



## **Ensino superior e gênero em Moçambique: desafios socioculturais, e quebra de paradigmas**

Sarifa Abdul Magide Fagilde<sup>1</sup>

### **Resumo**

Esta comunicação tem como objectivo falar sobre Ensino Superior e Gênero em Moçambique, desafios socioculturais e perspectivas diante de certos paradigmas, impostos a mulher, no processo histórico marcado por períodos de exclusão e inclusão no Ensino, nos espaços de decisão, gestão, liderança e nos de produção de conhecimento. Visto que a história dos 60 anos de Ensino Superior em Moçambique configura a nossa própria trajectória profissional e social, metodologicamente o trabalho será baseado em pesquisa bibliográfica e experiência de vida profissional como mulher, mãe, e professora que vem acompanhando as metamorfoses pelas quais o Ensino Superior tem passado, em especial no tocante ao gênero. Esperamos que esta comunicação seja um incentivo para uma quebra de paradigmas socioculturais que predestinam a mulher essencialmente para a gestão doméstica, abrindo horizontes que colocam e perspectivam a mulher como protagonista nos espaços de decisão, de ciência, tecnologia e de gestão do Ensino Superior.

Palavras-chave: Ensino Superior, gênero, mudança, paradigma

### **Abstract**

This communication aims to talk about Higher Education and Gender in Mozambique, sociocultural challenges and perspectives in the face of certain paradigms, imposed on women, in the historical process marked by periods of exclusion and inclusion in Education, in decision-making, management, leadership and knowledge production spaces. Since the history of 60

---

<sup>1</sup> Professora Catedrática em Educação Matemática, PhD em Educação (Matemática), docente da pós-graduação, nas universidades Rovuma e Pedagógica, Vice-Presidente da SMASE-Africa (Strengthening of Mathematics and Science Education in Africa), membro fundador da Academia de Ciências de Moçambique.



years of Higher Education in Mozambique shapes our own professional and social trajectory, methodologically, the work will be based on bibliographic research and professional life experience as a woman, mother, and lecturer that has been following the metamorphoses that Higher Education has gone through, especially about gender. We hope that this communication will be an incentive to break sociocultural paradigms that predestinate women essentially for domestic management, opening horizons that place and envision women as protagonists in decision-making, science, technology and higher education management spaces.

Keywords: Higher Education, gender, change, paradigm

### **Introdução**

A história do Ensino Superior em Moçambique é relativamente recente, contando pouco mais de seis décadas e no seu processo histórico passou por fases de inclusão e exclusão. Durante a situação colonial poucos “Moçambicanos” tinham acesso ao Ensino e muito menos ao Ensino Superior. Ser mulher “Moçambicana” no contexto da situação colonial e pós-colonial era mais desafiador, levando em consideração a sociedade de pertencimento. Segundo padrões culturais, concepções e expectativas sociais, no contexto africano, a mulher fora vista sempre como sendo a gestora de assuntos domésticos. O espaço e o lugar da mulher pareciam estar predestinados e determinados para o campo da gestão doméstica e menos nos espaços de decisão, liderança, educação formal, Ensino e produção de conhecimento.

Estes aspectos fizeram com que ficassemos motivados a tecer algumas considerações sobre Ensino superior e gênero em Moçambique, desafios socioculturais e perspectivas diante de certos paradigmas a ela impostos no processo histórico.

Teoricamente recorreremos a autores que trabalham as teorias de gênero, assim como os que trabalham a temática de Mulher em Ciência e Tecnologia e as teorias das Representações Sociais. Metodologicamente foram feitas, uma pesquisa documental, uma pesquisa bibliográfica e a experiência informada da autora. Pelo facto de em Africa e em particular em Moçambique haver poucos estudos relacionados com o tema, o nosso objectivo é falar sobre a universalidade do estágio actual do gênero no ensino superior, e particularmente em Moçambique e trazer uma contribuição nesta abordagem partindo de uma vertente subjectiva,



pelo facto de a autora ser parte deste cenário que vem sectorizando a mulher no processo histórico e propor-se a enveredar para o caminho da desconstrução.

