

Tradição, Cultura e Género nos programas de desenvolvimento



Eugenia Rodríguez Blanco
Maira Hari Domingos

Moçambique, 2008

Fórum Mulher
Apoiado pelas Oxfams

“A cultura é tanto dos homens como das mulheres e não pode ser usada para justificar a violação dos direitos mais básicos de uma parte de população”

(II Cimeira da União Africana. Maputo, 2003)

Agradecimentos

Queremos em primeiro lugar agradecer às Oxfams em Moçambique e ao Fórum Mulher por terem tido a iniciativa de realizar este projecto de pesquisa em torno da questão da Cultura, Tradição e Género nos Programas de Desenvolvimento, que vai ajudar a suprir a falta de informação local sobre o tema. A pesquisa será de grande utilidade para as organizações que trabalham nas áreas abrangidas pela pesquisa bem como para estudantes e a sociedade no geral.

Nosso agradecimento ao Grupo de Referência da pesquisa pelas contribuições feitas ao longo das apresentações realizadas, que ajudaram a enriquecer substancialmente a pesquisa.

Aos responsáveis das organizações e todos/as os seus/suas funcionários/as entrevistadas/os pelo tempo cedido e apoio na organização logística do trabalho de campo.

As pessoas entrevistadas das comunidades do distrito de Guro em Manica, do distrito de Majune em Niassa e de Cubo no distrito de Massingir em Gaza, pelo tempo cedido, pelo apoio moral e a gentileza durante as entrevistas.

A todos e todas o nosso muito obrigado,

Kanimambo,

ÍNDICE

Sumário Executivo.....	5
Antecedentes e Contexto	5
Justificação, Objectivos e Metodologia	6
Conclusões.....	7
I. Introdução	11
I.1 Antecedentes e Contexto	11
I.2 Justificação.....	14
I.3 Objectivos	14
I.4 Metodologia	14
I.5 Definição Conceitos: Género, Cultura e Tradição	11
II. Quadro Teórico: Género, Cultura e Desenvolvimento	23
III. Quadro Institucional e Político	26
IV. Apresentação e Análise dos Resultados	31
IV.1 Identificação e delimitação do problema.....	31
IV.2 Análise do problema: Barreiras culturais na luta pela igualdade de género	45
IV.2.1 Análise das mudanças culturais: dinâmicas, actores e argumentos	46
IV.2.2 De barreiras culturais à mudança cultural em prol da igualdade de género	63
IV.2.3 Limites às mudanças culturais em prol da igualdade de género.....	65
IV.2.3.1 Sobre as comunidades.....	65
IV.2.3.2 Sobre as organizações	73
IV.2.3.3 Sobre a relação organizações-comunidades: Mediadores.....	78
IV.2.3.4 Lei e Tradição.....	86
V. Conclusões.....	91
VI. Recomendações.....	95
VII. Bibliografia	126
VIII. Anexo: Termos de Referência.....	130

SUMÁRIO EXECUTIVO

ANTECEDENTES e CONTEXTO

No ano 2005 a rede de organizações de Mulheres em Moçambique Fórum Mulher decidiu fazer uma capacitação para a rede de formadores da organização para conseguir uma linguagem e abordagem partilhada com a qual trabalhar nas questões de género. As capacitações foram realizadas com base no modelo de análise de género de Kelleher-Arao que define cinco áreas fundamentais onde as mudanças são necessárias para promover a igualdade de género: (1) condições do homem e da mulher, e (2) consciência do homem e da mulher (à níveis individuais); (3) leis/normas/regras informais e (4) formais (à níveis institucionais); e (5) organizações que operam nas esferas de (1) à (4).

Os membros da rede de formadores de Fórum Mulher que participaram na formação reconheceram a utilidade do modelo de Kelleher-Arao para o seu trabalho na área de género e começaram a usá-lo e a difundi-lo.

Nessas capacitações levantou-se a situação de que a área mais problemática para trabalhar pela defesa dos direitos das mulheres e a superação das desigualdades de género era o que Kelleher-Arao identificam no seu modelo como a de: *Normas Informais* e que faz referência à cultura e a tradição. Os participantes na capacitação reconheciam, ao mesmo tempo, que as organizações não tinham estratégias para enfrentar as barreiras de tipo cultural que aparecem nas suas intervenções de desenvolvimento.

Naquela altura o Fórum Mulher decidiu realizar contribuições para facilitar o trabalho das organizações com a proposta de material que ajude a trabalhar neste sentido.

Se a área mais problemática no trabalho das organizações pela igualdade de género são as normas informais ou a cultura local e, além disso, não existem respostas ou estratégias para enfrentá-la, estamos perante o desafio de realizar a análise do problema na procura de respostas práticas para as organizações.

Foi com este objectivo que Fórum Mulher concebeu os termos de referência¹ do estudo que apresentamos neste relatório intitulado: *“Tradição, Cultura e Género nos programas de desenvolvimento: Aprendendo das experiências passadas, uma recolha*

¹ Os termos de referência desta pesquisa (no Anexo) foram elaborados em conjunto com um grupo de pessoas especialistas na área de género e desenvolvimento que formaram um Grupo de Referência desta pesquisa. O Grupo de Referência monitorou a pesquisa oferecendo ao mesmo tempo inputs contínuos que reflectem-se nos resultados finais apresentados.

das boas práticas que abordam as dinâmicas de género num contexto cultural para permitir o melhor desempenho das iniciativas de desenvolvimento”

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho pela igualdade de género realizado pelas organizações de desenvolvimento encontra com frequência barreiras ou limites colocados pela cultura e a tradição nas comunidades onde atuam. Essas barreiras culturais reduzem eficácia ao trabalho das organizações e dificultam a consecução do objectivo da igualdade de género.

A falta de conhecimento sistematizado sobre estas questões e a ausência de estratégias a usar nestes casos justifica a pertinência e necessidade deste estudo exploratório que pretende melhorar o conhecimento sobre a relação entre género e cultura e realizar recomendações sobre estratégias práticas para melhorar o desempenho das iniciativas das organizações que trabalham pela igualdade de género.

OBJECTIVOS

O objectivo principal desta pesquisa é melhorar o conhecimento sobre as dinâmicas das barreiras culturais existentes na interação entre as comunidades locais e as organizações.

O objectivo específico desta pesquisa é fornecer recomendações ou respostas práticas às barreiras culturais para as organizações que trabalham pela igualdade de género.

METODOLOGIA

O estudo baseia-se numa metodologia qualitativa com duas fases bem delimitadas: A primeira, que permitiu a Definição ou Delimitação do Problema e a segunda, que permitiu dois objectivos ao mesmo tempo: a Análise do Problema: (Barreiras culturais na igualdade de género) e a Identificação e Avaliação das estratégias positivas (Boas Práticas) para a superação das barreiras culturais implementadas pelas organizações.

A *primeira fase* desta pesquisa foi abordada através das entrevistas realizadas a uma amostra representativa de organizações que trabalham na área de género no âmbito de Moçambique. A *segunda fase* foi realizada através de um trabalho de campo em três comunidades localizadas em cada uma das três regiões geográficas e culturais do país (norte, centro e sul), onde entrevistamos à uma amostra dos grupos de estudo: homens e mulheres adultos/as e idosos/as, homens e mulheres jovens, líderes institucionais, comunitários e tradicionais e responsáveis de organizações.

A informação recolhida com esta metodologia serviu para analisar as dinâmicas das barreiras e mudanças culturais (argumentos e actores), assim como para identificar as estratégias das organizações que têm resultados positivos e podem ser apresentadas às outras organizações.

CONCLUSÕES

Existe no contexto das organizações que trabalham pelos direitos das mulheres e pela igualdade de género diferenças significativas. Estas diferenças permitem estabelecer uma tipologia básica de organizações que se diferenciam entre aquelas que trabalham nas consequências das desigualdades de género, apoiando às mulheres “vítimas” dessa desigualdade; e as organizações que trabalham para superar as condições que determinam essa a subordinação das mulheres em relação aos homens, desafiando a ordem de género.

Em base a esta tipologia básica podemos reconhecer que nem todas as organizações de mulheres, ou que trabalham para melhorar a situação das mulheres, encontram barreiras culturais na realização do seu trabalho. Só aquelas organizações que desafiam às relações de género estabelecidas culturalmente, encontram barreiras culturais na consecução do seu objectivo da igualdade de género.

Uma análise específica sobre essas barreiras ou interferências culturais que encontram as organizações que trabalham pela igualdade de género oferece algumas chaves para entender as suas dinâmicas.

Se nos detemos a analisar as dinâmicas próprias de determinadas mudanças em práticas culturais e tradicionais das comunidades podemos identificar e entender o quê ou quem motivou essas mudanças e, por que e quem, ao mesmo tempo, determinam a colocação de barreiras às mesmas. Nesse sentido podemos identificar certos actores e argumentos.

Em relação aos *actores* comprovamos como as mudanças nas práticas tradicionais são motivadas pelas pessoas da comunidade que dispõem de maior poder. Na identificação dessas pessoas podemos comprovar que se trata de líderes, homens e mulheres adultas, especialmente idosos/as, das comunidades. Estes grupos sociais encontram-se em relações de poder sobre o resto da comunidade. Estas relações de poder identificadas são: a dos homens sobre as mulheres; a dos velhos sobre os jovens; e a dos líderes sobre o resto da comunidade. Em base a estas relações de poder, determinados actores têm mais poder que outros para motivar a materialização de mudanças culturais ou para deter as iniciativas de mudanças, que chegam das organizações de desenvolvimento, colocando barreiras ou limitações.

Se atendemos a essas barreiras que limitam as mudanças, podemos reconhecer que trata-se de argumentos conservadores. Os *argumentos* que supõem barreiras às mudanças culturais, e concretamente à igualdade de género, são de dois tipos. Em primeiro lugar, o argumento *culturalista*, que é aquele que perante à acção exterior defende a permanência cultural como direito (o direito à diversidade cultural) e respeito à identidade de um povo. Este argumento culturalista supõe a imobilidade das práticas tradicionais nocivas para as mulheres, assim como os papéis de género estabelecidos culturalmente e que determinam posições desiguais de homens e mulheres nas comunidades. Com este tipo de argumento, em base ao direito à identidade cultural do povo, anulam os direitos individuais das mulheres.

Em segundo lugar, encontramos o argumento *essencialista*, que é aquele que naturaliza a subordinação das mulheres aos homens e que justifica assim a desigualdade de género. Este argumento supõe uma negação à mudança porque não reconhece que as causas que dão origem à desigualdade não são culturais, senão que são naturais e, portanto, não podem ser mudadas. De este modo, a naturalização da desigualdade de género é um argumento que supõe limites à consecução do objectivo da igualdade de género.

As pessoas que têm mais poder na comunidade, tal como identificamos, são as que utilizam estes argumentos culturalistas e essencialistas que determinam as barreiras para a mudança cultural em prol da igualdade de género. Mas é interessante apontar que esses argumentos são oportunistas e arbitrários já que são utilizados quando os interesses das pessoas poderosas nas comunidades assim o exigem.

Na análise das mudanças nas práticas tradicionais da poligamia, do Pita Kufa ou dos Ritos de Iniciação mostra que essas mudanças são produzidas pelos interesses das pessoas que têm maior poder na comunidade. Nesses casos, os argumentos culturalistas e essencialistas são esquecidos ou não são usados para facilitar a mudança que os beneficia. Assim, a poligamia diminui pelos interesses “económicos” dos homens; o Pita Kufa muda pelo medo dos homens ao HIV/Sida; e os Ritos de Iniciação mudam pelos interesses de líderes institucionais (prevenção do HIV/Sida e escolarização) e líderes tradicionais (comercialização do rito). Em nenhum dos casos encontramos às mulheres como *actores* das mudanças, nem o *argumento* dos direitos das mulheres como motivadores das mudanças.

Neste contexto de actores e argumentos, as mulheres, e especialmente as mulheres jovens, que sofrem simultaneamente as relações de poder dos homens sobre as mulheres e dos velhos sobre os jovens, encontram um espaço limitado para fazer valer os seus interesses e promover mudanças culturais em prol da igualdade.

Mas na análise das barreiras culturais na luta pela igualdade de género encontramos outros agentes que participam na colocação dessas barreiras. Estes agentes são as *organizações* que, com as próprias dinâmicas de acção no contexto da cooperação ao desenvolvimento, colocam (geralmente de modo inconsciente) barreiras à mudança cultural em prol da igualdade de género. Algumas dessas barreiras são, por exemplo, a conceitualização do problema da “desigualdade de género” que nem sempre é igualmente considerado (como problema) pela própria comunidade; os resultados e os tempos das organizações, que são curtos para motivar mudanças culturais; os agentes das organizações, e especialmente aqueles que se situam em posições estratégicas para a mudança, que são pessoas pouco capacitadas e sensibilizadas em igualdade de género e direitos das mulheres; as mensagens acabadas e legalistas das organizações, que constituem ao mesmo tempo outro limite para as mudanças porque esse tipo de mensagens não consegue provocar transformações sociais; e finalmente o próprio argumento culturalista que mantém algumas organizações e que supõe respeitar práticas tradicionais das comunidades que são nocivas para as mulheres, pelo facto de considerar que devem respeitar as particularidades das comunidades onde trabalham, para evitar assim ser acusadas de imperialismo cultural.

Sobre o discurso legalista, da defesa dos direitos das mulheres, comprovamos como não é um discurso eficaz na consecução de mudanças culturais. Os direitos das mulheres, ou bem são desconhecidos nas comunidades rurais, ou bem são conhecidos limitadamente e com uma relação de distância. Considera-se geralmente que esses direitos são gerados em outros contextos sócio-culturais alheios e estranhos e são criados para atender as demandas de outras mulheres. A relação das comunidades com os direitos das mulheres é, portanto, de distância, a mesma que determina que as mensagens ou o discurso legalista seja incapaz de gerar mudanças em prol da igualdade de género.

Ao mesmo tempo as desigualdades de género são maiores no âmbito das oportunidades do que no âmbito dos direitos. Neste sentido é importante salientar que os direitos reconhecidos só serão desfrutados se existe a “oportunidade” de aceder a eles. Essa oportunidade é condicionada pela cultura não pela lei. A lei determina os direitos, mas a cultura determina as oportunidades. Trabalhar só nos direitos das mulheres (lei) e esquecer ou deixar de lado as oportunidades (cultura) condiciona o sucesso das acções das organizações.

Alguns actores chave na relação entre as organizações e as comunidades são os que mediam entre ambas. No caso das organizações seriam os “técnicos/as ou activistas”, e no caso das comunidades seriam determinados líderes comunitários e tradicionais. Uns e outros ocupam posições estratégicas e determinantes na consecução dos objectivos da igualdade de género da organização, portanto, suas posições, convicções

e argumentos são também determinantes nos resultados finais. Neste sentido é de salientar que as posições destes mediadores em relação à cultura (conservadores) e com respeito à igualdade de género (escassa sensibilização) supõem um limite para a mudança cultural em prol da igualdade de género.

As mudanças culturais são possíveis, assim o demonstram alguns exemplos nas comunidades, mas ao mesmo tempo são interessadas, só se produzem se são interessantes para quem tem o poder de gerá-las ou aceitá-las. Em caso contrário colocam resistências com argumentos essencialistas ou culturalistas que supõem barreiras a essa mudança. Por isso, encontramos que existem mais resistências ou barreiras a uma mudança em prol da igualdade de género que a uma mudança em prol da saúde e o bem-estar dos homens adultos da comunidade.

Começamos este estudo com o debate teórico sobre a relação de conflito entre os direitos colectivos (o direito à diversidade cultural) e os direitos individuais (direitos das mulheres, direito à igualdade de género). Um debate que apresenta especial interesse num estudo como o nosso que questiona a relação tensa entre a luta pela igualdade de género e a defesa de alguns actores das comunidades à preservação da sua cultura e tradição. Depois de realizar o nosso estudo podemos concluir que o argumento da preservação da cultura como identidade de um povo (direitos colectivos) só é utilizado quando quem possui o poder de colocar resistências ou promover mudanças vêem ameaçadas com essas mudanças as suas posições.

A defesa dos direitos das mulheres (direitos individuais) não é incompatível com os direitos culturais dos povos, senão com os interesses de aqueles que se beneficiam do sistema cultural patriarcal.

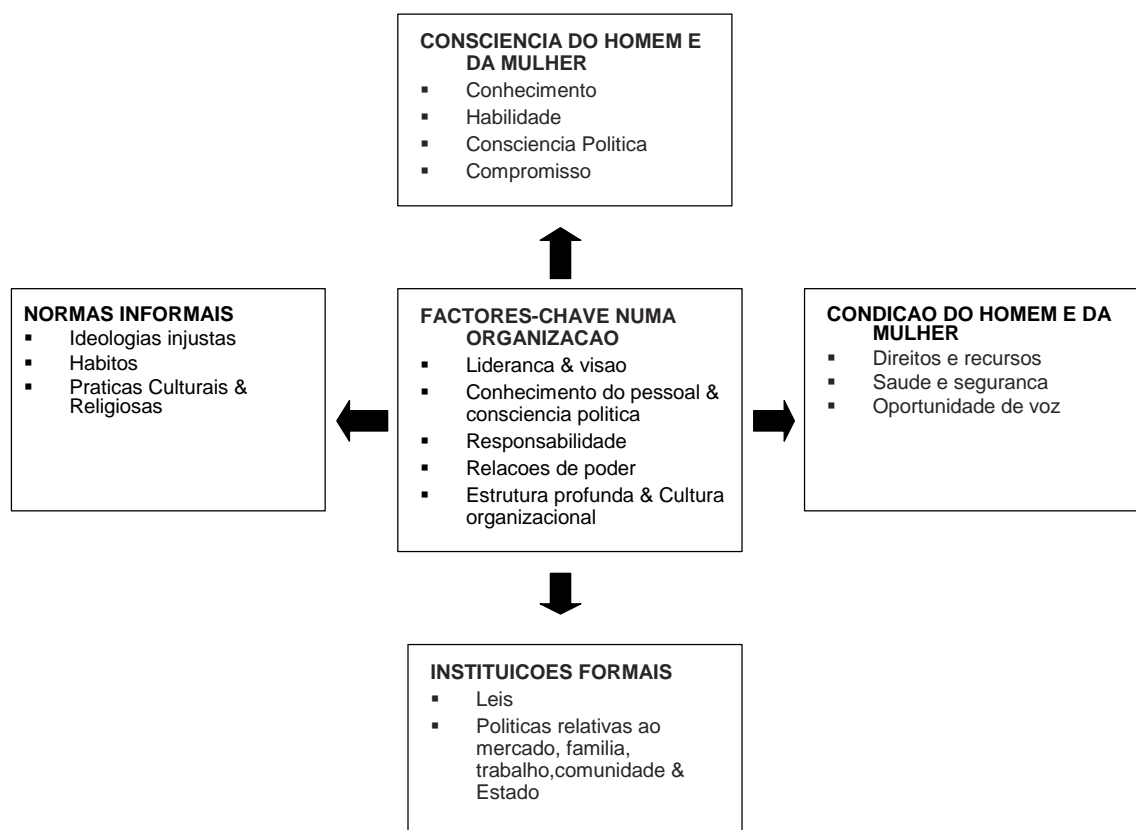
I. INTRODUÇÃO

I.1 ANTECEDENTES e CONTEXTO

No ano 2005 a rede de organizações de Mulheres em Moçambique Fórum Mulher decidiu fazer uma capacitação para a rede de formadores da organização para conseguir uma linguagem e abordagem partilhada com a qual trabalhar nas questões de género. As capacitações foram realizadas com base no modelo de análise de género proposto por David Kelleher e Arao. O modelo de análise de género de Kelleher-Arao define 5 áreas fundamentais onde as mudanças são necessárias para promover a igualdade de género: (1) condições do homem e da mulher, e (2) consciência do homem e da mulher (à níveis individuais); (3) leis/normas/regras informais e (4) formais (à níveis institucionais); e (5) organizações que operam nas esferas de (1) à (4). As mudanças que se pretendem são:

- Melhorias nas condições do homem e da mulher (representados por mudanças mensuráveis em indivíduos em termos de recursos, voz, livres da violência, acesso à saúde, etc.); e
- Melhorias na consciência individual do homem e da mulher (isto é, atitude, conhecimentos, capacidades, consciência política em relação à igualdade).

Os níveis individuais de condição e consciência são influenciados pelas instituições formais e informais no ciclo de vida do homem e da mulher.



Os membros da rede de formadores de Fórum Mulher que participaram na formação reconheceram a utilidade do modelo de Kelleher-Arao para o seu trabalho na área de género e começaram a usá-lo e a difundi-lo.

Nessas capacitações levantou-se a situação de que a área mais problemática para trabalhar pela defesa dos direitos das mulheres e a superação das desigualdades de género era o que Kelleher-Arao identificam no seu modelo como a de: *Normas Informais* e que faz referência à cultura e a tradição. Os participantes na capacitação reconheciam, ao mesmo tempo, que as organizações não tinham estratégias para enfrentar as barreiras de tipo cultural que aparecem nas suas intervenções de desenvolvimento.

Esta problemática já tinha sido identificada em outras capacitações através do modelo de Kelleher-Arao. No ano 2005 em capacitações realizadas com parceiros de Oxfam Canadá em Manica foi de novo levantada esta questão das normas informais como os factores mais determinantes para reduzir eficácia no trabalho das organizações na área dos direitos das mulheres. Além disso, foi constatado que nenhuma organização trabalha na direcção de superar esses obstáculos reconhecidos porque não sabem como enfrentá-lo. A falta de soluções ou respostas aos factores culturais que impedem a igualdade de género ficou clara em todas as capacitações e seminários onde foi

apresentado o modelo de Kelleher-Arao, não só no âmbito de Moçambique, como também no Zimbábue.

Podemos identificar a origem da problemática a nível teórico e a nível prático. Neste sentido, a origem da problemática a nível teórico surge do modelo de Kelleher-Arao que permite uma análise de género que identifica os factores culturais como factores a ter em conta no trabalho pelos direitos das mulheres das organizações. A respeito do nível prático, a problemática é reconhecida e identificada pelas próprias organizações que afirmam que esta é uma área problemática, ao mesmo tempo em que reconhecem que não dispõem de soluções para enfrentá-la.

Naquela altura o Fórum Mulher decidiu realizar contribuições para facilitar o trabalho das organizações com a proposta de material que ajude a trabalhar neste sentido.

“Depois de consultas aprofundadas com as organizações parceiras e especialistas de género, ficou claro que as modalidades da desigualdade de género em Moçambique são bem conhecidas, e envolvem fortemente as questões tradicionais e culturais. Frequentemente, práticas tradicionais e culturais resultam na subordinação dos direitos da mulher, bem como violência física e emocional baseada no género. Num contexto condicionado pelo HIV/SIDA essas práticas são ainda mais perigosas, e o imperativo de estimular igualdade de género torna-se mais crítico. A sociedade civil frequentemente questiona a melhor abordagem para enfrentar as normas informais de uma maneira que respeite a tradição, mas permita mudanças significativas em atitudes e práticas culturais que promovam igualdade para as mulheres” (Termos de Referência desta pesquisa no Anexo)

Se a área mais problemática no trabalho das organizações pela igualdade de género são as normas informais ou a cultura local e, além disso, não existem respostas ou estratégias para enfrentá-la, estamos perante o desafio de realizar a análise do problema na procura de respostas práticas para as organizações.

Foi com este objectivo que Fórum Mulher concebeu os termos de referência² do estudo que apresentamos neste relatório intitulado: *“Tradição, Cultura e Género nos programas de desenvolvimento: Aprendendo das experiências passadas, uma recolha*

² Os termos de referência desta pesquisa foram elaborados em conjunto com um grupo de pessoas especialistas na área de género e desenvolvimento que formaram um Grupo de Referência desta pesquisa. O Grupo de Referência monitorou a pesquisa oferecendo ao mesmo tempo inputs contínuos que reflectem-se nos resultados finais apresentados.

das boas práticas que abordam as dinâmicas de género num contexto cultural para permitir o melhor desempenho das iniciativas de desenvolvimento”

I.2 JUSTIFICAÇÃO

O trabalho pela igualdade de género realizado pelas organizações de desenvolvimento encontra barreiras ou limites colocados pela cultura e a tradição das comunidades onde actuam. Essas barreiras culturais reduzem eficácia no trabalho das organizações e dificultam a consecução do objectivo da igualdade de género.

A falta de conhecimento sistematizado sobre estas questões e a ausência de estratégias a usar nestes casos justifica a pertinência e necessidade deste estudo exploratório que pretende melhorar o conhecimento sobre a relação entre género e cultura e realizar recomendações sobre estratégias práticas para o melhor desempenho das iniciativas das organizações que trabalham pela igualdade de género.

I.3 OBJECTIVOS

O objectivo principal desta pesquisa é melhorar o conhecimento sobre as dinâmicas das barreiras culturais existentes na interação entre as comunidades locais e as organizações.

O objectivo específico desta pesquisa é fornecer recomendações ou respostas práticas às barreiras culturais para as organizações que trabalham pela igualdade de género.

I.4 METODOLOGIA

O estudo baseia-se numa metodologia qualitativa com duas fases bem delimitadas:

I. Definição ou Delimitação do Problema

Esta primeira fase contemplou os seguintes objectivos fundamentais:

1. Identificar o problema do estudo (constrangimentos culturais para a luta pela igualdade de género no âmbito das organizações) assim como a sua delimitação. Portanto, qual é o problema e quem o sofre ou enfrenta.
2. Identificar experiências positivas ou “boas práticas” no âmbito das respostas dadas pelas organizações às interferências culturais na luta pela igualdade de género.
3. Elaborar algumas hipóteses de trabalho que permitam uma análise do problema e as possíveis estratégias de superação a serem utilizadas.

A *fonte de informação* desta primeira fase do estudo foram as Organizações Não Governamentais que trabalham na área de Género e Desenvolvimento em Moçambique.

Para atingir estes primeiros objectivos realizamos a seguinte *abordagem metodológica*:

Em primeiro lugar realizamos a seleção da amostra das organizações onde realizaríamos o estudo de campo. Esta amostra foi determinada pelos seguintes critérios de seleção:

- *Área de trabalho.* A amostra deveria ser capaz de representar a diversidade das organizações existentes em função das áreas de trabalho identificadas: Violência de Género, Saúde Sexual e Reprodutiva (HIV/SIDA), Educação da Rapariga, Desenvolvimento económico e Governação. Foram escolhidas três organizações de cada uma das áreas de trabalho identificadas.
- *Âmbito rural-urbano.* A amostra deveria representar organizações que trabalham no âmbito rural e urbano no contexto nacional de Moçambique.
- *Diversidade geográfica e cultural.* As organizações selecionadas na amostra deveriam representar a diversidade geográfica e cultural do país. Reconhecemos basicamente três áreas ou regiões geográficas e culturais: Norte, Centro e Sul de Moçambique.
- *Tipologia das organizações.* Tentamos representar na amostra a diversidade de organizações que trabalham na área de Género e Desenvolvimento, em função da seguinte tipologia: organizações locais de mulheres, organizações locais de desenvolvimento, organizações nacionais de desenvolvimento e organizações internacionais de desenvolvimento.

Depois de aplicar estes critérios conseguimos obter a seguinte amostra de organizações³:

	ONG	Âmbito	Tipologia Organização	Província onde actua
Governação	FDC	Rural- Urbano	Nacional Desenvolvimento	Nampula, Cabo Delgado, Sofala, Gaza, Tete e Manica
	MAGARIRO	Urbano- Rural	Local	Manica
	GMD	Urbano	Nacional Desenvolvimento	Nacional
Educação	AMORA	Rural- Urbano	Local Mulheres	Nampula, Zambézia e Maputo
	INTERMON- OXFAM	Rural- Urbano	Internacional Desenvolvimento	Niassa, Cabo Delgado
	AMME	Urbano	Local	Manica
Saúde Sexual- Reprodutiva e HIV/SIDA*	SWAA-MOZ	Rural- Urbano	Local Desenvolvimento	Marracuene (Maputo)
	OMES	Rural- Urbano	Local	Manica
	GERAÇÃO BIZ	Urbano	Internacional Desenvolvimento	Nacional
Violência de Género	AMUDEIA	Rural	Local Mulheres	Manhiça (Maputo)
	ASSOMUDE	Rural	Local Mulheres	Marracuene (Maputo)
	LEMUSICA	Rural- Urbano	Local	Manica
Desenvolvimento Económico	UNAC	Rural- Urbano	Nacional Desenvolvimento	Maputo, Manica e Tete
	AVIMAS	Rural	Local Mulheres	Maputo
	HLUVUKU	Rural	Local Desenvolvimento	Maputo Sul

*Além das organizações especificadas, no percurso do nosso trabalho de campo, encontramos uma organização que estava a desenvolver um projecto que consideramos interessante para esta primeira fase da pesquisa e decidimos incluí-la. É a organização *Médicos Mundi*, uma organização internacional de desenvolvimento que trabalha no âmbito rural e urbano na província de Gaza, região Sul do país.

Para ajudar a elaborar algumas hipóteses de trabalho, além de uma revisão bibliográfica sobre o tema Género e Cultura no Desenvolvimento, realizamos uma entrevista a duas representantes da Organização Feminista WLSA que forneceram *inputs* determinantes para a abordagem teórica e prática do estudo. Ao mesmo

³ Uma vez identificadas as características das organizações que encontram as barreiras culturais na luta pela igualdade de género, ampliamos a amostra com o objectivo de aumentar as boas práticas identificadas. As organizações que foram entrevistadas com este objectivo foram: FNUAP, OMS, AMMCJ, MONASO, CRUZ VERMELHA e ACTION AID.

tempo, foram tidas em conta as hipóteses formuladas pelas integrantes do Grupo de Referência do presente estudo.

Para a seleção dos *informantes chaves* de cada uma das organizações da amostra tivemos em conta duas considerações. Por um lado, nos interessava que fossem pessoas com bom conhecimento da organização, com uma visão geral, histórica e estrutural; e por outro lado, nos interessava que fossem pessoas que conhecessem bem o trabalho no terreno, técnicos/as de projecto que estivesse em contacto directo com os beneficiários e as beneficiárias. Tendo em conta estas considerações metodológicas foram escolhidas pelo menos duas pessoas: uma da coordenação ou direcção da organização e outra da área técnica dos projectos de cada uma das organizações da amostra. Em alguns casos conseguimos realizar entrevistas a mais de duas pessoas por organização. Em outros casos só conseguimos entrevistar à pessoa responsável pela coordenação.

O número total das organizações entrevistadas nesta primeira fase foi de 12 e de informantes chaves foi 23 (12 Direcção/Coordenação e 11 Técnicos/as).

No guião das entrevistas as seguintes questões fundamentais:

- i. Informação dos objectivos, grupo alvo e principais linhas da acção (projectos e programas) da organização.
- ii. Identificação da política e ideologia de género da organização.
- iii. Informação sobre as barreiras culturais encontradas no seu trabalho. Identificação de casos específicos.
- iv. Informação sobre os actores responsáveis das barreiras culturais.
- v. Opinião sobre os desafios e limites da cultura e da tradição. Definição dos conceitos.
- vi. Informação sobre as estratégias de superação das barreiras culturais. Identificação de projectos e programas específicos.
- vii. Sugestões e Recomendações para a superação das barreiras culturais.
- viii. Informação sobre outras organizações que trabalham na mesma área e contactos com outros informadores chaves.

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas.

II. Análise do Problema: Barreiras culturais na igualdade de género

Depois de definir e delimitar o problema (o que é o problema e quem tem o problema) realizamos o desenho da pesquisa da segunda fase de esta investigação que visava identificar e analisar as dinâmicas que intervêm no processo de colocação das barreiras culturais na luta pela igualdade de género das organizações. Ao mesmo tempo queríamos analisar o impacto no nível da comunidade de determinadas estratégias identificadas na fase um deste estudo, o que chamamos de “boas práticas” na superação da interferência cultural. Com a análise do problema e a avaliação nas comunidades de determinadas estratégias usadas pelas organizações estaríamos em condições de realizar recomendações sobre estratégias para superar ou desafiar essas barreiras e atingir o objectivo da igualdade de género.

Portanto, esta segunda fase metodológica da nossa pesquisa tinha como objectivos:

1. Obter informação e realizar análise sobre o problema: a interferência cultural na luta pela igualdade de género.
2. Conhecer o impacto de algumas estratégias de acção usadas por algumas organizações (identificadas na fase 1 desta pesquisa)

Para atingir estes objectivos planificamos uma pesquisa de campo que permiti-se: por um lado, avaliar e documentar a “boa prática” identificada na primeira fase desta pesquisa e, por outro lado, contrastar as nossas hipóteses sobre a análise das dinâmicas das barreiras e mudanças culturais. Consideramos pertinente e interessante em termos metodológicos realizar a pesquisa sobre a análise do problema no mesmo contexto social e local onde queríamos avaliar a “boa prática” (como estratégia de superação das barreiras culturais).

No desenho do **trabalho de campo**, e especialmente na seleção das unidades de observação e análise desta pesquisa, tivemos em conta dois critérios:

Um critério prático: Determinado pela identificação das “Boas práticas”, ou estratégias usadas pelas organizações, e o interesse de realizar uma avaliação e documentação das mesmas.

Dois critérios metodológicos: Um seria que representasse a diversidade geográfica e cultural do País (região norte, centro e sul). Outro seria que fosse no contexto rural. Este último critério foi condicionado pelos resultados obtidos na primeira fase do estudo onde identificamos que a interferência cultural é maior no contexto rural.

Com a aplicação destes critérios as unidades de observação e análise seleccionadas foram:

Na *Região Norte*: Província de Niassa, distrito de Majune;

Na *Região Centro*: Província de Manica, distrito de Guro;

e na *Região Sul*: Província de Gaza, distrito de Massingir.

A informação a levantar no trabalho de campo foi:

Nas comunidades: Informação sobre as mudanças culturais (Quando, Como e Por quê acontecem); Opinião sobre as mudanças culturais; Opinião sobre a lei e a tradição; Relação com as organizações que trabalham na área de género na comunidade (identificação de mediadores); e Opinião sobre os objectivos da organização.

Nas organizações: Informação sobre o programa/projecto (objectivos, actividades e resultados); Identificação das barreiras culturais; Opinião sobre a mudança cultural; e Relação com a comunidade (identificação de mediadores)

Em relação às *fontes de informação e grupos alvo* identificados foram:

Nas comunidades: Homens e mulheres adultos e idosos; homens e mulheres jovens; líderes institucionais; líderes comunitários; e líderes tradicionais

Nas organizações: Responsáveis do programa/projecto; técnicos/as do programa/projecto; e activistas.

A amostra do grupo alvo desta pesquisa apresenta-se a seguir:

	<i>Guro</i> Manica	<i>Majune</i> Niassa	<i>Massingir</i> Gaza	Total
Rapazes	-	4	1	5
Raparigas	-	3	3	6
Homens adultos/idosos	16	2	2	20
Mulheres adultas/idosas	13	19	3	35
Líderes Formais	2	4	2	8
Líderes Tradicionais	2	8	-	10
Activistas	9	-	2	11
Responsáveis Projectos	4	2	1	7
<i>Total</i>	46	42	14	102

As *técnicas de recolha de informação* utilizadas no trabalho de campo foram: Entrevistas semi-estruturadas, Grupos de Discussão, Observação participante e Revisão documental das organizações.

A informação recolhida com esta metodologia serviu para analisar as dinâmicas das barreiras e mudanças culturais (argumentos e actores) assim como para identificar as estratégias das organizações que tem resultados positivos e podem ser replicadas às outras organizações.

Com o objectivo de aumentar as estratégias identificadas foi realizada uma pesquisa em internet a nível internacional de organizações (previamente identificadas com a ajuda de especialistas na área de género entrevistadas) que trabalham na área de género em diferentes contextos sócio-culturais e geográficos.

As “boas práticas” ou estratégias positivas identificadas são apresentadas no capítulo das recomendações deste relatório como iniciativas que apoiam estas recomendações e mostram o impacto positivo das mesmas. Para o caso das experiências de Moçambique, e especialmente aquelas que visitamos no trabalho de campo⁴, podemos apresentar maior conteúdo e especialmente uma valorização dos resultados em função do impacto nas comunidades. Para o caso das experiências de fora de Moçambique, só somos capazes de informar de uma maneira limitada sobre a estratégia usada pela organização e os objectivos que a dirigem, mas não conseguimos informação sobre os resultados obtidos e a valorização da comunidade ou grupo alvo onde essa estratégia foi utilizada.

