

MULHERES NA LIDERANÇA

Uma luta pela igualdade de oportunidades

n ANA RITA TENE

É CADA vez mais crescente a reivindicação das mulheres pela inclusão nos lugares de tomada de decisão, tanto em instituições públicas, como privadas.



Jovens mulheres formam-se para melhor se posicionar no mercado laboral

É que se antes tinham que focalizar as suas atenções no trabalho doméstico, hoje elas estão no mercado de trabalho para mostrar o que valem.

Estima-se que mais de metade da força laboral no país é constituída por mulheres, mas menos de cinco por cento destas é que ocupam cargos de

liderança. Isso equivale a dizer que à medida que se sobe na hierarquia das organizações, reduz a presença feminina.

Alguns sectores, como o financeiro, acabam parecendo fechadas para as mulheres ocuparem cargos de liderança, o que exige um trabalho de base para a conquista de confiança nas organizações.

É neste contexto que, nos últimos dias, jovens que trabalham em vários ramos de actividade têm vindo a ser capacitadas em matéria de liderança como forma de se munirem de instrumentos que as permita assumir lugares de destaque na sociedade.

Henriqueta Hinguana, directora da *New Faces New Voices*,

uma organização que trabalha em prol do empoderamento e inclusão financeira da mulher, refere que apesar da igualdade no que à capacidade intelectual diz respeito, as mulheres não têm merecido atenção nas questões de gestão das organizações.

"Se olharmos para as grandes empresas, em termos de entrada, a percentagem entre

homens e mulheres é mais ou menos igual. À medida que vamos subindo nos postos da organização, o número de mulheres reduz drasticamente", observou Henriqueta.

A fonte defende que apesar de estar provado que em termos intelectuais a mulher e o homem têm as mesmas capacidades, razões sócio-culturais fazem

FOTOS: C. BILA



Factores sócio-culturais são determinantes na educação das mulheres - Henriqueta Hinguana

com que ela acabe ficando inferiorizada.

"Estamos a dizer às mulheres que todas nós temos potencial que por vezes não sabemos que temos. Queremos também lhes dar ferramentas concretas sobre como ultrapassar alguns desafios que enfrentam ao longo da vida", acrescentou.

A capacitação, que acontece no âmbito do programa *My Will* e conta com mulheres experientes no domínio de gestão como mentoras, pretende dar a elas voz para que não tenham receio de expor os seus pontos de vista e nem de se colocarem como iguais perante os homens.

"Se olharmos para o sector

financeiro, notamos que temos uma mulher como presidente do conselho de administração de um banco comercial e os conselhos fiscais são ocupados por quase metade delas", afirmou a fonte, vincando: "Os homens confiam em nós para as contas, mas já não quando se trata do processo de tomada de decisão".

O lugar delas é ao lado deles

O PROCESSO de formação social da criança no seio da família e na comunidade tem que ser no sentido de consciencializá-la de que homens e mulheres têm iguais potenciais intelectuais.

Cristina Maldonado, consultora de desenvolvimento pessoal, defende que as mulheres não deviam se preocupar com questões de igualdade, mas sim com equidade, principalmente quando se trata do mercado de trabalho.

"Os géneros são diferentes, as pessoas são iguais e antes de sermos homens ou mulheres somos seres humanos. A educação que se dá a essas mulheres é que vai permitir que ela faça ouvir a sua voz, tanto quanto os homens", defende a consultora.

No seu entender, é preciso uma educação que ensine as mulheres a terem uma auto-estima e uma segurança tão forte e deixarem de acreditar que o lugar das mulheres é na cozinha.



É preciso confiar a liderança à mulher



29.9.01

Jovens mulheres formam-se para melhor se posicionar no mercado laboral

É que se antes tinham que focalizar as suas atenções no trabalho doméstico, hoje elas estão no mercado de trabalho para mostrar o que valem.

Estima-se que mais de metade da força laboral no país é constituída por mulheres, mas menos de cinco por cento destas é que ocupam cargos de

liderança. Isso equivale a dizer que à medida que se sobe na hierarquia das organizações, reduz a presença feminina.

Alguns sectores, como o financeiro, acabam parecendo fechadas para as mulheres ocuparem cargos de liderança, o que exige um trabalho de base para a conquista de confiança nas organizações.

É neste contexto que, nos últimos dias, jovens que trabalham em vários ramos de actividade têm vindo a ser capacitadas em matéria de liderança, como forma de se munirem de instrumentos que as permita assumir lugares de destaque na sociedade.

Henriqueta Hunguana, directora da *New Faces New Voices*,

uma organização que trabalha em prol do empoderamento e inclusão financeira da mulher, refere que apesar da igualdade no que à capacidade intelectual diz respeito, as mulheres não têm merecido atenção nas questões de gestão das organizações.