### **Breve Retrospectiva do Ensino Superior**

A história do Ensino Superior em Moçambique, iniciou em 1962, com a criação de uma instituição designada por “Estudos Gerais de Mocambique”, mais tarde designada Universidade de Lourenço Marques, essencialmente para os filhos dos colonos que residiam no então ultramar português.

Após a Independência de Moçambique, foram operadas, a nível do país, mudanças políticas, culturais, sociais e económicas, o que determinou que de entre outros aspectos, os nomes das instituições fossem alterados, e isto fez com que, em 1976, a Universidade de Lourenço Marques, passa-se a designar-se por Universidade Eduardo Mondlane. Nessa altura, a organização do ensino superior, estava exclusivamente a cargo do Governo a nível central.

Seguiu-se depois, em 1985 a criação do Instituto Superior Pedagógico (ISP), essencialmente voltado a formação de professores e técnicos superiores de áreas afins, o qual sensivelmente dez anos depois passou a designar-se por Universidade Pedagógica (UP), tendo sido reestruturada em 2019, em cinco universidades, nomeadamente, Universidade Licungo, Universidade Pedagógica de Maputo, Universidade Pungué, Universidade Rovuma e Universidade Save.

Posteriormente (1986), é criado o Instituto Superior de Relações internacionais atualmente Universidade Joaquim Chissano.

Novas instituições foram sendo criadas e com o aumento das mesmas, foi imperioso serem criadas determinadas normas, e em 1991, foi publicado o Diploma Ministerial instituindo o acesso ao ES através de exames de admissão. Em 1993, a então Assembleia Popular, aprova a Lei do ensino superior, que determinou a autonomia das IES.

Na década de 90, com a adopção da economia de mercado livre, com o advento do pluralismo político e social, com o incremento de capitais privados em diversos sectores de actividade, são criadas as condições para a introdução do ensino privado (FERREIRA, 2013) e em 1996, surgem o Instituto Superior Politécnico e Universitário, atualmente Universidade Politécnica



(Apolitécnica) e a Universidade Católica de Moçambique, tendo se seguido o Instituto Superior de Ciências e Tecnologia de Moçambique.

As IES foram-se expandindo ao mesmo tempo que novas IES iam surgindo de entre públicas e privadas e em 2012 o país passou a contar com um total de 46 IES (18 públicas e 28 privadas), (HUNGUANA, 2014). Atualmente, o país conta com cerca de 60 IES.

### **Ensino Superior e Género: Panorama Nacional e Internacional**

A busca de dados que pudessem sustentar o conhecimento sobre ES e género implica uma disponibilização de indicadores do ES desagregados por sexo em todas as áreas de actuação do mesmo ou a existência de sistemas harmonizados que pudessem até permitir uma comparação entre a situação da mulher em vários países. Particularmente em Moçambique, a ex. Direcção Nacional de Coordenação do Ensino Superior desenvolveu algumas acções mostrando a preocupação de sistematizar determinadas informações do ES e apresentar os dados estatísticos desagregados por sexo. Porém, “apesar de se tratar de uma informação deveras importante, ela ainda apresenta certas lacunas, na medida em que os dados ainda não são suficientemente desagregados e serem meramente numéricos, não sendo, portanto, interpretados e explicados o que poderia mostrar as dinâmicas das relações de género no ES em Moçambique, assim como as relações de força e poder a elas inerentes” (HUNGUANA, 2014:12,13).

Embora persista a necessidade de resolver o problema da disponibilidade de dados estudos mostram que, universalmente, universidades e instituições de pesquisa, encetam iniciativas visando a paridade de género. A título de exemplo, em 2005, no Reino Unido, foi lançado o programa de acreditação, Atena Swan, visando a igualdade de género nas universidades, o qual foi posteriormente adoptado pela Austrália e pela América do Norte de entre outros; em 2011, na China o Ministério da Ciência e Tecnologia, lançou uma política para potenciar a promoção da mulher em carreiras de Ciências e Tecnologias; e em 2020, vários outros programas foram iniciados em áreas de pesquisa na Europa e na Índia (RYAN, 2022).