⁴ Swaa-Moz, Geração Biz, Intermon-Oxfam, Omes, Magariro, Hluvuku e Centro Cooperativo Sueco.

I.5 DEFINIÇÃO DE CONCEITOS: GÉNERO, CULTURA E TRADIÇÃO

Os principais conceitos usados neste relatório: Género, Cultura e Tradição, caracterizam-se por serem definidos e interpretados socialmente de diverso modo o que gera confusões elementares. Algumas dessas confusões comuns são, por exemplo, as que confundem género com mulheres ou cultura com tradição.

Com o objectivo de partilhar uma linguagem comum neste relatório e no seu entendimento consideramos necessário iniciar com uma exposição das definições dos conceitos usados.

Género

Género é o que identifica às características socialmente construídas que definem e relacionam a homens e a mulheres no seio de contextos específicos.

Ao mesmo tempo, género é uma categoria de análise social que permite deconstruir as relações desiguais entre homens e mulheres baseadas em concepções essencialistas.

Características do conceito género⁵:

- É *relacional*: porque não se refere a homens ou mulheres isoladamente, mas às relações que se constroem entre uns e outros
- É *hierárquico*: porque as diferenças que se estabelecem entre homens e mulheres não são neutras, tendem atribuir maior importância e valor às características e actividades associadas com o masculino e a produzir relações desiguais de poder.
- É *dinâmico*: o carácter social e cultural da diferenciação entre homens e mulheres abre a possibilidade de actuar para sua modificação.

Cultura

Um dos conceitos mais compreensivos de cultura é aquele que resultou da *Conferência Mundial da Cultura* no México (1982):

“Cultura é todo o conjunto de elementos espirituais, materiais e intelectuais que caracterizam a uma sociedade ou um grupo social, e inclui não só artes e letras, mas também modos de vida, direitos fundamentais do ser humano, sistemas de valores, tradições e crenças”⁶

Algumas características da cultura:

⁵ Maria Victoria Arregui: *Manual de Capacitação em equidade de género*. 2004
www.americatinagenera.org

⁶ Soetan, R.O. *Culture, Gender and Development*. Dakar, Senegal. 2001:14.

- É *heterogênea*: esta composta por elementos diversos e portanto contém diversidade no seu interior
- É *dinâmica*: não é estática, muda ou pode mudar ao longo do tempo
- É *aberta*: encontra-se influenciada por relações externas
- É *apreendida*: se apreende através dos processos sociais de enculturação ou socialização
- É *compartida*: os membros dum mesmo grupo social compartilham padrões e valores culturais

Tradição

A tradição forma parte da cultura dum grupo social. Poderíamos reconhecer que são aquelas partes da cultura mais antigas, que se mantêm geração tras geração.

“A tradição é uma herança que define e transmite uma ordem apagando a acção transformadora do tempo, retendo apenas os momentos cruciais pelos quais os que a transmitem legitimam o seu poder e a sua influência”⁷

Algumas características:

- É *herdada*. Passa de geração em geração
- É *respeitada*. Refere-se a aquilo que é antigo e de pertença aos antepassados e precisa ser continuado sem nenhum questionamento
- É *conservadora*. Considera-se como algo que deve ser conservado para manter a estabilidade da comunidade.

⁷ Balandier, 1998:36. Citado por Loforte, Ana Maria. *Mulher, Poder e Tradição em Moçambique*. www.wlsa.co.mz

II. QUADRO TEÓRICO: GÉNERO, CULTURA E DESENVOLVIMENTO

Durante a década dos anos noventa teve lugar um debate teórico em torno do conflito gerado pela aparente dificuldade na reconciliação entre o direito à diversidade cultural e os direitos das mulheres, ambos reconhecidos internacionalmente como direitos humanos (Okin, 1999; Merry, 2003 e 2006; Cowan, 2006).

Tal como sustentam diversas autoras estes conflitos são demonstrados através das barreiras culturais colocadas às organizações que trabalham em contextos internacionais para promover e alcançar a igualdade de género (Metha, 1991; Chitskie, 1995; Mukhodapkyay, 1995; Scholkwy, 2000; Jolly, 2002; Murguialday, 2005).

Estas autoras reagem criticamente à acusação de interferência cultural de que são vítimas as pessoas e organizações que pretendem, através das suas iniciativas, uma mudança social e cultural que traga uma melhoria na posição e condição da mulher, alegando pelo menos três argumentos que defendem e justificam a sua acção.

O primeiro deles é o que afirma que a defesa dos direitos individuais das mulheres não implica a negação dos direitos colectivos dos povos. Mas estes operam transversalmente para assegurar que o direito à diversidade cultural, como um direito colectivo reconhecido, não se contradiga com os direitos humanos das mulheres.

As mulheres indígenas na América Latina exemplificam bem que ambos os discursos são compatíveis e necessários: “As mulheres indígenas desafiam a dicotomia entre a cultura e os direitos, demandando no caso do abuso dos direitos humanos das mulheres dentro da luta pelos direitos dos povos indígenas como um grupo” (Iwanka, Raya, 2006).

Com esta perspectiva reconhecem que as práticas culturais precisam ser replicadas se forem boas, assim como ser criticadas e banidas se forem negativas para a igualdade de género. “A diversidade cultural e o multiculturalismo podem significar avanços na democracia e na liberdade de uma sociedade, na medida que ajudam a legitimar as aspirações políticas ou morais de grupos sociais ou culturais, mas sempre e quando “nos permitem fazer juízos normativos sobre o valor das distintas diferenças a partir da sua relação com a desigualdade” (Nancy Fraser citada por Cobo & Miguel, 1998:8).

Referir que muitas práticas culturais são negativas para as mulheres, mais os argumentos da sua manutenção são todos a favor dos homens.

Um segundo argumento que defendem é a crítica à suposta “interferência cultural” através da demonstração de que toda a cultura é aberta e dinâmica e, portanto, não

tem estado estática e segue com mudanças contínuas em função dos interesses dos membros que a mantém e reproduzem.

Sally Engle Merry (2001) sustenta que o argumento de quem denuncia a interferência cultural se encontra muitas vezes ligado a um conceito de cultura essencialmente homogêneo, “os que reclamam os direitos culturais fazem afirmações de autenticidade cultural com enfoque em concepções antropológicas de cultura antigas” (Merry,2001:70).

Frente a este conceito tradicional de cultura, se defende a consideração de um conceito de cultura dinâmico aberto e heterogêneo. Tal como demonstram alguns estudos, os valores culturais são continuamente reinterpretados em função de novas necessidades e condições, portanto, estão num processo de reformulação contínua. Alguns valores são reforçados e outros são abandonados (Comaroff & Comaroff, 1999; Scholkwy,2000). As influências externas determinam mudanças na cultura local, que nem está desprovida de contacto, nem é estática, nem é fruto de acordo e dos interesses de todos/as (Jolly, 2002). Este argumento sustenta que “a defesa da cultura e da tradição é com frequência usada por homens para justificar práticas que são prejudiciais para vida das mulheres” (Beevers & Banden, 2000).

As interferências culturais não têm porque ser necessariamente negativas. Algumas autoras (Metha, 1991; Murguiladay, 2005) se perguntam porque se consideram interferências culturais valorizando-as negativamente, às propostas de mudança sócio-cultural que afectam as relações de género, todavia não são questionadas e nem valorizadas negativamente outras interferências que acontecem nessa mesma comunidade “Qualquer intenção de questionar as desigualdades geradas por estas práticas é vista como uma indesejada interferência em assuntos de propriedade” (Murguiladay, 2005:1). Desde uma perspectiva crítica às barreiras colocadas na luta pela igualdade de género, Metha (1991) convida-nos a reflectir porque a luta para superar as desigualdades de riquezas ou de classe não encontra tantos impedimentos ou obstáculos.

O sociólogo português Boaventura de Sousa Santos coloca como uma das suas premissas para transformação dos direitos humanos “O reconhecimento de que todas as culturas são incompletas e problemáticas nas suas concepções de dignidade humana. A incompletude é, porém, da própria existência de uma pluralidade de culturas, pois, se cada cultura fosse tão completa como se julga, existiria apenas uma só cultura. A idéia de completude está na origem de um excesso de sentido de que parece enfermar todas as culturas, e é por isso que a incompletude é mais facilmente perceptível do exterior, a partir da perspectiva de outra cultura. Aumentar a consciência de incompletude cultural até ao máximo possível é uma das tarefas

cruciais para a construção de uma concepção multicultural de direitos humanos” (Santos, 1997:114).

A todas as culturas se deve permitir fazer juízos de valor já que, como diz Boaventura de Sousa Santos, nenhuma cultura é completa. Se partirmos deste pressuposto podemos construir um diálogo entre as culturas, onde devemos questionar as práticas culturais que constituam instrumentos de opressão às mulheres.

As práticas culturais negativas para as mulheres precisam ser questionadas pelas mulheres e pelos homens. Principalmente pelas mulheres que são afectadas negativamente pelas mesmas. Mas se as mulheres afectadas directamente não conseguem falar pelas condições e quem se encontram outras mulheres podem falar por elas. As mulheres de fora não estão presas a esta cultura particular e por isso podem falar das práticas culturais negativas para as mulheres.

Uma das colocações que se faz em torno a este argumento que defende a interferência através das iniciativas externas na defesa dos direitos das mulheres é a seguinte: “Se as práticas culturais e os valores de uma cultura não podem ser avaliados moralmente por indivíduos pertencentes a outras culturas e só podem ser entendidas em sua complexidade social e moral pelos seus próprios membros então estamos perante um enfoque que exige neutralidade e respeito para todas as práticas culturais independentemente de como sejam” (Cobo e Miguel, 1998:7)

O terceiro argumento é o que apresentam as mulheres do Sul. Se as mulheres do Norte recebem a crítica de colonizar o pensamento das mulheres que pertencem a outros contextos culturais e, portanto, são questionados na transnacionalização de seu discurso feminista, as mulheres do Sul tomam a palavra. Por acaso a luta pela igualdade de género, é exclusiva das mulheres do Norte? Várias autoras do sul reivindicam a luta feminista pela igualdade de género, ao mesmo tempo que criticam os argumentos culturalistas que pretendem limitar a luta internacional através do contexto de cooperação ao desenvolvimento (Mukhopadhyay, 1995; Chitsike, 1995).

“Desde há várias décadas, um crescente número de mulheres em todo o mundo questionam as formas em que as tradições culturais prevaletentes em suas respectivas sociedades, são usadas para mantê-las subordinadas ou discriminadas. Elas tem, nesta luta a oposição da maioria dos homens e também de muitas mulheres, que temem as mudanças que podem verificar-se em suas vidas se modificam os papéis e valores tradicionais com os quais tem crescido e operam. Todavia, cada vez mais, são numerosas organizações que articulam demandas que exigem mudanças não só no âmbito laboral ou político, senão também no âmbito cultural” (Murguialday, 2005:1).

Os três argumentos apresentados acima demonstram como o argumento culturalista, usado para negar direitos às mulheres e a promoção transnacional e transcultural da igualdade de género, pode ser questionada e contestada.

III. QUADRO INSTITUCIONAL E POLÍTICO

Desde a criação das *Nações Unidas* em 1945 como organismo internacional e a elaboração da *Declaração Universal dos Direitos Humanos* em 1948, muito tempo passou até a elaboração dos instrumentos de protecção dos direitos das mulheres. Estes instrumentos de protecção tiveram como consequência a especificação das mulheres como sujeitos de direito no espaço internacional e consequentemente no espaço regional e local. Essa especificação começou a ganhar força com a adopção da *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* em 1979.

Foi a partir daí que começaram a surgir em outros âmbitos uma resposta a um novo sujeito de direito, bem como a criação de outros organismos de direitos humanos que se aproximam mais das pessoas. É dentro dessa estrutura normativa que surgem os *sistemas regionais* de protecção dos direitos humanos como são: o sistema Europeu, sistema Interamericano, sistema Africano e sistema Asiático. A Convenção Europeia adotada em 1951, entrou em vigor em 1953; sistema Interamericano a convenção Americana adotada em 1969, entrou em vigor em 1978; e sistema africano, a carta africana dos direitos humanos e dos povos adotada em 1981 e entrou em vigor em 1986.

Segundo Flávia Piovesan (2006) o sistema Europeu é o mais avançado de todos e o africano o mais fraco e incipiente. Isto deve-se à falta de quadros, à instabilidade política do continente e à experiência recente de colonização e descolonização da maior parte dos países. Pudemos observar ao longo do texto da Carta Africana a confusão na designação da Carta, se trata-se de Carta Africana de “Direitos Humanos e dos Povos” ou “Direitos dos Homens e dos Povos”. O texto enfatiza mais a questão da autodeterminação dos povos e a não interferência, preservação da cultura e tradição dos povos do que os direitos das mulheres. Neste sentido no seu artigo 18 há uma reafirmação do compromisso internacional onde se lê: “O Estado tem o dever de zelar pela eliminação de toda a discriminação contra a mulher e de assegurar a protecção os direitos da mulher e da criança tal como estipulados nas declarações e convenções internacionais”. De referir que muitos instrumentos da legislação internacional e regional têm tendência de reconhecer os direitos das mulheres de uma forma condicionada e sempre aliada ao cuidado das crianças e da família, reforçando a sua responsabilidade materna. Estes condicionamentos, que até certo ponto são os deveres que tradicionalmente e culturalmente a sociedade lhes incumbiu, são de alguma forma limitações ao exercício dos seus direitos. Um exemplo é que muitas vezes a saúde da mãe é atendida pela saúde do bebé, não se pensa na saúde da mulher sem ser mãe.

Ao nível Internacional

O espaço internacional foi para os direitos humanos das mulheres o que incorporou na sua agenda as questões das mulheres com mais insistência. Especificamente, sobre os direitos das mulheres dois documentos são referência: A *Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW) adotada em 1979 e o seu *Protocolo Facultativo* adotada em 1999. Estes são dois instrumentos que servem de guião para os países partes tomarem medidas internas e específicas para responder as demandas das mulheres. A convenção foi de todos os tratados adoptados, o que teve maior número de reservas por parte dos Estados. Isto demonstra mais uma vez a dificuldade por parte dos Estados em reconhecerem os direitos das mulheres.

Em relação à cultura e as práticas tradicionais o texto da CEDAW é muito generalizado. Contém normas muito gerais, segundo o art.5, a: “Modificar os padrões sócio-culturais de homens e mulheres, para a eliminação de preconceitos e de práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseadas na superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres”. Cabe aos estados partes especificarem nas suas legislações, o tipo de práticas tradicionais que afectam negativamente a vida das mulheres. Bem como outras medidas para combater a discriminação e violência contra as mulheres.

O segundo instrumento é *Protocolo Facultativo* que visa permitir que organizações assim como as pessoas individualmente possam remeter ao Comité da CEDAW comunicações ou casos. Essa possibilidade de apresentação de comunicações ao Comité segue um processo de admissibilidade das mesmas que requer a observação de certos pressupostos de admissibilidade da comunicação. Trata-se de um processo moroso, dispendioso e de difícil alcance para muitas mulheres. É um mecanismo novo, que precisa ser explorado para beneficiar as mulheres que mais precisam.

Outros instrumentos aprovados são: a *Declaração para Eliminação da Discriminação contra a Mulher* de 1967 e a resolução de 2003/28 de 14 de Agosto de 2003 das Nações Unidas Sobre *práticas tradicionais nocivas que afectam a saúde das mulheres e das meninas*. Estes dois documentos reiteram e apelam aos países para que eliminem as práticas tradicionais nocivas para as mulheres e todas as formas de discriminação contra as Mulheres, e adoptem medidas concretas para sua efectivação.

Ao nível Regional (África)

Antes de mencionar os instrumentos adoptados a nível regional, em África, é preciso lembrar que durante o período da criação das Nações Unidas muitos países africanos ainda eram colónias. Isto de certo modo influenciou a forma como eles se engajaram

nesse processo de construção dos direitos humanos olhando como uma agenda global ou dos colonizadores. Esta situação de limitado envolvimento marcou e continua a marcar muitos processos de mudanças no nível do continente através dos acordos internacionais.

Falando especificamente dos direitos das mulheres no continente podem-se destacar alguns instrumentos adoptados: *Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos*⁸ relativo aos Direitos da Mulher em África (2003); a *Declaração solene sobre a Igualdade de Género*⁹ (2004); e *Género e desenvolvimento: Declaração dos chefes de Estado ou do governo da comunidade para o desenvolvimento da África Austral*¹⁰ (1997).

Em todos os instrumentos acima mencionados, há uma reafirmação constante de eliminação das desigualdades entre homens e mulheres e criação de um ambiente favorável para que a igualdade de Género aconteça nesses países.

Do *Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos* pode-se destacar o artigo quinto, que faz referência à eliminação da mutilação genital feminina e todas as práticas nocivas para a saúde da mulher: “Os Estados partes condenam e proíbem todas as práticas nocivas, que afectam os direitos humanos fundamentais das mulheres, e que contrariam as normas internacionais” Os Estados partes são chamados a tomar todas as medidas legislativas e outras para eliminar essas práticas.

No mesmo texto pouca referência é dada a outras práticas tradicionais, apenas a poligamia é colocada de uma forma muito subtil no artigo 6, c): “encorajar a monogamia como forma preferida de casamento e que os direitos das mulheres no casamento e na família, inclusive em situações de poligamia sejam encorajados e protegidos” Mais uma vez os Estados reafirmam o compromisso de tomar medidas para eliminar a discriminação e as práticas nocivas a saúde da mulher.

Ao nível Nacional (Moçambique)

Existe uma preocupação por parte do Estado moçambicano em responder à agenda internacional, incorporando os instrumentos ratificados internacionalmente na legislação interna: A ratificação do CEDAW em 1993, a participação e adesão às conferências realizadas sobre a Mulher, a Plataforma de Acção de Beijing, os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), são demonstrações de boa vontade política e de inserção no espaço internacional que culminaram com a adopção de

⁸ Adoptado pela Segunda Sessão Ordinária da Conferência da União Africana, Maputo, 11 de Julho de 2003.

⁹ Adoptado na Terceira Sessão da Assembleia dos chefes de Estado e de Governo. 6-8 de Julho. Addis Abeba, Etiópia.

¹⁰ Adoptado pelos chefes de Estado e de Governo da SADC.

medidas internas como: a criação do Ministério da Mulher e da Acção Social; a criação do Conselho Nacional do Avanço da Mulher; a Elaboração do Plano Nacional para o Avanço da Mulher; a Política Nacional de Género; o Grupo de Coordenação de género; a criação dos Gabinetes de Atendimento a Mulher e à Criança; e recentemente, a Elaboração do Plano Nacional de combate à violência doméstica; e a institucionalização da Conferência Nacional da Mulher e Género que passará a realizar-se de dois em dois anos no País. Ao mesmo tempo a incorporação da perspectiva de género no Plano Nacional de Redução da Pobreza Absoluta (PARPA) com a participação das organizações da sociedade civil como o Fórum Mulher e a criação de pontos focais de Género nas instituições públicas mostram esta predisposição política perante as questões de género.

Outros processos ocorreram como resposta à agenda global e nacional para promover a Igualdade de Género: a revisão de leis como a Lei de Trabalho, a adopção da nova Lei de Família e a Lei de Terras.

A Constituição da República de Moçambique faz uma menção muito superficial sobre as práticas tradicionais que afectam o exercício dos direitos das mulheres. O artigo 36 diz: *“O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da sua vida política, económica, social e cultural”*. Percorrendo o texto da Constituição da República nota-se uma preocupação em manter os valores tradicionais, e incentivar sua continuidade, através actos artísticos culturais. Não se menciona a tradição e a cultura associada ao exercício dos direitos pelas mulheres. Também nenhuma referência se faz as práticas tradicionais, como o *Lobolo*, a Poligamia, ou o *Kupita Fufa* ou *Kutchinga* (cerimónias de purificação das viúvas).

Concretamente a Lei da Família, o artigo 25, faz referência ao casamento tradicional, sem, contudo mencionar o aspecto monetário do dote, envolvido no casamento tradicional. *“A celebração do casamento tradicional segue as regras estabelecidas para o casamento urgente, em tudo que não se achar especialmente consagrado por Lei”*. Também nesta Lei não se faz referência às práticas tradicionais de *Kutchinga* ou *Kupita Kufa*. A Poligamia está colocada de uma forma muito subtil.

A lei de Família não permite o casamento bígamo, mas esta medida por si só, não elimina a poligamia. Porque o facto do casamento tradicional ser validado juridicamente mediante uma transcrição e registo do mesmo, não impede que os homens continuem a manter mais de uma mulher. Em nome da religião, em nome da tradição ou em nome do apoio social às mulheres pelo facto de serem muitas. São vários argumentos usados para justificar a poligamia assim como outras práticas tradicionais que são verdadeiramente obstáculos a igualdade de género.

A Lei de Terras salvaguarda o direito à herança para homens e mulheres, e o direito de uso e aproveitamento da terra que pode ser requerido por homens e por mulheres. Deste modo as mulheres vêm salvaguardado o direito de acesso e posse da terra. Vale lembrar que em Moçambique a terra é propriedade do Estado, mas tradicionalmente nos sistemas de parentesco patrilinear e matrilinear privilegiam ao homem na herança da terra. Neste sentido, a implementação da lei, aliada a outras medidas, vai permitir que as mulheres possam tirar maior proveito deste bem.

IV. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

IV.1 IDENTIFICAÇÃO E DELIMITAÇÃO DO PROBLEMA

As organizações que trabalham na defesa dos interesses e direitos das mulheres, de um modo geral (umas com mais intensidade que outras) reconhecem que existem factores culturais que determinam a desigualdade de género e que condicionam, portanto, que homens e mulheres vivam situações diferentes e desiguais, afectando negativamente às mulheres.

Estes factores culturais identificados e reconhecidos pelas pessoas responsáveis das organizações, nem sempre colocam barreiras ou interferências para o trabalho das mesmas organizações, porque nem todas abordam esses factores culturais reconhecidos nas suas linhas de acção e, portanto, na sua intervenção.

Depois de ter identificado o problema procuramos analisar quem o sofre ou a quem afecta.

Durante as análises pudemos reconhecer que nem todas as organizações que trabalham na área de género e desenvolvimento encontram interferências ou barreiras culturais no seu trabalho ou na sua acção como organização.

Reconhecemos pelo menos dois tipos de organizações:

- **Tipo 1.** Organizações que trabalham dentro dos limites impostos pela cultura, e em alguns casos até a reproduzem.
- **Tipo 2.** Organizações que trabalham desafiando à cultura, procurando mudanças culturais mais ou menos radicais que permitam uma melhoria na situação da mulher, e em geral, atingir o objectivo da igualdade de género.

Só as organizações identificadas como *tipo 2* nesta tipologia básica encontram barreiras de tipo cultural no seu trabalho activo em prol da igualdade de género. As organizações *tipo 1* podem reconhecer a existência de factores culturais na base da desigualdade existente entre homens e mulheres, mas esse reconhecimento não implica necessariamente uma acção correctora que suponha uma mudança.

As *organizações tipo 1* não enfrentam à cultura pelo menos por duas razões:

- *porque desconhecem* a relação determinante entre a cultura e a configuração dos papéis de género e, portanto, a relação entre a cultura e as desigualdades de género. Este desconhecimento é deve-se basicamente a falta de realização de identificações dos problemas específicos nas áreas nas quais trabalham ou actuam. São organizações pequenas e locais, com poucos recursos, e com responsáveis pouco capacitados/as em temas de género.

- *porque não querem* embora saibam que a cultura ou a tradição, tal como é, não é positiva para a situação da mulher. Entre estas estão as que reconhecem respeito à cultura ou à tradição e as que reconhecem que não são elas quem devem promover a mudança cultural. Desde uma abordagem pragmática consideram que é melhor trabalhar *com a cultura*, do que *contra a cultura*. Estas são organizações que podem ser nacionais ou internacionais e que trabalham na área do desenvolvimento com projectos específicos na área de género. São organizações com informação e capacitação em temas de género, mas que apresentam distância entre o que significa o discurso teórico de género e a sua prática em forma de programas e projectos em prol da igualdade e igualdade.

Características das Organizações

Em relação aos **processos de identificação** dos problemas nos quais trabalham podemos identificar que as *organizações tipo 1*, geralmente, não realizam identificações profundas sobre as causas dos problemas em que trabalham ou actuam. Algumas citações das entrevistas representam bem esta questão.

Uma organização que trabalha na área da violência de género:

“A violência é alta aqui por causa do desemprego... qualquer um, homem ou mulher pode ser violentado, qualquer um”¹¹

Uma organização de apoio a mulheres viúvas:

“Quais consideram que são as causas da pobreza da mulher viúva? Falta de dinheiro para fazer negócios, uma pessoa com dinheiro vai abrir qualquer negócio... também as senhoras foram dependentes dos seus maridos que foram os únicos a trabalhar”

Porém, as *organizações tipo 2*, geralmente, identificam as causas que determinam os problemas sociais sobre os que estão a trabalhar.

¹¹ Não identificamos as citações com a sua fonte, a pessoa e a organização, porque não consideramos pertinente para os objectivos que queremos alcançar com uso das mesmas.

Uma organização que trabalha na área de HIV/SIDA:

“Muitas vezes quem determina a ida de uma mulher ao hospital, não sou eu mulher, é a minha sogra é o meu sogro, é o meu marido... se o meu marido decide que eu não posso ir ao hospital eu não vou, independentemente de eu ter ido ao hospital e assumir que o tratamento é importante para mim de eu fazer o teste, fazer o PTV... Mas há várias questões culturais que fazem com que a mulher não tenha esse poder de decisão”

“Na maior parte das famílias africanas os homens têm maior controle sobre a vida das mulheres incluindo vida pessoal, incluindo aspectos ligados a sexo, a sexualidade, também em relação ao poder económico”

Em relação às **linhas de acção das organizações** é interessante comprovar a diferente abordagem entre o atendimento a *necessidades práticas ou interesses estratégicos* das mulheres das *organizações tipo 1 e tipo 2*.

Entendemos por *Necessidades Práticas de género*¹² (Moser, 1989; Young, 1988) a aquelas derivadas da condição de género da mulher. São aquelas necessidades que têm a ver com a satisfação de necessidades materiais da vida, de vivenda, água, alimentação, educação ou saúde e diz respeito ao estado material em que se encontram as mulheres. Os *Interesses Estratégicos de género*¹³ referem-se à posição da mulher na sociedade em relação aos homens, e é medida em termos de diferentes oportunidades de emprego, educação, acesso a bens produtivos ou ao poder político. Mudanças na posição da mulher (interesses estratégicos) determinam maiores oportunidades económicas e políticas que no futuro podem condicionar melhores condições de vida e, portanto, satisfação das necessidades práticas.

Tendo em conta esta distinção analítica e prática, podemos reconhecer diferentes âmbitos de trabalho na tipologia de organizações identificadas.

As *organizações tipo 1* geralmente trabalham na área das necessidades práticas das mulheres, oferecendo recursos e serviços que atenuam sua situação ou condição de género. Trabalham, portanto, nas consequências da desigualdade de género, não nas suas causas. Trata-se de necessidades surgidas pelo facto de sofrerem violência de

¹² As *Necessidades Práticas de Género* (NPGs) são identificadas pelas mulheres a partir dos seus papéis socialmente definidos como uma resposta às condições materiais imediatas. As NPGs estão relacionadas com as carências nas condições de vida, tais como o acesso à água, à saúde ou ao emprego. Trabalhar sobre este tipo de necessidades não questiona a divisão sexual do trabalho nem a posição social de subordinação das mulheres (www.americalatinagenera.org).

¹³ Os *Interesses Estratégicos de Género* (IEGs) são identificados pelas mulheres a partir da sua posição de subordinação social. Estes interesses supõem um desafio à divisão sexual do trabalho, o poder e o controle, assim como aos papéis e as normas definidas segundo parâmetros tradicionais. Os IEGs variam segundo os contextos particulares e podem incluir temas tais como direitos legais, violência doméstica, igualdade salarial e controle das mulheres sobre os seus corpos (www.americalatinagenera.org)

género, HIV/SIDA ou reduzidas oportunidades de acesso à independência económica ou à educação.

Na área da violência de género, as organizações trabalham nas consequências da violência sobre os homens e as mulheres, não trabalham nas causas dessa violência. Aconselhamento, mediação ou informação são alguns dos serviços que oferecem à mulher que sofre violência de género. É importante destacar que muitas delas reconhecem que a vítima pode ser homem ou mulher e não falam da violência de género, senão de violência doméstica.

Muitas das actividades realizadas e os serviços oferecidos por este tipo de organizações têm a ver com as necessidades práticas das mulheres, por exemplo: assessoria jurídica, casas de refúgio ou cursos de autodefesa nos casos de violência doméstica, creches, melhorar o acesso aos retrovirais para as pessoas seropositivas ou apoio económico a mulheres para a subsistência “cesta básica”. As organizações de este tipo que trabalham na área da violência doméstica centram o seu trabalho na vítima não em quem exerce a violência. *“Conseguimos levar à vítima a todos os campos”*

As *organizações tipo 2* trabalham mais nos interesses estratégicos das mulheres. Abordam, portanto, as causas da desigualdade de género procurando mudanças significativas em prol da igualdade.

Uma organização que trabalha na área da educação da rapariga:

“Começamos a trabalhar na área dos ritos para tentar mudar as mensagens porque nos ritos marcam-se os papéis de género de rapazes e raparigas”

Uma organização que trabalha na área da saúde sexual e reprodutiva reconhece que as mulheres têm pouca capacidade de negociar sua sexualidade porque dependem economicamente dos maridos e aí esta a raiz da sua vulnerabilidade perante o HIV/SIDA: *“Algumas actividades que desenvolvemos com todas as mulheres em dificuldade financeira é capacitá-las para gerar o seu próprio rendimento”*

Portanto, mais uma diferença determinante entre as consideradas *organizações tipo 1 e tipo 2*. Consideramos que trabalhar nas necessidades práticas (consequências da desigualdade de género) não gera tantas barreiras culturais como trabalhar nos interesses estratégicos (causas da desigualdade de género) das mulheres.

Mais uma diferença significativa nas organizações tem a ver com o **seu posicionamento perante a cultura**.

As *organizações tipo 1* costumam reproduzir a cultura mais que tentar mudá-la em benefício da mulher. Muitas vezes acontece que o trabalho que desenvolvem reproduz

a segregação sexual do trabalho (produtivo e reprodutivo), colocando à mulher em trabalhos considerados pela cultura próprios para ela e, portanto, não geram uma mudança nas suas oportunidades de superar as condições que a situam numa posição de subordinação e vulnerabilidade. Esta situação é visível nas actividades de algumas das *organizações tipo 1*.

Uma organização que trabalha na área de educação:

“Ensinamos a fazer doces, compota, sopas, pratos quentes porque apesar da mulher culturalmente ser produtora na agricultura, a alimentação não tem sido muito rica e faz com que as nossas crianças nasçam muito mal nutridas e isso ataca principalmente às raparigas”

Uma organização que trabalha na área de apoio às mulheres viúvas

“Costura é uma boa área. Porque em qualquer sítio que estiver com a sua máquina e a cozinhar... A pessoa aparece alguém com uma calça rasgada, um lenço... termino e recebo o dinheiro e vou continuar a cozinhar, então corte e costura tem muitas facilidades para poder desenvolver... não precisa saber ler e escrever”

A reprodução dos papéis de género por parte de algumas destas organizações é determinante para não interferir nas reais causas da pobreza e vulnerabilidade das mulheres. Sobre os cursos de culinária que oferecem uma organização disse *“Mesmo na avaliação do impacto é notável que as senhoras implementam os conhecimentos adquiridos em benefício das suas famílias como forma de melhorar a dieta alimentar”*.

As mulheres recebem cursos de culinária não como estratégia para melhorar sua condição e posição de género, senão como estratégia para melhorar, de um modo indirecto, a condição de vida dos membros da família que dependem dos cuidados que ela oferece.

As *organizações tipo 2* trabalham mais desafiando a cultura já que procuram potenciar outros papéis da mulher, mais produtivos e menos reprodutivos. Apoiando às mulheres através da sensibilização para promover sua participação política em órgãos de decisão, dando formação às mulheres sobre os seus direitos, melhorando a informação que a mulher possui sobre a sua sexualidade ou favorecendo a auto-estima sobre si mesma. São estas, portanto, as organizações que encontram barreiras culturais no seu trabalho.

Em relação à **postura ideológica e prática perante as questões de género**, em termos gerais, poderíamos afirmar que as que identificamos como *Organizações tipo 1* são organizações com menos sensibilização, conhecimento e capacitação em temas de género que as *Organizações tipo 2*.

Um dos aspectos que podemos salientar da nossa análise é a distância existente entre a teoria e prática na área de género, cristalizada na distância entre *o que escrevem* (estatutos, projectos e brochuras), *o que dizem* (nas entrevistas) e *o que fazem* (nas suas linhas de acção e trabalho nas comunidades). Nos estatutos e nos relatórios produzidos pelas organizações (especialmente as identificadas como *tipo 1*) reconhecem a importância das questões de género que depois não implementam nas suas acções nas comunidades.

Identificamos que existe uma diferença importante entre as organizações que têm como ponto de partida para o seu trabalho a constatação da desigualdade de género, e as que não consideram esta questão porque não visibilizam essa desigualdade. *“Homens e mulheres para nós estão em pé de igualdade”*. Entre estas últimas estão as que colocam o género de uma maneira marginal e as vezes interessada, como quando é dada prioridade à mulher no acesso do micro-crédito porque ela tem mais altos índices de devolução do crédito.

Ao mesmo tempo, na identificação de objectivos, existem poucas organizações que colocam a superação das desigualdades de género como objectivo geral, a maioria delas querem melhorar a situação de vida do seu grupo alvo (geralmente mulheres: viúvas, violentadas, pobres, mães solteiras, seropositivas...), mas sem analisar as causas da sua vulnerabilidade ou pobreza.

Outros dois aspectos levantados da análise das organizações entrevistadas é o desconhecimento, bastante geral, de temas de género embora com diferenças significativas entre umas organizações e outras. Muitas das organizações (especialmente as que consideramos como de *tipo 1*) não conhecem bem o significado do conceito Género e usam e abusam dele para falar dos objectivos e linhas de acção da organização. Esta questão é evidente numa citação dos estatutos de uma organização que diz no seu objectivo geral, *“desenvolvimento da rapariga e género”*. A mesma coisa acontece com conceitos determinantes para o trabalho na área de género e desenvolvimento: a distinção entre igualdade e equidade, *“Não é a igualdade o que procuramos, senão a equidade, a equivalência”*; a perspectiva diferenciada entre direitos e oportunidades; assim como de necessidades práticas e interesses estratégicos.

Outra característica identificada das organizações tem a ver com a **dualidade Lei e Cultura**.

Podemos reconhecer que de uma maneira bastante geral as organizações trabalham mais no âmbito da defesa e a promoção da Lei, do que no âmbito da cultura.

Consideram “melhor para a mulher” a defesa do que a lei estabelece como direitos das mulheres do que manter e apoiar o que a cultura ou a tradição diz respeito ao papel da mulher na sociedade, que reconhecem que não é positivo para elas: *“As mulheres ficam numa situação pior, porque a cultura coloca numa situação pior”*. Embora muitas identifiquem que os problemas que as suas “beneficiárias” possuem têm origem na cultura, estas organizações adoptam uma postura “legalista”, preferem trabalhar com a defesa da lei que enfrentar o que diz a cultura. *“Nós defendemos direitos e deveres como esta consagrado na Constituição da República”*

Uma organização que trabalha na área da violência de género:

“Falamos da lei da família, muitos não sabem o que a lei da família diz da protecção à própria família, à mulher e à criança... Os homens culturalmente sabem que a mulher deve ser submissa ao marido ...pelo menos já da para disciplinar o comportamento das comunidades. Cultura é cultura até certo princípio... Nos fizemos a comparação com lei, o que a cultura diz, o que é condenável pela lei, eles tem que se submeter... Nós sabemos que internamente eles usam a cultura, mas quando chegam aqui eles tem que se submeter”

Podemos afirmar que a maioria das organizações tem uma abordagem “legalista” no sentido que defendem os direitos reconhecidos para as mulheres, porém, algumas delas (geralmente as *organizações tipo 1*) esquecem das interligações lei e cultura.

