vistas facilmente assumidos".

A sua colega da STV, Bordina Muala, concorda: "Acredito que tendo mais mulheres na redacção nos beneficiamos ganhando mais perspectives nos nossos produtos. O maior impacto de ter mulheres na redacção é o pluralismo dos pontos de vista que o órgão de comunicação é capaz de oferecer aos seus públicos".

Lazaro Mabunda, a contraparte masculina e vencedor de vários prémios de jornalismo com nove anos de experiência profissional, disse: "Eu acho que ter mais mulheres na redacção não teria muito impacto sobre mim e sobre o meu trabalho, mas isso pode ajudar a redacção no geral, porque as mulheres tem mais facilidade para abordar as fontes masculinas. Sobre mim pessoalmente, a presença de mulheres não tem nenhum impacto".

Sobre a pergunta se a alta proporção de mulheres tinha ou não efeito no conteúdo, as opiniões foram divergentes, com Muala e Massango, dizendo que sim, enquanto Mabunda discordava. "Em termos de conteúdo não acredito que a presença de mulheres na redacção faria diferença. Os conteúdos são definidos pela qualidade dos jornalistas que temos na redacção, não o número".

"Se temos bons jornalistas, teremos boas estórias, e se não temos bons jornalistas teremos más estórias. Concordaria com a ideia de que as mulheres têm uma maneira diferente de ver as coisas, talvez nesse aspecto podemos ver o impacto de ter uma proporção maior de mulheres na redacção. Provavelmente com uma alta proporção de mulheres na redacção teremos mais estórias relacionadas com a saúde, educação e outros assuntos sociais, que muitas vezes são esquecidos pelos jornalistas masculinos".

Muala tem uma visão diferente. Ela acredita "a presença de mulheres numa redacção faz diferença na maneira como nós tratamos os conteúdos. Mais mulheres na redacção significa mais pontos de vista, mais perspectivas, mais vozes, mais sabor. A diversidade nas notícias é qualidade na redacção. As mulheres percebem as coisas de forma diferente dos homens, e se podes ter uma redacção que traz os pontos de vistas dos homens e das mulheres, então a perspectiva é positiva, e certamente vai distribuir produtos de qualidade".

Massango acrescentou: "A alta proporção de mulheres na redacção permite com que elas influenciem a agenda; elas são capazes de trazer assuntos que de outras maneira seriam negligenciados. Assuntos como género, saúde, educação e outros assuntos sociais que não são cobertos regularmente pela comunicação social, e se são cobertos, muitas das vezes são cobertos por jornalistas mulheres".

Massango também acredita que mais mulheres na redacção permite que as mulheres participem mais integralmente na tomada de decisões. "Quanto mais mulheres na redacção maiores são as possibilidades de as mulheres participarem na tomada de decisões. Quando há um elevado número de mulheres na redacção, as possibilidades de os homens marginalizarem as mulheres na tomada de decisões são baixas".

"Acredito que ter mais mulheres na redacção dá mais confiança e coragem às mulheres para participar na tomada de decisões. Nos tornamos mais fortes e os homens não mais nos vão olhar como o elo fraco". Ela acrescentou que empoderar as mulheres através da educação e formação melhora a participação integral das mulheres na tomada de decisões.

Mabunda acredita que os números sozinhos não vão melhorar a tomada de decisão pelas mulheres. "Não devíamos olhar para os números como a única forma de empoderar as mulheres. Deveríamos advogar por mais formação, para que as mulheres tenham a capacidade que precisam para assumir as posições de tomada de decisão".


Lázaro Mabunda, Jornalista do O País *Foto: Eduardo Namburete*

Olivia Massango acredita que existe a necessidade de uma política para orientar as relações de trabalho entre as mulheres e os homens na redacção. Mas isso não significa que elas não podem assumir responsabilidades como chefe de redacção "para assegurar que todas as pessoas se sintam confortáveis, e garantir que todos nos respeitemos uns aos outros como profissionais".

Caminho para frente

As percepções do grupo dos três trabalhadores do grupo SOICO revelam um órgão de comunicação atento as dinâmicas do género no local de trabalho e tenta lutar com elas, mas sem um sistema claro para essa batalha. A recomendação de Olivia Massango de se ter uma política para orientar as relações de trabalho entre homens e mulheres é um bom ponto de partida. Ironicamente, o grupo SOICO não é dos órgãos de comunicação que optaram por desenvolver esta política.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

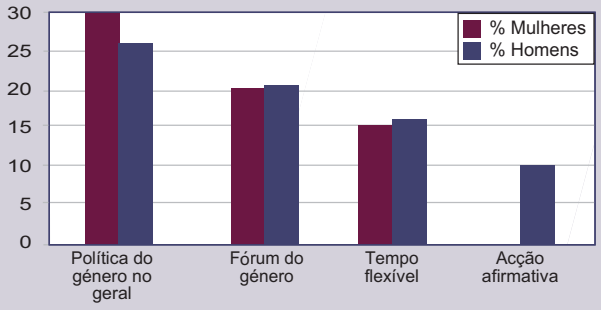
O estudo mostra que existe uma baixa representação de mulheres nos órgãos de comunicação em Moçambique, em particular nos três níveis principais– conselho de directores, gestão e topo e gestão sénior. O "teto de vidro" é criado pela "rede dos velhos rapazes", ambientes de trabalhos não sensíveis ao género e o facto de que " os homens se sentem ameaçados pela massa crítica feminina". Os homens são geralmente encorajados a assumir posições superiores de uma maneira que as mulheres não são.

