



20
21

RELATÓRIO ANUAL DE GÊNERO NA MÍDIA

RELATÓRIO ANUAL DE GÉNERO NA MÍDIA – 2021

I	INTRODUÇÃO	2
II	OBJECTIVOS.....	4
III	METODOLOGIA.....	6
IV	AVALIAÇÃO E ANÁLISE DE REPORTAGENS SOBRE GÉNERO (MCAT).....	10
V	FONTES DE INFORMAÇÃO	16
VI	DESAFIO DAS MULHERES NOS ÓRGÃOS DE INFORMAÇÃO	20
VII	ENTREVISTA.....	30
VIII	LISTA DE PAINELISTAS	36





I INTRODUÇÃO

*“Está fora de questão discutir a presença ou não de mulheres numa redacção.
Criar oportunidades de trabalho para elas é uma necessidade imperiosa”*

(Aida Nhavoto)

A Associação h2n, através do projecto ASAS (Projecto para promoção da igualdade de género e empoderamento de mulheres e raparigas adolescentes em Moçambique) apresenta o Relatório Anual de Género na Mídia referente ao ano 2021. Este relatório é o primeiro de uma série de quatro edições a serem publicadas, anualmente, durante a período de implementação do projecto, financiado por “Global Affairs - Canadá”. O relatório tem como objectivo fornecer uma visão ampla sobre a forma como os aspectos de género são retratados na imprensa e reforçar a importância de incluir a perspectiva da mulher nos órgãos de informação.

Através de uma análise ao sector, o relatório traz dados sobre o número de matérias produzidas sobre género e de que forma a mulher e os aspectos de género são retratados na mídia. Dessa avaliação verificou-se que os jornalistas e órgãos de informação produzem conteúdos sobre género, contudo, prevalecem desafios na forma como os mesmos são produzidos e a frequência de publicação.

Para analisar os números, foi convidado um painel para discutir sobre estes aspectos e com base nas constatações e recomendações feitas, espera-se que relatório seja uma ferramenta de referência sobre as principais tendências de género na mídia. Espera-se que o documento contribua para alterar o cenário actual. Os editores e jornalistas poderão analisar as suas acções e adoptar atitudes e comportamentos mais sensíveis ao género.

Sendo este o primeiro de uma série de quatro relatórios que serão produzidos, o documento servirá também para medir a evolução do sector e avaliar a implementação das recomendações.

A Directora do Projecto

Forida Luta





OBJECTIVOS

Contribuir para melhorar a qualidade da cobertura de assuntos sensíveis ao género e demonstrar a importância do equilíbrio de género nos órgãos de informação encorajando as redacções a:

1. Aumentar o número de mulheres jornalistas;
2. Aumentar o número de mulheres como fontes de informação;
3. Incentivar a adopção de uma perspectiva sensível ao género na produção de matérias jornalísticas.





METODOLOGIA

O presente relatório foi produzido com base na combinação de três principais metodologias: inquéritos, análise de reportagens sobre género através da plataforma MCAT e recolha de dados qualitativos através da análise de situação do género nos órgãos de informação realizada por um painel de especialistas.

i. Realização de inquéritos e levantamento de dados

A equipa realizou inquéritos a jornalistas de diferentes órgãos de informação (rádios comunitárias, jornais e televisões) para obter dados sobre o número de colaboradores desagregados por sexo nos diferentes órgãos de informação. Os inquéritos foram feitos através de chamadas telefónicas como recurso a um questionários. Foram abrangidos órgãos e jornalistas de Maputo, Gaza, Sofala, Zambézia, Nampula e Cabo Delgado. Durante este processo a equipa compilou dados de quantos homens e mulheres estão presentes nas diferentes redacções, quantos em posição de tomada de decisão¹. Igualmente, foi preparado um inquérito direccionado a universidades para aferir quantos estudantes de jornalismo são do sexo feminino e masculino. A análise destes dados visa mapear e perceber o nível de participação da mulher nos órgãos de informação para perceber, *a posteriori*, as principais motivações, as tendências e os maiores desafios.

ii. Painel de análise de género na mídia

Com recurso aos dados compilados em resultado da avaliação das matérias na plataforma MCAT e resultados dos inquéritos acima mencionados, foi elaborado um guia de perguntas e seleccionado um painel de especialistas em jornalismo e género para a análise do género nos órgãos de informação. Para garantir uma análise e avaliação qualitativa abrangente, a h2n contratou um painel de especialistas nas áreas de mídia e género para a análise de conteúdos. O painel era composto por:

- a. Palmira Velasco - jornalista, ex chefe de redacção de um semanário, activista social para área de género e oficial de programas na Sekelecane;
- b. Ainda Nhavoto – Jornalista e activista social para os direitos da mulher;

¹ Jornalistas em posições de liderança são jornalista que ocupam cargos como de Editores, chefes de redacção, coordenadores, entre outros.



- c. Cartone Mabote – director do semanário Generus – tabloide com foco em igualdade de género;
- d. Deolinda Dove – Jornalista da Rádio Moçambique e Apresentadora do Programa Super Mulher – Zambézia;
- e. Eгна Sidumo – Activista social para área de Género, apresentadora de televisão e pesquisadora social;
- f. Agostinho Muchave – Mobilizador e chefe de programação da rádio Voz Coop;
- g. Felismina Banze – Directora executiva da Tv Surdo – antes trabalhava como jornalista e produtora de conteúdos para PcD;
- h. Maria Sitole – Jornalista do Jornal Diário de Moçambique – Sofala, e;
- i. Nelson Mucanze – Director de informação do Semanário Evidências.

Além da participação dos nove painelistas, dos quais sete presencialmente, dois virtualmente, sessão de análise e discussão do género nos órgãos de informação contou com a presença de dois intérpretes de língua de sinais e um moderador. Foram abordadas temáticas como mulher e sua representatividade nos órgãos de informação como jornalistas e como fontes, desafios das mulheres nas redacções, assédio na redacção, entre outras temáticas. A sessão é complementar às análises e pesquisas sobre género feitas pela h2n em diferentes órgãos de informação, incluindo a análise de reportagens sobre género produzidas durante 12 meses, a jornalistas de 14 jornais (impressos e online) através da plataforma MCAT (*Media Content Analysis Tool*).

iii. Plataforma MCAT para Avaliação das Reportagens

A ferramenta de análise de conteúdo da mídia (MCAT) é uma matriz de avaliação de conteúdos jornalísticos com base nos principais e critérios de noticiabilidade de artigos. Na produção deste relatório a matriz foi utilizada para avaliar e classificar as matérias de acordo com quatro categorias principais: *fontes, relevância, estrutura e imparcialidade*. A MCAT classifica a qualidade das matérias através de um sistema de pontuação e um conjunto de parâmetros que permitem comparar as matérias e interpretar os resultados, para se avaliar até que ponto os jornalistas alcançaram as metas básicas quanto à qualidade editorial. Esta ferramenta permite fazer uma análise quantitativa e objectiva sobre a qualidade das reportagens escritas quanto ao nível de imparcialidade do autor, à relevância, à estrutura do texto e às fontes utilizadas.