Poderíamos afirmar que os direitos reconhecidos só serão desfrutados se existe a “oportunidade” de aceder a eles. Essa “oportunidade” é condicionada pela cultura, não pela lei. A lei determina os direitos, mas a cultura determina as oportunidades. Trabalhar só nos direitos é esquecer ou deixar de lado as oportunidades e pode condicionar o sucesso das acções dirigidas a melhorar a condição e a posição da mulher.

Mais uma característica identificada nas organizações entrevistadas tem a ver com a **definição ou a consideração do que quer dizer cultura e tradição**. Neste sentido podemos concluir que existe heterogeneidade no entendimento e definição do que quer dizer cultura e tradição. Isto tem a ver com o facto de serem conceitos ambíguos e polissémicos. *“cultura é muito abrangente, pode ser não só hábitos, dança, incluir maneira de estar, seu desenvolvimento, em termos de conhecimento...”*

A grande maioria das organizações entrevistadas não reconhece diferenças entre cultura e tradição, consideram estes conceitos sinónimos. As organizações que reconhecem diferenças sugerem que a tradição tem a ver com algo mais antigo, mais histórico, mas também não conseguem estabelecer bem os limites entre ambos conceitos. Embora reconheçam que não são sinónimos, acham que são muito parecidos.

“A tradição normalmente não se muda, os nossos antepassados entenderam que o papel do homem na comunidade e o papel da mulher é este... então a tradição é manter esses papéis e perpetuá-los”

Alguns aspectos comuns sobre a sua consideração do que é cultura

Em primeiro lugar, a grande maioria das organizações considera que a cultura é *dinâmica* e, portanto, pode mudar, embora também reconheçam que existem certos aspectos da cultura que são difíceis de mudar. Não mantêm o mito de que a cultura é estática e reconhecem aspectos culturais que podem mudar na sua sociedade. *“Eu acho que a cultura pode mudar. Nós já não pensamos como nossas mães pensavam, apesar de que nos educaram de uma maneira”.*

Achamos que este aspecto é muito importante já que coloca às organizações num ponto de partida favorável para a mudança cultural, longe de manter e promover o mito da cultura estática que impede a mudança e o desenvolvimento.

Um outro aspecto comum é que, também na maioria dos casos, as organizações consideram que a cultura tem *aspectos positivos e negativos*. Nesse sentido afirmam que é importante manter e preservar os positivos, mas que os negativos precisam ser superados e mudados:

“Há alguns aspectos culturais positivos e há alguns aspectos culturais negativos”

“Eu penso que a cultura pode ser vista desde um ponto de vista de barreira mas não necessariamente... alguns aspectos culturais são importantes para o próprio desenvolvimento”

“Nos ritos de iniciação tem muita coisa boa e muita coisa má”

Quando tentamos conhecer esta dupla dimensão na valorização da cultura como positiva ou negativa desde a perspectiva de género, evidenciamos que na maioria dos casos as organizações reconhecem que a cultura tem mais aspectos negativos para a mulher do que para o homem:

“A cultura moçambicana é prejudicial e muito para a posição da mulher”

“Eu acho que a cultura tem coisas boas e más, a coisa má que eu sinto é essa de por à mulher como um ser inferior ao homem, eu penso que tradicionalmente é isso...”

“Eu penso que favorece mais aos homens”

Algumas organizações até reconhecem que na cultura há aspectos bons para as mulheres além de maus, mas não são capazes de reconhecer quais são:

“Eu não ia dizer se é boa ou é má... porque eu acho que há aspectos culturais que são bons Quais?... não estão a vir na cabeça mas existem e alguns são até educativos... mas há alguns que não”

Aspectos positivos para a mulher?"Não estou a ver... provavelmente haja, acredito que haja, mas não estou a ver... tem que haver sim"

O respeito pela cultura é outra das características identificadas nas organizações. Trata-se de um respeito como membros de uma comunidade determinada, mas também um respeito que elas reproduzem no seu trabalho de activista na organização.

Aqui é importante levantar uma diferença entre as organizações locais e as organizações internacionais. Estas últimas consideram que devem respeitar as particularidades culturais das comunidades onde trabalham, mas ao mesmo tempo defendem os direitos humanos e, portanto, os direitos individuais das mulheres por cima dos direitos colectivos ou os direitos culturais. A postura das organizações locais é mais difusa no sentido de que tem mais dificuldades para colocar os direitos individuais por cima dos direitos colectivos.

Consideram que o respeito aos valores culturais pode ser uma estratégia para se aproximar às comunidades onde depois se pode realizar um trabalho de formação e sensibilização que possa determinar que as pessoas que mantêm a cultura considerem melhor realizar mudanças: *"O programa respeita muito a sensibilidade cultural das comunidades"*

Outra questão interessante levantada nesta primeira fase do estudo tem a ver com a **definição do grupo alvo** das organizações que trabalham na área de género ou com mulheres.

Uma das características encontradas especialmente nas *organizações de tipo 1* é que existe uma distância entre o que definem nos seus estatutos como grupo alvo, e a abertura existente para aceitar a outro perfil de beneficiários. É comum que nos estatutos reconheçam que o seu trabalho é dirigido às mulheres, mas que depois aceitem demandas de homens. A organização considera que eles estão numa situação de vulnerabilidade semelhante à mulher no que respeita, por exemplo, à violência doméstica, ao acesso à educação ou à pobreza na viuvez:

"Quando eles aparecem recebemos, agora temos dois, até gostaríamos de receber mais homens porque poderiam ensinar aos nossos filhos carpintaria, serralharia..."

"Pode ser homem, pode ser mulher, as coisas mudaram, eles sofrem agressão física pelas suas esposas... e choram", "Ao final de contas não são só mulheres que sofrem violência, os homens também, sofrem muita violência", "Qualquer um pode sofrer violência, qualquer um pode ser vítima"

Dizer que os beneficiários podem ser homens ou mulheres reflecte que as relações de dominação e subordinação que sofrem as mulheres determinadas pelas construções

de género, não são tidas em conta para identificar quem é a vítima e como trabalhar com o agressor.

As *organizações tipo 1* apresentam mais dificuldades para definir seu grupo alvo do que as *organizações tipo 2*, onde o trabalho com homens é entendido como uma estratégia para a mudança das relações de género que vai beneficiar directamente à mulher e indirectamente ao homem e, portanto, a toda a sociedade em geral:

“A organização trabalha para as mulheres mas temos como meio para reduzir o HIV/SIDA o trabalho com os homens”

As organizações que não conhecem bem o significado do conceito género usam para legitimar seu trabalho com homens e mulheres, já que consideram que trabalhar na área de género, quer dizer, trabalhar com homens e com mulheres:

“Nós não fazemos discriminação”, “Só para mulheres é discriminação”, “Homens e mulheres para nos estão em pé de igualdade”

A Representação do Problema

Existem pelo menos dois níveis do problema (entendido este como as barreiras culturais na consecução da igualdade de género) segundo é apresentado pelas organizações: a nível de *discurso* e a nível *prático*.

No que respeita ao nível *discursivo*, as organizações reconhecem que os argumentos resistentes à mudança cultural, estabelecidos na sociedade e formulados por diversos actores, constituem uma forte barreira para introduzir mudanças que melhorem a condição e posição da mulher nessas sociedades. São argumentos que defendem a preservação da cultura e as “tradições” e impedem mudanças culturais nas relações de género.

Sobre os actores destes discursos *culturalistas* as organizações reconhecem que são pessoas idosas das comunidades, homens e mulheres, assim como líderes tradicionais e curandeiros/as.

A este nível, as organizações têm que lutar contra:

Os argumentos que determinam que a rapariga não vá à escola porque a família considera mais importante o papel reprodutivo que ela vai desempenhar na sua vida futura. *“Alguns pais diziam: se vai a escola vai andar com o professor, não nos interessa que ela ande com o professor”;*

Os argumentos que legitimam a violência dos maridos contra as suas mulheres/esposas porque elas são “propriedade” deles, *“Tem aquela coisa de que o homem manda, porque foi lobolada... não é fácil porque eles têm aquela coisa de que o homem é superior à mulher”;* *“Nunca se esperou que as mulheres tivessem ambição*

pele poder político”, “As mulheres sentam de um lado e os homens de outro, para falar sempre estão a espera de o homem falar primeiro”;

Assim como, os argumentos que não permitem às mulheres tomar conta do seu corpo e a sua sexualidade, porque o sexo é coisa dos homens.

São muitas as barreiras que a nível discursivo encontram as organizações, mas não só a nível discursivo são reconhecidas essas barreiras, também são apresentadas a nível prático no que respeita ao acesso e participação às actividades e programas da organização.

Assim, as organizações que trabalham oferecendo assistência a mulheres que sofrem violência doméstica reconhecem que só são atendidas as mulheres que superam as barreiras culturais que determinam seu acesso:

“Eu sou mulher, não posso me queixar do meu marido... tem que agüentar porque o que faz que a mulher assegure o lar é agüentar... isso é cultural... não pode queixar do homem”.

As mulheres que conseguem chegar ao serviço, as que têm acesso ao serviço, são as que conseguiram superar as barreiras culturais que determinam que não tenham a oportunidade de aceder.

As organizações que trabalham com activistas jovens para a sensibilização em temas de saúde sexual e reprodutiva reconhecem que as raparigas apresentam índices fracos de participação com altos níveis de desistências. Acontece a mesma coisa com serviços que se oferecem à mulher para o controle da sua saúde sexual e reprodutiva:

“As mulheres sentem dificuldades de ir ao planeamento familiar por causa dos homens”, “Muitas vezes quem determina a ida da mulher ao hospital é a minha sogra, é o meu marido, se o meu marido decide que eu não posso ir ao hospital, eu não vou ao hospital independentemente de eu assumir que o tratamento é importante para mim, eu fazer teste, fazer o PTV”

As organizações que trabalham oferecendo microcréditos reconhecem que as mulheres casadas apresentam piores índices de acesso aos créditos. *“a limitação de tomar uma decisão para fazer algo naquela mulher que está casada é maior em relação a aquela que está sozinha”, “a solteira está livre de pensar e executar, a viúva não tem outra opção, e a casada já tem limitações pelo seu parceiro”*

A barreira cultural que encontram as mulheres casadas representada pelo poder de decisão que o seu marido tem sobre sua própria vida, supõe que as mulheres casadas tenham um acesso limitado a recursos produtivos e, portanto, um acesso limitado aos recursos que podem oferecer a essa mulher certa independência económica e autonomia.

As organizações que trabalham na área de educação reconhecem que as raparigas apresentam uma participação fraca e descontínua porque não são apoiadas para continuar a estudar. O acesso e retenção da rapariga na escola, está determinada pela construção tradicional de género que coloca outras prioridades para a mulher mais relacionadas com o seu papel reprodutivo na família e na sociedade. Um papel reprodutivo que muitas vezes torna-se incompatível com o acesso às escolas e à educação.

Uma variável transversal às duas dimensões do problema reconhecidas até agora: discursivo e prático, é a variável do **âmbito rural e urbano** que também condiciona em diferente grau às barreiras culturais nos discursos e na prática.

As organizações reconhecem que é no âmbito rural onde as barreiras culturais são mais fortes e mais resistentes, encontrando no nível urbano melhores índices de participação e acesso das mulheres e raparigas às actividades da organização, assim como, discursos menos resistentes para a mudança cultural. No âmbito urbano a pressão social para preservar as práticas culturais dentro e fora da casa é menor, por isso, a cultura como elemento que impede a mudança das relações de género é maior na área rural:

“As barreiras culturais são mais fortes na zona rural, aqui na zona urbana eu penso que esta um pouco embelezado porque cada um vive na sua... quero dizer, é muito difícil eu invadir a casa do meu vizinho, eu ver... enquanto nas zonas rurais, são aldeias... é mais fácil ver o que acontece com o meu vizinho”

Sobre a identificação dos **actores dessas barreiras culturais** encontramos uma identificação bastante unânime nas respostas das organizações.

Reconhecem que geralmente as barreiras culturais são colocadas pelos homens; pais e maridos que não permitem às raparigas e mulheres o acesso a certos espaços que geram independência: *“O pai que impõe mais, a mulher é mais dependente”*. A pressão social sobre eles também determina que não possam “ser fracos com as suas mulheres”, não podem permitir que as suas mulheres ocupem determinados espaços de poder porque isso condiciona directamente a sua masculinidade, a sua imagem social como homem, julgado em base aos parâmetros do que “deveria ser”: *“O homem é macho... um homem dominado por uma mulher... isso criava problemas para o próprio homem na integração na sociedade, perdia aquele peso”*.

Mas também asseguram que muitas das barreiras são colocadas pelas próprias mulheres. Elas não querem participar ou não querem falar porque não consideram esse seu papel social, e têm medo e vergonha de desafiar o seu papel. *“Elas muitas vezes vem com aquela questão de, eu não posso falar, eu não posso gritar, não posso criticar porque criticar a um homem, isso é um insulto, uma mancha para minha*

família”, “As próprias mulheres tem que se abrir...”, “Elas acham que a cultura não pode ser mudada”.

Reconhecem de um modo geral que são os mais idosos: homens e mulheres, os mais resistentes às mudanças que as organizações procuram introduzir. *“Geralmente pessoas com alguma idade, mais velhas, e com baixa escolaridade, são homens e mulheres de uma forma geral”.*

Ao mesmo tempo reconhecem que os líderes têm maior abertura do que os maridos. *“Os líderes, em tanto que tais mostram-se abertos, há uma abertura, mas as vezes é o próprio marido que não deixa a mulher porque pensam que você vai cometer adultério, vai me trair”.* Afirmam que os líderes colocam mais problemas na questão da liderança.

As organizações concordam que trabalhar com jovens é a melhor estratégia no sentido de que são eles e elas os mais abertos para promover e realizar mudanças. Afirmam que não estão tão agarrados à cultura porque têm mais informação e formação. *“Falo da própria experiência, a solução está em trabalhar com os jovens”, “Trabalhar com as pessoas mais velhas é perder o tempo”. “Os jovens tem maior visão, compreendem com relativa facilidade as coisas, não são muito estáticos, pessoas mais ou menos instruídas”.*

Sistematização das Características das Organizações Tipo1 e Tipo2

Organizações Tipo 1 : Não encontram barreiras culturais	Organizações Tipo 2 : Encontram barreiras culturais
Trabalham dentro dos limites da cultura	Trabalham desafiando a cultura
Não identificam as causas dos problemas em que trabalham	Realizam identificações sobre as causas problemas em que trabalham
Trabalham nas necessidades práticas das mulheres	Trabalham nos interesses estratégicos das mulheres
Potencializam os papéis reprodutivos das mulheres nas suas acções	Potencializam papéis produtivos nas mulheres nas suas acções
Têm pouca/nula capacitação e sensibilização em temas de género	Têm suficiente capacitação e sensibilização em temas de género
Limitado acesso a informação e recursos tecnológicos	Acesso a informação e disposição de recursos tecnológicos
Têm como ponto de partida a satisfação das necessidades básicas das mulheres	Têm como ponto de partida a desigualdade de género
O objectivo é melhorar as condições de vida das mulheres	O objectivo é melhorar as relações de género
Grupo Alvo: Mulheres	Grupo Alvo: Homens e Mulheres

IV.2 ANÁLISE DO PROBLEMA: BARREIRAS CULTURAIS NA LUTA PELA IGUALDADE DE GÉNERO

Até agora comprovamos a existência de barreiras culturais para o trabalho pela igualdade de género no contexto das acções de desenvolvimento levadas a cabo por organizações não governamentais. Vamos agora analisar o problema desde as suas diversas dimensões para um maior e melhor conhecimento sobre o mesmo permita propor soluções ou recomendações no trabalho das organizações.

Para analisar o problema desde todas as suas dimensões devemos conhecer a posição e a opinião de todos os actores/as envolvidos/as no processo de mudança social e cultural que supõe o trabalho pela igualdade de género das organizações. Neste caso os/as actores/as envolvidos seriam:

- A própria organização: Agentes, discursos e propostas de mudança.
- Os mediadores entre o trabalho das organizações e os beneficiários (a comunidade): Os líderes e activistas.
- A comunidade: Agentes, discursos e posições perante a acção das organizações e a mudança proposta.

Antes de analisar o caso concreto da interação organizações-comunidades, dedicamos um capítulo à análise das dinâmicas das mudanças culturais nas comunidades através do estudo de caso em três regiões diferentes do país. Esta análise fornecera informação determinante para entender como acontecem as mudanças, quando e por quê, e a partir daí, identificar bem as barreiras encontradas pelas organizações nas comunidades, assim como as recomendações para sua superação.

VI.2.1 Análise das mudanças culturais: dinâmicas, actores e argumentos

As mudanças culturais são possíveis, assim demonstram alguns exemplos que tivemos a oportunidade de conhecer nas nossas visitas às comunidades onde as organizações trabalham.

Neste capítulo vamos analisar o caso de três práticas culturais tradicionais (poligamia, PitaKufa e Ritos de iniciação) nas diferentes regiões do país (sul, centro e norte) e a sua progressão ou evolução para conhecer as dinâmicas das mudanças: quem facilita ou promove as mudanças; por quê são promovidas; quais são os factores que determinam ou justificam que uma prática seja mudada; e como acontece a mudança, são algumas das questões que formulamos a homens e mulheres das comunidades. Para esta análise tivemos em conta duas variáveis : sexo e idade, que permitiram analisar as respostas de cada um dos grupos e conhecer as diferentes perspectivas que surgem das diferentes posições ocupadas por uns/umas e outros/as nas comunidades. Ao mesmo tempo tivemos em conta, de modo diferenciado, as respostas obtidas de líderes institucionais, comunitários e tradicionais.

Apresentamos a seguir a análise de caso da prática da **poligamia**, do ritual de purificação da viúva **Pita Kufa** e dos **ritos de iniciação**.

- A prática tradicional da **poligamia**

Segundo estudos etnográficos consultados¹⁴, a poligamia realiza-se por vários factores. Quando a mulher é lobolada, ela tem que cumprir funções reprodutivas desde a procriação, até as tarefas domésticas de cultivo e preparar a casa. Se ela não consegue realizar todas as funções reprodutivas o marido pode lobolar uma outra mulher. Um outro factor associado a realização da poligamia é o facto dos homens alegarem que tem mais necessidade sexual que as mulheres e, por isso, uma única mulher não é suficiente para satisfazer o seu desejo sexual.

Outras razões apontadas para a poligamia por Martinez (1971-1985:174-175), é a demonstração de grandeza dos chefes das aldeias. Os régulos nos tempos antigos rodeavam-se de muitas mulheres para mostrarem seu poder e grandeza. Também a poligamia era recorrente como instrumento de defesa porque esta forma de matrimónio contribuía para aumentar os membros de um povo, que conseqüentemente seriam os seus futuros defensores.

¹⁴ Martínez, Francisco Lerma. El Pueblo Macúa y su cultura: Análisis de los valores culturales del pueblo macúa en el ciclo vital. Trad. José Fernando da Rocha Martins. Moçambique: s.n. 1971-1985.367pp

Ao mesmo tempo, em Moçambique teve um papel importante a influência muçulmana já que a poligamia é uma prática admitida pelo Alcorão (Sa, IV, 3). Assim, as comunidades islamizadas do país sentiram maior adesão à prática da poligamia, como apresenta o exemplo do povo macua na região norte de Moçambique.

A opinião que possuem nas comunidades sobre a prática da poligamia é variada em função das variáveis sexo e idade das pessoas entrevistadas. Em particular, as *mulheres* (adultas e idosas) não gostam da prática da poligamia, mas afirmam que devem aceitá-la pelas condições de pobreza em que se encontram

Nenhuma mulher gosta da poligamia, de partilhar homem, mas fazem por causa da pobreza” (mulher adulta, Majune/Niassa)

“Nenhuma mulher gosta de ter outras mulheres, aceitamos pela pobreza” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Sua perspectiva da prática, portanto, não é positiva, mas o que determina que não lutem pela superação da mesma tem a ver com a sua condição de pobreza e o conformismo (determinado pelas relações de poder no interior das comunidades) com o qual a assumem.

No grupo de discussão realizado em Majune (província de Niassa) com mais de 15 mulheres adultas, afirmaram todas que não gostam da poligamia. Aguentam a prática, dizem, pela pobreza, embora prefeririam que não existisse. Esse conformismo, esse aguentar, tem muito a ver com a justificação da prática que elas argumentam. Segundo algumas opiniões, os homens têm mais de uma mulher, são, portanto, polígamos, porque a primeira mulher não é capaz de dar a ele o que precisa. Deste modo encontramos comentários tais como:

“Algumas mulheres não satisfazem e então os homens procuram outras mulheres” (mulher adulta, Majune/Niassa)

“Algumas mulheres são preguiçosas” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“A culpa é nossa, o homem manda fazer alguma coisa e a que não faz, então ele casa com outra mulher” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Este tipo de argumento não só justifica a existência da poligamia, senão que ao mesmo tempo culpabiliza às mulheres da sua existência. De um modo minoritário existem também aquelas mulheres que reconhecem que a culpa recai nos homens:

“Os homens estão a se aproveitar” (mulher adulta, Majune/Niassa).

Os *homens* (adultos e idosos) têm uma opinião mais favorável à poligamia. A maior parte dos homens entrevistados das comunidades onde a prática da poligamia existe afirmaram que “para eles” a poligamia é uma coisa boa. O facto de considerar a prática de modo positivo determina que elaborem discursos que o justificam:

“Um homem têm dois olhos, quando um olho não vê bem precisa de um outro para ver, é assim com as mulheres precisa mais de uma mulher para poder ajudar, quando a outra está doente. Uma mulher quando está doente não pode trabalhar, mas se tem outra mulher pode trabalhar” (homem idoso, Guro/Manica).

O discurso da naturalização das necessidades sexuais dos homens, consideradas maiores à das mulheres, é o principal discurso de justificação da poligamia encontrado entre os homens, assim como entre as próprias mulheres. Segundo eles próprios, e segundo também algumas mulheres, os homens precisam de mais mulheres pelas suas necessidades sexuais. Um outro discurso é aquele que afirma que o trabalho produtivo e reprodutivo que o homem necessita as vezes não é possível ser oferecido por uma única mulher:

“Eu precisaria de mais mulheres por causa do trabalho” (homem adulto, Cubo/Massingir).

Os jovens (rapazes e raparigas) têm uma opinião da poligamia menos elaborada. O interessante neste caso é comprovar como nem eles, nem elas querem ser polígamos ou fazer parte de um matrimónio polígamo. Esta posição demonstra que elas e eles estão menos agarrados à cultura o que determina que entre eles/as existam maiores potencialidades de mudanças. Eles e elas também têm maior conhecimento das leis através da escola e o acesso à informação.

Os/as adultos/as são mais resistentes a atender à lei quando proíbe a poligamia porque reconhecem que são produto de uma socialização antiga, mas ao mesmo tempo também reconhecem que as mudanças podem acontecer melhor no seio dos jovens. Quando perguntamos sobre a opinião da proibição da poligamia um homem idoso afirma:

“Sim, mas nós que já temos as nossas mulheres não podemos deixar, talvez para os jovens sim, a lei pode começar com os jovens” (homem idoso, Guro/Manica).

A reprodução da prática nos jovens determina a permanência da mesma, portanto, que os jovens não queiram reproduzir a poligamia pode condicionar a desaparecimento da prática.

Os líderes (tradicionais e institucionais) têm uma postura particular perante a poligamia. Os líderes tradicionais consideram que a poligamia é uma tradição que existe porque os homens precisam de mais de uma mulher, e porque as mulheres precisam de homem. Tal como afirma uma rainha de uma comunidade em Niassa:

“Não se pode dizer que é uma coisa boa, mas é aceitável. É melhor pouco que nada. Porque uma mulher que não tem marido, nem casa de banho, nem cabana na machamba... Agora quando existe um homem é outra coisa. Ser uma mulher solteira é mal visto, ser casa com um polígamo é melhor”

Estas opiniões tradicionais sobre os homens e as mulheres determinam que encontrem na poligamia uma estratégia para regular as necessidades de uns e outros no contexto económico e social da comunidade.

Os líderes institucionais, porém, são da opinião que a poligamia deveria desaparecer porque gera muitos problemas sociais, especialmente nas mulheres e nas crianças. Além disso, a lei de família não reconhece o matrimónio polígamo e eles se encontram mais perto da lei do que da tradição:

“Temos que lutar para acabar com a poligamia” (Líder comunitário homem, Chimoio/Manica)

Do expressado até agora podemos resumir que: as mulheres não gostam, mas agüentam e justificam; que os homens gostam e justificam; que os jovens, nem gostam nem justificam; e que os líderes comunitários formais gostam e justificam menos do que os tradicionais.

Neste contexto podemos apreciar que são os jovens os que apresentam menor adesão à prática nas comunidades e podem ser, portanto, o colectivo social que determina que a poligamia seja reduzida condicionando sua reprodução.

No distrito de Massingir, na província de Gaza, realizamos entrevistas a diferentes membros da comunidade para conhecer a evolução ou progresso da prática com o tempo e o passar de gerações, assim como a sua situação actual. A primeira informação que permite uma pesquisa mais intensa é que a poligamia era antes, no passado, muito mais comum do que é agora, neste sentido os/as informantes afirmam que “diminuiu muito”, “há pouca poligamia em relação ao passado”. Que a prática da poligamia não seja tão comum quanto no passado significa uma mudança cultural. Neste caso, não é que a prática mudou, mas sim a sua prevalência ou adesão, isso significa uma mudança porque cada vez há mais matrimônios ou uniões monogâmicas o que oferece uma estrutura social particular e diferente em relação àquela do passado.

Em geral, em todas as comunidades onde realizamos nosso estudo, a poligamia diminuiu em relação a épocas passadas. É interessante reconhecer que em algumas comunidades rurais, especialmente aquelas mais isoladas ou distantes dos centros urbanos, a redução da prática da poligamia não é tanta¹⁵ quanto nas comunidades com mais comunicação exterior.

Na procura das causas que motivaram a diminuição do uso da prática da poligamia encontramos uma principal. A maioria dos entrevistados/as coincidem ao afirmar que são motivos económicos os que se encontram na base da redução da prática. A

¹⁵ “Aqui todos temos mais de uma mulher” (homem adulto em Cubo, distrito de Massingir/Gaza)

dificuldade que reconhecem sofrer os homens para manter matrimónios polígamos seria a principal condição para a sua diminuição:

“A vida agora está difícil” (homem adulto Guro/Manica)

“A poligamia diminuiu porque antes as mulheres comiam da machamba, mas agora a machamba não da e é preciso comprar produtos no comercio” (homem adulto Cubo/Gaza)

Esta nova situação económica vivida pelos homens é a que determina que eles deixem de realizar matrimónios polígamos. São eles, portanto, e não elas, os sujeitos da mudança cultural sobre a prática da poligamia partindo dos seus próprios interesses. As mulheres, a pesar de não ter uma opinião positiva da prática, não conseguiram determinar uma redução da mesma. Foram os homens adultos os que a mantinham e agora deixam de mantê-la, sempre em função dos interesses deles próprios:

“Os homens não podem manter tantas mulheres, por isso só querem uma” (homem adulto, Cubo/Gaza)

Entre as motivações para a mudança promovida pelos homens adultos não encontramos nenhum argumento que tome em consideração o bem-estar das mulheres ou das crianças. A situação de vulnerabilidade das mulheres e os filhos de um matrimónio polígamo não é, portanto, considerada como factor motivador para a mudança.

Que a lei da família não reconheça o matrimónio polígamo, não determina uma diminuição da prática. O *discurso legalista*, dos direitos, não é usado pelos que orquestraram a mudança cultural na prática da poligamia embora os líderes institucionais a promovam. (analisaremos esta questão detalhadamente num capítulo posterior)

A opinião sobre esta redução da poligamia é positiva por todos e todas os/as entrevistados/as. Os homens foram os responsáveis desta mudança e portanto, concordam com ela. As mulheres não foram as que motivaram a mudança mas se beneficiam da prevalência de um tipo de matrimónio no qual vivem situações de menor vulnerabilidade e abuso. De um modo geral, portanto, a mudança cultural na prática da poligamia considera-se positivamente.

Vemos, portanto, como a mudança cultural na poligamia não é motivada pelos interesses das mulheres ou pelo seu bem-estar, senão que esta condicionada pelos interesses dos próprios homens. De este modo, os mesmos interesses que fizeram aparecer a prática são os que hoje a fazem desaparecer. Isto significa que o facto da prática diminuir não representa uma mudança estrutural nas relações de género porque não foram as mulheres as que o motivaram. A prática desaparece, mas sua causa permanece: a desigualdade entre homens e mulheres.

- A prática tradicional do **Pita Kufa**

O ritual de purificação da viúva, o *Pita Kufa* (na região centro), é realizado porque acredita-se que a mulher após a morte de seu marido fica possuída pelo espírito do falecido e é necessário fazer a limpeza deste espírito para expulsá-lo. “A crença da morte produz uma situação de impureza, que afecta a comunidade e muito especialmente viúva/o que fica num estado negro pela perda de seu cônjuge” (WLSA, 1994:52)¹⁶. Acontecem no caso dos viúvos e viúvas mas normalmente estes rituais são mais intensos quando se trata da morte do marido e não da mulher.

Existe no seio da maior parte das famílias moçambicanas, uma necessidade de buscar uma culpada ou culpado pela morte. A preocupação de buscar culpados deriva do facto de acreditar-se que as pessoas morrem por causas sobre-naturais (feitiço) e não por doenças diagnosticadas em um hospital. Isto faz com que as pessoas continuem a buscar respostas e culpados para a morte. As mulheres são vistas como culpadas pela morte dos homens. Raros são os casos em que os homens são vistos como culpados. “A viúva/o precisa se purificar para evitar que esse estado cause doenças aos seus filhos/as, que crie obstáculos a sua vida pessoal e profissional” (WLSA, 1994:52).

Não existe um padrão comum nos ritos de purificação mas normalmente existe a celebração de uma relação sexual ritual entre a mulher viúva e um familiar varão do seu falecido marido. “Esta purificação sexual ou *Kutchinga* é decidida após a morte do marido, em uma reunião ou assembleia familiar em que estão presentes as pessoas idosas/os da família” (WLSA, 1994:52).

De um modo geral (*homens e mulheres*) mostram adesão à prática porque são da opinião de que se não realizam o ritual alguma coisa negativa pode acontecer. A prevalência da prática, portanto, tem a ver com o “medo” que homens e mulheres reconhecem ter as consequências de evitar o Pita Kufa (PK):

“E importante fazer a tradição, se não fazem podem acontecer muitas doenças” (curandeira, Chimoio).

Especialmente as mulheres reconhecem que não gostam da prática, mas que o medo que impõe leva-as a sua realização e reprodução. Elas têm uma relação com a prática do PK marcada pelo conformismo (semelhante ao que identificamos no caso da prática da poligamia)

“Quando uma pessoa nasce já encontra isso do PK, é tradição” (mulher adulta, Guro/Manica)

¹⁶ WLSA (1994). *Direito de Sucessão e Herança*. Departamento de Estudos da Mulher e Género. Centro de Estudos Africanos. Universidade Eduardo Mondlane. Maputo, Moçambique

Em relação aos *líderes*, comprovamos como existe uma diferença de posições entre os líderes tradicionais (especialmente a própria curandeira) e os líderes institucionais ou comunitários. Os tradicionais são defensores da permanência da prática pela sua importância social. Comprovamos como as curandeiras, principais responsáveis do rito e da sua reprodução, possuem as opiniões mais conservadoras e resistentes às mudanças:

“Se não fazem purificação as crianças podem morrer” (curandeira, Chimoio)

No caso dos líderes institucionais encontramos as opiniões mais abertas :

“O PK não deveria existir” (líder comunitário, Chimoio)

Alguns dos seus argumentos têm em conta a vulnerabilidade das mulheres:

“muitas vezes é uma obrigação para a mulher, deveria mudar” (líder comunitário, Cubo/Gaza).

Actualmente, a prática do PK mudou em relação ao passado. Agora, a relação sexual que se mantinha entre a mulher viúva e um familiar do falecido marido como forma de purificação é substituída por um medicamento tradicional que chama-se *Mbaramarira* (em Chimoio) e que, tal como nos explica a própria curandeira, é consumido ritualmente no âmbito do agregado familiar.

Confirmamos esta informação nas comunidades onde nos afirmaram que continuam a realizar o ritual, mas agora com o uso do medicamento tradicional como forma de purificação em substituição ao acto sexual.

Ao mesmo tempo em que o medicamento é introduzido, existe uma mudança que acontece paralelamente em outras comunidades e que tem a ver com a possibilidade dada à mulher de escolher o familiar com quem terá a relação sexual ritual. Esta era uma das demandas das mulheres:

“o melhor seria escolher à pessoa, não ter a obrigação de ter relação sexual com quem a família quer” (mulher adulta, Guro/Gaza)

Segundo alguns informadores, este tipo de mudança está a acontecer em algumas comunidades das regiões centro e sul do país, mas nós só conseguimos na província de Manica informação directa de pessoas nas comunidades onde o PK estava sendo modificado pela introdução do medicamento.

Quando pesquisamos as causas que geraram estas mudanças no ritual do PK encontramos o medo a contrair HIV/Sida como principal factor determinante. Segundo explicam, as relações sexuais do ritual sem uso de preservativo facilitavam a contaminação do vírus e, portanto, decidiram mudar aquelas partes do rito que geravam vulnerabilidade na saúde das pessoas envolvidas.

O facto de que o falecido pudesse ter morrido de HIV/Sida e, portanto, que a mulher viúva também pudesse estar contaminada, determinava a propagação do vírus através do ritual do PK e significou a principal motivação para sua mudança. O rito mantém-se, o PK e a sua função de purificação da viúva continua, o que mudam são aquelas partes do ritual que demonstram ser insustentáveis à luz da informação que chega de fora e que é comprovada nas comunidades com as mortes das pessoas contaminadas pelo HIV/Sida. Assim, a substituição da relação sexual entre a viúva e o familiar varão do seu falecido marido pelo consumo ritual do medicamento tradicional, supera a situação de vulnerabilidade em que se colocam os homens e as mulheres envolvidos/as nessa relação sexual.

A mudança é promovida pelas mesmas pessoas responsáveis de manter o ritual, normalmente os/as curandeiros/as das comunidades. Estes/as mantinham a crença (mítica) de que o rito é importante para purificação da viúva e a saúde geral da família e o poder (mágico-religioso) mantido por estas pessoas nas comunidades conseguia que a adesão à prática fosse significativa.

Quando os/as curandeiras começam a receber informação do exterior (normalmente de organizações que trabalham na área da redução do HIV/Sida) sobre as formas de contaminação do vírus e, ao mesmo tempo, começaram a visibilizar os efeitos da contaminação através do ritual do PK, foram os próprios/as curandeiros/as que promoveram ou motivaram a mudança do mesmo. Promovem uma mudança cultural no PK que supõe a substituição da relação sexual pelo medicamento tradicional e as pessoas da comunidade aceitam e assumem a mudança convencidos da melhoria no mesmo, e atendendo às mesmas relações de poder que asseguram a permanência do ritual (relações de poder entre líderes tradicionais - comunidade). São portanto, os mesmos agentes responsáveis da manutenção ou reprodução do ritual que motivam a mudança acontecida.

Neste contexto de mudança cultural no ritual do PK as mulheres são objectos, não sujeitos (semelhante ao que comprovávamos no caso da mudança na poligamia). Elas beneficiam-se da mudança porque, tal como expressamos, elas não gostam de ter que realizar o ritual, especialmente a relação sexual. Porém, sua visão negativa e seu interesse em mudar o ritual não foram o factor causal ou motivador da mudança acontecida. Elas, possíveis portadoras do HIV/Sida, são vistas como um perigo para os homens que tem a relação sexual ritual com elas. Eles, vulneráveis nessa situação aceitam que a mudança aconteça porque são especialmente e directamente beneficiados por essa mudança.