"Se olharmos para as grandes empresas, em termos de entrada, a percentagem entre

homens e mulheres é mais ou menos igual. À medida que vamos subindo nos postos da organização, o número de mulheres reduz drasticamente", observou Henriqueta.

A fonte defende que apesar de estar provado que em termos intelectuais a mulher e o homem têm as mesmas capacidades, razões sócio-culturais fazem

É preciso confiar a liderança à mulher

A SOCIEDADE deve estar cada vez mais preparada para confiar a passagem da liderança à mulher, tendo em conta a sensibilidade que ela tem para lidar com os problemas das organizações e do país

Esse processo pode ajudar de forma gradual na integração da mulher na esfera pública, contribuindo para o processo de tomada de decisão em assuntos importantes como a paz, desenvolvimento e melhoria das condições de vida das classes desfavorecidas.

Jovens entrevistadas pelo "Notícias" defendem a necessidade de se trabalhar com a juventude na mudança de atitude

e permitir o acesso da mulher à liderança nas grandes empresas públicas e privadas.

Malika Christine, funcionária de uma instituição bancária sediada na cidade de Maputo, refere que os desafios de integração da mulher na liderança têm a ver com a tendência de se confiar lugares de tomada de decisão aos homens.

"O principal desafio talvez seja a falta de voz. As empresas devem fazer com que as mulheres sejam apreciadas pelo seu potencial profissional e sejam valorizadas dentro das suas equipas de trabalho", afirma a jovem.

A mesma posição é defendida por Odília Marques, funcionária na Embaixada da Finlândia, para quem pelo simples facto de serem mulheres, muitas jovens acabam sendo discriminadas e estigmatizadas nos seus postos de trabalho.

"Muitas vezes não se olha para o potencial que ela tem, mas sim para o facto de ser mulher. É chegada a hora de mudar o cenário e ganhar mais visibilidade", disse ela, acrescentando que por vezes existe espaço para a mulher se firmar, mas não tem feito o aproveitamento positivo dessas oportunidades.



Malika Christine em conversa com o "Notícias"

A educação desempenha um papel fundamental

REDUZIR as desistências da rapariga na escola e fazer com que os hábitos culturais promovam a igualdade de oportunidades para homens e mulheres podem ser a saída para o aumento da presença feminina nos lugares de tomada de decisão.

Para Odília Marques, a educação formal deve ser olhada como apenas parte do problema, uma vez que raparigas e rapazes têm o mesmo espaço de aprendizagem, havendo uma diferenciação no tratamento devido a aspectos sócio-culturais.

"Um dos problemas que temos é que o número de raparigas que entra na escola é reduzido relativamente ao dos rapazes, porque muitos pais pensam que o papel da mulher é cuidar da casa. Temos o desafio de reduzir as desistências das raparigas nas escolas, que são cada vez mais crescentes, comparativamente aos rapazes", defende.

A discriminação resultante da educação sócio-

-cultural tem estado, em muitos casos, na origem da discrepância em termos de liderança, facto aliado aos problemas de auto-estima e falta de auto-confiança por parte da mulher, mas também em resultado de factores culturais.

"Ouvimos depoimentos de jovens e muitas delas são únicas mulheres na sua equipa e chefes, mas a tendência dos homens é de não ouvir o que elas dizem. Entretanto, quando é um homem a dizer a mesma coisa já é aceite", narra a directora.

No meio destes cenários, torna-se relevante munir as mulheres de ferramentas para que comecem a acreditar em si próprias, no seu potencial de liderança e capacidade de gerir organizações.

"A título de exemplo, muitas são as mulheres que trabalham na área da agricultura e se tivermos mais líderes neste sector a sensibilidade sobre o tema mulher poderá potencialmente ser maior", sublinhou.

O processo de formação da criança no seio da família e na comunidade tem que ser no sentido de consciencializá-la de que homens e mulheres têm iguais potenciais intelectuais.

Cristina Maldonado, consultora de desenvolvimento pessoal, defende que as mulheres não deviam se preocupar com questões de igualdade, mas sim com equidade, principalmente quando se trata do mercado de trabalho.

"Os géneros são diferentes, as pessoas são iguais e antes de sermos homens ou mulheres somos seres humanos. A educação que se dá a essas mulheres é que vai permitir que ela faça ouvir a sua voz, tanto quanto os homens", defende a consultora.

No seu entender, é preciso uma educação que ensine as mulheres a terem uma auto-estima e uma segurança tão forte e deixarem de acreditar que o lugar das mulheres é na cozinha.

"O lugar das mulheres é em todos os lados. É difícil mudar a mentalidade das pessoas adultas. Temos que educar os nossos filhos para abriremos caminho para a mudança de mentalidade", explica Maldonado.



Cristina Maldonado



A mulher precisa de ganhar visibilidade - Odília Marques