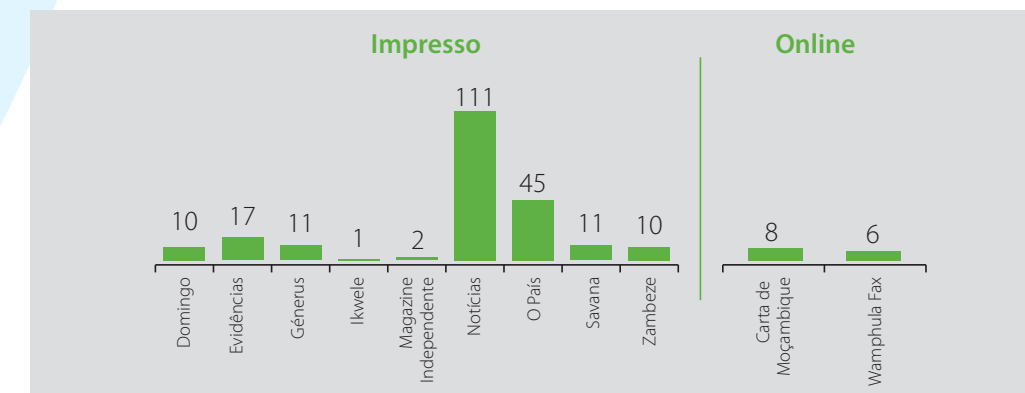
Neste contexto, o presente relatório é o resultado da mesclagem destas metodologias com vista a captar e analisar as tendências de género na mídia sob diferentes perspectivas. Através da verificação destes dados pretende-se fazer uma análise qualitativa e quantitativa para abranger diferentes ângulos e pontos de discussão. Tanto a análise quantitativa prévia, quanto o debate posterior no painel composto por profissionais da mídia, académicos e activistas de género, orientaram-se em duas vertentes principais, sendo (i) Análise de género na mídia e (ii) Análise das matérias produzidas sobre assuntos de género. As matérias avaliadas incidem sobre a Covid-19 e as seis áreas prioritárias do projecto, sendo elas: prevenção de uniões prematuras e gravidez precoce; aumento da educação das meninas e aumento das oportunidades educacionais; redução do abuso e exploração sexual por professores; aumento da participação das mulheres na economia e o acesso às oportunidades económicas; aumento da participação das mulheres na sociedade civil e nos processos democráticos; e violência baseada no género.

Limitações

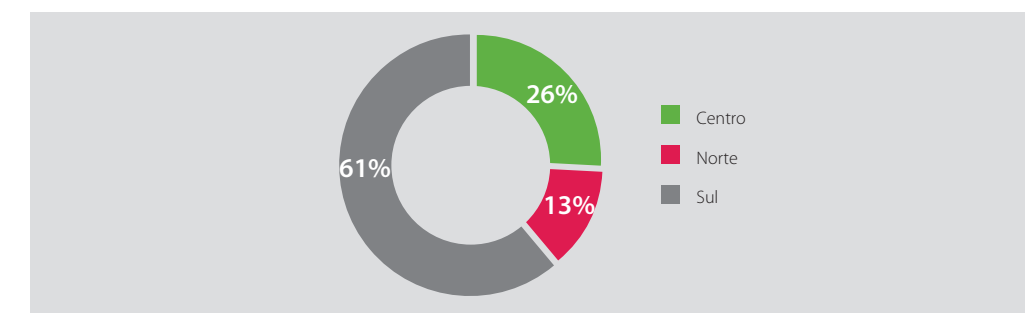
Este relatório de base tem algumas limitações no acesso às reportagens. Não foi possível recolher dados de todas as matérias disponíveis sobre género produzidas nos 14 jornais pré-seleccionados para 2021 e nem avaliar todas as matérias disponíveis. Ainda assim, o relatório cumpre o objectivo de estabelecer uma base para análise e comparação de dados para os anos seguintes. Serve também como fonte para percepção de outros factores a captar, analisar e avaliar nos próximos relatórios.

IV AVALIAÇÃO E ANÁLISE DE REPORTAGENS SOBRE GÉNERO (MCAT)

Em 2021, foi avaliada analisada uma amostra de 232 reportagens sobre género com recurso à plataforma MCAT, produzidas de Janeiro a Dezembro, das quais 218 foram publicadas em *jornal impresso*; e 14 publicadas em plataformas *online*, a saber: os diários *Carta de Moçambique*, *Diário de Moçambique*, *Diário de Zambézia*, *Notícias*, *O País*; e os semanários *Domingo*, *Evidências*, *Generus*, *Magazine Independente*, *Savana* e *Zambeze*.



Jornais com reportagens avaliadas pela equipa do Asas

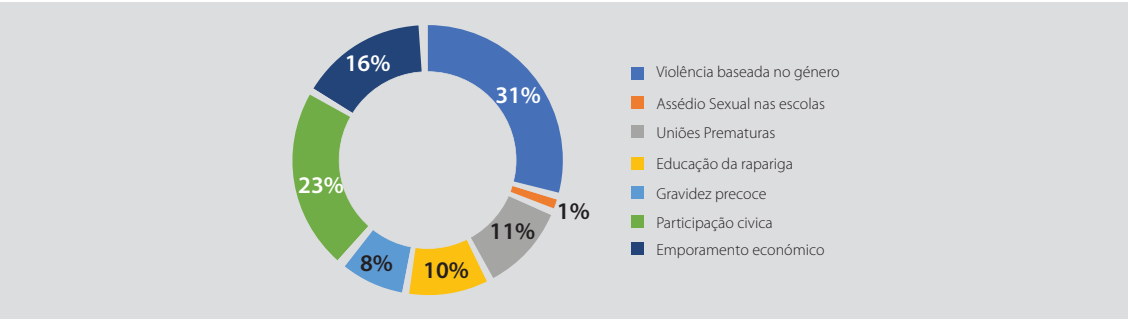


Não foram avaliadas todas as matérias de género produzidas pelos órgãos de informação seleccionados, antes, foi definida uma amostra tendo em conta a periodicidade de produção dos órgãos. Das matérias avaliadas 61% (132 matérias) abrangeram a zona sul, 26% (60 matérias) e 13% (31 matérias) abrangeram a zona centro e norte respectivamente. Na zona sul do país, as matérias são mais centralizadas em



Maputo, o que dá a entender que os meios de comunicação social existentes em Moçambique continuam a ser eminentemente urbanos e concentrados em notícias que abordam questões e acontecimentos de Maputo.

No ano de 2021, foram analisadas seis categorias temáticas prioritárias nos artigos de género. Estas foram identificadas como Assédio Sexual, Violência Baseada no Género, participação cívica e política, participação económica, Uniões Prematuras e Gravidez Precoce e Educação da Rapariga. Notou-se uma maior tendência e frequência para a produção de artigos sobre violência baseada no género constituindo 31% (72) das matérias avaliadas, com principal enfoque para violência doméstica. A temática menos abordada é o assédio, representando apenas 1% (3) do total das matérias avaliadas. Os gráficos abaixo apresentam a repartição por categoria.

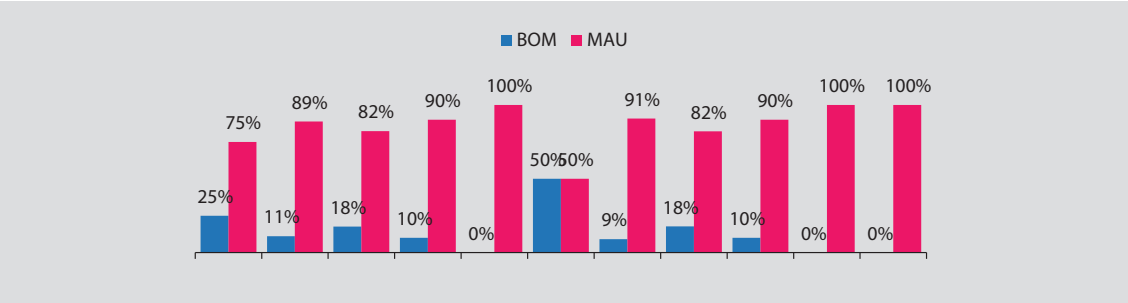


Matérias produzidas por tópicos prioritários do ASAS

Classificação geral dos órgãos

A análise de conteúdo revela que os artigos avaliados, para o relatório de 2021, foram de qualidade intermediária de acordo com os critérios da MCAT. Na avaliação de 0% a 100% tendo em consideração a soma de cada uma das categorias avaliadas, a pontuação média das reportagens é de 60%. A área com menores pontuações médias são estrutura e imparcialidade com 58%. O factor que contribui para uma pontuação baixa a nível de estrutura é a grande diferença entre os títulos e os textos, parágrafos não muito claros, o incumprimento do princípio da hierarquia de informação (do mais importante ao menos importante) durante a redacção da reportagem. Em relação à imparcialidade, nos assuntos ligados ao género, os jornalistas emitem juízos de valor, reforçam algumas práticas nocivas, inserção de opiniões próprias, inclusão de

linguagem imprópria ou inadequada no contexto de género e o reforço ao desequilíbrio, especialmente nas fontes. A área com melhor pontuação foi fontes com uma média de 64%, seguindo estrutura com uma média geral de 60%. Embora as médias gerais não sejam baixas, boa parte dos órgãos avaliados tem, na sua maioria, reportagens com classificação baixa, como ilustra a tabela abaixo:



Classificação geral dos artigos por órgão de informação

Principais Constatações:

- Um número considerável das reportagens apresentadas não tem diversidade de fontes, ou seja, não apresentam diversos tipos de fontes com diferentes perspectivas sobre o assunto para garantir a credibilidade da reportagem. Mais de 70% das reportagens são produzidas com base em depoimentos de apenas uma fonte.
- Há falta de investigação, na sua maioria, os textos foram produzidos exclusivamente tendo como base os conteúdos transmitidos pelas fontes orais;

Das matérias avaliadas 61% (132 matérias) abrangeram a zona sul, 26% (60 matérias) e 13% (31 matérias) abrangeram a zona centro e norte respectivamente. Na zona sul do país, as matérias são mais centralizadas em Maputo, o que dá a entender que os meios de comunicação social existentes em Moçambique continuam a ser eminentemente urbanos e concentrados em notícias que abordam questões e acontecimentos de Maputo.

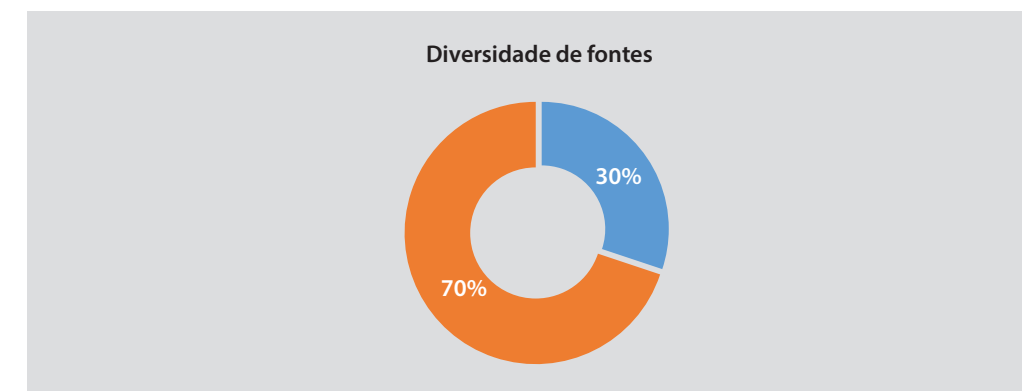
- Há falta de cruzamento e análise das informações que são partilhadas pelas fontes. Elas são simplesmente reproduzidas, nas matérias;
- Não há avaliação de progresso e/ou retrocessos feita por iniciativa dos jornalistas, no âmbito da promoção dos direitos da mulher. Quando presentes, estas informações são transmitidas pelas fontes primárias;
- Diversos pontos-chave para o alcance da igualdade de género são mencionados. Porém estas informações não são exploradas ou explicadas. Assim, a sua pertinência para alcance desta igualdade não fica explícita;
- Os artigos na sua maioria, têm como foco os desafios que as mulheres enfrentam e raramente, destacam as suas conquistas. As mulheres são comumente vitimizadas e aparecem em posição desfavorável;
- A ausência de investigação nos órgãos de informação limita o debate sobre os pontos referenciados pelas suas fontes, tornando as matérias superficiais;
- Os textos são de natureza descritiva, apresentam pontos de vista, projectos e iniciativas sem, contudo, fazer uma análise;
- O governo e as organizações da sociedade civil são as fontes mais citadas. Não há matéria que tenha sido produzida sem ter como base as informações transmitidas por estas fontes;
- Há falta de iniciativa para a produção das matérias. Na maioria dos casos, as matérias são produtos de coberturas de eventos e de comunicados de imprensa enviados às redacções.



V FONTES DE INFORMAÇÃO

Através da avaliação das reportagens com recurso à plataforma MCAT, no que diz respeito a fontes, a h2n constatou que 70% dos jornalistas têm dificuldades de apresentar uma diversidade de fontes nas suas reportagens, predominando reportagens baseadas numa única fonte. Este perfil de reportagem denuncia ausência de investigação, por mínima que seja. Apenas 30% dos conteúdos avaliados apresentam diversidade e pluralidade de fontes.

A diversidade de fontes é um critério para garantir qualidade da peça jornalística. A diversidade e pluralidade de fontes garantem a inclusão de diferentes fontes de informação a reportarem o mesmo assunto sob perspectivas diferentes, no lugar de falas diferentes, por isso, a escolha das fontes tem valor decisivo no tratamento da informação. A ausência de diversidade de fontes afecta directamente a transparência das informações veiculadas e a construção da notícia. Factores como “de onde vêm as notícias”, “quais são os interesses da fonte”, “que posição ocupa”, “que valor atribui à notícia”, entre outros, permitem ao jornalista aprofundar as suas pesquisas para a reportagem, apresentar o contraditório e comprovar ou refutar as teses.



Em amarelo a percentagem de reportagens sem diversidade de fontes e em azul as com diversidade.



Mulheres como Fontes de informação

A fraca representação da mulher como fonte de informação e a vitimização da mulher foram pontos abordados pelos painelistas. “A questão de fontes de informação feminina é um desafio enorme. A primeira fonte indicada pelas instituições e também o primeiro a ser indicado para dar depoimento, falar da empresa é homem, alegadamente porque a mulher não é capaz. Quando os jornalistas vão fazer inquéritos ou questionários, a maior parte dos entrevistados são homens. No meio de 5 entrevistados 1 apenas é que será mulher”, comentou Deolinda Dove, jornalista da Rádio Moçambique.

Egna Sidumo, activista e pesquisador social, constatou que, relativamente à mulher como fonte de informação, há barreiras que devem ser identificadas e discutidas ligadas à própria mulher. “Muitas mulheres não aceitam assumir o papel de fontes de informação, recusam participar em debates ou discussões técnicas. Existem barreiras, sim, e o relatório precisa discutir este aspecto, porque o maior constrangimento são as próprias mulheres. Conheço pessoas capazes, mas não aceitam falar na televisão...”

Aida Nhavoto, jornalista e activista social para os direitos da mulher, julga que “Esta insegurança é resultado de a avaliação feita às mulheres ser diferente da que é feita aos homens. As mulheres são solicitadas como fontes para temas ‘tidos como assunto de mulher, como por exemplo a subida do preço do tomate, e os homens para temas ‘grandes’, como assuntos relacionados aos recursos minerais. A mulher é, na maior parte das vezes, representada como integrante da esfera privada (dona de casa, mãe, esposa). A insegurança em dar informação sobre assuntos tidos como masculinos é algo de que as mulheres se devem libertar, para saírem da esfera privada para a pública.”

Para os sete dos nove painelistas, deve-se não apenas incluir a mulher como fonte nas reportagens, como também é imprescindível produzir conteúdos relevantes sobre tópicos de interesse das mulheres e raparigas. Aida Nhavoto, jornalista e activista social, deu o exemplo da Lei das Sucessões, Lei das Uniões Prematuras, da fístula obstétrica, participação política, empoderamento económico e outros assuntos que os

“A questão de fontes de informação feminina é um desafio enorme. A primeira fonte indicada pelas instituições e também o primeiro a ser indicado para dar depoimento, falar da empresa é homem, alegadamente porque a mulher não é capaz. Quando os jornalistas vão fazer inquéritos ou questionários, a maior parte dos entrevistados são homens. No meio de 5 entrevistados 1 apenas é que será mulher”, comentou Deolinda Dove, jornalista da Rádio Moçambique.