A opinião geral sobre a mudança é muito positiva: homens e mulheres consideram que com a mudança o rito está melhor:

“O uso do medicamento é bom pelo HIV/Sida” (homem adulto Guro/Manica)

Comprovamos, portanto, como no caso da mudança cultural no ritual do PK, o interesse dos homens de se protegerem do HIV/Sida e dos/as curandeiros/as de proteger a saúde da sua comunidade, constituem os principais factores determinantes de dita mudança. Novamente, favorecem-se mas não decidiram nem foram tidas em conta como sujeitos de direitos ou respeito.

- A prática dos **Ritos de Iniciação**

Os ritos de iniciação são um conjunto de cerimónias marcadas por símbolos, provérbios, e outros elementos que servem de introdução na cultura local. “A finalidade dos ritos de iniciação é instruir os neófitos nos costumes, tabus, etiquetas e, de um modo geral, no comportamento que deverá ter como adulto”(Subuhana, 2001:47)¹⁷

A partir da celebração do Rito os rapazes se tornam homens e as raparigas se tornam mulheres, preparados para servir as suas famílias e a comunidade no geral. “Pela iniciação, o indivíduo passa da infância à idade adulta. Participando nos ritos de iniciação o jovem adquire a maioridade e toma a consciência da própria identidade e do lugar que lhe compete na comunidade” (Martinez, 1987:109)¹⁸. “O conteúdo dos ritos versa sobretudo o comportamento para com os pais e os mais velhos, as tarefas que devem desempenhar, as demonstrações de “respeito” ao marido, e as normas sobre o casamento e a sexualidade” (Braga e Hirvonen, 1999)¹⁹

A realização dos ritos depende da decisão dos pais das crianças e dos seus familiares, de sentirem a necessidade de colocar os seus/suas filhas no UNYAGO²⁰. A partir daí, as famílias comunicam ao chefe da povoação (régulo) e este por sua vez consulta à rainha. Segue-se as cerimónias de pedido de bênção aos antepassados para que a iniciação decorra da melhor maneira.

¹⁷ Subuhana, Carlos. *A circuncisão como Rito de passagem na problemática da cultura Moçambicana: os casos da cultura Yao e da Igreja Católica (Inculturação)*. Núm de vols ou folhas. Trabalho de conclusão do curso Dissertação (Mestrado programa de pós-graduação em Sociologia e Antropologia) Instituto de Filosofia e Ciências Sociais, Universidade Federal de Rio de Janeiro, 2001.116pp.

¹⁸ Martínez, Francisco Lerma. *El Pueblo Macúa y su cultura: Análisis de los valores culturales del pueblo macúa en el ciclo vital*. Trad. José Fernando da Rocha Martins. Moçambique: s.n. 1971-1985.367pp.

¹⁹ Braga, Carla e Soila Hirvonen. Perfil de Género na província de Niassa. ASDI. 1999

²⁰ Termo usado para designar os ritos de iniciação masculinos e femininos no Niassa.

Os ritos apresentam diferenças em função da área geográfica e cultural, assim como em função do sexo; rapazes e raparigas têm ritos diferentes.

“No caso dos rapazes, a iniciação é composta pela circuncisão que é a primeira fase da iniciação. A segunda fase corresponde aos ensinamentos da cultura, assim como os usos e costumes tradicionais das comunidades” (António e Omar, 2007)²¹. No caso das meninas a iniciação é marcada pelas fases biológicas e sociais pelas quais ela passa: período antes da menstruação, a menstruação, o casamento e o parto. Elas, ao mesmo tempo, recebem uma formação tradicional sobre como desenvolver o seu papel de mãe e esposa na comunidade acompanhados de certos mitos e tabus que condicionam suas expectativas na vida.

Depois deste processo considera-se que a criança é já uma pessoa responsável e apta para todas as situações da vida na comunidade.

Os Ritos de Iniciação têm duas dimensões importantes: uma é a educativa e outra é a sanitária. A educativa tem a ver com a formação recebida nos ritos através das mensagens que os responsáveis dos ritos transmitem aos iniciados/as. Trata-se de uma formação em valores, uma formação moral e cultural que procura reproduzir a estrutura social actual com as suas hierarquias de poder (velhos sobre jovens e homens sobre mulheres). Reproduz-se, portanto, o *status quo* social e de género. Num estudo sobre sexualidade realizado por Wlsa em Moçambique concluem que “a socialização de cada um/a determina o pressuposto de que os homens devem controlar às mulheres e dominar nas relações interpessoais” (Wlsa, 2007:116)

Ao mesmo tempo, os RI tem uma dimensão médica que visibiliza-se especialmente no caso dos RI dos rapazes onde a circuncisão coloca-se no centro dos ritos. Deste modo, encontramos que os ritos das raparigas estão mais centrados na dimensão educativa (formar futuras mulheres: mães e esposas) e os ritos dos rapazes estão mais centrados na dimensão médica (circuncisão para formar homens sexualmente activos e com capacidade reprodutiva). Estas características determinam que as mudanças nos ritos nas suas dimensões médica e educativa tenham uma influência diferente neles e nelas como veremos a seguir.

A opinião sobre a prática dos Ritos de Iniciação (RI) é generalizada (homens, mulheres, idosos e jovens, assim como líderes tradicionais e institucionais): o Rito deve manter-se como tradição pela formação moral que oferece e que não é encontrada em outros espaços da vida social dos e das jovens. Essa formação moral e tradicional constitui a base para a reprodução dos valores sociais e culturais da comunidade.

²¹ António, Alexandre e Omar, Lúcia Laurentina. *Alguns usos e costumes matrimoniais dos povos Yao e Nyanja da província do Niassa*. Moçambique:ARPAC, 2007.83pp.

Em particular, a maioria dos informadores afirmam que o mais importante da formação recebida nos ritos é o “respeito” aos velhos, assim como o respeito ao marido (no caso das mulheres)²². Em geral, consideram que o bom funcionamento do lar, base da sociedade, tem muito a ver com a formação recebida nos ritos. É por isso, que consideram os Ritos de Iniciação, uma prática tradicional boa e que deveria manter-se.

Mas ao mesmo tempo, reconhecem que têm acontecido mudanças significativas nos RI em relação ao passado. Algumas dessas mudanças são:

- *A idade*. Antes os ritos eram em uma idade mais avançada, agora as crianças entram nos RI muito cedo: “Agora é unyago de criança”
- *A duração*. Antes os RI eram de maior duração (rapazes 2-3 meses, raparigas 1-2 meses) agora os ritos são de 15 dias ou menos para rapazes e raparigas.
- *A época* do RI. Agora se faz nas épocas das férias escolares que normalmente coincide quando as comunidades, dependentes de uma economia de subsistência, têm menor possibilidade económica de meter nos RI aos seus filhos e às suas filhas.
- *O valor económico*. Uma das mudanças mais significativas nos RI é o custo. Os valores que são necessários agora para a celebração do RI determina uma mudança significativa.
“Há muita diferença porque os ritos do passado não precisavam de muito dinheiro”,
“Agora é preciso dinheiro”.
- *A participação da medicina moderna*. Nos RI de agora, a diferença dos do passado, têm a participação de profissionais da saúde da medicina moderna (enfermeiros/as e médicos/as) que intervêm especialmente na circuncisão dos ritos dos rapazes.
- *Mudança nas mensagens*. As pessoas entrevistadas (homens e mulheres) afirmaram que os RI também mudaram nas mensagens que agora se oferecem aos iniciados/as. Antes as mensagens eram mais dirigidos a manter o respeito aos velhos, à família ao marido, e para manter a tradição, mas agora, dizem que as mensagens mudaram e existem muitos insultos e mensagens desviados que influem negativamente na formação ou educação dos/as iniciados/as.

As mudanças nos RI aconteceram por várias razões: A principal é porque a celebração dos RI tornou-se incompatível com a agenda escolar marcada pelo quadro institucional

²² “Tem muito respeito, no meio de muita gente, ela não pode ficar em pé e não pode gritar no meio de muita gente” (mulher adulta, Majune/Niassa). “Ensinavam a respeitar ao marido, como viver no lar, repetir aos pais” (mulher adulta, Majune/Niassa) “E para ensinar o respeito aos homens” (mulher adulta, Majune/Niassa)

de educação do País. A mudança na duração do RI, assim como o tempo/época de fazê-lo, tem aqui sua explicação.

Perante esta mudança encontramos opiniões diferentes, homens e mulheres, adultos e velhos não concordam geralmente com estas mudanças porque o menor tempo dos RI não possibilita uma boa formação dos iniciados, e porque o tempo de celebrar os ritos não coincide com uma época boa para eles, em termos de disponibilidade económica.

Os líderes, especialmente os institucionais, foram os que motivaram esta mudança, portanto, eles concordam com a mudança e justificam que o RI agora é melhor do que antes.

Em relação à mudança que supõe a participação da medicina moderna, especialmente nos ritos dos rapazes, também encontramos que quem determinou a mudança foram responsáveis do quadro institucional de saúde. O risco de contrair o HIV/Sida dos iniciados, através da forma antiga de realizar a circuncisão, foi o que condicionou a mudança. Perante esta mudança a opinião de uma forma generalizada é positiva.

Sobre o alto valor dos ritos e a redução da idade de entrada, encontramos a ausência de uma justificação clara. Os pais e mães não entendem bem por que o RI mudou neste sentido, já que eles e elas não gostam da mudança e não encontram nenhum benefício nela:

“Agora as crianças não tem respeito, entram muito pequenas” (mulher adulta, Majune/Niassa)

“Agora não há Unyago, só querem ganhar dinheiro” (mulher adulta, Majune/Niassa)

“Não veio muito beneficio no Unyago de agora” (homem adulto, Majune/Niassa)

Os líderes institucionais também não tem argumentos para explicar como e por quê aconteceu esta mudança.

Os líderes tradicionais, especialmente aqueles que são os responsáveis pelos RI, são os únicos que podem oferecer alguma explicação:

“Agora é mais cedo para evitar que o rapaz tenha relações sexuais antes do RI”

Os padrinhos e madrinhas dizem que a informação que os rapazes e as raparigas de hoje recebem dos meios de comunicação estraga o trabalho de formação moral e cultural que eles fazem nos RI, portanto, quanto antes se consiga fazer será melhor para as crianças.

Em relação ao valor, eles dizem que o valor que ganham não é superior ao do passado mas que o problema se encontra nas celebrações que estão em volta do RI e que as famílias realizam para o/a iniciado/a. Algumas opiniões críticas consideram que a

“comercialização do rito” é visível através da mudança nos custos em relação ao passado. Isso explicaria também a idade precoce dos iniciados que supõe uma estratégia para que o rapaz ou a rapariga não seja muito consciente e não tenha muito poder de decisão sobre se quer ou não participar.

Em relação às mudanças no âmbito da saúde, estas afectam directamente os rapazes porque são eles quem fazem a circuncisão. Esta foi uma mudança promovida para a prevenção do HIV/Sida que é interpretada positivamente pela comunidade de um modo geral.

Os/as actores das mudanças nos ritos foram então: por um lado, os líderes institucionais (na área de saúde e educação) em relação à duração e o tempo do rito; e por outro lado, os líderes tradicionais responsáveis directamente dos RI (madrinhas e padrinhos) em relação à idade e o valor econômico do RI.

Geralmente homens e mulheres da comunidade reconhecem que gostavam mais antes do que agora do RI:

“O passado era melhor, agora não está bem o rito” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Os homens e as mulheres das comunidades dizem que continuam a fazer o RI pela pressão social:

“Os pais sentem que o seu filho vai se sentir isolado se não vão ao rito” (madrinha, Majune/Niassa)

“Nos só fazemos unhago porque se não fazemos as pessoas começam a falar” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Algumas das mulheres entrevistadas, além disso, afirmaram que os RI pertencem à tradição, e como tal devem ser mantidos:

“E uma tradição que temos que manter” (mulher adulta, Majune/Niassa)

“Nos estamos a seguir a tradição porque temos que fazer” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Os/as líderes (tradicionais e institucionais) foram os responsáveis pela mudança e, portanto, gostam e reconhecem que agora está melhor do que antes.

Em todas as mudanças identificadas verificamos que não existe nenhuma mudança em relação à formação dos iniciados e iniciadas nos valores tradicionais à respeito da identidade e formação de papéis de género. A atribuição dos papéis a homens e mulheres, que estão na base do estabelecimento de relações de género desiguais, é mantida nos RI. As mudanças acontecidas não afectam a ordem de género de nenhuma maneira, senão que continuam a sua reprodução.

Algumas conclusões gerais dos três casos apresentados:

Os casos apresentados demonstram que as mudanças nas práticas tradicionais são possíveis. Nesse sentido podemos afirmar que a cultura muda ou pode mudar.

Também demonstram que a mudança pode significar uma transformação da prática (como vimos para o caso do Pita Kufa) ou uma diminuição da prevalência ou adesão da prática pela comunidade (como vimos no caso da poligamia) neste último caso a mudança, com o passar do tempo, pode supor um desaparecimento da mesma prática tradicional ou cultural.

Ao mesmo tempo, os casos apresentados demonstram que as mudanças culturais acontecem condicionadas por factores internos, mais que por factores externos. Neste sentido, os factores externos (informação sobre HIV/Sida, por exemplo) podem impulsionar uma mudança, mas esta não acontecerá sem que determinados actores sociais da comunidade acreditem nela e considerem que é necessária, pertinente ou interessante. Podemos concluir assim que as mudanças acontecem pela combinação de factores externos e internos, sendo estes últimos determinantes para que a mudança possa efectivamente acontecer.

As condições que devem existir para que uma mudança seja realizada ou promovida necessitam de tempo. Os velhos ou idosos/as das comunidades afirmam que as mudanças culturais podem acontecer mas que não serão eles que irão promover ou desfrutarão delas. Afirmam que isso é coisa das camadas jovens das comunidades, que tem uma vida pela frente e ainda estão em processo de construção da sua identidade cultural. Embora que estes mesmos idosos sejam resistentes a que algumas mudanças culturais aconteçam, já que consideram que devem manter-se algumas práticas como tradição, esta posição não é sempre assim e, nesses casos, propõem aos jovens como grupo alvo e agentes de mudanças.

A opinião sobre as práticas tradicionais que manifestam e reproduzem a subordinação ou vulnerabilidade das mulheres é diversa em função do sexo e a idade dos membros da comunidade. Neste sentido é interessante comprovar como no caso das práticas tradicionais nomeadas acima (Pita Kufa, Poligamia e Ritos de Iniciação) as **mulheres** afirmam que não gostam da prática. Elas têm, portanto, e normalmente, opiniões negativas ou menos positivas sobre as práticas do que os homens. Porém, a atitude delas perante estas práticas é de conformismo, o “aguentar” determina a maneira de enfrentar as práticas por parte destas mulheres.

Ao mesmo tempo, elas ocupam uma posição determinante na produção e reprodução da prática tradicional condicionadas pela pressão social (vergonha) e pelo medo

(existência de mitos sobre consequências negativas relacionadas com o facto de não manter a prática).

A falta de poder das mulheres em relação aos homens, justificada pela consideração social e cultural de que eles são “superiores” determina que elas assumam uma posição passiva em relação à mudança e activa com respeito à sua reprodução.

Os **homens** (adultos e idosos) podem gostar mais ou menos da prática. A opinião positiva deles sobre determinada prática condiciona que se mantenha, assim como sua opinião negativa ou menos positiva determinará que a prática mude. Os seus próprios interesses são os que vão condicionar que a prática seja mantida ou mudada (no sentido de transformação ou diminuição da sua prevalência). Esses interesses são manifestados quando afirmam, por exemplo, que a poligamia diminuiu em relação ao passado porque os homens já não podem manter economicamente a mais de uma mulher. Igualmente entre os discursos que mantinham a prática da poligamia encontramos aquele que afirma que os homens têm necessidades sexuais maiores do que as mulheres. Um discurso *esencialista*, que provém do interesse sexual deles e que justificava a prática quando tinha que ser mantida e reproduzida.

Encontramos esses interesses particulares dos homens também quando afirmam que o medo do HIV/Sida foi o factor determinante para eliminar a prática da relação sexual ritual no Pita Kufa.

Concluimos, portanto, que os interesses, económicos, políticos, de saúde ou sexuais dos homens estão na base das condições para a mudança cultural. Os argumentos que justificam as mudanças correspondem a esses interesses particulares, partilhados tal como comprovamos, com algumas mulheres, que justificam do mesmo modo a existência de práticas culturais específicas, assim como as suas mudanças.

Os/as jovens não gostam tanto quanto os/as adultos e idosos das práticas culturais e tradicionais com as que se encontram ao longo do seu processo de inculturação continua. Eles e elas não estão tão agarrados à cultura como para lutar pela sua preservação e justificá-la. Ao mesmo tempo, os/as jovens são importantes e determinantes porque sua acção, no presente e no futuro em relação a essas práticas, pode condicionar a reprodução das mesmas.

Sendo assim poderíamos reconhecer que os/as jovens poderiam ser agentes dinamizadores ou promotores de mudanças, mas encontramos nessa possibilidade ou potencialidade uma limitação que é a que representa a relação de poder entre adultos/idosos e jovens que determina que eles não tenham o poder suficiente para ser reais agentes de mudanças. Neste sentido os/as jovens só constituirão agentes de mudanças se os adultos/idosos concordarem com a mudança.

Por outro lado, encontramos outros actores determinantes na produção e reprodução das práticas culturais tradicionais que são os **líderes** (tradicionais e institucionais). Os líderes representam pessoas das comunidades imbuídas de poder reconhecido pelo resto de população. Este poder político ou religioso é representado formalmente através de líderes institucionais ou informalmente através dos líderes tradicionais.

A posição de estes dois tipos de liderança perante as mudanças culturais não é a mesma. Os *líderes tradicionais*, considerados guardiões da tradição, são normalmente os que têm um papel mais determinante no que se refere à perpetuação ou superação de determinadas práticas culturais tradicionais vigentes.

Estes justificam a existência da prática com argumentos *culturalistas* ou *naturalistas*, assim como também justificam as mudanças nas mesmas quando são convencidos ou sensibilizados da pertinência da mudança pelo bem da comunidade que representam. Os *líderes institucionais*, porém, são menos tradicionalistas, estes, muitas das vezes, não fazem parte da comunidade local onde exercem suas funções de líder político, o que pode determinar que desconheçam a tradição dessa comunidade. Ser “estrangeiro” pode determinar que tenham uma relação com a cultura local mais aberta e crítica que pode condicionar que estes sejam da opinião de que a mudança cultural deve acontecer em alguns casos onde não conseguem ver o benefício de que essa prática se mantenha.

Nos casos apresentados de mudanças nas práticas tradicionais encontramos que os principais actores das mudanças actuam guiados: ou por interesses pessoais e particulares (o caso dos homens adultos e idosos); ou por interesses que supõem o bem comunitário (o caso dos líderes). Entre as motivações para a mudança não encontramos o argumento da defesa dos direitos das mulheres ou o respeito ao seu bem-estar. Ao mesmo tempo que não encontramos o *discurso legalista* que poderia supor o respeito ao que a lei diz.

Entre os argumentos que supõem um limite à mudança estão aqueles discursos culturalistas que dizem que determinada prática deve manter-se como tradição. A defesa de uma identidade colectiva particular é colocada como objecto de defesa e promoção de determinadas práticas tradicionais como símbolos da permanência dessa cultura e identidade colectiva.

Pelo dito até agora, podemos afirmar que as mudanças culturais acontecem guiadas pelos interesses de determinados actores sociais com certo poder na comunidade. São eles mesmos, ao mesmo tempo que, guiados pelos mesmos interesses e poder, determinam que a mudança não aconteça e, portanto, certas práticas sejam mantidas no tempo.

Os casos apresentados demonstram, ao mesmo tempo, que as motivações para sua mudança não tem a ver com a desigualdade de género que lhes deu origem e que manifestam, senão outras razões ou interesses. É por isso que as mudanças acontecidas não supõem mudanças nas relações de género ou na desigualdade nessas relações. Por isso, a prática pode mudar ou desaparecer, e as mulheres podem se beneficiar dessa mudança, mas a desigualdade que lhes deu origem permanece.

Da análise realizada até agora podemos afirmar que as mudanças culturais acontecem, mas a questão é: acontecem as mudanças culturais em prol da igualdade? Neste sentido devemos afirmar que nos casos analisados a mudança cultural pode se dizer que é em prol da saúde (HIV/Sida) ou dos interesses económicos ou políticos de determinados grupos, mas não em prol da igualdade de género. Talvez porque quem promove as mudanças, e quem tem o poder de promovê-las, não está interessado/a que esse tipo de mudança aconteça.

IV.2.2 De barreiras culturais para a igualdade de género à mudança cultural em prol da igualdade

Neste estudo falávamos de barreiras culturais na luta pela igualdade de género porque, tal como tínhamos identificado no início, as organizações definem assim alguns problemas encontrados para atingir o objectivo da igualdade de género. Estas organizações afirmaram que as maiores barreiras encontradas, e as de mais difícil solução, são aquelas que são colocadas pela cultura da comunidade. Concluiam, que se a cultura supõe um problema ou um impedimento para a igualdade de género, então as barreiras são culturais. Mas depois de realizar um estudo aprofundado sobre esta questão o problema oferece uma perspectiva mais estrutural, sobre a acção das organizações e a reacção das comunidades.

As organizações são agentes de mudanças. Nesse sentido, as iniciativas das organizações que trabalham na área do desenvolvimento supõem mudanças nas comunidades onde actuam. Essas mudanças, ou as propostas das mudanças, são respondidas pelas comunidades de modo diverso.

Os projectos ou programas (em geral a acção) das organizações podem supor mudanças mais ou menos estruturais, assim como também podem, simplesmente, apoiar estruturas sociais já existentes sem nenhum tipo de mudança (tal como vimos no capítulo anterior, há organizações que trabalham dentro dos limites da cultura, identificadas como *Organizações Tipo 1*). Neste segundo caso, portanto, podem trabalhar nas consequências negativas sobre as mulheres da existência de determinadas estruturas sociais ou ordem de género. Estas organizações com este tipo de acção paliativa, não enfrentam barreiras culturais como já analisamos no capítulo anterior. Tal como verificamos, os problemas das organizações começam quando propõem mudanças na estrutura social. Essas mudanças podem ter impacto em diversos âmbitos dessa estrutura. Segundo a área ou âmbito de acção da organização a reacção da comunidade será de um tipo ou de outro. No caso do trabalho pela igualdade de género, as mudanças que propõem são estruturais já que determinam a “deconstrução” das relações de género que estão na base da subordinação das mulheres. A estrutura sobre a qual a organização trabalhara com o objectivo de conseguir mudanças é sobre a ordem de género estabelecida na comunidade.

Se a organização consegue identificar bem a origem ou a causa da pobreza, subordinação, opressão e vulnerabilidade das mulheres, que são as relações de género, então a sua acção para promover a igualdade deveria trabalhar sobre essa base ou causa do problema. Trabalhar sobre as relações de género supõe um trabalho

estrutural, uma mudança. A reação das comunidades ao trabalho das organizações é, portanto, um reagir à essa mudança estrutural que pode supor.

Se o género é construído culturalmente, então, as relações de género são também culturais, assim como a desigualdade entre homens e mulheres. Deste modo, se as organizações que trabalham no âmbito do desenvolvimento pretendem superar essa desigualdade e atingir relações de género mais igualitárias, sua acção promoverá uma *mudança cultural*. Neste caso, e em base ao objectivo que o dirige: oferecer as mesmas oportunidades a homens e mulheres, a mudança cultural deverá ser uma *mudança cultural em prol da igualdade de género*.

Resumindo podemos afirmar que as organizações que trabalham pela igualdade de género no sentido de superar a estrutura que condiciona a existência de relações de género desiguais, o que estão a propor realmente é uma mudança. A mudança que as organizações propõem e pretendem é *estrutural* e é *cultural*:

É *estrutural* porque supõe uma transformação social profunda sobre a base da construção da identidade e papéis de género, assim como a relação entre homens e mulheres.

E é *cultural* porque essa estrutura é construída e reproduzida culturalmente.

Portanto, a proposta das organizações que trabalham “verdadeiramente” pela igualdade de género é uma *mudança cultural em prol da igualdade de género*. As resistências a esta mudança são as que conhecemos como *barreiras culturais*, que não são mais que barreiras a uma mudança cultural e estrutural.

Na nossa pesquisa de campo, no contexto de interação de organizações e comunidades (fundamentalmente rurais) em diferentes regiões do país, encontramos algumas dessas barreiras à mudança cultural em prol da igualdade. Da análise realizada sobre o diálogo e negociação entre uns e outros conseguimos identificar as barreiras ou limites mais determinantes. A surpresa surge quando verificamos que os agentes dessas barreiras ou limites não são só alguns actores sociais da comunidade, tal como tínhamos nas nossas hipóteses iniciais, senão também agentes e discursos das próprias organizações.

IV.2.3 Limites às mudanças culturais em prol da igualdade de género

Dando continuidade vamos tentar oferecer uma análise sobre os diferentes actores envolvidos no processo de mudança, e os seus argumentos e posições, com o interesse de conhecer e reconhecer os limites e os desafios do trabalho pela igualdade de género em contextos culturais concretos.

IV.2.3.1 Sobre as comunidades: Identificação das resistências à mudança cultural em prol da igualdade de género

“A voz do sector dominante esta sobre-representada nos valores e práticas que a sociedade considera cultura” (Scholte, 1987)

Todas as sociedades estabelecem sobre a base biológica (sexo) dos homens e das mulheres, uma série de características (valores, funções, capacidades, limitações) diferenciadas para uns e outros (género). As diferenças sociais na construção das características femininas e masculinas a nível global mostram que essas diferenças são construídas e, portanto, podem ser mudadas.

Os conceitos analíticos que podem ajudar a entender as diferenças construídas para homens e mulheres são os: *papéis de género* e os *estereótipos de género* vigentes em diferentes contextos sociais e culturais.

Entendemos por *papéis de género*, aquelas funções que são outorgadas a homens e a mulheres numa sociedade, baseado no sistema de valores e costumes que determina o tipo de actividades que devem realizar uns e outros.

Entendemos por *estereótipos de género*, aquelas idéias existentes numa sociedade sobre as capacidades e características próprias de um e outro sexo.

Os papéis e estereótipos de género vigentes numa sociedade representam a construção social e cultural sobre a identidade outorgada a homens e a mulheres e, portanto, representam bem a base da desigualdade existente entre uns e outros. Por isso, neste estudo procuramos identificar os papéis e estereótipos de género das comunidades visitadas através das entrevistas a uma amostra do nosso grupo alvo distinguindo as variáveis de sexo e idade. Nosso objectivo era, a partir dessa identificação, explorar as possibilidades de mudanças nos papéis de género segundo as opiniões e as informações fornecidas pelos/as informadores/as: podem ou não podem

ser mudados?; mudaram em relação ao passado (quando, como, quem e por quê?); gostam da mudança?; e gostariam que mudassem no futuro?

Nas comunidades visitadas (na região norte, centro e sul do País) não encontramos diferenças significativas sobre o conteúdo dos papéis e estereótipos de género.

De um modo geral, consideram-se “papéis das mulheres” (trabalhos de mulheres) os relativos ao cuidado doméstico e familiar, assim como o trabalho na machamba e a educação dos/as filhos/as:

“Fazer trabalhos em casa e machamba, gerar filhos e dar educação aos filhos” (Mulheres adultas, Massingir/Gaza)

“Doméstica, lavar a roupa da família, ver se a criança foir a escola, levar criança ao hospital...” (homem adulto, Guro/Manica)

“Tem que limpar a casa, barrer, aquecer água para o marido tomar banho, cozinhar, ir à machamba...” (rainha, Niassa)

As funções da mulher em relação ao seu marido são:

“Por água para tomar banho, manter sitio limpo, lavar sua roupa...” (mulher adulta, Guro/Manica)

“Limpar e cozinhar para eles” (curandeira Chimoio/Manica)

“é conselheira do homem” (líder comunitário, Chimoio/Manica)

Paralelamente, aos homens (“trabalhos de homens”) têm atribuído o papel menos reprodutivo e mais produtivo relacionado com o trabalho fora de casa e a obtenção de bens (dinheiro), assim como a construção da casa e algumas infra-estruturas da machamba. Ao mesmo tempo são responsáveis das tarefas das actividades “políticas” na comunidade e são os “chefes de família”:

“Trabalhar para cuidar da família dele, mas também para os pais dele quando for velhos” (mulher adulta, Massingir/Gaza)

“Abrir a machamba, construir casa de banho e comprar roupa para a família” (homem adulto, Guro/Manica)

“Ele deve trabalhar para manter a à mulher e aos filhos” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“E o chefe da família” (curandeira, Chimoio)

“Vao á machamba com a mulher e fazem a gestão do dinheiro da machamba” (rainha, Niassa)

As funções do homem com respeito à sua mulher:

“tem que respeita à sua mulher e escutar sua opinião” (mulher adulta, Majune/Niassa)

Estes papéis, fortemente marcados e diferenciados para uns e outros, determinam sobrecarga de trabalho para as mulheres e dependência económica. As responsabilidades reconhecidas das mulheres em relação aos seus maridos

manifestam a dependência e subordinação delas. Porque ser mulher passa necessariamente por se conformar com os valores de obediência perante ao marido, submissão e aceitar passivamente os actos de violência. As mulheres se conformam com os seus deveres e reconhecem os direitos dos homens. Nas comunidades visitadas durante esta pesquisa muitas mulheres reconheciam que os homens têm direito de descansar e as mulheres têm direito de lavar, cozinhar e tirar água...

Entre a opinião dos diferentes actores (homens adultos e jovens, mulheres adultas e jovens e líderes tradicionais e institucionais) não encontramos diferenças significativas.

Sobre a mudança nos papéis de género:

Para comprovar a posição de homens e mulheres, adultos e jovens a respeito das mudanças nos papéis de género formulamos algumas questões relativas, como por exemplo: A mulher pode ser Chefe de Família? O homem pode cozinhar enquanto a mulher descansa? O que acha de que agora as raparigas procurem emprego fora de casa?

Apresenta-se a seguir algumas das respostas obtidas a estas perguntas:

A mulher pode ser chamada Chefe de família?

“Não, a mulher é mãe dos filhos, só mãe dos filhos. Eu fui tirada de casa para ir a casa dele...” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Tem que ser o homem porque é ele quem conquista” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Depois dele morrer eu até posso ser chefe, mas a chefia grande é sempre dele” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Quem manda é o homem, não a mulher” (mulher jovem, Guro/Manica)

“Não, ela não tem direito de dar ordens enquanto tem marido” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Não, pela nossa tradição” (homem adulto, Cubo/Gaza)

“Não, ela não pode dar ordens porque é mulher” (homem jovem, Cubo/Gaza)

“Não, ela manda através da minha voz, o galo é que canta” (homem jovem, Cubo/Gaza)

“Não, mesmo depois da morte do marido, ele é quem manda” (curandeira, Chimoio/Manica)

“Não, o chefe de família, é homem, isso é o que acontece aqui... mas as mulheres tem palavra” (líder comunitário, Chimoio/Manica)

Em geral, todos e todas responderam negativamente à possibilidade de mudança na chefia da família. Pelos atributos *essenciais* do homem (discurso naturalista), assim como pela tradição (discurso culturalista), o homem é que manda e a mulher é que

obedece. Aqui, também não encontramos diferenças significativas nas respostas dos diferentes actores sociais.

Se você encontra-se o seu vizinho a fazer a comida enquanto a mulher dele esta a descansar, qual seria sua opinião sobre ele? e sobre ela?:

“Não gosto, não me sinto bem... mas não tenho como intervir por ser vizinho, porque a relação de vizinhança não permite” “Se for a casa do meu filho ficaria ofendida... ele tem que lavar quando quiser, ela tem que lavar por obrigação” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Eu não gosto, não posso gostar de ver uma coisa dessa. Ela tem que fazer a responsabilidade dela. O homem tem que fazer trabalho de homem que é cuidar do gado” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“(riem)... o homem está a ser dominado pela mulher” (homem adulto, Guro/Manica)

“Aqui no sul é difícil que um homem faça isso. Moer e pilar é só de mulheres” (homem adulto, Cubo/Gaza)

“Ele já passou sua meta de trabalho. Essa casa não é casa, não é nada. Eles não sabem nada” (homem adulto, Cubo/Gaza)

“Pode acontecer quando a mulher é patroa” (homem jovem, Cubo/Gaza)

“Só se ela está doente, ele pode cozinhar, senão ele é homem na garrafa” (homem jovem, Cubo/Gaza)

“Um homem não entra na cozinha enquanto tiver mulher” (homem jovem, Majune/Niassa)

Jovens e adultos, homens e mulheres são igualmente unânimes ao afirmar que o trabalho da cozinha é trabalho das mulheres e que não aceitam que isso seja mudado. Justificam que cozinhar é um trabalho atribuído cultural e essencialmente às mulheres, e elas devem manter. O papel de género considera-se uma obrigação, ela tem o dever ou a responsabilidade de cozinhar. Algumas mulheres até reconhecem que envergonha às mulheres o facto de que uma mulher não atenda às suas responsabilidades.

“Eu posso chamar a atenção da minha vizinha e dizer que ela esta a envergonhar a todas as mulheres... é tradição, os trabalhos de casa são da mulher, ele tem direito a ficar sentado” (mulher jovem, Cubo/Gaza)

“Essa mulher sofre algumas criticas porque não é possível o homem estar na cozinha enquanto é um casal. Se ela continuar assim, perde o lar e fica na desgraça” (líder comunitário, Chimoio/Niassa)

Uma mudança nesse sentido pode ser interpretada como uma inversão nas relações de dominação existentes entre o homem e a mulher. Se o homem cozinha é porque está submetido à sua mulher. Não se interpreta como relações igualitárias dentro do lar entre o casal e, portanto, positivamente, senão tudo o contrário. É interpretado

negativamente pela vizinhança e no caso de ter relação familiar afirmam que devem intervir porque envergonha a toda a família.

O que acha de que as raparigas procurem emprego fora de casa?:

“Não há problema se o que quer realmente é trabalhar” (mulher adulta Guro/Manica)

“É bom, mas tem que cuidar dos pais e não fazer das suas, não pensar só em se mesmas” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“É melhor ela ficar em casa” (homem adulto, Majune/Niassa)

Em relação às mudanças que podem promover as jovens, as pessoas entrevistadas responderam positivamente sempre e quando sejam mantidas as responsabilidades atribuídas a ela socialmente, como mulher, e apontadas acima, no âmbito doméstico e especialmente com o cuidado dos filhos e marido, assim como, com os pais dela enquanto ela ainda não é casada. Neste sentido nota-se uma abertura que, embora seja limitada, pode supor um caminho para a mudança nos papéis de género das mulheres, especialmente aqueles que determinam sua subordinação e vulnerabilidade à pobreza.

Estes papéis são mantidos e reproduzidos com **argumentos** que justificam esta repartição de tarefas e responsabilidades sociais. Esses argumentos são de dois tipos: Culturalistas e Essencialistas.

Os argumentos *culturalistas* são aqueles que afirmam que a cultura e a tradição da comunidade estabelece as funções do homem e da mulher e eles e elas devem respeitar essa cultura mantendo os papéis de género:

“E tradição, os trabalhos de casa são da mulher. Ele tem direito de ficar sentado” (mulher adulta, Cubo/Gaza)

“Na nossa tradição é muito difícil isso... Aqui no sul é difícil que um homem faça isso” (homem adulto, Cubo/Gaza)

Os argumentos *essencialistas* reconhecem que as mulheres estão mais capacitadas para os trabalhos atribuídos socialmente (reprodutivos) assim como os homens para os trabalhos produtivos. Naturalizam, portanto, as diferenças sexuais e a atribuição diferenciada de papéis ou responsabilidades. Essa naturalização das diferenças é expressada pelos estereótipos de género existentes. Os estereótipos de género vigentes nas comunidades determinam que este argumento seja mantido de uma maneira geral entre os diferentes actores sociais da comunidade. Elas são fracas, eles são fortes:

“Há trabalho pesado que as mulheres não conseguem fazer. Não podemos fazer o mesmo trabalho...” (homem jovem, Cubo/Gaza)

“As mulheres são boas educadoras” (líder institucional, Guro/Manica)

Estes argumentos ou justificações são usados por homens e mulheres, velhos e jovens nas comunidades, e condicionam a reprodução dos papéis de género, ao mesmo tempo que limitam suas mudanças.