As mulheres enfrentam o "teto de vidro" em todos os departamentos, e embora estejam a se criar algumas brechas nas áreas de cobertura, a divisão do trabalho por género continua em prática.

Uma das principais constatações deste estudo é que existem um comprometimento para a igualdade do género nos órgãos de comunicação. Mas não existem políticas compreensivas e sistemáticas para garantir a igualdade de género. Menos de um décimo dos órgãos de comunicação tem políticas, embora a maioria tenha indicado querer desenvolver uma política ou melhor alguma existente.

Os respondentes foram questionados o que devia ser feito para promover o equilíbrio de género nos órgãos de comunicação. Estas foram as suas respostas:

Figura 23: As três principais políticas e práticas para as mulberes e homens, para promover e equilíbrio do género nos órgãos de comunicação em Moçambique



Estratégias principais para seguimento:

- Elevação da consciência e publicitação através da disseminação das constatações desta pesquisa, e workshop para discutir as constatações e forjar estratégias ao nível regional e nacional.
- Dar seguimento e apoiar os 71% dos órgãos de comunicação Moçambicanos (68% na região) que expressaram interesse em desenvolver políticas de género ou melhorar as suas políticas como forma de eliminar as desigualdades do género. Isto será feito em conjunto com um trabalho de advocacia em torno do Estudo do "Teto de Vidro" global, assim como o Estudo GMMP/BMGS 2009/2010 sobre o conteúdo dos órgãos de comunicação. Esses estudos vão permitir aos grupos de advocacia partilhar com os órgãos de comunicação dados sobre género no seu cenário institucional e nos conteúdos da comunicação.
- Assegurar que haja políticas funcionais de assédio sexual em todos os órgãos de comunicação
- Desenvolver estratégias para assegurar que as políticas sejam implementadas, incluindo instrumentos para uma efectiva implementação (monitoria e avaliação, auto-monitoria, progressão na carreira, etc.) para alcançar os objectivos da paridade e sensibilidade do género.
- Manter relação com os fora de editores, sindicatos de jornalistas e ONG de desenvolvimento dos órgãos de comunicação para advocacia e pressão em torno das metas do Protocolo da SADC sobre o Género
- Programas de formação e desenvolvimento para capacitar os órgãos de comunicação para gerir a integração do género no local de trabalho e nos conteúdos editoriais.

- Facilitar a formação em liderança para as mulheres nos órgãos de comunicação
- A Cimeira bianual sobre o Género e Media, onde as prémiações serão feitas e as melhores práticas partilhadas.
- Levar a cabo outras pesquisas de âmbito regional sobre a posição das mulheres e homens nos órgãos de comunicação da África Austral num período de cinco anos, incluindo aqueles das Maurícias, como forma de medir o progresso no alcance da paridade do género nos órgãos de comunicação na África Austral.

Cláusulas da Comunicação Social no Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento

Garantir que o género seja incorporado em todas as políticas, programas, leis e formação de informação e comunicação social, de acordo com o Protocolo sobre Cultura, Informação e Desporto.

Encorajar a comunicação social e os órgãos relacionados a comunicação social para incorporar o género nos seus códigos, políticas e procedimentos, e adoptar e implementar princípios éticos atentos ao género, códigos de prática e políticas de acordo com o Protocolo sobre Cultura, Informação e Desporto.

Tomar medidas para promover a representação igual das mulheres nas estruturas de propriedade e de tomada de decisão nos órgãos de comunicação, de acordo com o Artigo 12.1, que estabelece a representação igual das mulheres nas posições de tomada de decisão até 2015.

Tomar medidas para desencorajar a comunicação de:

- Promover a pornografia e violência contra todas as pessoas, especialmente as mulheres e crianças;
- Caracterizar as mulheres como pessoas incapazes vítimas da violência e abuso;
- Degradar e explorar as mulheres, especialmente na área do entretenimento e publicidade, e subestimar o seu papel e posição na sociedade; e
- Reforçar a opressão e estereótipos do género.

Encorajar a comunicação social para dar voz igual às mulheres e homens em todas as áreas de cobertura, incluindo aumentar o número de programas para, por e de mulheres sobre tópicos específicos de género e que desafiem os estereótipos do género.

Tomar medidas apropriadas para encorajar a comunicação social a jogar um papel construtivo na erradicação da violência baseada no género, através da adopção de linhas de orientação que assegurem a cobertura sensível ao género.

"Venho de uma família muito conservadora, onde fui ensinado que umamulheré para ficar em casa enquanto o homem tem que sair para trazer comida para casa. Através deste processo de interacção, e vendo a capacidade das minhas colegas de desempenharo papel de repórter e editoras, e algumas delas melhorque os meus colegas homens, mudei radicalmente a minha percepção e atitude em relação as mulheres. Aprendique as mulheres não são menos capazes que os homens. Elas têm a mesma capacidade intelectual como os homens, e se lhes for dada a oportunidade, elas podem desempenhar bem".

- Simeão Ponguana, Chefe da Redacção, Televisão de Moçambique.