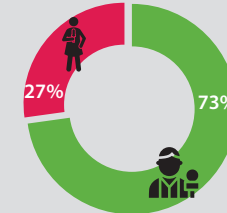
jornalistas podem explorar para desconstruir as normas nocivas que afectam negativamente as mulheres, buscando histórias de mulheres e garantindo a visibilidade e representatividade das mulheres. Dessa maneira, promove-se a partilha de experiências e se amplia as oportunidades para a resolução dos problemas que as afectam, particularmente fora de Maputo. Corroborando com Aida, Agostinho Muchave, mobilizador e chefe de programação da Rádio Voz Coop, afirmou que há vontade de trabalhar directamente nas comunidades, onde se pode investigar e produzir matérias que retratam, de forma proactiva, as relações de género. Há vontade de trabalhar fora de Maputo, pois, lá há fontes de informação preciosa para reportagens de qualidade e especializadas. Mas há falta de fundos nas redacções.



VI DESAFIO DAS MULHERES NOS ÓRGÃOS DE INFORMAÇÃO

Representatividade e Visibilidade das Mulheres nos órgãos de informação

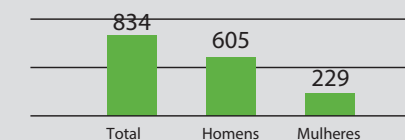
A h2n mapeou as tendências de igualdade de género a 58 órgãos de informação, dos quais 38 rádios comunitárias, 4 televisões e 16 jornais impressos e online, cujos resultados mostram que nas redações existem três homens para uma mulher. A explicação amplamente partilhada sobre esta situação baseia-se no facto de as jornalistas, em geral, não terem a possibilidade de se dedicar à profissão da mesma maneira como os jornalistas, por razões de natureza familiar e social, que as colocam no epicentro do lar, sendo-lhes exigida eficiência em duas esferas.



As mulheres representam 27% dos colaboradores nos órgãos de informação e os homens 73%.

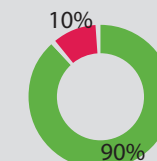
No que diz respeito à ocupação de lugares de liderança, a diferença é abismal. Os homens apresentam-se como decisores quase absolutos. De facto, dos 20 órgãos de informação urbanos analisados, somente dois têm mulheres na posição de chefe de redação, o que influi directamente no desequilíbrio de género, e na produção de reportagens sensíveis ao género.

Distribuição de género na mídia



■ Distribuição de género na mídia

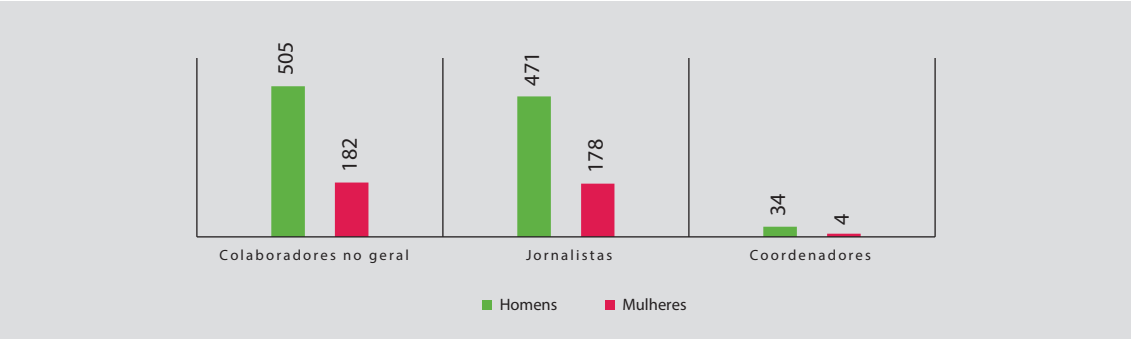
Posição de liderança



■ Homens ■ Mulheres



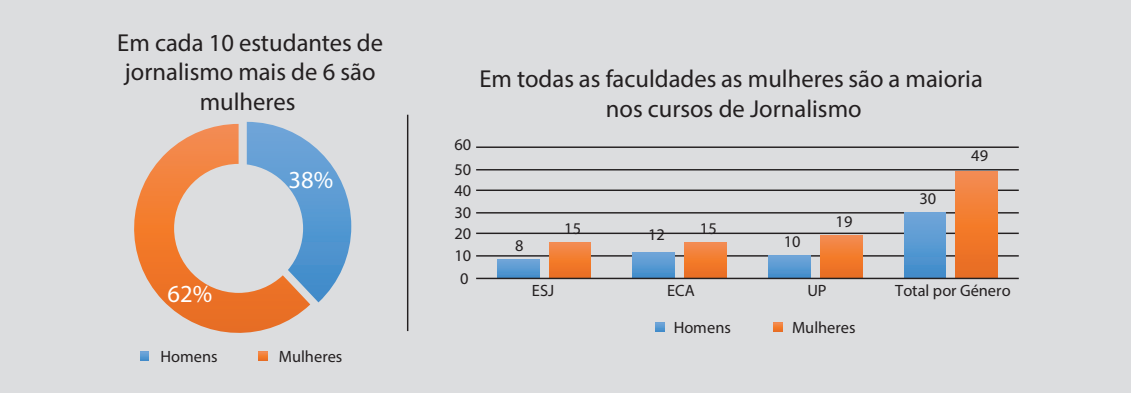
Igualmente, nas rádios comunitárias, os homens estão em maioria. Das 38 rádios comunitárias mapeadas nas regiões norte, centro e sul do país, num total de 687 colaboradores, 505 são homens e 182 mulheres. Dentre estes colaboradores encontramos 34 homens na posição de tomada de decisão como coordenadores e apenas 4 rádios tem mulher na posição de coordenadora. Os homens estão em maioria e consequentemente tem maior presença em todos os sectores.



O estudo da h2n equacionou estas problemáticas com as tendências de género nos cursos superiores de jornalismo, ministrados em escolas de referência, nomeadamente a Escola Superior de Jornalismo, Escola de Comunicação e Artes (ECA) da Universidade Eduardo Mondlane e Universidade Pedagógica. As mulheres que cursam jornalismo nestas instituições estão numa proporção de 10 para 4 homens, o que contrasta claramente com as estatísticas sobre a presença de homens e mulheres nas redacções. Esta constatação indica que há problemas de retenção de mulheres nos órgãos de informação a serem investigados e esclarecidos.

De acordo com pesquisas feitas pela h2n com jornalistas mulheres de rádios comunitárias e órgãos de informação urbanos, os factores que contribuem para a sua ausência nas redacções são o assédio, falta de oportunidades, dificuldades em conciliar trabalho profissional e tarefas domésticas, falta de apoio e recepção durante gravidez, parto e pós-parto, falta de confiança dos tomadores de decisão em jornalistas mulheres, entre outros.

Das 38 rádios comunitárias mapeadas nas regiões norte, centro e sul do país, num total de 687 colaboradores, 505 são homens e 182 mulheres. Dentre estes colaboradores encontramos 34 homens na posição de tomada de decisão como coordenadores e apenas 4 rádios tem mulher na posição de coordenadora.