Sobre os actores das resistências às mudanças encontramos um discurso semelhante na maioria das pessoas entrevistadas, sejam homens ou mulheres, jovens ou velhos. Eles e elas reconhecem que foram ensinadas tarefas e responsabilidades que mantêm e que reproduzem. Neste sentido, os actores sociais que maior distância apresentam sobre estes papéis tradicionais de género são os líderes institucionais quem normalmente têm mais relação com âmbitos urbanos onde podem se apreciar maiores mudanças nos papéis de género.

As **mulheres adultas e idosas** não têm uma opinião positiva das mulheres que não querem reproduzir os papéis de género, e justificam as obrigações e responsabilidades das mulheres em relação ao seu marido pelo *lobolo*. Culpabilizam às mulheres que não respondem a suas “responsabilidades de género” e não vêem como positivo que o homem encontre-se numa posição de dominação em relação à sua mulher. Neste caso, comprovamos que o discurso culturalista é mais forte que o discurso naturalista ou essencialista.

As **mulheres jovens** tem uma opinião igual à das mulheres velhas: que os papéis dos homens e mulheres na comunidade é uma tradição que estabelece uma obrigação ou responsabilidade das mulheres, que devem cumprir. Elas assumem este discurso ao mesmo tempo que reconhecem medo e vergonha a propor mudanças nesses papéis de género. Seu discurso é conformista, muito mais que aquele das mulheres adultas que falavam das suas responsabilidades com relativo orgulho.

Os **homens adultos e idosos**, assim como os **jovens**, não apresentam um discurso contra a mudança cultural nos papéis de género tão radical quanto às mulheres adultas e idosas. Eles consideram que o melhor é manter os papéis de género tal como estão agora, porque é tradição e tudo está a andar bem tal como esta agora. Portanto, não gostam da mudança mas não tem discursos tão radicais quanto as mulheres.

Os **líderes tradicionais** também não gostam das mudanças e, portanto, não as promovem. Que uma mulher deixe de atender as responsabilidades estabelecidas social e culturalmente para ela na comunidade é visto como um desafio negativo e, portanto, é culpabilizada. O discurso deles é mais culturalista do que essencialista.

Os **líderes institucionais** são os menos conservadores. Eles não apresentam tanto apego à tradição porque podem ser naturais de outras comunidades ou contextos culturais e, além disso, são pessoas com mais formação e informação exterior, o que determina uma visão mais ampla e aberta às mudanças.

Pelas análises realizadas até agora, podemos afirmar que as mesmas causas que supõem barreiras ou resistências à mudança cultural, são as que determinam a reprodução cultural. A cultura não é mudada, porque as pessoas que poderiam mudá-la (especialmente as mulheres jovens) devem reproduzir-la.

Quando analisamos as principais causas das limitações às mudanças e do imperativo da reprodução da cultura, encontramos a existência de relações de poder nas comunidades que estão na base da estrutura social e a ordem de género.

Encontramos pelo menos três tipos de relações de poder nas comunidades. A mais evidente e consciente é a dos líderes sobre o resto da comunidade. As outras duas são exercidas em base a duas variáveis : o sexo e a idade. Em função delas encontramos: *Relações de poder de velhos sobre jovens* e *Relações de poder de homens sobre mulheres*. A hierarquia social em base ao sexo e a idade determina que as mulheres jovens (por sexo e por idade) sofram a sobreposição de dois sistemas de poder e portanto, encontram-se limitadas a propor mudanças ou a colocar resistências à reprodução cultural.

Os exemplos etnográficos apresentados sobre a mudança cultural (Pita Kufa, Poligamia e Ritos de Iniciação) demonstram que são possíveis as mudanças nas práticas tradicionais que são prejudiciais para as mulheres, mas que estas mudanças são determinadas pelos interesses de quem tem o poder de decidir sobre elas (líderes ou homens idosos/adultos). Comprovamos, assim, como os interesses dos homens geraram mudanças nas práticas analisadas sem que os interesses das mulheres fossem tidos em conta para essa mesma mudança. Deste modo, as mudanças culturais que as beneficiam (como a redução da prevalência da poligamia ou a variação no ritual de purificação da viúva) não são produzidas com o objectivo de beneficiar às mulheres ou superar a sua situação de opressão, senão por outros interesses condicionados pelo bem estar dos homens.

Ao mesmo tempo, evidencia-se nos discursos conservadores das comunidades a outra hierarquia social ou relação de poder: a dos *velhos sobre os jovens*. Assim, podemos comprovar como as mulheres velhas defendem a reprodução de uma ordem de género, com os seus papéis e estereótipos, que as submeteu durante sua vida ao poder dos homens. Agora são velhas e ganham um poder que não tiveram de jovens: o poder dos velhos sobre os jovens nas comunidades exercido através do imperativo de “respeito” que os jovens devem ter com os velhos. Esse poder disfarçado de “respeito” em muitos dos casos supõe manter estruturas sociais e culturais do passado, a reprodução cultural e, portanto, a limitação à mudança cultural. “As mulheres que lutam contra as injustiças de género como existem na nossa cultura são chamadas de

prostitutas e acusadas de falhar nas suas tarefas como amas de casa e esposas” (Chitsike, 1995:1).

Tendo em conta o dito até agora, as **mulheres jovens** sofrem a sobreposição das duas relações de poder: por jovens e por mulheres. O medo e a vergonha actuam como mecanismos de controle que asseguram que as jovens assumirão o papel que a comunidade lhes atribui: o de reproduzir a cultura e, portanto, reproduzir a ordem de género, a desigualdade nas relações de género.

As mensagens que configuram seu papel na comunidade são transmitidos através de processos de inculturação contínuos, recebidos através de instituições formais e informais de educação, “No processo de inculturação as pessoas oprimidas interiorizam de tal forma sua opressão que com freqüência perdem sua capacidade e valor para escolher outras opções” (Kabeer, 1997:144). Estes processos de inculturação transmitem o respeito como valor central para a conservação da ordem social e cultural. A cultura é apreendida ao mesmo tempo que se aprende a respeitá-la e com isso, o respeito às hierarquias que a mantêm e reproduzem.

Nos contextos rurais, as mulheres jovens, como a “esperança” para a mudança cultural em prol da igualdade, por serem mulheres e por não estarem tão submetidas à influência da cultura tradicional (pela sua idade), se encontram afectadas por duas hierarquias de poder que actuam sobre elas ao mesmo tempo: a dos homens sobre as mulheres e a dos velhos sobre os jovens. Sofrem, portanto, discriminação e silêncio, por jovens e por mulheres.

As limitações impostas determinam que tenham medo de propor ou exigir mudanças que possam supor melhores condições e posições nas suas vidas e nas das suas futuras filhas. Estas relações de poder limitam a potencialidade das mulheres jovens de constituir o motor para a mudança cultural em prol da igualdade “desde dentro”. Em base a esta realidade, consideramos que empoderar às mulheres jovens, tendo em conta, por um lado, a sua condição de vulnerabilidade e, por outro lado, as suas potencialidades para a mudança, poderia ser uma estratégia efectiva para atingir dita mudança.

Sintetizando o dito até agora podemos afirmar que as **relações de poder em base ao sexo e à idade** são as principais barreiras ou limitações para a mudança cultural em prol da igualdade e ao mesmo tempo as que condicionam a reprodução cultural. Estas barreiras, colocadas especialmente no âmbito rural, utilizam o argumento *culturalista* que defende a identidade do povo, assim como o argumento *essencialista* que naturaliza as diferenças de poder entre homens e mulheres e, portanto a desigualdade de género. Porém, estes argumentos, tal como temos demonstrado, não são mais que

um recurso interessado usado em base ao interesse de uma parte da comunidade que se mantêm em relação de poder com o resto.

As barreiras à mudança cultural em prol da igualdade são justificadas em base à necessidade e o direito a manter valores culturais que supõem a identidade de um colectivo, escondendo com esse argumento o interesse de manter as estruturas de poder que são ameaçadas com essa mudança.

Deste modo podemos afirmar que o sistema patriarcal é ao mesmo tempo a principal causa da desigualdade de género e a principal barreira para a mudança cultural em prol da igualdade.

IV.2.3.2 Sobre as organizações: Identificação de barreiras para a mudança cultural em prol da igualdade

A postura da organização não é neutral ao problema. Afirmamos aqui que as organizações participam nele de modo activo, não passivo. Assim, a própria organização com a sua missão, visão e desenho das acções a implementar, participa das barreiras culturais que reconhece sofrer por parte da comunidade.

Reconhecemos que as organizações (seja de modo consciente ou inconsciente) também participam das barreiras culturais para a igualdade de género que dizem sofrer por varias características que as definem:

O próprio conceito de cooperação para o desenvolvimento (conceitualização dos problemas)

A cooperação para o desenvolvimento caracteriza-se por representar uma ajuda externa para superar ou melhorar uma situação que é considerada como negativa. Essa ajuda externa, neste caso, seria representada pela acção da organização que chega à comunidade com o objectivo ou interesse de apoiar ou ajudar na superação do problema detectado. Agora, como é definido ou identificado o problema?

Desde há uns anos o enfoque da cooperação sobre a identificação dos problemas mudou significativamente. Antes, especialmente nas primeiras décadas da cooperação (especialmente a década dos 70 e 80) os problemas eram definidos desde perspectivas de agentes exteriores sem considerar a definição local dos mesmos. Depois de demonstrar com os anos que esta perspectiva era ineficaz, além de eticamente denunciável, a perspectiva mudou no processo da cooperação e introduziu-se o diagnóstico participativo como prévio a qualquer acção de cooperação ao desenvolvimento. O diagnóstico participativo colocava ou coloca à comunidade local (ou uma representação da mesma) no início do processo, convidando-lhes a participar

na identificação do problema e das soluções. Esta mudança na identificação dos problemas significou uma mudança significativa em relação ao que tinha sido feito durante anos e demonstrou sua eficácia nos resultados obtidos. Mesmo assim, esta mudança nos princípios teóricos da cooperação nem sempre chegou a se transferir ao nível prático. De facto, ainda encontramos organizações que trabalham com a definição de problemas desde o exterior até o interior das comunidades onde o projecto é implementado.

No caso da desigualdade de género, muitas organizações ainda estão a levar o problema já conceitualizado desde fora. Que as mulheres estejam numa situação de pobreza, vulnerabilidade ou opressão maior do que os homens, é para as organizações da cooperação um problema, mas não é necessariamente ou igualmente considerado pela própria comunidade.

As comunidades onde a desigualdade de género existe podem até reconhecer que existe desigualdade de género, que as mulheres estão numa situação pior do que os homens, mas isso não significa necessariamente que seja conceitualizado como problema, senão como uma realidade, mantida durante anos e que forma parte da tradição. A organização que trabalha pela igualdade de género encontra aí um problema e procura ao mesmo tempo propor soluções. Essas soluções são mudanças, mudanças que não serão bem vindas se as comunidades (ou os representantes da mesma) não partilham a conceitualização do problema com a própria organização.

Por exemplo, há organizações que trabalham na área da educação, desde uma perspectiva de género, que encontram na baixa ou fraca participação da rapariga na escola um problema que deveria ser solucionado. A conceitualização do problema “poucas raparigas na escola” não é necessariamente partilhado pela comunidade que é responsável ao mesmo tempo, através de dinâmicas sociais próprias, de que a rapariga não vá à escola e dedique-se a outras tarefas produtivas e reprodutivas no âmbito doméstico, portanto, fora da escola. A conceitualização do “problema” neste sentido não é necessariamente partilhado. A comunidade reconhece a realidade: “menos raparigas do que rapazes nas escolas”, mas não interpretam necessariamente essa realidade negativamente. Em base a esta situação, a falta de adesão das comunidades ao projecto, que pretende um aumento de raparigas nas escolas, pode ser fraco e com ela o sucesso do projecto pode ver-se condicionado (ou a sua eficácia).

Que certas dinâmicas culturais (papel reprodutivo, *lobolo*, gravidezes precoces...) associadas às raparigas e que influem na sua fraca escolaridade continuem a ser vigentes e a ter seu efeito nelas, pode ser interpretado pela organização como barreiras culturais ao seu projecto de melhorar a situação das mulheres, mas verdadeiramente significa que a comunidade não sente-se motivada para realizar uma

mudança nesse sentido. Essa atitude da comunidade (representantes) tem sua origem na “não conceitualização” da fraca participação da rapariga nas escolas como problema.

As mudanças só acontecem se surgem do interesse interno, se são pensadas e impulsionadas desde o interior da comunidade. Já vimos no capítulo anterior que as relações de poder existentes nas comunidades em base ao sexo e à idade têm seu impacto na interpretação dos problemas e na procura das suas soluções. Que a desigualdade de género não seja interpretada como problema tem muito a ver com essas relações de poder e os interesses dos seus protagonistas.

Reconhecemos esta dinâmica das organizações, de conceitualizar um problema não vivido ou sentido assim pela própria comunidade, como um limite próprio da organização (não da comunidade) para atingir o objectivo da mudança cultural em prol da igualdade.

A própria dinâmica das organizações: tempos, agentes e resultados

No capítulo anterior apontávamos que as organizações colocam um limite às mudanças culturais porque as propõem desde fora e estas só acontecem quando são promovidas desde dentro, no interior.

Algumas dinâmicas próprias do trabalho das ONGDs são, ao mesmo tempo, um limite ou barreira para as mudanças culturais.

(Tempo) Como já vimos, as mudanças são lentas e progressivas, característica que não coincide com os tempos próprios das organizações. Os planos ou programas das organizações são a curto prazo, normalmente realizam-se programas ou projectos de um ano, dois anos e até quatro anos, tempo insuficiente para que aconteçam mudanças culturais. Os objectivos das organizações tem em conta as limitações de tempo e, portanto, não são objectivos de transformação social senão mais moderados e possíveis.

(Resultados) Normalmente as organizações possuem agentes financiadores que com o seu apoio económico determinam que a organização possa desenvolver o seu trabalho. Estes agentes financiadores ou doadores exigem resultados como forma de demonstrar que os fundos tiveram impacto. Esta condição determina às organizações para obter resultados que apresentar. As mudanças nas relações de género supõem um processo longo (como já falamos) e estrutural, dificilmente conseguem ser um resultado tangível para apresentar num período curto de tempo.

(Agentes) As pessoas envolvidas na organização ocupam posições diferentes que supõem maior ou menor contacto com as comunidades. Nesse sentido as pessoas mais

próximas à comunidade são os trabalhadores que menos formação ou capacitação têm. Os técnicos mais qualificados e formados estão nos escritórios. Na área de género, comprovamos que estas pessoas, muitas das vezes, estão pouco capacitadas em temas de género, assim como pouco sensibilizadas. Porém, a posição deles/as é determinante porque são eles quem têm a tarefa de levar à comunidade a sensibilização sobre o assunto ou área de trabalho da organização. (Falaremos com mais profundidade do papel dos mediadores da organização no capítulo posterior)

Resumindo, consideramos que os tempos, os resultados e os agentes no terreno das organizações são características próprias das organizações que podem tornar-se, ao mesmo tempo, limitadores para a mudança cultural em prol da igualdade.

O tipo de mensagens usadas nas comunidades

Mais um limite ou barreira colocada pela organização (muitas das vezes de modo inconsciente) tem a ver com o tipo de mensagens transmitidas na área da igualdade de género. Encontramos aqui pelo menos dois tipos de mensagens: As mensagens legalistas e as mensagens acabadas.

Entendemos como *mensagens legalistas* aqueles que transmitem informação relativa aos direitos. No caso que nos ocupa seriam mensagens sobre os direitos das mulheres. Estes direitos, reconhecidos no contexto internacional e nacional, nem sempre são conhecidos e reconhecidos a nível local. A organização, na sua acção para a mudança social, leva essas mensagens para que sejam conhecidas localmente e até assumidas ou incorporadas. Mas obter informação sobre direitos não implica automaticamente uma transformação social nas relações de género. De facto, esta informação de tipo legal pode ser acumulada sem que interfira o mais mínimo nas relações de género.

Entendemos como *mensagens acabadas* aqueles que chegam à comunidade como resultado de um processo de reflexão realizado em outros contextos e por outros agentes. Chegam à comunidade para ser partilhados, mas não é partilhado o processo através do qual a conclusão (mensagem) é atingida. A mensagem de que a rapariga deve ir à escola ou que a mulher tem que ganhar independência económica, ou ocupar postos de liderança política, pode ser repetido pela comunidade sem que mudem as condições ou causas que determinam que esse tipo de situações não aconteçam verdadeiramente a nível local.

Pode dar a impressão de que a comunidade coloca barreiras porque tem o conhecimento, conseguido através de sensibilização onde se transmitem as mensagens, porém, não mudam. Mas o que acontece verdadeiramente é que a cultura continua a manter-se, assim como os seus efeitos, porque as mensagens recebidas da organização não conseguem interferir nela.

Nos dois casos trata-se de mensagens que não geram mudanças e, portanto, podemos dizer que são limites (normalmente inconscientes) das organizações para as mudanças nas comunidades.

O culturalismo das organizações

Muitas organizações que trabalham na área de género reconhecem que se encontram num conflito entre o objectivo da igualdade de género (universal) e o imperativo ético do respeito à cultura local e à diversidade cultural (particular) (Scholkwyk, 2000; Mukhopadhyay, 1995).

Neste cruzamento existem organizações que defendem a igualdade de género ao mesmo tempo que defendem práticas tradicionais que manifestam ou geram desigualdade de género. Encontramos assim organizações que trabalham para melhorar o acesso e retenção das raparigas nas escolas ao mesmo tempo que respeitam a tradição do *lobolo* por considerá-la uma prática tradicional identitária que merece ser respeitada. Devemos ter em conta que o *lobolo* ou matrimónio tradicional, supõe uma fonte de ingressos importante no âmbito rural para as famílias cujas filhas são loboladas. Estas, depois do *lobolo* começam a formar parte da família que a lobolou, que a incorpora como bem produtivo e reprodutivo no agregado familiar. Que os pais e as mães das raparigas no âmbito rural dêem preferência aos filhos rapazes no acesso à escola pode ser justificado pela existência desta prática tradicional e os interesses económicos que supõe. Alguns pais e mães entrevistados/as nos forneceram sua opinião ao respeito:

“Não vale a pena levar a menina, é um investimento que fica fora”, “prefiro levar o rapaz à escola porque depois ela vai casar e vá com outra família”

Tendo em conta o determinante que resulta ser a prática tradicional do *lobolo* no acesso e retenção das raparigas nas escolas, que as organizações mantenham o argumento culturalista de que as práticas tradicionais tem que ser respeitadas ao mesmo tempo que trabalham pela igualdade de género, não deixa de ser uma contradição essencial.

Encontramos aqui, portanto, o argumento *culturalista* nas organizações, que supõe uma limitação para a mudança cultural em prol da igualdade:

“Como diz o CAD (Comitê de ajuda ao desenvolvimento) da OCDE (1998:125) muitas agências de cooperação, tanto governamentais como não governamentais, pouco desejosas de ser acusadas de pretender impor o feminismo ocidental nas sociedades do sul utilizam como argumento contra a equidade de género o facto de que as acções necessárias para atingi-la vão supor uma ingerência cultural, quando não uma agressão às tradições e costumes locais. O CAD aponta que este argumento nunca é usado quando as intervenções de desenvolvimento

questionam desigualdades em termos de riqueza ou acesso à terra, ou propõem mudanças drásticas na tecnologia, e que torna-se suspeito que as agências de cooperação recorram à legitimidade histórica das culturas para não questionar as tradições que justificam e reproduzem as desigualdades genéricas” (Murguialday, 2005:1)

O argumento culturalista, portanto, não é só utilizado pelos que não estão interessados numa mudança cultural em prol da igualdade (nas comunidades tal como vimos no capítulo anterior) senão também pelas próprias organizações que para evitar serem acusadas de imperialismo cultural, toleram e respeitam práticas tradicionais que são prejudiciais para as mulheres.

Até agora analisamos as limitações às mudanças culturais colocadas pelas comunidades e pelas próprias organizações. Analisamos agora o papel dos outros actores envolvidos no processo das mudanças que propõem as organizações. Os/as mediadores/as.

IV.2.3.3 Relação organizações-comunidades: as mediações dos líderes e os activistas; limites e oportunidades

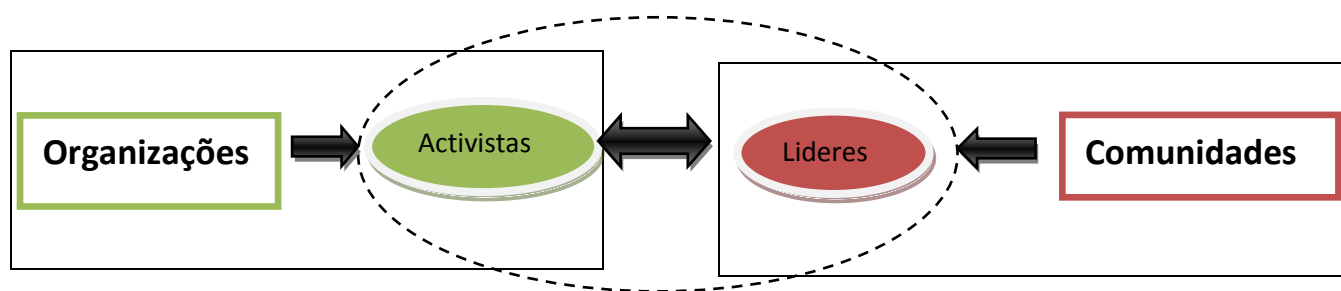
A relação entre as organizações e as comunidades não costuma ser directa. Trata-se, na maioria dos casos, de relações mediadas. A mediação entre as comunidades e organizações é realizada por alguns agentes sociais que aqui vamos chamar de “mediadores”. Estes mediadores são, ao mesmo tempo, representantes respectivamente das comunidades e das organizações.

Por parte das *organizações* encontramos os chamados “activistas”, que podem ser desde técnicos que trabalham na organização até activistas voluntários. Se definem porque são representantes das organizações e têm contacto directo no seu trabalho ou responsabilidades com a comunidade onde a organização actua.

Por parte das *comunidades*, encontramos fundamentalmente aos líderes das mesmas, que desempenham um papel fundamental na interlocução entre a organização e a comunidade. Os líderes constituem os representantes formais e informais da comunidade e têm o poder de tomar decisões que afectam ou afetarão à comunidade. Verificamos, assim, como a organização utiliza a hierarquia social existente na comunidade, entre os líderes e o grupo social que representa, para poder canalizar o seu projecto.

Ambos mediadores ou representantes: das organizações (activistas) e das comunidades (líderes) mantêm relações contínuas e periódicas, e são finalmente os que vão determinar que o projecto ou acção da organização seja implementado com maior ou menor sucesso.

Apresentamos a seguir a representação gráfica do dito até agora:



Sobre os activistas (mediadores das organizações)

A organização conta com actores sociais que têm a responsabilidade ou tarefa de: identificar o problema sobre o qual a organização trabalhará através de projectos, assim como a negociação com a comunidade para a implementação do mesmo. Entre estes actores sociais “mediadores” podemos identificar uma tipologia específica em função de alguns critérios determinantes, nomeadamente: a relação de proximidade com a comunidade; a motivação pelo seu trabalho ou tarefa; e a sensibilização e capacitação em temas de género.

Identificamos pelo menos três tipos de “activistas”:

Em primeiro lugar, os **activistas-voluntários**: Estas pessoas são normalmente naturais e vizinhos da comunidade onde a organização implementa suas iniciativas. São, portanto, pessoas que conhecem a língua e a cultura da comunidade o que determina uma comunicação fluida entre os que implementam e os beneficiários. Normalmente, estes activistas estão mais perto da própria comunidade do que da organização a qual representam.

Ao mesmo tempo, estes activistas são pessoas que não tem nenhuma motivação económica porque normalmente não recebem incentivos económicos pelo trabalho que realizam. A motivação que possuem é mais pelo status que ganham ao formar parte da organização e pela partilha (em maior ou menor medida) dos objectivos da mesma.

Finalmente no que respeita a sua capacitação e sensibilização em temas de género podemos comprovar como é fraca ou inexistente. São pessoas que na maioria dos casos não receberam formação específica e possuem níveis de educação baixos. As funções que têm são determinantes já que supõem a sensibilização da comunidade através da mensagem da organização.

Em segundo lugar, os **activistas-contratados**. Estas pessoas são contratadas pontualmente pela organização para realizar tarefas específicas nas comunidades, como realizar palestras, atender casos específicos através do acompanhamento ou assessoria... Estes activistas podem ser vizinhos/as das comunidades locais onde trabalham, mas não necessariamente. Trabalham em várias comunidades o que supõe que nem sempre sejam originários das mesmas.

Normalmente conhecem a língua local e os costumes tradicionais, mas não tanto como os activistas-voluntários dos que falamos acima. Encontram-se perto das comunidades nas quais trabalham ao mesmo tempo que também encontram-se perto das organizações. A motivação destes activistas pode estar determinada pelos incentivos económicos que recebem ao mesmo tempo que pela partilha do objectivo da organização.

Ao nível da sua capacitação e sensibilização em temas de género podemos verificar que não é muito superior àquela dos activistas-voluntários embora que o nível de educação ou formação destes activistas é sensivelmente superior.

Finalmente, identificamos os **activistas-técnicos**. Estes são os profissionais contratados pela organização, à qual representam nos diferentes contextos onde actuam. Estes profissionais não pertencem normalmente às comunidades locais onde a organização trabalha, embora possam ser da região e conheçam, ao mesmo tempo, a língua local. Conhecem bem os objectivos e o projecto da organização e portanto, situam-se mais perto da organização que da comunidade. A motivação destes activistas-técnicos para fazer parte da organização e realizar o trabalho que realizam é uma motivação fundamentalmente económica e profissional embora possam ter ao mesmo tempo sensibilidade específica pelos temas que a organização trabalha e, portanto, estejam motivados a realizar este trabalho pela partilha de objectivos da organização. A respeito da sua capacitação e sensibilização em temas de género, podemos reconhecer que são os activistas da organização que mais formação e capacitação possuem, embora na maioria dos casos esta seja insuficiente para promover acções em prol da igualdade.

Activistas-Voluntários	Activistas-Contratados	Técnicos da Organização
1. Mais perto da comunidade do que da organização (+ tempo nas comunidades)	1. Perto da comunidade e da organização (+/- tempo nas comunidades)	1. Mais perto da organização do que da comunidade (- tempo nas comunidades)
2. Motivação pelo Status social e pelos objectivos da organização	2. Motivação económica e pelos objectivos da organização	2. Motivação económica e profissional e pelos objectivos da organização
3. Fraca capacitação e sensibilização em temas de género	3. Limitada capacitação e sensibilização em temas de género	3. Insuficiente capacitação e sensibilização em temas de género

Em função desta tipologia identificada de “activistas” da organização podemos entender que existem certos limites para a mudança cultural em prol da igualdade no que respeita à função de mediação realizada por eles/as. Esses limites são os que supõe que os que maior formação e sensibilização em temas de género têm (técnicos/as) sejam os que mais longe estão das comunidades (os/as beneficiários/as); e que os que menos capacitação e sensibilização têm (activistas-voluntários) sejam os que mais perto estão das comunidades.

Tendo em conta que as mudanças, tal como analisamos em um capítulo anterior, acontecem de um modo mais eficaz se são produzidas ou geradas desde dentro, as pessoas capacitadas e sensibilizadas “do interior” da comunidade seriam os agentes que melhor poderiam promover essas mudanças. Por isso, em termos gerais, encontramos na fraca ou nula capacitação e sensibilização em temas de género dos activistas-voluntários uma limitação para a mudança em prol da igualdade.

Sobre os líderes (mediadores das comunidades)

A respeito dos que realizam a função de mediação por parte das comunidades, encontramos, como apontamos acima, que a organização utiliza as estruturas de

poder ou hierarquia social existente na comunidade para identificar e implementar sua acção ou projecto. Desde modo, as lideranças são interlocutores directos das organizações e são, as mesmo tempo, os responsáveis da negociação para a identificação do problema e a implementação da sua solução em forma de acções ou projectos.

Entre estas lideranças reconhecemos também uma tipologia específica. Deste modo, podemos encontrar a *líderes institucionais* (representantes do quadro político institucional, funcionários públicos), *líderes comunitários* e *líderes tradicionais*.

Os **líderes institucionais** são aqueles que mais perto estão da organização e mais longe da comunidade (são normalmente funcionários públicos). Estas lideranças não pertencem à comunidade à qual representam institucionalmente e, em muitos casos, desconhecem a língua e as práticas culturais tradicionais da comunidade. O poder ou autoridade destes líderes não é sempre reconhecido pela comunidade local. São, tal como vimos em um dos capítulos anteriores, os menos agarrados à cultura, os menos conservadores e os que mais argumentos legalistas usam e defendem. Desde modo, a lei é para os líderes institucionais mais importante do que a tradição.

Os **líderes comunitários** colocam-se numa situação intermédia entre os líderes institucionais e tradicionais. Normalmente, são reconhecidos pela comunidade local que os mantêm na sua posição por qualidades específicas e reconhecidas socialmente. São pessoas que pertencem à comunidade local ou à região à qual representam, o que determina que conheçam a língua e prática culturais tradicionais próprias da comunidade. São pessoas respeitadas e supõem a ligação entre o “interno” local com o “externo” provincial ou nacional. Neste sentido podemos reconhecer que são interlocutores políticos mais que “culturais” da comunidade, reconhecidos tanto fora como dentro dela. Estes líderes têm uma posição determinante na negociação da identificação dos problemas que trabalhará a organização, assim como na sua implementação.

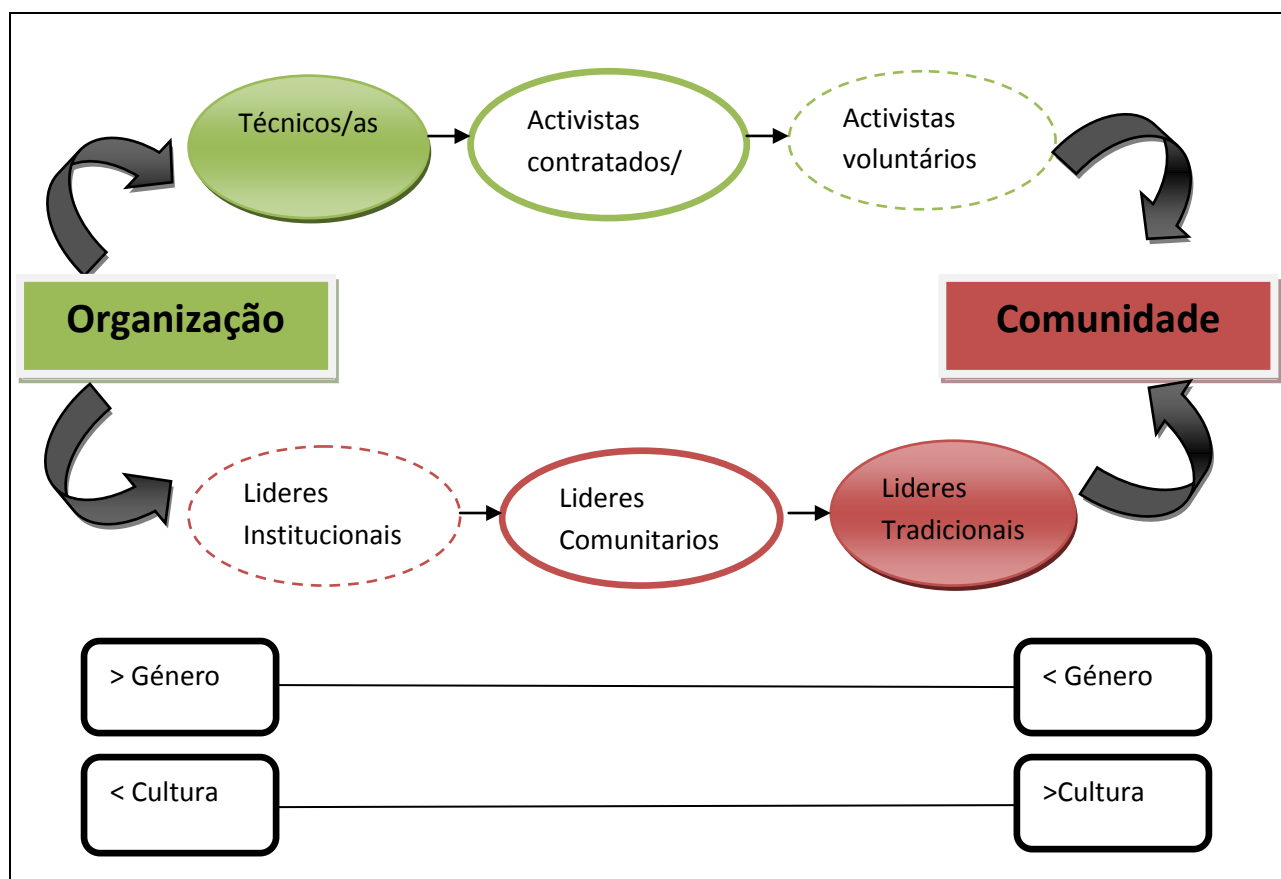
Finalmente, os **líderes tradicionais** (curandeiros/as, régulos, líderes religiosos) que são os representantes da cultura tradicional da comunidade. São representantes culturais mais que políticos e são considerados como os “guardiões da tradição”. O poder (mágico-religioso) e autoridade que possuem é reconhecido localmente, sendo pessoas muito respeitadas e escutadas na comunidade.

Os líderes tradicionais são os que mais longe se encontram da organização, mas são, ao mesmo tempo, os que mais perto estão da comunidade local. A organização tem contactos pontuais com estas lideranças, não acontece o mesmo com os outros líderes (institucionais e comunitários) com quem a organização estabelece relações mais periódicas e estáveis.

Líderes Institucionais (Funcionários Públicos)	Líderes Comunitários	Líderes Tradicionais
1. Mais perto da organização	1. Proximidade semelhante à comunidade e organização	1. Mais perto da comunidade
2. Pouco ou limitado conhecimento da cultura e tradição da comunidade	2. Conhecimento da cultura e tradição da comunidade	2. Os guardiões da tradição.
3. Defendem a lei	3. Defendem a lei e a tradição	3. Defendem a tradição
4. Promovem mudanças culturais	4. Aceitam mudanças culturais limitadas	4. São resistentes às mudanças culturais e da tradição

Da tipologia identificada podemos concluir que os líderes tradicionais são os mais apegados à tradição e os mais resistentes às mudanças culturais. Ao mesmo tempo, são os que mais perto estão da comunidade e mais longe da organização.

Com este resultado concluímos que esta tipologia de mediadores da comunidade supõe um limite à mudança cultural em prol da igualdade porque os que mais perto estão da comunidade (líderes tradicionais) são os actores sociais que menor papel desempenham no trabalho da organização: na identificação do problema, na sensibilização da mensagem e na implementação do projecto. Ao mesmo tempo, verificamos como são os líderes tradicionais, os potenciais actores das mudanças, os que mais longe se encontram da defesa da igualdade de género.



Paralelamente, na identificação do problema e na implementação da “solução” em forma de projectos ou programas da organização encontramos que a participação dos/as beneficiários/as apresenta diferenças significativas. Neste sentido comprovamos como os líderes (especialmente os comunitários) ocupam posições privilegiadas. Além deles, convocam-se assembléias ou reuniões com membros da comunidade que possam reflexionar para a identificação do problema e a apresentação da proposta da organização para superar esse problema (o projecto). Mas comprovamos que essa participação comunitária é desigual.

Os actores sociais mais presentes e ao mesmo tempo os que participam mais activamente, são os homens adultos e velhos. A ausência das mulheres jovens e a presença limitada das mulheres adultas e velhas (participação escassa e passiva determinada pelos condicionantes culturais que limitam sua participação activa frente aos homens) mostra o que já apontávamos: a relação de poder existente nas comunidades entre homens e mulheres, e entre velhos e jovens.