Sete dos nove participantes ao painel concordam que os desafios acima citados são os principais desafios das mulheres nas redacções. De acordo com os mesmos, nos órgãos de informação, de uma maneira geral, as mulheres estão em minoria, como jornalistas, assim como nos postos de tomada de decisão. O agravante é que, ainda que a mulher esteja no espaço profissional, as responsabilidades pessoais e sociais continuam fortes e influenciam directamente o seu desempenho. Para Carton Mabote, Director do semanário *Generus*, a presença de mulheres na redacção é um desafio. As mulheres desistem do trabalho por turnos, os ciúmes dos parceiros, e saídas frequentes para o campo, além do assédio na redacção, são factores que contribuem para o abandono da profissão por parte das mulheres. Carton conta que “uma vez, uma colega foi escalada para trabalhar na Macaneta e o parceiro revoltou-se contra o *Generus*, de tal forma que foi designada outra pessoa para substituí-la. Esta jornalista acabou saindo do Jornal”.

O testemunho de Felismina Banze, revela um tipo de choque entre a esfera familiar e a profissional: “quando comecei a trabalhar na TVSurdo, como gestora de produção, chegava muito tarde à casa. Na altura tinha um bebé. O meu marido desconfiava que eu tivesse um amante. Para resolver a situação, convidei-o a ir sempre buscar-me no serviço. Passados dois ou três dias ele percebeu que, realmente, eu demorava a sair, por causa do trabalho e mudou totalmente de comportamento”. Experiência similar foi vivida por Palmira Velasco que já chefiou a redacção de um Semanário nos anos 1990: “Primeiro foi o meu pai que não me autorizava a estudar

Nos cursos superiores de jornalismo, ministrados em escolas de referência, nomeadamente a Escola Superior de Jornalismo, Escola de Comunicação e Artes (ECA) da Universidade Eduardo Mondlane e Universidade Pedagógica. As mulheres que cursam jornalismo nestas instituições estão numa proporção de 10 para 4 homens, o que contrasta claramente com as estatísticas sobre a presença de homens e mulheres nas redacções.

jornalismo. Segundo, terminei dois noivados porque eles não aceitavam que trabalhasse como jornalista. Mas, felizmente, hoje tenho um marido que me entende e me apoia. Pode ser porque ele me acompanhava ao serviço, entrava na redacção e percebeu como era o ambiente de trabalho num órgão de comunicação”.



Felismina Banze, Directora Executiva da TV Surdo e jornalista.

Carton Mabote explicou ao painel que o seu jornal “foi concebido para promover os direitos da mulher e da rapariga, por serem os grupos sociais mais vulneráveis. A redacção surge como um espaço de activismo para proteger a rapariga. Decidimos que as mulheres seriam em maior número porque elas abraçam a causa com paixão, mesmo sem grandes ganhos. Dos 7 colaboradores, 4 são mulheres e 3 homens, e a chefe de redacção é uma mulher. No *Generus* a reportagem, gestão, e outros serviços são assegurados por mulheres”.

Aida Nhavoto, jornalista e activista social para os direitos da mulher, reforça a posição acima referida salientando que “a mulher não tem tempo suficiente para gerir as demandas de uma redacção e, ainda, conciliar a maternidade com as exigências domésticas e outros aspectos particulares do lar. Não é possível tratar as mulheres em pé de igualdade que os homens. O acesso diferenciado a oportunidades proporciona mais disponibilidade e acumulação de experiência aos homens”. O painel foi unânime, referindo que as dificuldades vividas pelas mulheres nas redacções, relativamente à visibilidade e representatividade são o reflexo de outras situações ou factores socioculturais que limitam, tanto o ingresso, quanto o progresso e permanência na profissão.

Tomadores de decisão dentro da redacção duvidam das capacidades das mulheres

Outro desafio apresentando por sete painelistas (7 de 9) foi a fraca confiança dos tomadores de decisão na capacidade das mulheres estarem e participarem activamente no ambiente das redacções. Para sustentar a posição acima referida, Deolinda Dove, jornalista da Rádio Moçambique afecta na província da Zambézia, explica que a observação por si feita verificou que as mulheres são desacreditadas nas redacções. “Muitas oportunidades são logo dadas aos homens alegadamente porque ela (a mulher) não tem capacidades para realizar o trabalho. Mas as poucas mulheres que abraçam a carreira têm estado a mostrar o contrário, pela entrega, pela qualidade dos trabalhos e coragem de enfrentar obstáculos no meio do trabalho comparativamente aos jornalistas homens”, disse.

Aida Nhavoto revelava ter sido tratada como figura invisível na redacção, mesmo sendo uma jornalista que revela capacidades profissionais notáveis, tendo sido ignorada pelos chefes: “Durante o tempo em que trabalhei numa certa redacção eu idealizava toda reportagem, partilhava as minhas ideias com os colegas e acabei tornando-me um arquivo de pauta, mas ninguém me deixava ir à rua. Quando finalmente me permitiram sair, tinha de ser acompanhada por um editor, o que não era comum. A primeira reportagem que fiz sofreu muita filtragem, mas abriu o telejornal. Não tinha a minha assinatura, única referência a mim era a minha imagem nos planos de corte da entrevista. A mesma reportagem foi capa do impresso. Mas sem a minha assinatura”.

Todos os painelistas defendem a importância de ter mulheres na redacção e que estas devem ser capazes de imprimir a perspectiva de género nas suas matérias pois não vale muito ter mulheres na redacção e com oportunidades de fazer reportagens, quando elas não têm clareza sobre o tipo de informação que devem produzir. Tendo em atenção estudos feitos sobre o equilíbrio de género na mídia, o painel assumiu que o desequilíbrio da presença de homens e mulheres numa redacção tem relação directa com as temáticas, frequência e as tendências de abordagem de questões sensíveis ao género nas matérias publicadas.

Três dos nove painelistas atribuíram a origem das dificuldades à falta de competência das próprias mulheres ou interesses que não correspondem aos do órgão de mídia. Agostinho Muchave, chefe de programação e mobilizador da rádio comunitária Voz Coop, afirmou que recebe muitas mulheres para trabalharem na rádio e constatou que “elas levam muito tempo para terminar uma peça e frequentemente, reclamam do feedback que recebem para completar as matérias, queixam-se de dificuldades para entrevistar as fontes. Não entendo a forma como as mulheres trabalham e o que querem.” Ao mesmo tempo, Agostinho questio-

na se a forma de integração de homens e mulheres na redacção devem ser as mesmas, se já foi observado que os desafios não são os mesmos. “Julgo ser necessário aprofundar esta a questão, a fim de se garantir a retenção das mulheres nos órgãos de informação”, concluiu.

Mulheres com deficiência – dificuldades acrescidas

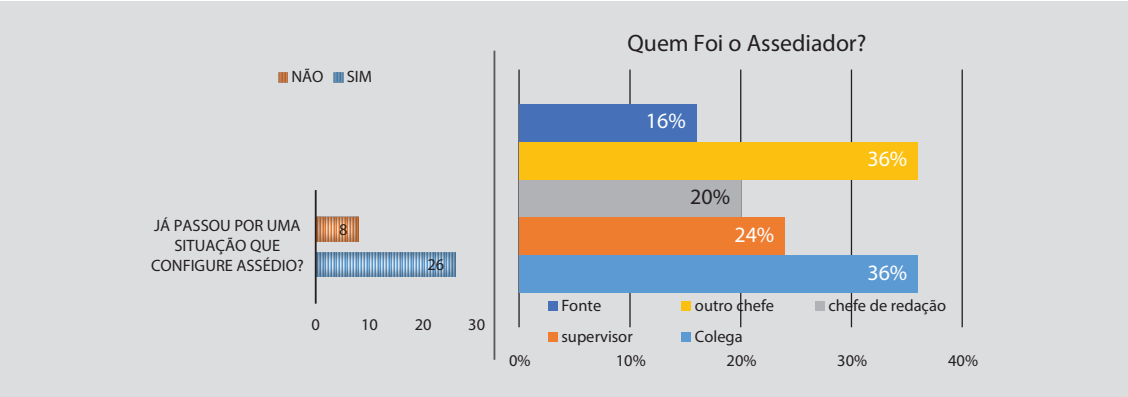
Numa sociedade que se pretende ser inclusiva como a nossa, as discussões e as soluções que afectam as mulheres devem ser abrangentes. As mulheres com deficiência têm de estar representadas na mídia e também entrarem na equação da igualdade de género sem tabus e ser-lhes dada a visibilidade que qualquer profissional merece. O acesso ao trabalho, como um direito, não é gozado por este grupo social, por falta de preparação suficiente da sociedade para integrar as pessoas com diversas necessidades especiais em sectores formais de actividade, incluindo nas entidades governamentais. Felismina Banze, jornalista e directora executiva da TVSurdo disse que “as mulheres com deficiência, em Moçambique, ainda têm o grande desafio de aceder a um emprego. Elas são formadas e são formadoras, mas dificilmente conseguem ter aceitação no mercado de trabalho por causa da barreira de comunicação, principalmente os surdos. Este é um problema que precisamos ultrapassar. No meu caso, sem intérprete não consigo trabalhar, mas sei que posso trabalhar. Devemos pensar seriamente sobre a inclusão efectiva da pessoa com deficiência na mídia.”

As manifestações de assédio

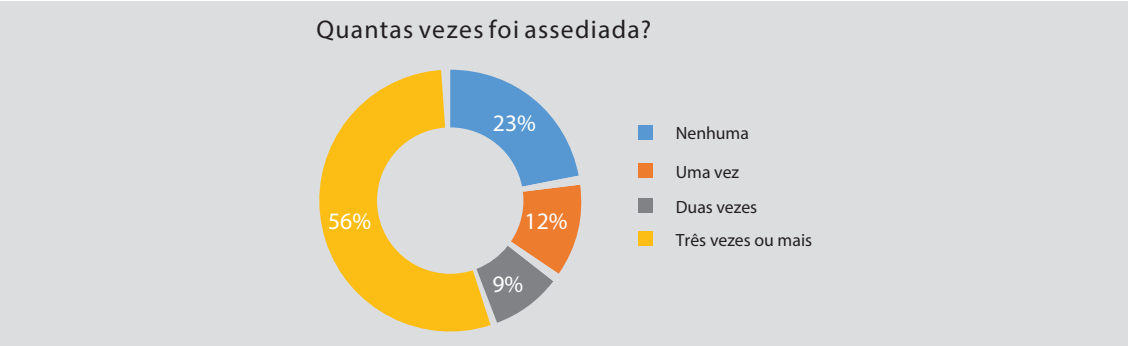
As mulheres jornalistas passam por vários tipos de assédio, não só no local de trabalho, mas também no seio familiar, no local de trabalho e na sociedade em geral. Os casos amplamente reportados pelos órgãos de informação mídia sobre o assédio de meninas pelos professores, e nos locais de trabalho dos colegas e superiores hierárquicos contra as suas colegas do sexo feminino, são sugestivas de que este problema é grave e limita o progresso das meninas e das mulheres nas suas carreiras.

O Mídia Lab (ML) realizou uma pesquisa sobre o assédio sexual nas redacções, em Moçambique. A pesquisa liderada por Cátia Manguê, especialista de jornalismo investigativo no ML, visava avaliar a situação na mídia nacional de forma qualitativa e quantitativa. Foram inquiridas 34 mulheres de diferentes órgãos de informação. Destas, 26 jornalistas, representando 76,5% das inquiridas, afirmaram ter sido assediadas sexualmente. De acordo com a pesquisa, os colegas de trabalho e outros chefes (pessoas com influência no órgão, mas que não são seus supervisores ou editores directos) são os que mais assediam, tendo 36% de indicações

cada. As fontes são as que menos assediam, com apenas 4% de indicações. Outras pessoas indicadas como perpetradores de assédio sexual são os supervisores (24%) e chefes de redacção (20%).

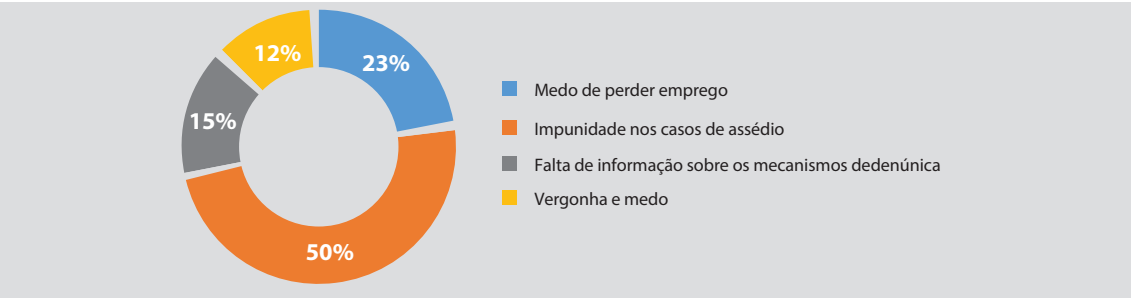


Das 26 jornalistas que afirmaram ter sido assediadas sexualmente, 19 sofreram assédio três ou mais vezes, três foram assediadas duas vezes e quatro foram assediadas apenas uma vez, ou seja, mais de 56% das mulheres entrevistadas foram assediadas mais de 3 vezes.



A pesquisa também buscou perceber a quem as mulheres denunciavam ou denunciariam em caso de assédio. Duas afirmaram que denunciariam ao superior hierárquico, uma ao Departamento de Recursos Humanos e as restantes não fariam/fizeram denúncias, apenas contaram a pessoas próximas

A pesquisa mostrou ainda que, as mulheres que sofreram assédio não fazem denúncias formais por medo do impacto que pode ter na sua vida pessoal e carreira profissional. Metade das mulheres que afirmaram ter sofrido assédio e não denunciaram, foram impulsionadas pelos relatos de impunidade em casos de assédio, onde os assediadores não sofrem nenhuma sanção pós denúncias e os processos são ignorados ou esquecidos. O medo de perder emprego, devido à denúncia foi o factor apontando por 23% das entrevistas. A falta de informação sobre mecanismos de denúncia foi considerada a motivação para a não denúncia do assédio por 15% das entrevistadas. A vergonha e o medo foram as motivações menos avançadas, com cerca de 12%.



O assédio sexual traz consequências para a vida do assediado. Desde o sentimento de constrangimento, humilhação, stress, ansiedade, insónia, depressão, diminuição de capacidades cognitivas, que são consequências a nível físico e psicológico; e diminuição do empenho no trabalho, problemas de adaptação e problemas nas relações de trabalho, interpessoais e familiares (UMAR, Assédio Sexual – Quebrar Invisibilidades). O painel de especialistas concordou que estas consequências afectam o nível pessoal e profissional, por isso, é importante que os responsáveis pelas redacções sejam vigilantes, tenham responsabilidade e criem mecanismos de denúncia claros, coesos e eficazes para garantir um ambiente de redacção saudável.

De acordo com os resultados da pesquisa realizada pelo Media Lab, os mecanismos de denúncia também são um desafio. Apenas 6% das inquiridas afirmaram existir mecanismos de denúncia no órgão onde trabalham e ter conhecimento dos procedimentos. 47% responderam que não existe nenhum mecanismo de denúncia no local de trabalho e as restantes 47% afirmam não ter conhecimento da existência ou não de algum mecanismo.

Outros desafios

Não são apenas os factores sociais que constituem desafios para a mulher na mídia. Factores biológicos como a menstruação, a gravidez, o pós-parto, etc, também determinam a permanência ou não da mulher nas redacções. Este factor foi levantado durante uma auscultação a um grupo de jornalistas de rádio comunitária e confirmado por unanimidade pelos membros do painel.