Se as mulheres não participam, ou participam passivamente, na identificação do problema e na implementação do mesmo, os resultados do trabalho da organização vão a estar determinados por esta inequidade na participação.

Se as mulheres, por estarem submetidas a práticas culturais que poderiam ser mudadas, e os/as jovens, por não estar tão agarrados à cultura, são os potenciais agentes de mudança em prol da igualdade de género, porém não participam activamente no trabalho da organização, as limitações para essa mudança são evidentes.

Concluindo, comprovamos como no processo de relação entre as organizações e as comunidades existem limites ou barreiras à mudança cultural em prol da igualdade determinadas pelas características (em termos de *apego à cultura* e de *sensibilização em temas de género*) dos que se constituem como mediadores no processo (activistas e líderes). Comprovamos assim que os mais sensibilizados em temas de género e menos apegados à cultura e a tradição são os que menos poder têm dentro da comunidade para gerar mudanças; porque estão longe dela ou pertencem a outro contexto “externo” (líderes institucionais ou técnicos das organizações) ou porque são grupos submetidos a relações de poder internas (mulheres e jovens).

IV.2.3.4 Lei e Tradição: O argumento dos direitos nas mudanças culturais

No âmbito de Moçambique a lei é muito mais progressista do que a tradição no que respeita às mulheres. Nas próprias comunidades considera-se, de um modo geral, que as leis protegem mais às mulheres do que a tradição. Portanto, a defesa dos interesses das mulheres através de um discurso legalista, dos direitos, supõe para elas uma melhor situação do que a defesa do *culturalismo* ou a tradição. Os que defendem os direitos, deste modo, estão mais perto de defender o bem-estar das mulheres do que os que defendem a tradição.

Na luta pela igualdade de género em Moçambique, a nível dos direitos reconhecidos, pode-se constatar que atingiram-se algumas metas que demonstram avanços. O reconhecimento da CEDAW (1997) ou a *Plataforma de Acção de Beijing* demonstram a predisposição política e o nível de reconhecimento dos direitos das mulheres no governo de Moçambique. Porém, o reconhecimento legal dos direitos das mulheres e do objectivo da igualdade de género apresenta uma grande distância com respeito à sua efectiva aplicação na prática, especialmente no âmbito das comunidades rurais onde o que diz a tradição, através de normas costumeiras, representa um maior imperativo social do que o que diz a lei.

Quais são as causas que explicam essa distância no reconhecimento legal sobre os direitos das mulheres e a sua aplicação nos contextos rurais?

Uma das causas que explica a distância entre o reconhecimento legal e a sua aplicação a nível comunitário rural reside no facto de que nessas comunidades existe um desconhecimento, bastante generalizado, do que supõe a lei e o reconhecimento dos direitos das mulheres:

“Temos direitos que as pessoas não conhecem” (líder institucional, Majune/Niassa).

Neste sentido podemos identificar que nem todos os agentes sociais de uma comunidade rural têm o mesmo conhecimento ou informação sobre as leis e os direitos. Assim, o reduzido número de pessoas que respondem conhecer as leis (perguntamos concretamente pela *lei de família* e a *proposta de lei sobre a violência doméstica*) falam delas com informação básica e superficial. Verificamos assim que, essas pessoas, podem conhecer algumas questões elementares relativas à essa lei, mas desconhecem a maioria do seu conteúdo. A informação que possuem não implica acção ou aplicação da mesma e não supõe obrigatoriedade na prática.

As pessoas que afirmaram conhecer a existência de determinadas leis ou direitos reconhecidos às mulheres actuam perante ela com distância. Trata-se de acordos nacionais ou internacionais que supõem a atenção a demandas exteriores, não locais,

por isso o *comprometimento* e a *aplicação* das leis e os direitos reconhecidos a nível governamental esta limitada.

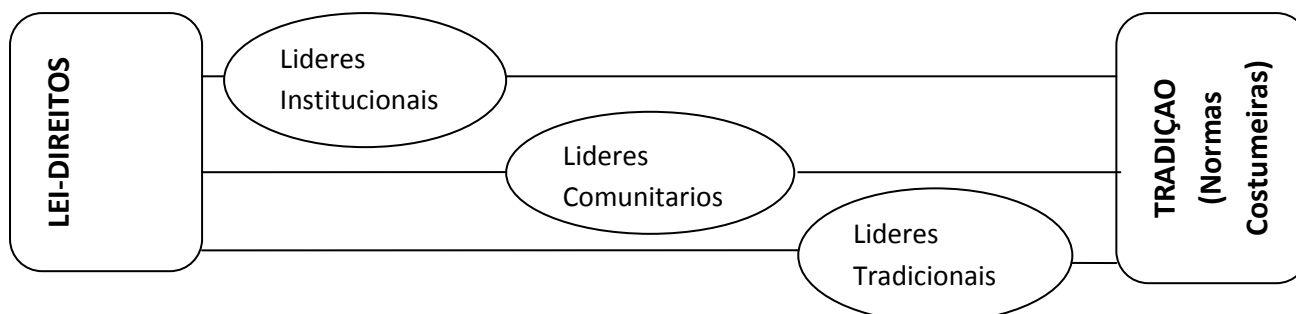
Podemos concluir, portanto, que nas comunidades rurais a lei está longe: primeiro porque não a conhecem ou não possuem informação suficiente; e segundo, porque no caso de conhecer (limitadamente) falam dela com distância, por considerar que representa a uma colectividade social e interesses alheios, estranhos.

Dos resultados da nossa pesquisa podemos afirmar que os que reconhecem saber mais sobre o que diz a lei são os **líderes** (institucionais, comunitários ou tradicionais). Entre eles podemos identificar diferentes graus de conhecimento e envolvimento nos direitos. Neste sentido podemos verificar como os *líderes institucionais* são os mais conhecedores da lei, e ao mesmo tempo, os maiores defensores da mesma: “*A lei tem que se impor à cultura*” (líder institucional). O discurso destes para a mudança cultural normalmente é um discurso legalista que pretende mudanças através da sensibilização social sobre o reconhecimento legal dos direitos das mulheres.

Paralelamente, os *líderes comunitários* situam-se, tal como analisamos acima, numa situação intermédia. Estes conhecem de modo limitado e superficial a existência de leis, mas desconhecem os seus conteúdos. Não utilizam normalmente o argumento “dos direitos” para promover mudanças, embora reconheçam muito positivamente a existência das leis que defendem os direitos das mulheres “*a tradição fica atrasada, a lei acompanha melhor o actual*” (líder comunitário, Chimoio/Manica) “*a lei é boa, esta a nos conduzir por um caminho verdadeiro. Agora estamos a viver de uma forma livre*” (Guro/Manica) e até expressam seu interesse de ter maior conhecimento das mesmas.

No caso dos *líderes tradicionais* podemos reconhecer que são os que menor conhecimento possuem sobre as leis e os direitos das mulheres. Estes líderes não usam o discurso legalista para mudanças na situação e posição das mulheres porque desconhecem esse discurso e porque o consideram próprio de outro contexto social e cultural. O contexto mais próximo destes líderes é o que representa a tradição e as normas costumeiras.

Comprovamos, portanto, a existência de diferentes posições dos líderes em função da sua proximidade ou distância da lei ou tradição (por informação que possuem e por convicção) respectivamente:



Assim, os actores sociais que ficam mais perto da lei e dos direitos (líderes institucionais) são aqueles que, como tínhamos visto em um capítulo anterior, têm menor capacidade de gerar mudanças culturais. Ao mesmo tempo em que os que ficam mais próximos à cultura e tradição (líderes tradicionais) são os agentes estratégicos para promover essas mudanças. São eles os conservadores da cultura e as normas costumeiras e os que, ao mesmo tempo, determinam que o impacto ou a influência das leis e os direitos seja menor.

O escasso conhecimento e convicção sobre as leis que defendem os interesses das mulheres a nível nacional e internacional é evidente quando comprovamos que, normalmente, nas comunidades, entre os argumentos que defendem a mudança cultural em prol da igualdade, não se encontra o discurso/argumento dos direitos das mulheres. O facto de que sejam reconhecidos alguns direitos às mulheres que poderiam condicionar mudanças em práticas culturais ou na tradição que são prejudiciais para as mulheres, não interfere nas dinâmicas locais. O reconhecimento das leis que defendem os direitos das mulheres, não é portanto, motivador ou motor de mudanças em prol da igualdade de género.

O grupo social que mostra menor interesse pelo conhecimento e aplicação da lei são as pessoas velhas. Consideram que a lei é coisa das cidades e dos políticos que os representam, assim como que é coisa de jovens. Assim, afirma um homem velho:

“a lei é para os jovens” (Guro, Manica)

“é muito difícil mudar isso porque ainda os pais estão aí. Só as que vem que vão querer fazer. Os que estudam já não vão querer poligamia” (homem adulto, Cubo/Gaza)

Analisamos em um capítulo anterior que os velhos/as nas comunidades tem poder que condiciona limites às mudanças culturais. Que eles e elas não apresentem aderência ao discurso dos direitos, demonstra que este discurso também não será eficaz para a

mudança cultural se não consegue atrair os velhos nas comunidades, atendendo às relações de poder identificadas como principais barreiras às mudanças.

Um outro aspecto identificado no que respeita à lei e a tradição é que nas comunidades a *coexistência* da lei e a tradição não é conflitiva. De este modo podemos comprovar através do que um homem adulto diz: *“Antes a mulher sofria como um animal, não tinha descanso, mas actualmente tem direitos, tem liberdade, essa mudança é boa”* (Guro/Manica), ao mesmo tempo este mesmo homem considera que a poligamia é uma tradição e que se tivesse que escolher entre levar ao seu filho ou filha à escola escolheria o seu filho.

Manter, ao mesmo tempo, o discurso da lei e da tradição pode parecer não conflitivo, mas de facto o deveria ser, já que a lei supõe a defesa de uma igualdade de género que não acontece verdadeiramente nas práticas tradicionais e normas costumeiras da comunidade. Falamos de uma *coexistência* (existem ao mesmo tempo) não de uma *convivência* (existem com comunicação e interação) que é o que deveria acontecer realmente para que possa ter lugar uma mudança promovida pelos direitos reconhecidos.

Deste modo comprovamos como podem manter o argumento de que as duas coisas (lei e tradição) são importantes e que devem manter-se, embora a lei determine a anulação de uma tradição como no caso da poligamia. A lei de família não reconhece a poligamia, mas nas comunidades consideram que é uma tradição. As pessoas que consideram que a poligamia deve acabar, por qualquer um dos interesses apontados em um dos capítulos anteriores, vão aceitar que é importante esta lei. Mas se a lei está a dizer ou a defender direitos das mulheres que nas comunidades não são bem-vindos, então usarão o discurso da defesa da cultura e a tradição para evitar as mudanças que a lei pode motivar. O uso da lei ou da tradição, portanto, é interessado e oportunista: *“Há muitas coisas que se estragam na nossa vida por causa da lei. Mas também há coisas na tradição que devem ser mudadas, mas não tudo”* (mulher adulta, Cubo/Gaza).

Quem se beneficia das mudanças que a lei promove, defenderão a lei (discurso legalista), ao mesmo tempo, quem não se beneficia com as mudanças da lei não a aceitarão alegando que a tradição deve manter-se porque é a base da identidade do povo (discurso culturalista). Como já vimos acima, os interesses dos que possuem mais poder nas comunidades são mais visíveis e são mais capazes de gerar mudanças, por isso, as mulheres, e especialmente as mulheres jovens, são as que na aplicação ou não das leis que as beneficiam, tem menor poder e, portanto, protagonismo.

Como já vimos, há muitas organizações que pretendem mudanças através da informação legal dos direitos das mulheres. Consideram que a transferência de informação pode motivar uma conscientização ou convicção e que pode ser a base

para a mudança cultural em prol da igualdade. Mas já vimos que a existência de informação por se só não produz mudanças. Primeiro porque a informação sobre as leis não determina a sensibilização; e segundo porque essas leis não atendem aos interesses de quem esta numa situação de poder na comunidade para promover mudanças ou para manter a tradição.

V. CONCLUSÕES

Existe no contexto das organizações que trabalham pelos direitos das mulheres e pela igualdade de género diferenças significativas. Estas diferenças permitem estabelecer uma tipologia básica de organizações que se diferenciam entre aquelas que trabalham nas consequências das desigualdades de género, apoiando às mulheres “vítimas” dessa desigualdade; e as organizações que trabalham para superar as condições que determinam essa a subordinação das mulheres em relação aos homens, desafiando a ordem de género.

Em base a esta tipologia básica podemos reconhecer que nem todas as organizações de mulheres, ou que trabalham para melhorar a situação das mulheres, encontram barreiras culturais na realização do seu trabalho. Só aquelas organizações que desafiam às relações de género estabelecidas culturalmente, encontram barreiras culturais na consecução do seu objectivo da igualdade de género.

Uma análise específica sobre essas barreiras ou interferências culturais que encontram as organizações que trabalham pela igualdade de género oferece algumas chaves para entender as suas dinâmicas.

Se nos detemos a analisar as dinâmicas próprias de determinadas mudanças em práticas culturais e tradicionais das comunidades podemos identificar e entender o quê ou quem motivou essas mudanças e, por que e quem, ao mesmo tempo, determinam a colocação de barreiras às mesmas. Nesse sentido podemos identificar certos actores e argumentos.

Em relação aos *actores* comprovamos como as mudanças nas práticas tradicionais são motivadas pelas pessoas da comunidade que dispõem de maior poder. Na identificação dessas pessoas podemos comprovar que se trata de líderes, homens e mulheres adultas, especialmente idosos/as, das comunidades. Estes grupos sociais encontram-se em relações de poder sobre o resto da comunidade. Estas relações de poder identificadas são: a dos homens sobre as mulheres; a dos velhos sobre os jovens; e a dos líderes sobre o resto da comunidade. Em base a estas relações de poder, determinados actores têm mais poder que outros para motivar a materialização de mudanças culturais ou para deter as iniciativas de mudanças, que chegam das organizações de desenvolvimento, colocando barreiras ou limitações.

Se atendemos a essas barreiras que limitam as mudanças, podemos reconhecer que trata-se de argumentos conservadores. Os *argumentos* que supõem barreiras às mudanças culturais, e concretamente à igualdade de género, são de dois tipos. Em primeiro lugar, o argumento *culturalista*, que é aquele que perante à acção exterior defende a permanência cultural como direito (o direito à diversidade cultural) e

respeito à identidade de um povo. Este argumento culturalista supõe a imobilidade das práticas tradicionais nocivas para as mulheres, assim como os papéis de género estabelecidos culturalmente e que determinam posições desiguais de homens e mulheres nas comunidades. Com este tipo de argumento, em base ao direito à identidade cultural do povo, anulam os direitos individuais das mulheres.

Em segundo lugar, encontramos o argumento *essencialista*, que é aquele que naturaliza a subordinação das mulheres aos homens e que justifica assim a desigualdade de género. Este argumento supõe uma negação à mudança porque não reconhece que as causas que dão origem à desigualdade não são culturais, senão que são naturais e, portanto, não podem ser mudadas. De este modo, a naturalização da desigualdade de género é um argumento que supõe limites à consecução do objectivo da igualdade de género.

As pessoas que têm mais poder na comunidade, tal como identificamos, são as que utilizam estes argumentos culturalistas e essencialistas que determinam as barreiras para a mudança cultural em prol da igualdade de género. Mas é interessante apontar que esses argumentos são oportunistas e arbitrários já que são utilizados quando os interesses das pessoas poderosas nas comunidades assim o exigem.

Na análise das mudanças nas práticas tradicionais da poligamia, do Pita Kufa ou dos Ritos de Iniciação mostra que essas mudanças são produzidas pelos interesses das pessoas que têm maior poder na comunidade. Nesses casos, os argumentos culturalistas e essencialistas são esquecidos ou não são usados para facilitar a mudança que os beneficia. Assim, a poligamia diminui pelos interesses “econômicos” dos homens; o Pita Kufa muda pelo medo dos homens ao HIV/Sida; e os Ritos de Iniciação mudam pelos interesses de líderes institucionais (prevenção do HIV/Sida e escolarização) e líderes tradicionais (comercialização do rito). Em nenhum dos casos encontramos às mulheres como *actores* das mudanças, nem o *argumento* dos direitos das mulheres como motivadores das mudanças.

Neste contexto de actores e argumentos, as mulheres, e especialmente as mulheres jovens, que sofrem simultaneamente as relações de poder dos homens sobre as mulheres e dos velhos sobre os jovens, encontram um espaço limitado para fazer valer os seus interesses e promover mudanças culturais em prol da igualdade.

Mas na análise das barreiras culturais na luta pela igualdade de género encontramos outros agentes que participam na colocação dessas barreiras. Estes agentes são as *organizações* que, com as próprias dinâmicas de acção no contexto da cooperação ao desenvolvimento, colocam (geralmente de modo inconsciente) barreiras à mudança cultural em prol da igualdade de género. Algumas dessas barreiras são, por exemplo, a conceitualização do problema da “desigualdade de género” que nem sempre é

igualmente considerado (como problema) pela própria comunidade; os resultados e os tempos das organizações, que são curtos para motivar mudanças culturais; os agentes das organizações, e especialmente aqueles que se situam em posições estratégicas para a mudança, que são pessoas pouco capacitadas e sensibilizadas em igualdade de género e direitos das mulheres; as mensagens acabadas e legalistas das organizações, que constituem ao mesmo tempo outro limite para as mudanças porque esse tipo de mensagens não consegue provocar transformações sociais; e finalmente o próprio argumento culturalista que mantêm algumas organizações e que supõe respeitar práticas tradicionais das comunidades que são nocivas para as mulheres, pelo facto de considerar que devem respeitar as particularidades das comunidades onde trabalham, para evitar assim ser acusadas de imperialismo cultural.

Sobre o discurso legalista, da defesa dos direitos das mulheres, comprovamos como não é um discurso eficaz na consecução de mudanças culturais. Os direitos das mulheres, ou bem são desconhecidos nas comunidades rurais, ou bem são conhecidos limitadamente e com uma relação de distância. Considera-se geralmente que esses direitos são gerados em outros contextos sócio-culturais alheios e estranhos e são criados para atender as demandas de outras mulheres. A relação das comunidades com os direitos das mulheres é, portanto, de distância, a mesma que determina que as mensagens ou o discurso legalista seja incapaz de gerar mudanças em prol da igualdade de género.

Ao mesmo tempo as desigualdades de género são maiores no âmbito das oportunidades do que no âmbito dos direitos. Neste sentido é importante salientar que os direitos reconhecidos só serão desfrutados se existe a “oportunidade” de aceder a eles. Essa oportunidade é condicionada pela cultura não pela lei. A lei determina os direitos, mas a cultura determina as oportunidades. Trabalhar só nos direitos das mulheres (lei) e esquecer ou deixar de lado as oportunidades (cultura) condiciona o sucesso das acções das organizações.

Alguns actores chave na relação entre as organizações e as comunidades são os que mediam entre ambas. No caso das organizações seriam os “técnicos/as ou activistas”, e no caso das comunidades seriam determinados líderes comunitários e tradicionais. Uns e outros ocupam posições estratégicas e determinantes na consecução dos objectivos da igualdade de género da organização, portanto, suas posições, convicções e argumentos são também determinantes nos resultados finais. Neste sentido é de salientar que as posições destes mediadores em relação à cultura (conservadores) e com respeito à igualdade de género (escassa sensibilização) supõem um limite para a mudança cultural em prol da igualdade de género.

As mudanças culturais são possíveis, assim o demonstram alguns exemplos nas comunidades, mas ao mesmo tempo são interessadas, só se produzem se são interessantes para quem tem o poder de gerá-las ou aceitá-las. Em caso contrário colocam resistências com argumentos essencialistas ou culturalistas que supõem barreiras a essa mudança. Por isso, encontramos que existem mais resistências ou barreiras a uma mudança em prol da igualdade de género que a uma mudança em prol da saúde e o bem-estar dos homens adultos da comunidade.

Começamos este estudo com o debate teórico sobre a relação de conflito entre os direitos colectivos (o direito à diversidade cultural) e os direitos individuais (direitos das mulheres, direito à igualdade de género). Um debate que apresenta especial interesse num estudo como o nosso que questiona a relação tensa entre a luta pela igualdade de género e a defesa de alguns actores das comunidades à preservação da sua cultura e tradição. Depois de realizar o nosso estudo podemos concluir que o argumento da preservação da cultura como identidade de um povo (direitos colectivos) só é utilizado quando quem possui o poder de colocar resistências ou promover mudanças vêem ameaçadas com essas mudanças as suas posições.

A defesa dos direitos das mulheres (direitos individuais) não é incompatível com os direitos culturais dos povos, senão com os interesses de aqueles que se beneficiam do sistema cultural patriarcal.

VI. RECOMENDAÇÕES PARA A SUPERAÇÃO DAS BARREIRAS CULTURAIS EM PROL DA IGUALDADE DE GÉNERO

Em base aos resultados obtidos na análise do problema e das estratégias usadas pelas organizações para superar as barreiras culturais podemos apresentar as seguintes experiências positivas e recomendações:

1. Sensibilização/Capacitação das lideranças nas comunidades em igualdade de género

Tal como apresentamos no capítulo da análise dos resultados os líderes comunitários tradicionais (régulos e curandeiros) têm um papel determinante na conservação da cultura e a tradição. Eles e elas, normalmente têm opiniões conservadoras a respeito da mudança cultural e especificamente no que respeita à mudança nos papéis de género. Os/as líderes tradicionais são conhecidos normalmente como os “guardiões da tradição”, os que conhecem e mantêm a tradição, e em base a essa função social representam a identidade tradicional da comunidade.

A mesma coisa acontece com as pessoas de idade mais avançada nas comunidades, os/as idosos/as. Estas pessoas viveram um processo de inculturação longo e intenso no decorrer da sua vida e, portanto, são as pessoas com maior educação tradicional e mais tradicionalistas. Essas pessoas não tiveram acesso a uma educação alternativa, o que de certo modo contribui para que olhem para esta forma de educação como a melhor e aquela que tem ser continuada pelos seus/suas filhos/as. As pessoas idosas nas comunidades, nas suas funções de pais, mães, avós, sogras e sogros fornecem os seus conhecimentos e valores tradicionais às camadas mais jovens através de processos de educação não formal e em base as relações de poder exercidas pelos idosos/as aos jovens.

Líderes tradicionais e os idosos/as nas comunidades, são normalmente os que apresentam posições mais agarradas à cultura e a tradição, são portanto, mais conservadores e resistentes perante possíveis mudanças culturais. Estas posturas reacionárias, especialmente dos líderes, muitas vezes constituem o primeiro obstáculo para a organização, que deve convencer os líderes da importância e necessidade, pelo bem-estar da comunidade, da intervenção através das suas iniciativas.

Em relação à formação ou/e sensibilização destes actores sociais sobre a equidade e igualdade de género, e particularmente sobre os direitos das mulheres, verificamos que é muito fraca. Normalmente mantêm estereótipos de género que determinam a posição e condição das mulheres nas comunidades em base ao respeito à tradição (culturalismo) ou em base à sua consideração de que as diferenças biológicas

determinam os papéis que homens e mulheres assumem e deveriam continuar a assumir nas comunidades (naturalização). O *culturalismo* ou a *naturalização* dos papéis de género determinam os argumentos dos líderes tradicionais e as pessoas mais idosas/os das comunidades.

Estes argumentos, tal como comprovamos no capítulo da análise, constituem a principal barreira à mudança cultural em prol da igualdade de género, portanto, trabalhar no sentido de transformar esses argumentos, considerações ou convicções pode determinar melhores resultados na superação das barreiras culturais para a igualdade de género. Consideramos assim que a sensibilização ou formação de líderes tradicionais e idosos/as na superação de estereótipos de género pode determinar uma reflexão sobre a construção da desigualdade de género e, portanto, sua superação.

Algumas organizações demonstram como o uso desta estratégia traz resultados eficazes. Em seguida apresentamos alguns exemplos de organizações que mostram esta afirmação:

Organização internacional que trabalha na área de Educação em Moçambique

Na região norte do país, a prática tradicional dos *Ritos de Iniciação* (RI) é mantida de modo generalizado. Os rapazes e as raparigas numa idade compreendida entre os 7 e os 11 anos são enviados aos ritos de iniciação pelo agregado familiar. Esta idade varia de região para região do país, e dentro de cada região também tem a sua variação de acordo com as dinâmicas locais e as pessoas responsáveis pelos RI.

Nestes espaços aprendem determinados valores e práticas tradicionais que determinam os papéis que homens e mulheres devem cumprir na sociedade. São, portanto, espaços de inculturação com impacto forte na configuração dos papéis de género.

Depois de realizar um diagnóstico sobre as causas que condicionam o menor acesso das raparigas à escola, assim como a vulnerabilidade destas perante DTS e especialmente o HIV/Sida, se constatou que os processos de inculturação tradicionais (neste caso concreto nos RI) tinham forte impacto na construção dos papéis e relações de género. Foi comprovado que as opiniões e valores destes líderes tradicionais a respeito dos papéis de género eram reproduzidos no espaço de inculturação que supõem os ritos de iniciação.

Depois de encontrar esta relação causal consideraram a proposta de trabalhar sobre esses processos de inculturação através do trabalho de formação e sensibilização das lideranças tradicionais envolvidas nos Ritos de Iniciação. A actividade proposta para alcançar o objectivo foi a promoção de cursos de formação e sensibilização de

madrinhas²³ e padrinhos²⁴ (*Ngalibas e Nakangas*) em género e saúde sexual e reprodutiva.

A actividade foi desenvolvida através de sessões de capacitação implementadas nas áreas rurais onde os RI são praticados com mais frequência. Para participar nos cursos foram convidadas madrinhas e padrinhos e segundo confirmaram os facilitadores, a participação foi alta e satisfatória.

Os facilitadores, conhecedores da língua local, conseguiram transmitir não só conhecimentos através da informação fornecida sobre género e saúde sexual e reprodutiva, mas também ao mesmo tempo, sensibilidade sobre a igualdade de género²⁵.

O efeito destas capacitações sobre os/as participantes teria uma réplica sobre os futuros iniciados/as que seriam formados através dos RI. A reprodução dos estereótipos de género dos padrinhos e das madrinhas sobre os iniciados/as nos Ritos pode ser interrompida assim pela mudança de convicções destes responsáveis da educação no ritual. Os argumentos *naturalistas* e *culturalistas* dos padrinhos e das madrinhas perdem força com a sensibilização e o efeito sobre os/as iniciados/as resulta positivo.

Uma organização local que trabalha na área de Saúde Sexual e Reprodutiva em Moçambique

Uma actividade comum à maioria das organizações é o trabalho de sensibilização e capacitação. Na área de saúde sexual e reprodutiva, e mais concretamente na prevenção do HIV/Sida, este trabalho é normalmente prioritário.

A prática tradicional do *Pita Kufa* é mantida com força no âmbito rural e com menos incidência no âmbito urbano, na região centro do país²⁶. Esta prática consiste na purificação da viúva, e supõe que ela tenha uma relação sexual ritual com um familiar varão do seu falecido marido (normalmente um irmão dele). Esta relação sexual supõe um risco para os parceiros porque é realizada sem uso de nenhuma medida de protecção perante às DTS ou HIV/Sida. O uso do preservativo é considerado inoportuno porque as pessoas envolvidas no rito acreditam que a purificação só é realizada através do contacto dos corpos e fluidos na relação sexual. Sendo assim, a prática tradicional coloca numa situação de vulnerabilidade perante o HIV/Sida aos parceiros envolvidos no ritual.

²³ Madrinhas: são as responsáveis dos ritos de iniciação das raparigas

²⁴ Padrinhos: são os responsáveis dos ritos de iniciação dos rapazes

²⁵ Neste sentido reconhecem-se limitações nas capacitações pelo facto de que os facilitadores tinham uma formação insuficiente na área de género.

²⁶ Na zona sul do país a prática tradicional do Pita Kufa (sena) recebe o nome de Kutchinga (changana)

As pessoas responsáveis pela manutenção do ritual do *Pita Kufa*, são normalmente curandeiros ou curandeiras das comunidades e é reforçada pelas pessoas idosas/os das famílias, que são as que muitas vezes tomam iniciativas para a realização do Pita Kufa. Eles e elas mantêm a convicção de que o ritual de purificação é necessário, e transmitem esta prática à comunidade envolvida de um poder mágico-religioso determinante. O medo das pessoas envolvidas no rito tem seu efeito na adesão a prática.

A organização, com conhecimento desta situação, propõe a estratégia de oferecer formação e sensibilização na área de saúde sexual e reprodutiva a curandeiros e curandeiras, responsáveis pela manutenção e reprodução da prática. O resultado desta formação realizada normalmente através de estratégias informais de contacto contínuo e conversa entre activistas da organização e curandeiros/as, tem seu efeito na mudança de convicções dos/as mesmos/as.

Estes, no momento em que reconhecem que a prática tradicional é perigosa para a saúde dos participantes no rito, propõem uma mudança na tradição que seja benéfica para a comunidade. A mudança promovida pelos que têm o poder de facilitá-la (neste caso curandeiros/as), consistiu no uso de um medicamento tradicional que substituiria à relação sexual ritual mantida no *Pita Kufa*. Este medicamento tradicional seria proporcionado pelos curandeiros/as e consumido pelos membros do agregado familiar. Os resultados desta mudança promovida pela mudança dos próprios curandeiros/as, através da sensibilização e formação, supõem uma diminuição no risco dos participantes do ritual de se contagiar do HIV/Sida.

Neste caso, a prática tradicional do *Pita Kufa* não é abolida, mas é modificada com benefícios para homens e mulheres. Mantêm-se a tradição através do ritual da purificação da viúva, mas são modificados aqueles elementos que o faziam insustentável e perigoso. Como já vimos é muito difícil mudar a tradição, mas não reduzir o efeito negativo da mesma.

Uma organização internacional que trabalha na área de saúde sexual e reprodutiva em Moçambique

Depois de verificar a fraca adesão das raparigas ao activismo de um programa de saúde sexual e reprodutiva, realizou-se um estudo-diagnóstico que permitiu conhecer as causas que condicionam este desequilíbrio na participação. Os resultados demonstram que uma das causas identificadas tem a ver com o fraco apoio dado pelos pais às suas filhas para o acesso e retenção no programa. *"It's important to emphasize that it's the father figure who appears most often as a difficult factor in the girl's participation"*

Um dos argumentos utilizados pelos pais para limitar a participação das suas filhas é aquele que considera à mulher numa posição passiva perante o assunto do sexo. A norma tradicional da virgindade da mulher determina que esta não tenha fácil acesso à informação sobre sexo. Existe a idéia generalizada de que as mulheres honestas são aquelas que não sabem de sexo. Os pais temem que suas filhas, ao adquirir conhecimento sobre o seu próprio corpo e a sexualidade, iniciem suas relações sexuais. Os pais e mães apoiam mais aos filhos porque consideram eles mais activos e determinantes no que tem a ver com o sexo e a sexualidade, já que nos homens é uma dimensão básica na consideração social da masculinidade. *“these girls are talking about issues involving sexuality, territory that is socially more permissible for men (...) is bad to talk about sex (...) If it were another theme, there would probably be smaller barriers”*.

Uma vez são reconhecidos estes condicionalismos, a organização decide realizar sessões de formação e sensibilização de pais de futuras activistas. A formação que recebem estes pais determina que estes entendam que a saúde das suas filhas está em risco se desconhecem as informações que vão ganhar com a participação no programa. As barreiras culturais colocadas pelos pais às suas filhas são superadas pela aquisição de conhecimentos e sensibilidade sobre a vulnerabilidade das mulheres perante o HIV/Sida e outras DTS.

A outra vantagem da sensibilização de pais e mães é a oportunidade de desconstruir alguns mitos em relação a sua própria sexualidade e dos seus filhos/as. Nasce daí um sentimento de satisfação pelo facto de ter alguém em casa, que possa falar abertamente para os seus filhos/as mais novos sobre a sexualidade, um assunto que os pais e mães não conseguem abordar. Mas as filhas activistas conseguem abordar às suas irmãs e expandir para as suas vizinhas, amigas e colegas.

A formação e sensibilização de pais têm seu efeito na decisão de apoio às suas filhas para a participação no programa, mostrando-se a eficácia da actividade no aumento de raparigas produzido depois das sensibilizações com pais. *“Parental participation in this process has been shown to be important, as they are influential in decisions about their daughters’ activities”*.

Estas três experiências referidas à estratégia de aumentar a sensibilidade e formação das pessoas que representam a tradição (lideres tradicionais e idosos/as), e que exercem o seu poder e influência para mantê-la, demonstram que as barreiras culturais podem ser superadas aumentando a eficácia nos programas de desenvolvimento em prol da igualdade de género.

2. Líderes comunitários e tradicionais como mediadores entre o trabalho e os objectivos da organização e a comunidade

No ponto anterior falamos dos líderes tradicionais como conservadores e reprodutores de cultura através dos seus próprios valores. Comprovamos como, ao mesmo tempo, os líderes tradicionais, especialmente no âmbito rural, ostentam um poder determinante sobre as comunidades. Este poder, reconhecido socialmente e com certo componente mágico-religioso, é exercido sobre a comunidade com forte impacto e é usado para manter e reproduzir as práticas tradicionais que, desde uma perspectiva de género, podem ser prejudiciais para as mulheres.

As organizações, conhecedoras desta relação de poder entre líderes e comunidades, apresentam estratégias de acção que aumentam a eficácia dos seus projectos. Uma delas é usar a estrutura de poder e influenciá-la para transmitir mensagens de mudança cultural em prol da igualdade de género. Isso significa trabalhar junto com os líderes, fazer que eles façam parte dos objectivos da organização e participem como activistas da mensagem da igualdade de género promovida pela organização. Colocar os líderes tradicionais como aliados da organização, através da estratégia de participação no activismo, supõe respeitar os canais tradicionais ou locais usados para a manutenção da cultura, neste caso para promover a mudança cultural em prol da igualdade. Aproveita-se assim a influência dos líderes para transmitir a mensagem da organização que converte-se assim também na mensagem do próprio líder da comunidade. Deste modo, a mensagem da igualdade de género já não é alheia ou externa, senão que converte-se, através desta estratégia, numa mensagem interna.

No capítulo anterior falamos da sensibilização das pessoas com poder de reprodução da cultura, neste capítulo falamos de uma estratégia que pode ser complementar à anterior. Significaria dar um passo a mais com as pessoas envolvidas. Portanto, não só trabalhar na sensibilização de líderes tradicionais e idosos/as nas comunidades onde a organização actua, senão também atrair eles e elas aos objectivos da organização para trabalhar conjuntamente. Que os/as líderes não só sejam sensibilizados na mensagem da igualdade de género senão que, além disso, sejam promotores ou activistas nas suas comunidades para sua difusão.

Apresenta-se em seguida experiências de duas organizações que verificam o impacto positivo desta estratégia:

Organização local de desenvolvimento na área da educação em Moçambique

A organização que trabalha na área da educação tem como objectivo melhorar o acesso e a retenção da rapariga na escola. Para atingir este objectivo realiza um diagnóstico da situação que levanta as dificuldades ou obstáculos que a rapariga encontra no seu processo de escolarização. Uma vez reconhecidos os factores sócio-culturais que causam o problema, desenham uma estratégia, aplicada através do projecto, que verifica a sua eficácia nos resultados obtidos.

Uma das barreiras sócio-culturais para a inserção da rapariga na escola tem a ver com o papel tradicional de género que ela desempenha na comunidade, e especialmente no âmbito doméstico. Elas educam-se para ser mães e esposas e desde o seu nascimento projecta-se a expectativa de que alcancem esses papéis sociais. Para os encarregados de educação, que ela consiga a inserção na educação não é tão importante quanto que consiga ser boa mãe e esposa, por isso, não apoiam o acesso ou a retenção da rapariga na escola.

Os papéis de género são mantidos e reproduzidos na comunidade através dos processos de inculturação que são fortes e determinantes. Nesses processos de inculturação existem determinados actores sociais que com o poder que ostentam (líderes e idosos/as) impedem mudanças na reprodução cultural, neste caso na reprodução dos papéis de género.