O painel defende que muitos órgãos de informação funcionam em instalações onde não estão criadas as condições para que as mulheres possam manter o seu conforto e higiene em ambiente seguro e com privacidade. Tal como acontece com as raparigas nas escolas, as mulheres jornalistas precisam de trabalhar em ambientes com lavabos adequados e a redacção deve garantir que há alguém para cuidar do lavabo. Além da casa de banho, a questão do abastecimento de água e outros detalhes da casa de banho têm de ser observados. Situação contrária pode causar embaraços, especialmente durante o ciclo menstrual, em que as condições acima são imprescindíveis.

“Há editores que *a priori* não permitem que a mulher que tenha um bebé participe em acções de formação, retiram oportunidades de crescimento profissional porque a mulher ficou grávida ou tem um bebé”, afirma o painel. Deolinda Dove, Jornalista da Rádio Moçambique na Zambézia, defende que estes momentos não podem impedir a mulher de trabalhar. Se houver pré-disposição, a mulher tem o direito de continuar a trabalhar sem o impedimento do superior. “Eu já tive a oportunidade de ser convidada a uma formação como oradora, fora da Zambézia, e fui com o meu bebé. A formação decorreu sem sobressaltos. Para mim, gestos que dificultam a participação de jornalistas que tenham bebés em conferência pensam de forma errada. É uma forma de vedar o acesso a oportunidades”.

76,5% das inquiridas, afirmaram ter sido assediadas sexualmente. De acordo com a pesquisa, os colegas de trabalho e outros chefes (pessoas com influência no órgão, mas que não são seus supervisores ou editores directos) são os que mais assediam, tendo 36% de indicações cada. As fontes são as que menos assediam, com apenas 4% de indicações. Outras pessoas indicadas como perpetradores de assédio sexual são os supervisores (24%) e chefes de redacção (20%).

VII

ENTREVISTA

Entrevista com Eugénia Arnaldo, Chefe de Redacção do Jornal *Generus*

Eugénia Rosa Cremildo Arnaldo, de 21 anos, é jornalista e repórter do Jornal *Generus* desde 2020. Em 2021 passou para cargo de Chefe da Redacção, seu actual cargo.

“Sou jornalista do jornal *Generus* há sensivelmente dois anos. Sempre tive interesse no jornalismo e ingressei no jornal para ser estagiária. Devido ao meu empenho e dedicação, fui alcançando posições de confiança até que, em 2021, fui nomeada chefe de redacção. É um desafio ser a mais nova da redacção e mulher num ambiente considerado masculino. Além disso, não sou formada em jornalismo e trabalho na área há pouco tempo. Embora a recepção tenha sido boa, algumas vezes fui subestimada. Mas de forma geral, foi um processo normal. Talvez o facto de ser um órgão que trabalha na área de género haja uma maior atenção para este aspecto, pois a minha experiência é totalmente diferente da experiência de colegas de profissão que estão noutros órgãos e, por isso, sinto-me privilegiada.

Questionada sobre os maiores desafios na redacção, Eugénia apontou o assédio como o primeiro e perguntámos a motivação:

Bem, eu mencionei a questão do assédio porque tem sido um dos maiores desafios das jornalistas. A redacção é um ambiente predominantemente masculino e boa parte das jornalistas mulheres que interagem comigo já passaram por esta situação, inclusive eu, mesmo estando num órgão que discute as questões de género já passei por isso com fontes e com colegas.

E como lidou com a situação?

É mais fácil lidar com assédio das fontes que dos colegas. Com as fontes, temos que muitas vezes calar e recolher a informação que precisamos e depois disso manter o mínimo de contacto possível. Com os colegas a gestão é mais complicada, pois, estamos juntos no dia-a-dia. Outro factor é que pela amizade ou pelo menos a interação contínua, sabendo que existe uma linha

A redacção é um ambiente predominantemente masculino e boa parte das jornalistas mulheres que interagem comigo já passaram por esta situação, inclusive eu, mesmo estando num órgão que discute as questões de género já passei por isso com fontes e com colegas.



ténue entre assédio e paquera, muitas vezes torna-se difícil de contornar. Para fechar, o assédio entre pares é muitas vezes banalizado, fica difícil buscar a intervenção de superiores, pois, ninguém leva a sério. Quando entrei numa posição de tomada de decisão, como chefe de redacção, ficou muito mais fácil lidar com estes assuntos, como estagiária eu estava numa posição de certa fragilidade e com medo de perder a oportunidade. Como chefe de redacção fica mais simples para mim e para as colegas, pois é mais fácil as colegas aproximarem e relatarem o acontecimento e tenho mais acesso ao directo para encaminhar o caso. Nunca tivemos uma situação grave sobre este ponto porque a direcção tem uma posição muito forte contra este tipo de abordagem, há conversas abertas sobre o assunto e nunca houve uma denúncia formal pois houve uma resolução pacífica. Pela postura do órgão, tornam-se raros episódios similares e quando há indícios e o processo é encaminhado e tratado, talvez por isso não temos ainda uma denúncia formal encaminhada e conseguimos manter um ambiente saudável. Mas o ponto de reflexão que fica é: *se num órgão onde existe um controlo para que não haja situações de género, uma vez e outra há indícios, imagina noutros lugares?*

Falou do assédio, mas, quais são outros desafios que tens sendo jornalista mulher?

Os meus desafios, por estar num jornal que trabalha exclusivamente na área de género, são diferentes. Sinto-me privilegiada por estar numa redacção com espaço para mulheres e por ter um ambiente de suporte em casa. Mas como chefe de redacção tenho acompanhado situações complicadas que outras jornalistas passam. Têm limitações de horários para fazer cobertura, não são autorizadas a fazer viagens de trabalho para fora de Maputo, são impedidas de acompanhar o fecho do jornal, entre outras situações da vida pessoal que acabam influenciando directamente a actividade profissional, ou porque é casada e o marido não deixa ou porque os pais não acham correcto a filha voltar para casa num determinado horário ou dormir fora de casa, ainda que tenha um guia do trabalho. Ou seja, por mais que estas jornalistas tenham vontade de trabalhar e estejam num órgão que busca criar um ambiente de trabalho digno para elas, algumas construções sociais sobre a mulher impedem-na de dar tudo o que ela pretende. Nestes casos nós colocamos ou as colegas que não têm o mesmo problema ou homens a fazerem este trabalho, mas sabemos que aquela mulher tem habilidades e vontade de estar aí, mas não pode por questões sociais.

O maior desafio para mim, particularmente, é a questão do reconhecimento. Tornei-me chefe de redacção muito nova e a trabalhar há pouco tempo no órgão. Então é comum aperceber-me que se julga que estou nesta posição apenas porque sou mulher, ainda mais num jornal que versa sobre género. Isso acontece em muitos sectores, onde caso a mulher tenha uma posição de destaque incorre a muitos comentários, principalmente ao de estar lá apenas pela representatividade e não por ter conhecimentos e habilidades necessárias para tal. A minha estratégia para minimizar estes comentários é sempre mostrar trabalho, aprender

cada vez mais sobre o género e sobre o jornalismo e continuar a evoluir. Mostrar, sem sombra de dúvidas, que não estou aí porque sou mulher, mas sim porque sou merecedora e tenho competência.

Neste ponto sobre aprender mais e buscar melhoria onde faço ligação com a importância do programa *Gender Fellow* pois tem-nos ajudado a melhorar a produção das reportagens e olhar para a componente de género de forma mais profunda. Sempre trabalhei com género, mas algumas coisas passavam despercebidas. Por exemplo, sobre a chamada de atenção para não reforçar estereótipos e práticas nocivas nas nossas matérias. É algo que parece simples, mas é muito difícil porque para muitos de nós as discussões sobre igualdade de género são um assunto novo e ainda estamos no processo de formação. Além disso, nós antes de sermos jornalistas somos seres sociais e carregamos connosco hábitos, costumes e crenças que podem se fazer presentes nas matérias, e ter consciência disso ajuda-nos a evitar ao máximo. Também é necessário ter atenção à forma como abordamos estes conteúdos para os leitores. Na nossa sociedade a luta pela igualdade de género ainda é vista como uma afronta à cultura, vitimização da mulher, entre outros. Então identificar matérias interessantes e buscar ângulos de abordagem que façam com que as pessoas tenham vontade de ler, reflectam e incentivem a mudança de comportamento é difícil e é isso que o *Gender Fellow* oferece.