Depois de realizar um diagnóstico na comunidade, a organização reconhece as causas que determinam a fraca escolarização das raparigas, e desenha estratégias para combater essas causas. Se os líderes são as pessoas que mais poder têm nos processos de reprodução cultural através da inculturação dos jovens, eles também poderiam constituir a oportunidade para a mudança cultural em prol da igualdade. Por isso, a organização decide trabalhar com eles e elas através da estratégia que supõe convidar-lhes a participar nos objectivos da organização.

A organização, neste caso, convida líderes tradicionais e comunitários, assim como a encarregados de educação, a participar de uma estrutura de controle e sensibilização: os *Conselhos de Escola*. A organização promove a existência deste tipo de Conselhos com três objectivos principais:

Primeiro, como órgão que sensibilize os pais e mães (ou encarregados de educação) através do trabalho comunitário activista para promover o acesso da rapariga a escola. Os líderes tradicionais sensibilizados e formando parte como activistas dos objectivos da organização, neste caso “o acesso e retenção da rapariga na escola” conseguem maior impacto na transmissão da mensagem que os activistas próprios da organização. Que os activistas sejam membros da comunidade facilita a transmissão e a adesão à

mensagem, e se, além disso, eles e elas são pessoas com poder de mudanças nas suas comunidades o impacto do trabalho será ainda maior e melhor. Neste caso, tal como verificamos, os líderes tradicionais apropriam-se do objectivo e do discurso da organização e, portanto, o transmitem como se fosse próprio. A comunidade não recebe uma mensagem externa senão uma mensagem que chega de dentro e, ao mesmo tempo, de uma pessoa que merece respeito e atenção. Nesse sentido é interessante verificar o cartaz colocado na comunidade onde diz “Mlekene Musikana a Mfunze²⁷” que demonstra a adesão das lideranças locais à mensagem que traz a organização.

Os líderes-activistas realizam um trabalho de sensibilização contínua com os encarregados de educação para que considerem a importância de levar às suas filhas à escola. Trata-se de um trabalho contínuo dos líderes e outros membros do Conselho da Escola nas comunidades, que assumem o objectivo da organização e dos líderes-activistas com uma mistura de ordem e convicção nas acções que realizam.

Segundo, como mecanismo de controle para monitorar o desempenho das raparigas na escola e evitar as desistências ou abandonos das mesmas. Os líderes-activistas dos Conselhos de Escola são também responsáveis pela retenção da rapariga na escola. Estes líderes controlam através da sua própria posição na comunidade (como líder) e a sua posição como membro do Conselho da Escola, que não aconteçam casos de abandono ou desistência entre as raparigas. Trata-se, neste caso, de um controle contínuo porque o líder vive na comunidade e conhece os encarregados de educação das raparigas, assim como os professores. O controle exercido pelos líderes nos Conselhos de Escola demonstra ser muito mais efectivo para este segundo objectivo da organização que o controle exercido por membros da própria organização, externo e sem autoridade na comunidade para promover mudanças em prol da igualdade.

Terceiro como um órgão que controla o comportamento dos professores, desde a apresentação do seu vestuário, a sua conduta cívica, a frequência na sala de aulas ou seu comportamento com as raparigas. Isto ajuda muito na redução de professores que apresentavam-se embriagados nas salas de aulas e que abusam sexualmente das raparigas. Porque, tal como afirmaram, o controle exercido pela direcção distrital era moroso e levava muito tempo.

²⁷ Língua Sena, em português significa: *deixa a rapariga ir à escola*.

Organização local de desenvolvimento na área de Saúde Sexual e Reprodutiva (HIV/Sida) em Moçambique

O objectivo da organização é reduzir a risco de contrair HIV/Sida e, portanto, reduzir a prevalência do vírus e a doença. Os dados apresentam uma maior prevalência e uma maior vulnerabilidade das mulheres perante o HIV/Sida e, portanto, a organização decide trabalhar no sentido de diminuir essa vulnerabilidade através de acções específicas.

Na identificação das causas que determinam a maior vulnerabilidade das mulheres ao HIV/Sida encontram as relações de género desiguais. Essas relações de género na área da sexualidade determinam o poder do homem sobre a sexualidade e o corpo da mulher. Este controle ou poder dos homens sobre as mulheres supõe que sensibilizar às mulheres para o uso do preservativo não seja eficaz porque, tal como verificaram, mesmo além de ter informação sobre as formas de transmissão do HIV/Sida, e aliás, mesmo que tivessem à sua disposição preservativos, a falta de poder para negociar as relações sexuais com os seus parceiros determinavam o não uso de protecção. A organização comprova como elas têm informação e têm acesso aos preservativos, mas não têm o poder de negociação sobre as relações sexuais com os seus parceiros e, especialmente sobre o uso de medidas de protecção. A vulnerabilidade das mulheres deve-se, portanto, às relações de género desiguais.

Depois do diagnóstico do problema realizado, a organização decide utilizar uma estratégia para a superação da barreira cultural colocada pelo argumento mantido pela comunidade (homens e mulheres) sobre a relação género e sexualidade. Neste caso convida os líderes tradicionais a fazer parte do projecto como activistas. Estes, depois de uma sensibilização mantida pela organização, apropriam-se do objectivo e a mensagem, e o transmitem à comunidade com os mesmos canais de comunicação usados para outras questões comunitárias. Os líderes-activistas, sensibilizados e convencidos, conseguem um impacto na comunidade maior que outros activistas externos. São os próprios líderes que, convencidos ou sensibilizados da necessidade de se prevenir do HIV/Sida nas relações sexuais, promovem o uso do preservativo através de palestras comunitárias e são ouvidos e respeitados pela comunidade como lideranças. Além disso, eles, como homens-modelo nas comunidades, incentivam a outros homens a seguir o seu exemplo.

Os homens das comunidades onde a organização trabalha entendem a mensagem dos líderes e assumem o uso do preservativo como prática comum nas suas relações sexuais. As mulheres não ganham poder com esta estratégia das organizações, mas pelo menos conseguem reduzir o seu risco de contaminação do HIV/Sida porque os seus parceiros já estão conscientes da importância do seu uso. Devemos ter em conta

que o objectivo da organização não era aumentar o poder de negociação das mulheres ou a sua autonomia, senão diminuir a sua vulnerabilidade perante o HIV/Sida através do uso do preservativo.

Rede de organizações de mulheres de base em Kénia

Em muitas sociedades africanas o direito ao uso e controle da terra está nas mãos dos homens. Embora a legislação normalmente assegure iguais direitos a homens e mulheres, a linhagem patrilinear na transmissão de bens exclui às mulheres do controle da terra e dificultam, portanto, a implementação desse direito.

Os matrimónios polígamos são, ao mesmo tempo, uma prática tradicional que coloca numa situação de vulnerabilidade às mulheres esposas no momento do falecimento do marido, especialmente em sociedades patrilineares onde os bens ficam sob o poder da família do marido. Neste contexto as mulheres viúvas encontram-se desprotegidas quando a família do falecido marido deixam-a sem direito à terra. Sobre estas questões encontramos que em África existem muitas organizações que trabalham com o objectivo de promover e aplicar o direito das mulheres à terra.

Esta é uma rede de organizações de base de mulheres em Kénia. O movimento tem como objectivo atender as necessidades das mulheres e especialmente defender e proteger os direitos das mulheres à terra.

Uma das iniciativas desenvolvidas pela organização para atingir os seus objectivos é o programa “Watch-dog Groups”. Esta iniciativa consiste numa rede de activistas e controladores dos direitos humanos, que constituem grupos de vigilância nas comunidades. Estes grupos de activistas-vigilantes estão divididos em dois sub-grupos: Os *Watchdogs* e os *Ombudsmen*. Os primeiros (*watchdogs*) são pessoas das comunidades formadas em direitos humanos que actuam como para-legais. Estes trabalham na sua zona e controlam ou monitoram os casos de violação dos direitos das mulheres com respeito aos direitos à terra, mediando nos casos de conflito. Os segundos (*Homebusment*) tem mais responsabilidade que os primeiros, são pessoas escolhidas das comunidades pela sua influência ou poder, o que em muitos casos significa que são líderes comunitários e/ou tradicionais. Estes vigilantes supervisionam o trabalho dos *watchdogs*, sensibilizam às comunidades na área de direitos humanos e trabalham com estruturas administrativas. Estes líderes-activistas conseguem que um problema detectado pela organização nas comunidades rurais que tenha a ver com a desprotecção das viúvas e os seus filhos, com respeito à negação do direito a herdar as terras dos maridos falecidos, seja trabalhado com a abordagem dos direitos humanos. Os direitos das mulheres são defendidos pelos próprios líderes-activistas e o seu impacto visualiza-se numa maior informação e protecção legal das mulheres.

Neste caso, tal como vimos nos outros, os líderes tradicionais convertem-se em activistas dos direitos humanos com a função específica de promover a mensagem através de mecanismos de controle e vigilância que são os próprios da sua condição de líder na comunidade.

As experiências apresentadas mostram que atrair às lideranças como aliados ou/e activistas para a mudança cultural em prol da igualdade pode tornar-se uma estratégia eficaz.

3. Desconstrução das masculinidades

A identidade de género (masculina e feminina) refere-se às características sociais e culturais que cada sociedade atribui a homens e a mulheres a partir das suas diferenças biológicas. Entendemos por masculinidade aqueles valores, comportamentos e responsabilidades atribuídas social e culturalmente aos homens. Essa masculinidade que determina as relações de género (relações homens-mulheres) é reproduzida através de diferentes canais de educação ou socialização. Assim, os rapazes formam-se como homens com a aprendizagem dessa identidade masculina.

Se analisarmos os conteúdos dessa masculinidade comprovamos que são potencializados valores como: o poder, a força, a violência ou a promiscuidade sexual. Ao mesmo tempo comprovamos como estes valores, nas relações de género, podem reproduzir a desigualdade entre homens e mulheres. Que o homem, em base a essa masculinidade, construída e reproduzida culturalmente, ocupe determinadas posições de poder com respeito à mulher condiciona a vulnerabilidade em relação à violência ou ao HIV/Sida.

Segundo algumas autoras (Soetan, 2001; Chitsike, 1995; Mukhopadhyay, 1995) a masculinidade construída na base dos valores tradicionais influenciam negativamente na vida das mulheres.

Trabalhar no sentido de mudar essa masculinidade que determina a subordinação das mulheres pode ser, portanto, uma estratégia interessante para superar a desigualdade de género.

Organização local de desenvolvimento na área de Saúde Sexual e Reprodutiva (HIV/Sida) em Moçambique

O objectivo principal da organização é reduzir a prevalência do HIV/Sida numa comunidade concreta. Para isso, uma das actividades desenvolvidas é a sensibilização de homens e mulheres sexualmente activos. Depois de identificar que em muitos casos a contaminação pelo vírus tem a ver com a recusa dos homens a utilizar o preservativo, propõe um trabalho específico com eles:

“Em privado, em particular, muitos homens usam a violência física, pressão económica ou social para insistir em ter relações sexuais sem o uso do preservativo e no seu direito de manter relações sexuais tantas vezes quanto quiserem com tantas mulheres que desejam. Como consequência muitas mulheres, e as raparigas em particular, tem poucas possibilidades de se protegerem do HIV e outras infecções de transmissão sexual”.

As causas identificadas pela organização como determinantes à recusa dos homens ao uso do preservativo têm a ver com os valores e papéis outorgados a estes na construção social e cultural do seu sexo, sua masculinidade. Em função destes valores eles são os que têm o poder sobre a mulher e são, ao mesmo tempo, os que “têm direito” a decidir sobre o sexo e o corpo da mulher que, no caso de ser sua esposa, lhes pertence. Estes valores associados à masculinidade são identificados pela organização como principal barreira cultural para a luta pela redução do risco perante o HIV/Sida nas mulheres. Em base a esta identificação da barreira, a organização decide trabalhar sobre a desconstrução dessa masculinidade com o objectivo de transformar esses valores por outros valores mais afins à igualdade de género e, portanto, à saúde sexual e reprodutiva das mulheres.

“Dada a influência e o poder que os homens exercem sobre as mulheres e porque o comportamento sexual destes tem impacto directo na infecção das mulheres pelo HIV, os homens tem de estar no centro das actividades contra o HIV e SIDA”

“Mudanças no comportamento dos homens tem maior impacto sobre o HIV e SIDA do que mudanças no comportamento das mulheres”

Algumas mensagens transmitidas pela organização são, por exemplo:

“Mantenha apenas uma parceira sexual e seja fiel. Isso assegura (...) mais tempo para se dedicar a actividades produtivas e maior probabilidades de se tornar um homem de sucesso”

O trabalho da organização pretende uma mudança nos valores outorgados social e culturalmente aos homens que são prejudiciais para a transmissão do HIV. Não propõe

uma mudança significativa nas relações de poder entre homens e mulheres, só algumas mudanças determinantes para a redução da contaminação pelo HIV. A mensagem principal transmitida pela organização é que os homens não vão deixar de serem homens pelo facto de reduzir a pressão e o controle sobre a sexualidade das mulheres. A construção de relações sexuais (não de género) mais igualitárias e respeitadas pode melhorar a vida dos homens ao mesmo tempo que melhora a vida das mulheres.

Com a mensagem da organização eles entendem os benefícios que ganham com a mudança, são convencidos da necessidade e a conveniência dessa transformação e, portanto, determinam pela sua própria vontade que essa mudança aconteça.

O que aqui chamamos como desconstrução das masculinidades, que quer dizer uma transformação de determinados valores associados ao facto de ser homem, é trabalhado pela organização através de várias actividades de sensibilização.

Fazem a formação de activistas nas comunidades em matéria de HIV/SIDA que contam também com a participação dos líderes comunitários. Ao mesmo tempo, realizam-se debates e encontros com homens de diferentes faixas etárias. Uma outra actividade paralela são os cuidados domiciliários, que são usados para incentivar os homens a apoiarem as mulheres nas tarefas domésticas, que são consideradas tradicionalmente e culturalmente como tarefas das mulheres. Usam como estratégias para manter essas actividades sustentáveis os jogos de *Tchúva*, jogos de futebol, que servem para o entretenimento, assim como para fomentar a discussão sobre o HIV-SIDA.

Além disso, a organização tenta incorporar o uso do preservativo como um elemento da masculinidade. Os homens começam a valorizar positivamente o preservativo porque o usam como signo de que são sexualmente activos: um homem com preservativo é um homem que tem relações sexuais. O valor dado ao preservativo como indicador da actividade sexual do homem não supõe muitas mudanças no valor do sexo outorgado culturalmente aos homens, mas supõe a incorporação de um elemento (neste caso o preservativo) que tem um impacto muito positivo na saúde sexual e reprodutiva das mulheres.

O trabalho da organização com homens tem suas consequências indirectas na redução do HIV/Sida das mulheres. A barreira cultural identificada pela organização (a masculinidade) é superada através de um trabalho sobre a mudança ou desconstrução dos valores associados à masculinidade. A estratégia da organização é clara, se a barreira é uma masculinidade opressora, construída a base de valores que oprimem à mulher, então devemos trabalhar com a masculinidade.

Uma organização que trabalha pela igualdade de género em Brasil

É uma organização brasileira que tem o objectivo de construir relações mais equitativas entre homens e mulheres.

Vale a pena destacar o trabalho do *Programa H*, apesar do trabalho da organização como um todo estar virado para melhoria do bem-estar das mulheres através da desconstrução da masculinidade. Este programa essencialmente procura construir novos valores masculinos que não oprimam às mulheres através de reflexões sobre o impacto negativo da masculinidade tradicional. Esse processo de desconstrução é realizado através de: oficinas educativas ou campanhas *de estilo de vida*, e produção de material educativo que mostra as relações desiguais entre homens e mulheres através da perspectiva da masculinidade tradicional. Desta forma os jovens conseguem reflectir sobre o modelo de masculinidade que vivem e o como este prejudica as mulheres.

Esse programa tem sido utilizado nos trabalhos de prevenção da SIDA, através do envolvimento dos homens, assim como também em programas de redução da violência de género e promoção de equidade de género.

Rede de organizações de homens contra a violência de género em Nicarágua

Trata-se de uma organização formada por homens preocupados pela violência de intra-familiar em Nicarágua.

A organização é uma rede de organizações locais que trabalham em diferentes regiões do país. Sua ação centra-se na sensibilização e capacitação dos homens sobre a superação de valores da masculinidade que podem determinar a violência (contra o modelo tradicional de masculinidade patriarcal), com campanhas de sensibilização a nível nacional contra a violência de género e centrada na responsabilidade dos homens. De um modo geral, *“trabalham por uma mudança de valores, actitudes e comportamentos machistas dos homens com o fim de construir relações de género baseadas na justiça e a igualdade”* (Ernest Cañada, Sodepaz)

Neste sentido é interessante destacar a campanha pública massiva: *“Violência contra as mulheres: um desastre que os homens SIM podemos evitar”* da qual é possível ver cartazes por tudo o país, até nas comunidades rurais mais isoladas. Esta campanha era destinada à população masculina e pretendia elevar a consciência e responsabilidade dos homens perante a violência intrafamiliar. Usaram para a difusão da mensagem da campanha meios diversos: rádio, televisão e material didáctico com um forte impacto em todo o país.

Mas este caso não é isolado, existem outras experiências parecidas em outros lugares do mundo com os mesmos objectivos e ganhos. A grande maioria destas organizações de homens realiza trabalho de sensibilização e capacitação com homens e apoiam redes de mulheres.

A experiência de sensibilização dos homens, por parte de outros homens que apresentam modelos alternativos de masculinidade, menos opressivos e agressivos para as relações de género, demonstra ser uma estratégia eficaz e necessária na superação da barreira cultural que supõe a masculinidade patriarcal na luta pela igualdade de género.

Programa Internacional de sensibilização contra a violência de género: A CAMPANHA DO LAÇO BRANCO (CANADÁ)

A campanha do laço branco (*White Ribbon Campaign WRC*), surgida em 1991 em Canadá e impulsionada por um grupo de homens, constitui o maior esforço mundial para acabar com a violência contra as mulheres com impacto na sensibilização social sobre a necessidade de mudar valores opressores associados à masculinidade. Usando um laço branco os homens demonstrariam sua posição contrária à violência contra as mulheres. A adesão à campanha foi importante porque 100.000 homens em Canadá colocaram o laço branco entretanto um debate e reflexão foi desenvolvido socialmente: *“Wearing a white ribbon is a personal pledge to never commit, condone or remain silent about violence against women and girls. Wearing a white ribbon is a way of saying: our future has no violence against women”*

As estratégias para acabar com a violência de género na campanha do Laço Branco foram:

- Impulsionar um debate e reflexão sobre as crenças, linguagem e acções
- Sensibilização com jovens, especialmente rapazes
- Campanhas de sensibilização sobre o tema
- Colaboração com organizações de mulheres e com meios de comunicação
- Apoio à internacionalização da campanha

Estes grupos de homens consideram que o homem não é naturalmente violento, tal como demonstram culturas passadas onde não existiam os índices de violência de género hoje registrados em muitos lugares diferentes do mundo. A violência, consideram, é fruto de uma socialização dos homens em valores e características atribuídas a eles na construção da sua identidade masculina e, portanto, pode ser mudada. Neste sentido estes homens consideram que tem um papel determinante que jogar na superação da violência de género. A criação destes grupos de homens contra a violência de género constitui uma tomada de consciência dos homens

respeito à sua responsabilidade, ao mesmo tempo em que uma estratégia eficaz para a superação de certos valores masculinos que estão na base da violência de género.

Organização Internacional que trabalha na área da Saúde Sexual e Reprodutiva na África do Sul

A organização reconhece a importância da colaboração entre homens e mulheres assim como a necessidade de inculcar no homem a responsabilidade sobre a saúde reprodutiva: *“Men often hold decision-making power over matters as basic as sexual relations and when and whether to have a child or even seek health care. But most reproductive health programs focus exclusively on women”*.

O programa *Men as Partners* (MAP) é um programa que surge no ano 1996 com o objectivo de trabalhar com homens na construção de papéis que promovam igualdade e saúde nas suas famílias e comunidades. Para a consecução destes objectivos trabalham na capacitação de homens na superação de estereótipos sobre que quer dizer ser homem. Trabalham também com campanhas de sensibilização nacional usando murais, teatro na rua e mensagens na mídia onde enviar a mensagem da relação de co-responsabilidade dos homens e mulheres na saúde sexual e reprodutiva: *“Our society says, be rough, be tough, be a man. But there’s more to being a man. We can be sensitive, we can be careful, we can be gentle, we can be responsible”* (Testemunho de um homem)

O programa demonstrou o seu sucesso desde o início quando foi elevado o número de homens que entravam em contacto com os serviços de saúde e se envolviam nas campanhas de sensibilização sobre a prevenção do HIV/Sida e denuncia da violência contra as mulheres.

Todas as experiências apresentadas supõem a estratégia de incorporar e inculcar aos homens no processo de mudança cultural em prol da igualdade, tendo em conta que neles encontram-se as maiores resistências e barreiras para essa mudança. As estratégias apresentadas propõem a mudança nos valores e comportamentos associados à identidade masculina e demonstram a eficácia e potencialidades dessa mudança que vai condicionar relações de género mais igualitárias.

4. Superar os mitos com informação científica

Algumas das barreiras identificadas pelas organizações no seu trabalho pela igualdade de género são as que colocam os mitos. Um mito é uma narração imaginária e antiga que oferece uma explicação não racional a uma realidade. Os mitos são transmitidos de geração em geração através dos processos de inculturação e, as vezes, têm uma dimensão mágico-religiosa determinante para sua perpetuação na sociedade. A comunidade os recebe, os assume e os reproduz sem questionar porque muitas vezes são transmitidos como “tradição” e considerados como parte da identidade de um povo.

Uma análise sobre os mitos desde uma abordagem de género permite identificar que as vezes têm consequências determinantes na desigualdade de género e na vulnerabilidade das mulheres. Neste sentido comprovamos como os argumentos que explicam a subordinação das mulheres aos homens têm na base mitos que defendem a “superioridade dos homens”.

Muitos mitos são estereótipos de género que condicionam o desenvolvimento de homens e mulheres. O mito estereotipado de que os homens são fortes e as mulheres são fracas, ou o mito de que os homens são mais inteligentes do que as mulheres, determina que o homem ocupe determinadas posições na sociedade mais valorizadas económica e socialmente que as mulheres. Este tipo de conhecimentos mitificados, não provados, determinam a segregação sexual e a distribuição dos papéis de género, base da desigualdade entre homens e mulheres.

A existência de mitos na sexualidade é bastante comum em diferentes sociedades. No caso da sexualidade dos jovens existem muitos mitos porque o *tabu* do sexo (mais forte ainda entre as mulheres do que entre os homens) impede falar abertamente sobre estes assuntos, limitando assim o acesso ao conhecimento. Tendo em conta que os jovens são sexualmente activos, a manutenção de mitos pelos tabus (de origem cultural) supõem um risco para a sua saúde sexual e reprodutiva, com um impacto maior no caso das mulheres jovens que enfrentam-se a gravidezes precoces e maior vulnerabilidade ao HIV/Sida.

Os mitos, assim como os estereótipos de género, pela sua natureza são conhecimentos não provados e não reflectidos, simplesmente mantidos pela tradição. Essas características essenciais dos mitos são contrárias à informação científica que pode ser provada e demonstrada e pode, portanto, constituir uma ameaça à prevalência deste tipo de conhecimento popular e tradicional. Neste sentido, a informação científica sobre certas questões relativas ao género pode ser uma estratégia interessante para a superação de determinados mitos que condicionam a subordinação ou a

vulnerabilidade da mulher perante determinados temas. Muitas vezes os mitos existem pelo limitado acesso a fontes de informação (por tabu ou por não ter acesso à elas). Portanto, a estratégia de facilitar o acesso à informação sobre determinados temas como a saúde sexual e reprodutiva poderia melhorar a condição das mulheres.

Algumas organizações adoptam esta estratégia com resultados positivos:

Uma organização internacional que trabalha na área de saúde sexual e reprodutiva em Moçambique

A organização trabalha na área da saúde sexual e reprodutiva dos/as jovens. O objectivo principal da organização é fornecer conhecimentos sobre sexualidade e reprodução para promover um sexo seguro e, portanto, prevenir DTS (especialmente HIV) assim como gravidezes indesejadas.

A organização identificou a existência de mitos sobre sexualidade que aumentavam os riscos e vulnerabilidade dos/as jovens e dificultavam a prevenção de DTS e gravidezes indesejadas. A partir desta identificação como barreira, planificou-se uma estratégia de superação que foi fornecer informação científica que eliminasse os mitos prejudiciais. Verificaram que muitos dos mitos mantêm-se pela falta de conhecimento sobre algumas questões relativas à sexualidade. A forma em que se realiza a sexualidade entre jovens esta repleta de mitos. A organização, por exemplo, identificou que sobre a fertilidade dos homens e das mulheres e, portanto, sobre o processo de fecundação e gravidez, existiam muitos mitos que impediam contar com bom conhecimento sobre estas questões e um controle da reprodução eficaz, o que afectava directamente à saúde sexual e reprodutiva dos/as jovens.

Nas sessões informativas para jovens oferece-se informação científica sobre sexualidade e reprodução e esta informação é transmitida a outras pessoas através deles e delas que acabam realizando funções de activismo e educação de pares. O efeito deste tipo de educação e sensibilização é interessante porque permite que a informação que determinados jovens (activistas) recebem seja disseminada nas comunidades e famílias destes jovens.

A experiência da organização demonstra, com os resultados obtidos, que a estratégia de oferecer informação científica para superar os mitos que tem repercussão negativa na saúde sexual e reprodutiva das mulheres é uma estratégia positiva e necessária.

Rede de Organizações de Mulheres em Moçambique

Numa campanha desenvolvida pela rede de organizações de mulheres em Moçambique, que pretendia sensibilizar sobre a tragédia do aborto inseguro no país, utilizou a estratégia da superação dos mitos.

No estudo realizado sobre as causas determinantes do aborto inseguro em Moçambique uma delas é a “falta de informação e de educação sobre como prevenir uma gravidez indesejada e como controlar a sua saúde reprodutiva”. As informações que possuem as jovens que começam a ser activas sexualmente está repleta de mitos que determinam o risco dessas mulheres a sofrer gravidezes indesejadas, e o aborto inseguro que pode estar associado a esse tipo de gravidez. Neste sentido, reconhece-se que a existência de mitos na sexualidade pode ter um efeito nefasto sobre potenciais abortos inseguros.

Sobre o aborto a organização elaborou um folheto chamado “mitos e factos sobre o aborto” onde contrastar os *Mitos* (Idéias erradas sobre um assunto) com os *Factos* (Verdades baseadas em pesquisas).

Um dos mitos colocados no folheto, de distribuição nacional, é aquele que diz que o aborto provoca a infertilidade das mulheres que a ele se submetem. Junto a este mito, o facto: *“Apenas o aborto realizado em condições inseguras poderá representar sérios riscos para a fertilidade da mulher uma vez que muitas vezes é realizado com a danificação de alguns órgãos reprodutivos como o útero ou o colo uterino”*.

Outro dos mitos recopilados é aquele que diz que manter relações sexuais com uma mulher que passou um aborto pode provocar doenças nos homens como a tuberculose. Junto a mito, o facto: *“Não existe nenhum estudo que prove a associação da prática do aborto com a possibilidade de transmissão, por via sexual, de qualquer doença. Portanto, dizer que as mulheres que tiveram um aborto transmitem tuberculose aos homens com quem mantenham relações não é verdade”*.

Com este exercício conseguem-se duas coisas ao mesmo tempo: por um lado, demonstram que os mitos são informações erradas e, por outro lado, oferecem informação ou conhecimentos provados sobre o assunto.

A difusão deste tipo de informação constitui uma estratégia eficaz para superar os mitos que determinam considerações erradas sobre o aborto e, portanto, sobre a decisão da mulher de recorrer a ele.

Organização de Mulheres em Kénia

É uma organização Keniana que surgiu para contribuir no empoderamento económico, social e elevar o status político das mulheres no Kénia, através da implementação de programas educativos para as comunidades principalmente sobre a Mutilação genital feminina (MGF).

Vale lembrar que as razões para a prática da mutilação genital são culturais, religiosas e físicas. A MGF supõe uma estratégia do controle da sexualidade das mulheres, porque diz-se que reduz a promiscuidade das mulheres (Soetan, 2001:23). Uma mulher não “circuncidada” é considerada prostituta e corre o risco de não casar-se, daí a explicação da adesão e reprodução das mulheres à prática. Existe ao redor da prática da MGF toda uma explicação mítica sobre a higiene e saúde das mulheres, assim como sobre o aumento da fecundidade das mulheres que demonstra ser determinante na adesão à prática.

O projecto *Mutilação com palavras* da organização visa mudar a mutilação do clitóris, por meio do processo de ritos de passagem baseada na sensibilização das jovens e dos idosos/os responsáveis pela mutilação genital feminina.

Os ritos alternativos de passagem (ARP do inglês *alternative rites of passage*) é um programa com actividades estruturadas da seguinte forma: primeiro a sensibilização com a comunidade; segundo a capacitação; e terceiro a cerimônia pública. A comunidade é sensibilizada, para permitir a participação das meninas, seguido de ritual público que inclui a capacitação das raparigas em educação para vida familiar (FLE do inglês *Family life education*) numa cerimônia pública similar aos ritos de passagem tradicionais. O objectivo é estimular que os ritos tradicionais possam ser realizados com a introdução de uma mudança significativa: sem a mutilação do clitóris.

5. Exposição e Divulgação de modelos positivos de mulheres

Algumas mulheres conseguiram sair do seu papel de género, o que a sociedade espera delas pelo facto de ser mulher, através de processos particulares que determinaram quebrar certos estereótipos. São mulheres, por exemplo, que realizam trabalhos produtivos em áreas industriais ou são mulheres que ocupam postos de liderança política. Elas, com esse quebrar expectativas ou papéis, têm um duplo impacto:

Por um lado, estas mulheres e suas experiências vitais podem servir de exemplo para outras mulheres que vêem nelas um modelo a seguir.

Por outro lado, os estereótipos de que as mulheres não são capazes de ocupar determinadas posições (mantidas tanto por homens quanto por mulheres) são superados pela demonstração de que não têm fundamento na prática. Elas demonstram que podem.

“There is need for more role models of strong women. It is they who will inspire other women and help them to change their negative self-image” (Chitsike, 1995:6)

Vejamos agora algumas experiências que podem demonstrar a eficácia desta estratégia para superar as barreiras culturais colocadas ao desenvolvimento da mulher através dos limites impostos do que deve ser e fazer uma mulher.

Organização local de desenvolvimento que trabalha na área da micro-crédito em Moçambique

A organização tem como objectivo a promoção do desenvolvimento sócio-económico dos grupos sociais mais desfavorecidos, entre os quais reconhecem às mulheres. As acções planeadas para alcançar o objectivo proposto são a prestação de micro-créditos. Estes são oferecidos a pessoas com baixos rendimentos e com propostas de actividade ou negócio viáveis.

No caminho para atingir o seu objectivo de oferecer micro-créditos às mulheres encontram algumas barreiras de tipo cultural. Essas barreiras são as que têm a ver com a função social outorgada às mulheres dentro do âmbito reprodutivo e produtivo. Neste sentido, determinadas normas sociais e culturais supõem que seja o homem quem controle a produção que provém do trabalho da mulher e comercialize com ela ganhando os benefícios económicos que as mulheres não controlam. A ausência de controle sobre o produto do seu trabalho e os rendimentos económicos determina sua pobreza.

Mais uma barreira que a organização encontra para o acesso e a participação activa da mulher como beneficiária de micro-crédito é o sistema de dominação existente entre marido e mulher. O poder exercido pelo homem sobre a mulher supõe que em muitos casos ela não conte com autonomia para tomar decisões a respeito das suas actividades económicas ou produtivas, e concretamente para o acesso ao micro-crédito.

Esta dominação, fruto da construção social sobre a identidade masculina e feminina, determina o baixo nível de educação das mulheres (com maiores índices de analfabetismo) e um fraco contacto com as instituições financeiras e aquelas que demonstrem serem necessários, maior capacidade de expressão e argumentação, o que significa uma preparação anterior ou formação, o que repele a participação da

mulher. Os seus maridos em posição vantajosa têm mais oportunidades de se aproximarem destas instituições e receberem os créditos, enquanto as suas esposas trabalham para eles.

Paralelamente, há determinadas actividades económicas que são mais produtivas que outras. Uma análise de género sobre esta questão verifica que as actividades mais produtivas em termos de rendimentos económicos são aquelas atribuídas “tradicionalmente” aos homens. A cultura determina trabalhos de homens e trabalhos de mulheres. Quebrar essa segregação sexual que limita o desenvolvimento de capacidades de homens e mulheres, supõe a superação de mais uma barreira cultural para melhorar a independência económica das mulheres.

Depois da identificação das barreiras, a organização procura encontrar estratégias que determinem a superação das mesmas. Neste caso a organização propõe a estratégia de promover e divulgar *histórias de mulheres de sucesso*: mulheres que conseguiram sair do papel tradicional de género e ocupar determinados âmbitos considerados tradicionalmente de homens. O sucesso destas mulheres, em termos da sua independência económica e superação da pobreza, significaria uma demonstração de que “é possível” e além disso, “é positivo”.

A história da organização tem alguns exemplos de mulheres de sucesso, mulheres que têm conseguido superar as barreiras culturais que determinam que outras não alcancem o acesso ao micro-crédito. A estratégia da organização foi usar a essas mulheres como exemplo ou modelos para outras mulheres. Para isso recopilou histórias dessas mulheres-modelo e promoveu a sua difusão. Elas, através da sua experiência como mulheres que superaram as barreiras culturais apontadas acima, conseguiriam impulsionar outras mulheres e, portanto, replicar o modelo de sucesso que supõe superar os estereótipos e papéis de género que estão na base da pobreza da mulher e que são construídos e reproduzidos culturalmente.

O trabalho da organização com a difusão de histórias de sucesso de mulheres na área de microcréditos conseguiu aumentar o número de mulheres que acedem aos serviços da organização e, portanto, atingir o objectivo da organização.

Esta mesma estratégia conseguimos verificá-la em outras áreas de trabalho. No caso concreto da governação comprovamos como uma das barreiras culturais mais importantes para a participação política da mulher tem a ver com pelo menos duas razões: primeira, a actividade política é uma função socialmente atribuída aos homens o que determina a exclusão e auto-exclusão das mulheres dos espaços de participação e decisão política; e segunda, tem a ver com a carga de trabalho das mulheres (responsáveis dos trabalhos reprodutivos) que determina que não tenham tempo suficiente para participar no âmbito político nas suas comunidades.

A existência de mulheres que com a sua experiência vital demonstram que essas barreiras podem ser superadas, constitui um exemplo ou um modelo para outras mulheres. Estas mulheres superam o estereótipo sobre as capacidades atribuídas às mulheres demonstrando a outras mulheres e aos homens que elas podem ocupar esses espaços com bons resultados. Ao mesmo tempo, estas mulheres que em muitos casos não só participam senão que, além disso, ocupam posições de liderança, convidam outras mulheres para a participação política. Demonstra-se que as organizações lideradas por mulheres facilitam a participação de outras mulheres nas mesmas.

Estas experiências mostradas verificam a eficácia da estratégia de difundir os modelos positivos de mulheres para o desempenho de actividades económicas e políticas e portanto, para o seu empoderamento como estratégia na luta pela igualdade de género.

6. Jovens como agentes de mudanças

Os jovens são o grupo social que menos agarrados estão à cultura e à tradição. No trabalho pela mudança cultural nas relações de género os/as idosos/as demonstram ser o colectivo ao mesmo tempo mais difícil e menos eficaz. O mais difícil porque eles e elas são produto de um processo histórico de inculturação que determina que sejam mais *culturalistas* e *tradicionalistas* nas suas opiniões e posições. E o menos eficaz porque têm uma perspectiva futura vital menor e, portanto, não estão tão interessados em gerar mudanças sociais e culturais.