Influência do programa Gender Fellow na redacção

Com esse conhecimento adquirido, ganhei consciência de algumas boas práticas e, aqui no órgão, tenho o poder de censurar algumas coisas e partilhar com os meus colegas as abordagens mais correctas. Com a consciência de que falar de género não é apenas falar da mulher ou “dos assuntos das mulheres” é mais fácil garantir no ambiente da redacção que se fale sobre todos os assuntos e tento que a perspectiva de género esteja presente. Produzir reportagens no jornalismo sensível ao género não é só falar de uniões prematuras, violência baseada no género e assédio, envolve também falar do homem, da mulher, de saúde, de educação, de política, de economia, do empoderamento, mas também das práticas nocivas e todas as pautas actuais. É estar atenta às fontes que colocamos, as funções que desempenham nas nossas matérias e não criar uma tendência de vitimização de um e supremacia do outro. É isso que busco passar na redacção, sei que é um caminho longo até alcançarmos o que pretendemos, mas estamos no caminho certo.

O maior desafio para mim, particularmente, é a questão do reconhecimento. Tornei-me chefe de redacção muito nova e a trabalhar há pouco tempo no órgão. Então é comum aperceber-me que se julga que estou nesta posição apenas porque sou mulher, ainda mais num jornal que versa sobre género.

Entrevista com Nelson Mucanze, Director de Informação do Semanário *Evidências*

Nelson Mucandze é jornalista com mais de 10 anos de experiência. Durante muitos anos, foi o principal repórter do Jornal Magazine Independente, onde publicou diversas reportagens, algumas das quais foram destaque dentro e fora do país. Exerce, há dois anos, a função de director de informação do jornal Evidências.

Fale um pouco do Jornal Evidências.

O jornal evidências é novo. Tem quase dois anos de existência e uma grande audiência para o curto tempo na praça, por isso buscamos sempre trazer o máximo de assuntos para complementar o que os outros órgãos vão fazendo. Buscamos abordar todos os assuntos actuais e que consideramos relevantes, política, educação, etc. Desde o início tínhamos uma secção no jornal de *género e saúde* com assuntos relacionados ao género e saúde, mas não com muita frequência e nem com a qualidade desejada. Falávamos mais dos desafios da mulher no acesso à saúde e de forma esporádica. Primeiro, porque não tínhamos uma repórter focada no assunto e, segundo, por falta de formação.

Porque é importante falar sobre questões relacionadas com a igualdade de género?

É importante porque garanti a igualdade e o acesso aos direitos humanos é responsabilidade de todos. Qualquer ser humano que almeja o desenvolvimento humano, deve incluir na sua agenda, em todas as secções, questões relacionadas com a mulher. E a inclusão não deve ser apenas quantitativa. O órgão de informação deve consciencializar a todos para garantir que esta mulher seja também um exemplo e represente outras mulheres. A nossa sociedade ainda pauta pela não valorização da mulher. É resultado de todo um contexto histórico, cultural e social, e com uma imprensa que discute estes preconceitos e aborda estas questões de forma regular, é possível formar e informar a sociedade. Somente órgãos de informação, a imprensa e instituições de ensino podem quebrar estas construções sociais que valorizam o homem e subjugam as mulheres. Por isso, abraçamos o programa *Gender Fellow* e aproveitamos ao máximo as habilidades que adquirimos para discutir estes temas com mais propriedade.

O que precisamos para ter jornalistas sensíveis ao género?

Para termos jornalistas com sensibilidade de género é importante que o jornalista entenda os problemas e as implicações. O que limita a produção ao nível dos órgãos neste assunto é mesmo a falta de formação,

sejam homens, sejam mulheres, pois há falta de habilidades e não percebem a relevância e interesse social do assunto. O convite para participar no programa *Gender Fellow da h2n* foi muito importante e é um grande privilégio, pois, formou e trouxe alguém para trabalhar no jornalismo sensível ao género. Temos uma mulher formada em género a trabalhar na área. Isso significa que ela conhece os desafios e tem o conhecimento técnico adequado para falar sobre ele. Também é desafiador, mas já conseguimos produzir reportagens regulares com a devida qualidade. O trabalho da jornalista foi melhorando, conforme ia produzindo, pois, dotava-nos de melhores habilidades em jornalismo. Ou seja, temos o conhecimento e a sensibilidade de género oferecida pela h2n e as exigências jornalísticas-base da redacção que culminam no tipo de matérias sobre género que o órgão, através da *Gender Fellow* veicula.

A *Gender Fellow* influencia a perspectiva de género na redacção através de pequenas acções: Inclusão de assuntos sensíveis ao género nas pautas colectivas, maior procura de fontes femininas nos lugares de tomada de decisão, entre outros. Também pode influenciar o colega em conversas e discussões sobre direccionamento da pauta. Os editores também têm a responsabilidade de explicar, coordenar e incentivar a produção de peças sensíveis ao género e, até, em casos extremos, sugerir algumas pautas.

Gender Fellow é um programa de formação de jornalistas para produção de matérias relacionadas a igualdade de género com foco nas seis áreas prioritárias do projecto Asas. Estes jornalistas são afectos em diferentes redacções.



VIII

LISTA DE PAINELISTAS

1	Agostinho Machave	Mobilizador e Chefe de Programação da Rádio Voz Coop
2	Aida Nhavoto	Jornalista e activista social para direitos da mulher e da rapariga
3	Carton Mabote	Director do Semanário <i>Generus</i>
4	Deolinda Dove	Jornalista da Rádio Moçambique
5	Egna Sidumo	Pesquisadora da Área de Paz e Conflito
6	Felismina Banze	Directora Executiva da TVSurdo
7	Maria Sitole	Jornalista do Jornal Diário de Moçambique
8	Nelson Mucandze	Director do Semanário Evidências
9	Palmina Velasco	Oficial de Programas <i>Sekelekani</i>
11	Rodrigues Luís	Coordenador de Programas - h2n
12	Amâncio	Intérprete da língua de sinais
13	Ercília Jalane	Intérprete da língua de sinais - h2n
14	Sofiana Lobo	Intérprete da língua de sinais
15	Sheynise Muzé	Coordenadora de Mídia - h2n
16	Farida Ustá	Directora de Projecto
17	Julieta M. Langa	Moderadora do painel



Relatório Anual de Género na Mídia – 2021

Direitos de Autor © 2022 por Associação h2n. Av. Kim Il Sung 1170 - Maputo, Moçambique

Redacção: Sheynise Muzé e Julieta Langa

Revisão Editorial: Farida Ustá

Revisão Linguística: Julieta Langa

Fotos: MídiaLab, Associação h2n

Pesquisa e Análise: Hélio Cuambe e Alberto Alberto

Produção Gráfica: Elográfico, Lda

Nº de Registro: 10957/RLINICC/2022

Nota sobre direitos:

É permitida a exibição, cópia e distribuição total ou parcial deste relatório, desde que: (a) os materiais sejam utilizados com o reconhecimento de que a “Relatório Anual de Género na Mídia 2022” é um produto da Associação h2n financiado pelo Alto Comissariado do Canadá; (b) O relatório seja utilizado somente para fins pessoais, não-comerciais e informativos; e (c) não se façam modificações ao texto.

Reconhecimento:

Esta publicação foi possível graças ao apoio do Alto Comissariado do Canadá no âmbito do Projecto de Promoção de Igualdade de Género e Empoderamento de Mulheres e Raparigas (Asas).