Os/as jovens, porém, têm menor apego à cultura e maior perspectiva de futuro, ao longo prazo. As consequências das mudanças recaem nas suas próprias vidas e, portanto, podem estar mais interessados/as em promover mudanças que melhorem suas vidas no presente e no futuro. Os/as jovens constituem assim o grupo estratégico mais interessante como aliados para mudanças sociais e culturais em prol da igualdade de género.

“Tendo-se revelado tão difícil desafiar os valores e as crenças enraizadas nas mulheres e homens adultos sobre os lugares respectivos de cada sexo na sociedade, a nossa esperança concentra-se, sobretudo, na geração mais nova, portadora de novas energias e pronta a acreditar que são possíveis outras maneiras de estar no mundo” (WLSA, 2007)

Com esta conclusão justifica-se a necessidade e pertinência de trabalhar com jovens e de que sejam, portanto, o grupo alvo das acções das organizações. Eles e elas são os

melhores aliados para a mudança que a organização, através das suas acções, promove.

Algumas experiências de organizações demonstram a eficácia desta estratégia:

Uma organização internacional que trabalha na área de saúde sexual e reprodutiva em Moçambique

A organização tem o objectivo de capacitar e sensibilizar na área de saúde sexual e reprodutiva a jovens como estratégia para reduzir o HIV/Sida. Os jovens constituem os actores sociais menos informados e, ao mesmo tempo, os mais vulneráveis.

A fraca informação que os jovens possuem sobre saúde sexual e reprodutiva, e em particular as mulheres, tem seu efeito directo na vulnerabilidade perante o HIV/Sida e outras DTS, assim como nas gravidezes indesejadas. Esta falta de informação tem sua base na consideração e trato de *tabu* sobre o sexo. A ausência de informação no âmbito doméstico dos/as jovens é culturalmente estabelecido e reproduzido com impacto forte na saúde sexual e reprodutiva deles e delas. Tendo em conta que o tabu é ainda maior para o caso das mulheres e as raparigas, os efeitos sobre elas são também maiores.

A organização encontra nesta realidade sócio-cultural um desafio ao mesmo tempo que uma oportunidade. O desafio é quebrar com a tradição do silêncio (tabu) sobre a informação e formação em sexualidade, e a oportunidade é trabalhar com jovens como agentes de mudanças. Eles e elas serão responsáveis de famílias no futuro que adoptarão uma postura mais aberta com seus filhos e filhas a respeito da comunicação sobre assuntos relacionados com a sexualidade e a reprodução: *“trabalhamos com os jovens porque esta pessoa a partir de sim começou a fazer mudanças sobre o que é o seu meio sócio-cultural e fazer, poder persuadir a outras pessoas que são irmãos, primos, imaginamos na mesma camada juvenil”*

Com este diagnóstico do problema e das possíveis soluções a organização decide trabalhar com jovens como grupo alvo das suas acções de sensibilização e criação de redes de activistas. São eles e elas o grupo alvo das actividades de sensibilização e capacitação em saúde sexual e reprodutiva que a organização promove e ao mesmo tempo os responsáveis através da educação de pares, de transpassar essa informação a outros/as jovens do seu meio social (amigos/as, familiares, companheiros/as de escola...). O impacto do activismo juvenil sobre as mudanças demonstra ser positivo. Os/as jovens falam de sexo sem medo e com conhecimentos aprendidos, superando mitos e tabus. O sexo deixa de ser uma questão privada e converte-se num tema de conversa entre os/as jovens. Quebram o tabu sobre o sexo e convertem o uso do preservativo numa prática que representa um valor positivo na adolescência. Os

modelos de jovens usados pela organização, com um ar de modernidade, conseguem atrair mais jovens que consideram atractivos esses modelos.

A organização utiliza os jovens como agentes de mudanças tendo em conta a sua vulnerabilidade e a sua distância com a cultura e a tradição. Eles e elas, através de uma formação específica e sensibilização serão quem promoverão uma mudança cultural “desde o interior” das comunidades.

Encontramos muitas organizações que a nível local ou internacional aplicam esta estratégia de trabalhar com jovens como agentes de mudanças, especialmente no trabalho pela saúde sexual e reprodutiva e especialmente na prevenção do HIV/Sida.

Os jovens, e de modo particular as jovens, constituem o grupo alvo da acção de algumas organizações como estratégia para promover mudanças culturais nas relações de género. Esta estratégia de acção demonstra ser eficaz porque através da sensibilização e capacitação deles e delas empoderam a estes grupos sociais, que normalmente sofrem as relações de poder dos velhos sobre os/as jovens para defender os seus direitos e no caso das jovens promover mudanças culturais que determinem uma melhor condição e posição das mulheres.

7. Criar redes ou grupos de mulheres para fomentar o seu empoderamento

Uma das principais barreiras ao trabalho pela igualdade de género das organizações tem a ver com a fraca participação das mulheres nas acções e objectivos da organização.

As mulheres limitadas pela *disponibilidade de tempo* (devido à sobrecarga de tarefas atribuídas socialmente) e pela *cultura* (que considera à mulher fora deste tipo de actividades) estão ausentes da maioria das acções da organização que implicam a participação comunitária. Também acontece em muitos dos casos que elas estão presentes mas sua participação é só passiva, não activa. Normalmente falam pouco nas reuniões promovidas pela organização. Elas mesmas explicam que “culturalmente” na frente dos homens as mulheres ficam caladas, tal como diz uma responsável de projecto “*com as mulheres é uma frustração porque nas formações elas estão aí dentro mas ficam caladas*”.

Portanto, a ausência da participação das mulheres, ou a sua participação passiva, determina que o trabalho de informação, sensibilização e reflexão promovido pela organização não chegue de igual modo a homens e mulheres.

Os limites que encontram as mulheres no seu acesso à informação determina a falta de empoderamento das mesmas. As mulheres pouco empoderadas dificilmente

podem lutar por uma mudança em prol da igualdade que as beneficiaria. Em muitos casos elas adoptam uma atitude de “aguentar” as desigualdades que sofrem e é esse aguentar que limita e condiciona as possíveis mudanças que as beneficiasse.

“Women need to take in what is positive from the community and culture, and reject what is negative and harming their lives: It is important to proceed slowly and allow women themselves to realise this for themselves” (Chitsike, 1995:5)

Se a participação das mulheres, como afirmávamos, está limitada pela presença dos homens, então uma estratégia para superar isso poderia ser o trabalho exclusivo com mulheres. Trabalhar com grupos de mulheres, exclusivamente, pode facilitar a participação activa das mesmas e pode ajudar a empoderá-las. Neste caso a estratégia da organização seria a de facilitar espaços de encontro e reflexão para que as mulheres possam dialogar sobre o género e a cultura. Consideramos que esse empoderamento pode servir para que possam negociar determinados assuntos, e especialmente aqueles nos quais elas estão prejudicadas, nos contextos sociais onde elas vivem. Estas mulheres, nesses grupos, ganham informação sobre os seus direitos e poder e força para lutar pela implementação dos mesmos, e em geral pela igualdade de género.

Algumas organizações utilizam esta estratégia com resultados positivos:

Uma organização internacional que trabalha em Moçambique

A organização verifica que um dos problemas mais determinantes para a vulnerabilidade perante a pobreza das mulheres tem a ver com a pouca autonomia económica que possuem. Considera que essa autonomia poderia ser ganha através de um trabalho dirigido a melhorar suas oportunidades económicas e para isso organiza-se um grupo de mulheres que têm como objectivo o apoio mútuo para a superação das situações de pobreza que vivem.

Utilizar a estratégia de trabalhar exclusivamente com mulheres consegue superar a barreira cultural que limita a participação activa das mulheres nas actividades da organização, por duas razões: Porque não compartilham o espaço com os homens e portanto, podem intervir com opiniões livremente e; porque, além disso, podem negociar entre elas o horário no qual têm maior disponibilidade para as reuniões, deste modo, não dependem dos horários que são bons para os homens (normalmente incompatíveis com as tarefas delas).

Este tipo de grupos e reuniões que realizam constituem uma estratégia interessante para o seu empoderamento e, portanto, como a base para trabalhar, a partir de dentro, na superação das desigualdades de género que subjuga-as às práticas culturais tradicionais negativas para as mulheres.

Rede Internacional de Mulheres Indígenas

É uma rede e organizações de mulheres indígenas de America Latina que supõe um espaço de intercâmbio onde as mulheres indígenas podem partilhar experiências e procurar soluções conjuntas aos seus problemas particulares (pela sua identidade étnica e de género; como indígenas e como mulheres). Ao partilhar determinados problemas surgidos da sua identidade a reflexão conjunta através deste espaço de encontro fez com que sejam mais fortes e poderosas para a incidência política e a sensibilização social que será a base a partir da qual poderão implementar-se mudanças que lhes beneficiem:

“Juntas elaboraron una estrategia a nivel continental para enfocar los asuntos sociales, culturales, ambientales y económicos que afectan a las mujeres indígenas, realizando esfuerzos a un nivel internacional para exigir la transformación socioeconómica y el mejoramiento de nuestras condiciones de vida”

Campanha internacional pelos direitos das mulheres: MARCHA MUNDIAL DAS MULHERES (contra a pobreza e contra a violência)

A MMM é uma rede mundial de organizações feministas que juntam-se para elevar a voz sobre a luta para eliminar a pobreza e a violência sobre as mulheres. Fundada em 1998 reúne a 6000 grupos de mulheres que provêm de 163 países. O princípio da marcha é criar alianças entre mulheres do mundo a partir dos problemas partilhados pela sua identidade de género. Através desta Marcha Mundial, as mulheres conseguem fazer ouvir suas vozes e a problemática das mulheres ganha visibilidade mundial.

Um dos objetivos principais é: *“Promover a educação popular, onde as mulheres possam, por elas mesmas, problematizar e encontrar alternativas para sua opressão”*. A estratégia usada elas mesmas a definem: *“Criar oportunidades para que as mulheres possam falar, encontrar-se, encontrar as ligações que as unem e agir em conjunto”*.

Através destes grupos de mulheres, elevam sua auto-estima, tomam consciência da sua identidade e dos problemas associados a ela e aos seus direitos. O processo de empoderamento que resulta daí será a base para promover uma mudança cultural em prol da igualdade.

São muitas as organizações a nível local, regional ou internacional estão a trabalhar com o objectivo de empoderar às a mulheres. Considera-se que o empoderamento das mulheres é o passo determinante para combater as relações de poder existentes nas comunidades que colocam limites às mudanças culturais benéficas para as mulheres. O empoderamento das mulheres consegue condicionar uma efectiva negociação entre

homens e mulheres sobre as mudanças que acontecem numa comunidade, e nesse sentido é considerada uma estratégia positiva para a mudança cultural em prol da igualdade.

8. Promover a reflexão sobre as consequências de determinadas práticas tradicionais sobre as mulheres

Uma das características da tradição é que não é reflectida nem questionada. Aceita-se porque “é tradição” e porque existe o imperativo de preservar e reproduzir a tradição como elemento principal da identidade do povo ou da comunidade.

A ausência de reflexão ou crítica sobre a tradição tem efeitos determinantes na vida das mulheres. Sabe-se que existem práticas tradicionais negativas para as mulheres. Não só como manifestação da desigualdade de género (Pita Kufa) senão também como reprodutoras dessa desigualdade (lobolo, poligamia).

Se as práticas tradicionais são recebidas e assumidas sem crítica nem reflexão, e as mulheres sofrem com algumas delas discriminação ou desigualdade, seria desejável que essas práticas mudassem, mas já sabemos que as mudanças só são possíveis se existem actores e argumentos que as motivem.

Neste cenário as organizações podem intervir motivando a reflexão sobre determinadas práticas tradicionais prejudiciais para as mulheres. As mulheres, muito especialmente, mas também os homens, deveriam visibilizar que as mudanças na tradição ou a cultura são possíveis, e que as mulheres podem promovê-las ou motivá-las. A convicção de ambos, e especialmente delas, pode ser o principal motor para gerar mudanças.

A reflexão sobre a tradição pode ser promovida através de diferentes canais de comunicação:

Algumas organizações utilizam o canal do *filme/vídeo*. Neles, de forma narrativa, apresentam as consequências negativas para a comunidade continuar a manter determinadas práticas tradicionais. No filme ou documentário apresentam a relação de causa-efeito entre a prática e os problemas relacionados, por exemplo, com a saúde (no caso do HIV/Sida ou outras DTS). Perante esta realidade as pessoas que assistem o filme reflectem sobre a tradição e as suas consequências, e essa reflexão determinará a promoção de mudanças internas que suponham a superação dessas práticas tradicionais.

Outras organizações trabalham com *peças teatrais*. O benefício das peças teatrais com respeito ao filme/vídeo, é que estas possuem mais realismo. Pode se tratar de pessoas

da mesma comunidade, que falam a língua local e, portanto, as pessoas que assistem o espectáculo podem se sentir muito mais identificadas com os protagonistas que no caso do filme. As histórias que contam também são muito próximas. Essa proximidade que é dada pela peça teatral acompanhada da perspectiva de distância (olhar desde fora a própria realidade sabemos que ajuda para a reflexão sobre nossos assuntos) determina que esta seja uma estratégia interessante para a mudança cultural promovida desde o exterior e para o interior.

Finalmente há organizações que promovem o debate ou a reflexão dos e das conservadores da cultura através da *rádio*. Tendo em conta que a rádio é um meio acessível à maioria das comunidades rurais e urbanas, usar este canal de comunicação pode ser eficaz para a sensibilização social. Neste caso convidam-se a pessoas da comunidade para que falem de determinados problemas sociais e que o relacionem com as barreiras culturais que o determinam. Também pode-se gerar um debate sobre determinadas práticas tradicionais prejudiciais para as mulheres como, por exemplo, a poligamia. A estratégia consistiria em promover o debate ou a reflexão dos convidados na rádio e ao mesmo tempo fazer esse debate extensivo à comunidade convidando aos ouvintes a reflectirem. As pessoas que escutam a rádio nessa altura escutam a reflexão e reflectem ao mesmo tempo.

Uma das características da cultura mais tradicional é que é assumida sem reflexão. Essa ausência de reflexão determina que seja mantida na história porque se recebe acriticamente e se reproduz automaticamente. Reflectir sobre a cultura, através dos meios propostos, pode ser uma estratégia interessante para a mudança porque os agentes que mantêm essa cultura têm a oportunidade de valorizar as consequências da mesma e, portanto, se desejam continuar com a sua perpetuação. No caso da mudança cultural em prol da igualdade especialmente as mulheres ganham consciência e argumentos para defender essa mudança e promovê-la.

Outras recomendações surgidas da análise do problema que supõem a superação dos limites para a mudança identificados nas organizações:

- *Capacitar e Sensibilizar às/os mediadores/as da organização em género:* especialmente facilitadores e activistas. Não só é importante que a organização possua uma postura institucional e ideológica sensível ao género. É importante ao mesmo tempo que as pessoas que realizam o trabalho directo nas comunidades envolvidos na implementação das iniciativas da organização partilhem essa sensibilidade e capacitação. O papel dessas pessoas “mediadoras” entre a organização e a comunidade é estratégica e determinante para promover mudanças em prol da igualdade de género.
- *Promover mudanças lentas e progressivas.* A mudança cultural em prol da igualdade de género é estrutural, não é possível motivá-la desde fora com acções esporádicas e temporais através de projectos específicos. A dimensão temporal do trabalho das organizações deveria ser mais a longo prazo tendo em conta as dinâmicas temporais da própria comunidade com a qual pretende-se trabalhar essa mudança.
- *Superação do argumento culturalista por parte das próprias organizações.* As organizações são agentes de mudanças nas diferentes áreas de intervenção: economia, agricultura ou saúde. Se o discurso culturalista não existe quando se promovem mudanças nestas áreas, também não deveria existir no caso das relações de género. Ao mesmo tempo, é importante identificar quem são os agentes na comunidade que mantêm esse argumento ou discurso e por quê. Nesta pesquisa demonstramos que os discursos culturalistas que justificam a desigualdade de género, são oportunistas e estão guiados por relações de poder existentes no interior dessas comunidades.
- *Difusão de mensagens não legalistas ou acabados, senão mensagens que ampliem a reflexão, a tomada de consciência e decisão nas comunidades.* Uma das limitações para a mudança cultural em prol da igualdade de género, identificada nas organizações, tem muito a ver com o tipo de mensagens usados na sensibilização local para a mudança. Neste estudo demonstramos que as mensagens dos “direitos” ou as mensagens que supõem conclusões de uma reflexão desde a perspectiva de género realizada fora do contexto onde se importa, não são estratégias facilitadoras das mudanças.

- *Partilha a conceitualização dos problemas organização-comunidade.* As mudanças só acontecem desde dentro, por factores internos. Os factores externos (as iniciativas da organização) podem motivar os factores internos, mas sem estes últimos a mudança não acontece. Portanto, a conceitualização do problema sobre o qual a organização quer trabalhar, neste caso a desigualdade de género, deve ser considerado também “problema” pelas comunidades onde pretende-se a promoção da mudança. Essa conceitualização interna do problema será a que determinará a procura de soluções em forma de mudança que podem ser acompanhadas pelas iniciativas das organizações.
- *Promover a equidade na participação das actividades da organização.* A participação local na identificação dos problemas e na implementação das iniciativas para a mudança deveria contar com a participação de todos/as os actores sociais da comunidade. A limitada participação das mulheres nos espaços de negociação entre organizações e comunidades determina que os interesses e necessidades delas não sejam atendidos de igual modo. As cargas domésticas e familiares assim como os condicionalismos culturais limitam sua participação activa determinam uma inequidade na participação destes espaços determinantes no trabalho das organizações.
- *Realizar diagnósticos de género locais que tenham em conta as particularidades culturais e aproveitar os recursos culturais existentes.* Uma intervenção de sucesso por parte das organizações só pode acontecer se conhecem bem o contexto no qual realizam intervenções. Ter em conta as relações de poder existentes e as oportunidades locais para as mudanças em prol da igualdade de género constituem o primeiro passo determinante para qualquer intervenção que venha do exterior. Só a análise do contexto local permite identificar os valores culturais que favoreçam a igualdade de género e aqueles que se opõem.

VII. Bibliografía

Al-Raida Magazine. Institute for Women's Studies in the Arab World, Lebanese American University

Antonio, Alexandre e Lúcia Laurentina Omar (2007). *Alguns usos e contumes matrimoniais dos povos Yao e Nyanja da província do Niassa*. Development Cooperation Ireland. Lichinga

Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional, CIDA (2001). 'Questions about culture, gender equality and development cooperation'

Bennett. T. 1992. "Putting Policy into Cultural Studies" in L.Grossberg. C. Nelson and P. Treichler. *Cultural Studies*. New York: Routledge.

Bergh-Collier, Edda Van den (2006). *Um perfil das relações de género. Para a Igualdade de Género em Moçambique*. Estocolmo: ASDI

Braga, Carla e Hirvonen, Soila (1999) *Perfil de Género da Província do Niassa*. Agencia Sueca de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento, ASDI. Maputo, Moçambique

Carby, H., (1982) "White women listen. Black feminism and the boundaries of sisterhood" en *Centre for Contemporary Cultural Studies, The Empire Strikes Back*, Routledge, London

Carovano, K. (1992) "More than mothers and whores: Redefining the AIDS prevention needs of women" *International Journal of Health Services* 21(1):131-142.

Chitsike, C. (1995) "NGOs, gender, culture and multiculturalism: a Zimbabwean view" in *Gender and Development*. 3(1): 19-24pp

Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD-OCDE) (1998). "Cultura e Igualdad entre Hombres y Mujeres" en *Directrices y Guía de conceptos del CAD sobre la igualdad entre Mujeres y Hombres*. Ministro de Asuntos Exteriores. Madrid

Comaroff. Jean and John, L. (1999) "Occult economies and the violence of abstraction: notes from the South African postcolony" In *American Ethnologist*. Pp 279-303

Cowan, Jane K (2006) "Culture and Rights after Culture and Rights" In *American Anthropologist*. Vol 108. Pp 9-24

De Haas, M. (1987) "In there Anything more to say about Lobolo?" *African Studies*. Nº 46. 1. pp.33-54

Darrault, Harris; Grubits, Sónia; e Pedroso, Maíra. "Mulheres indígenas: Poder e tradição" in *Psicologia em Estudo*, Maringá, 2005, v.10, n.3, 363-372pp.

FÓRUM MULHER: Coordenação para Mulher no Desenvolvimento (2006) *Compilação dos Instrumentos Internacionais e Regionais de Defesa dos Direitos Humanos das Mulheres*. Maputo

Haggis, Jane and Susanne Schech (2002). *Development: A cultural Studies Reader*. Ed. Blackwell Publishing.

Helie-Lucas, M.A (1993) "Women living under muslin laws" in *Ours by Right: Women's Rights as Human Rights*, Joanna Kerr (ed.) North-South Insitute and Zed Books. Ottawa

Iwanka Raya, Mairin (2006) "Mujeres Indígenas cofrontan la violencia". Foro Internacional de Mujeres Indígenas. FIMI.

Jolly, Susie (2002) "Genero y Cambio Cultural: Informe General" In *Bridge: Development and Gender*. Insitute for Development Studies. University of Sussex. Brighton.

Merry, Sally Engle (2001) "Changing Rights, Changing Culture" In *Culture and Rights: Anthropological Perspectives*. Jane K. Cowan, Marie Bénédicte Dembour, and Richard A. Wilson, eds Pp.31-55. Cambridge University Press

Merry, Sally Engle (2003) "Human Rights and the Demonization of Culture" In *Polar: Political and Legal Anthropology Review*. 26:1. Pp 55-77. Wellesley College.

Merry, Sally Engle (2006) "Transnational Human Rights and Local Activism: Mapping the Middle" In *American Anthropologist*. Vol 108. Pp 38-51

Mehta, M (1991) "Gender, Development and Culture" en T.Wallace y C. March (eds.) *Changing Perceptions: Writings on Gender and Development*. Oxfam. Oxford

Mohanty, C.T. (1988) 'Under Western Eyes. Feminist Scholarship and Colonial Discourses' in *Feminist Review*, no 30

Molyneux, M. (1981) "Women's Emancipation Under Socialism: A model for the Third World" *World Development*. Vol. 9. pp. 1019-38

Moser, C (1989) "Gender Planning in the Third World Meeting Practical and Strategic Gender Needs" *World Development*. Vol. 17. Nº11. pp.1799-825

Moçambique. Lei da Família/Lei.n10/2004 de 25 de Agosto

Moçambique. Lei de Terras/Lei.n19/1997 de 1 de Outubro

Mukhodophyay, M. (1995) "Gender relations, development practice and culture" in *Gender and Development*. Vol 3. Nº1 Oxfam. Oxford.

Murguialday, Clara (2005) "Género, Cultura y Desarrollo" em *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*. <http://dicc.hegoa.efaber.net/> Hegoa. Bilbao.

Okin, Susan Moller (1999) "Is multiculturalism bad for women? In is Multiculturalism bad for women? J.Cowen, M. Howard, and M.C.Nussbaum, Eds Pp 9-24. Princeton: Princeton University Press.

Oxfam (1995) *Gender and Development* , Edição sobre Mulheres e Cultura, Vol 3, No 1, Fevereiro

Para além das desigualdades: A Mulher em Moçambique (2005) Forum Mulher e Women in Development Southern Africa Awareness.

Piovesan, Flávia (2006) *Direitos Humanos e o direito Constitucional Internacional*. 7.ed,São Paulo: Saraiva

Ranger, T. (1983) "The invention of Tradition in Colonial Africa". In E.Hobsbawm and T.Ranger (eds.) *The Invention of Tradition*. Cambridge. Cambridge University Press.

Revers, Hazel and Baden, Sally (2000) "Gender and Development: Frequently asked questions" In *Bridge: Development and Gender*. Institute of Development Studies. University of Sussex. Brighton.

Santos, Boaventura de Sousa. "Uma concepção multicultural de Direitos Humanos" In *Revista Lua Nova*, 1997, n 39, 104-123PP.

Schalkwyk, Johana (2000) "Culture, Gender Equality and Development Cooperation" Canadian International Development Agency (CIDA) www.acdi-cida.gc.ca

Scholte, B (1984) "Comment on the Thick and the Tin: On the interpretive Theoretical Program of Clifford Geertz" In *Current Anthropology*. 25:261-70

Soetan, R.O. *Cultura, Gender and Development*. Senegal. 2001, 34pp.

Tomasevski, Katarina. "Los derechos de las mujeres: de la prohibición a la eliminación de la discriminación" Copenhague.s.d.20pp.

WLSA-Moçambique (2000) *The Justice Delivey System and the Illusion of the Transparency*. Maputo

WLSA-Moçambique (2001) *Poder e Violência: Homicídio e Femicídio em Moçambique*. Maputo

WLSA-Moçambique (2007) Representações e Práticas da sexualidade dos jovens e a feminização do SIDA em Moçambique. Relatório de Pesquisa. Maputo

WLSA-Moçambique (2007) Memórias do Activismo: Pelos direitos humanos das mulheres. Recolha de textos publicados no boletim Outras Vozes, 2002-2006. Maputo

WLSA y Centro de Estudos Africanos (UEM) (1998). "A mulher e a lei na África Austral: Investigação e Educação. Famílias em Contexto de Mudanças em Moçambique". Maputo

Women Living Under Muslim Laws. www.wluml.org

Young, K. (1993). *Planning Development with women: making a world of difference*. London Macmullan Press

Cobo, Rosa e Miguel, Ana (1998) Prólogo: "Diversidad cultural y Multiculturalismo" Universidade de la Coruña, Abril. In *Amnistía Internacional: la Mutilación Genital Femenina y los Derechos Humanos*

VIII. ANEXO: Termos de Referência

Tradição, Cultura e Género nos Programas de Desenvolvimento

PROPOSTA do PROGRAMA

Fórum Mulher

Setembro 2007

Duração

O programa será implementado durante o período de Agosto 2007 a Dezembro 2008.

Objectivo

Objectivo Global:

“Um melhor entendimento pelos agentes de desenvolvimento sobre as boas praticas que abordam as dinâmicas de género num contexto cultural, condicionado pelo HIV/SIDA”.

Objectivos Específicos:

- Elaborar metodologias ou técnicas que permitam o trabalho intercultural dos direitos das mulheres;
- Desenvolver conhecimento sistematizado sobre as práticas tradicionais e culturais que afectam positiva ou negativamente a vida das mulheres.
- Compilar casos praticos de trabalho em questões de género com influência de determinantes culturais específicos;
- Recompilar a documentação existente no país e fora como estudos, manuais, artigos ou livros sobre como enfrentar os determinantes culturais na luta pela igualdade de género.
- Elaborar um manual de apoio para os profissionais que trabalham em questões de género na diversidade cultural;
- Capacitar aos técnicos das organizações da sociedade civil que estão a trabalhar nas questões de género com boas praticas em contextos socio-culturais concretos;
- Desenvolver discussão sobre o tema a diferentes níveis e com diferentes actores incluindo o sistema educativo e o sistema de formação de professores. E ainda o subsector de Cultura no MEC.

Metodologia

- i) *Grupo de Referência* – foi criado um Grupo de Referência para ajudar guiar o programa. O grupo está composto por pessoas representantes das ONGs nacionais e internacionais, dos doadores, dos centros dos estudos e universidades. Assim, questões metodológicas e praticas podiam ser discutidas e a direcção do programa assegurada. O eventual consultora, responsável pelo programa, responderá para o Grupo de Referência. *(Os TdR do Grupo de Referência estão em anexo).*
- ii) *Pesquisa participativa* – para assegurar que o resultado da pesquisa será útil para os agentes de mudança de sociedade civil, será essencial que as organizações participam activamente na definição do problemática e o âmbito do programa. Igualmente será essencial que a pesquisa recolha experiências praticas das organizações de desenvolvimento que enfrentaram e resolveram problemas parecidos com aqueles identificados por organizações Moçambicanas. Portanto propomos que o programa seja uma Investigação Accção-Participativa - uma metodologia que permite desenvolver um analise participativo, onde os actores implicados convertem-se nos protagonistas do processo de construção do conhecimento da realidade sobre o objecto de estudo, na detecção de problemas e necessidades e na elaboração de propostas e soluciones” (CIMAS)
- iii) *Formas de pesquisa* – o programa dependerá principalmente na recolha das experiências e historias das individuais e organizações de desenvolvimento em Moçambique, África Austral, e internacionalmente. Podia ser de que algumas experiências já foram documentadas e disponíveis no internet ou em publicações. Alternativamente, podia ser de que algumas experiências não foram documentadas e que o programa deveria encorajar a documentação destas experiências (pelos prémios etc?). O desafio do programa será a captura destas experiências. O programa deveria utilizar varias formas de recolha de informação, incluindo o internet, bibliotecas, contactos, networks, redes etc para atingir um mundo grande dos actores com historias potências para contribuir. Pesquisa primaria também será considerada.
- iv) *Envolvimento dum a investigadora júnior* – como é a política do Fórum Mulher, o programa contará com o envolvimento dum a investigadora júnior, acompanhada pela consultora sénior, com vista de capacitar mais pessoal do rede de Fórum Mulher, e aumentar a sua experiência.

Actividades Previstas

- i) *Contratação dum a especialista e uma júnior* – para liderar o programa, será necessário contratar uma pessoa especialista na áreas de cultura e género. Também está prevista a contratação dum a investigadora júnior,

para aumentar a sua capacidade. Os postos serão de tempo parcial, provavelmente cerca de 20 horas / semana.

- ii) *Definição da Problemática* – seria necessário definir o âmbito do programa e as questões específicas que precisam soluções. Para atingir isto, um levantamento será feito envolvendo organizações e individuais membros de sociedade civil moçambicana que já reflectiram sobre a dinâmica de cultura e os impactos nos processos de desenvolvimento. O levantamento podia ser feito via encontros com organizações em Maputo, ou telefonicamente com aquelas fora do Maputo.
- iii) *Pesquisa / leitura bibliográfica inicial* – uma primeira pesquisa dos documentos já elaborados e disponíveis (no internet etc.) que tratam o problemática como foi definida no processo anterior será feita para fortalecer a definição e definir melhor o âmbito do programa.
- iv) *Apresentação dos primeiros resultados* – será necessário fazer uma apresentação inicial do trabalho para o Grupo de Referência para assegurar que o caminho está certo. O feedback do grupo será essencial para definir os próximos passos.
- v) *Alargar a Pesquisa* – para integrar histórias / experiências / respostas não necessariamente disponíveis no internet, será necessária alargar o processo de pesquisa para outros possíveis fontes de experiência. Isto podia incluir : parceiros / ONGs internacionais e nacionais das outras regiões, universidades, centros de estudos, etc. Podiam ser consideradas varias formas de atingir estas instituições, como anúncios no jornal, competições, prémios etc. Mas será necessário a utilização das redes e networks existentes dos membros do Grupo de Referência, das Oxfams, do Fórum Mulher, das universidades e centros de estudos, etc.
- vi) *Pesquisa primária* – será considerada a necessidade de realizar uma pesquisa primária, para recolher experiências específicas para Moçambique. Esta decisão será tomada pelo Grupo de Referência.
- vii) *Elaboração do Relatório dos Resultados* – a forma da apresentação dos resultados será definida pelo Grupo de Referência após de recolha da informação. Uma opção será na forma dos estudos de caso, ou num manual.
- viii) *Testagem do material produzido* – em qual quer forma, o material precisará ser testado com o grupo alvo, para assegurar a utilidade da informação e apresentação.
- ix) *Produção / Publicação do material* – a quantidade será definida pelo Grupo de Referência.
- x) *Seminário* – um seminário de divulgação terá lugar em Maputo, para lançar os resultados da pesquisa. Uma opção será premiar algumas contribuintes para vir apresentar as suas experiências em Maputo / Moçambique, e trocar experiências com outras organizações.

Resultados esperados

- i) Uma recolha vasta das boas práticas que abordam as dinâmicas de género num contexto cultural e condicionado pelo HIV/SIDA.
- ii) Produção do material útil e acessível para organizações de sociedade civil.
- iii) *Agentes de sociedade civil capacitados em questões de igualdade de género com boas práticas em contextos socio-culturais concretos;*
- iv) Tema partilhado, absorvido, e discutido com diferentes actores relevantes

Stakeholders

Os stakeholders deste programa incluirá:

- i) Organizações de sociedade civil Moçambicana, da região, e internacional
- ii) Universidades Moçambicanas, regionais e internacionais
- iii) Centros de Estudos Moçambicanos, regionais, e internacionais
- iv) Especialistas na área de género e cultura
- v) Rede de formadores e Consultores do Fórum Mulher

Cronograma

O programa tem uma data final de Dezembro 2008, portanto o cronograma a seguir procura definir os prazos para as actividades acima mencionadas.

Actividade	Prazo	Responsável
1. Proposta e orçamento apresentados e aprovados pelas Oxfams	Outubro 2007	Grupo de Referência
2. Contratação duma Especialista em Género e Cultura	Novembro 2007	Fórum Mulher
3. Elaboração dum workplan	Dezembro 2007	Especialista
4. Encontros do progresso com o Grupo de Referência	Mensalmente	Especialista e Grupo de Referência
5. Apresentação da Definição do Problemática para o Grupo de Referência	Fevereiro 2008	Especialista
6. Apresentação dos resultados da pesquisa bibliográfico inicial para o Grupo de Referência	Março 2008	Especialista
7. Apresentação dos resultados da pesquisa alargada para o Grupo de Referência	Junho 2008	Especialista
8. Produção do material – draft	Agosto 2008	Especialistas
9. Testagem do material	Setembro 2008	Especialistas
10. Produção do material final	Outubro 2008	Especialistas
11. Seminário de divulgação	Novembro 2008	Especialista

Termos de Referência – Grupo de Referência

O papel do Grupo de Referência inclui:

- i) Fornecer as orientações estratégicas ao programa
- ii) Apoiar na definição e elaboração do Programa, incluindo questões metodológicas, âmbito do programa etc.
- iii) Buscar potenciais especialistas para ser contratadas
- iv) Fornecer contactos das organizações e redes que podiam ser contactados na busca de boas praticas
- v) Fornecer direcção para o programa e a especialista
- vi) Analisar o progresso do programa e aprovar o avanço para próximos passos

Termos de Referência – Consultora

As responsabilidades da Consultora incluirá:

- i) implementação do programa “Tradição, Cultura, e programas de Desenvolvimento”, e gestão do orçamento;
- ii) acompanhamento e capacitação da investigadora júnior;
- iii) elaboração das metodologias adequadas para atingir os objectivos do programa;
- iv) definição do problemática para ser investigada, através de levantamento das preocupações das organizações / individuais da sociedade civil moçambicana;
- v) desenvolvimento do conhecimento sistematizado sobre as práticas tradicionais e culturais que afectam positiva ou negativamente a vida das mulheres;
- vi) compilação dos casos práticos de trabalho em questões de género com influência de determinantes culturais específicos;
- vii) compilação da documentação existente no país e fora como estudos, manuais, artigos ou livros sobre como enfrentar os determinantes culturais na luta pela igualdade de género;
- viii) avaliação de necessidade da pesquisa primaria, e apresentar para o Grupo de Referência para ser discutida (a pesquisa primaria e opcional e depende de decisão do Grupo de Referência);
- ix) elaboração dum manual de apoio para os profissionais que trabalham em questões de género na diversidade cultural e testar o material;
- x) capacitação dos técnicos das organizações da sociedade civil que estão a trabalhar nas questões de género com boas praticas em contextos socio-culturais concretos;
- xi) desenvolvimento da discussão sobre o tema a diferentes níveis e com diferentes actores, incluindo o sistema educativo e o sistema de formação de professores;

- xii) convocação dos encontros mensais com o Grupo de Referência, com objectivo de apresentar o relatório do progresso;
- xiii) elaboração dos relatórios do progresso trimestrais, a ser entregues no fim de Dezembro 2007, Março, Junho, Setembro 2008, e o relatório final em Dezembro 2008.

Supervisão:

A Consultora responderá directamente para a Direcção do Fórum Mulher, incluindo questões contratuais e operativas. Também a consultora receberá orientações estratégicas do Grupo de Referência.

Duração:

O contrato da Consultora terá uma duração 14 meses, terminando no fim de Dezembro 2008.