Em África, e em Moçambique particularmente, dados referentes ao género no ES são de certa forma incipientes. Existem alguns indicadores, mas necessitam de melhor desenvolvimento e sistematização. Estes indicadores, mostram fundamentalmente que a representatividade da mulher em áreas de Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática (CTEM) é baixa. E foi



nessa senda que em 2006, o então Ministério da Ciência e Tecnologia, desenhou a estratégia de Ciência, Tecnologia e Inovação de Moçambique (ECTIM, 2006-2016). Nesta estratégia a equidade de género é tratada como uma área transversal e destaca a necessidade, de encorajamento às raparigas a optarem pela área de ciências no Ensino Secundário como forma de mais mulheres poderem frequentar cursos de ciências no ES e assim o número de mulheres ser acrescido nas áreas de ciências e Tecnologias.

Na América Latina em 2001, existia um certo equilíbrio relativamente ao género na Argentina, Paraguai e Uruguai, contudo a participação da mulher em pesquisa cifrava-se apenas nos 20%, e em nenhum dos países se atingia os 50%, quanto a mulheres cientistas (pesquisadoras de diferentes áreas incluindo Ciências Sociais, Humanidades e Letras).

Assunção (2020), citando o relatório “Decifrar o código: educação de meninas e mulheres em ciências, tecnologia, engenharia e matemática, indica que a paridade de género foi atingida na educação primária mundial, porém dos estudantes no ensino superior dos diversos países, apenas 30% escolheram áreas de estudo relacionados com o CTEM; que as matrículas são mais baixas em tecnologias de informação e comunicação (3%); ciências naturais, matemática e estatística (5%) e engenharia, produção industrial e construção (8%).

No Reino Unido, tomando em conta o corpo docente em Ciência e Tecnologia, apenas 3-4% do mesmo era preenchido por mulheres (ABBOT, 1998).

Apesar dos esforços, apesar das iniciativas iniciadas o desequilíbrio de género no ES prevalece. Estudos recentes da Comissão Europeia, mostram que embora 50% dos doutorados sejam mulheres, apenas um quarto delas esta em posições de liderança ou de académicos seniores. Na América do Norte e na Europa Ocidental, apenas 33% dos trabalhadores em pesquisa e desenvolvimento são mulheres. Percentagens são ainda mais baixas na Ásia Oriental e na área do Pacífico (24%) e no Sul e Asia Ocidental, apenas (18.5%).

Um olhar sobre Moçambique, indica que as desigualdades são notórias considerando, desde o reduzido número de mulheres em campos de estudo considerados tradicionalmente como de domínio masculino, como as de ciências exactas e engenharias, ao corpo docente e a liderança nas IES, onde claramente os homens são a maioria, de entre outras.

Em 2012, apenas 0.5% dos Moçambicanos se encontravam no ensino superior, dos quais 60.5% eram homens e 39.5% mulheres. A Situação mostra-se mais crítica se olharmos para as



percentagens de mulheres em cursos de engenharias onde até 2012 a percentagem máxima de mulheres que ingressaram nas engenharias foi de 19.1%. (HUNGUANA, 2014).

No anuário estatístico de 2016, (Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional) foram apresentados dados referentes ao ensino público, com os seguintes indicadores:

- i) Ciências, com uma taxa de ingresso de apenas 24% de mulheres em 2015, correspondente a 1951 mulheres de um total de 8116 e de 27% de mulheres em 2016, correspondente a 2419 mulheres de um total de 8931;
- ii) Engenharia Indústria e Construção, com uma taxa de ingresso de simplesmente 18% de mulheres em 2015, correspondente a 2940 de um total de 16006, e de 19% de mulheres em 2016, correspondente a 2809 de um total de 14739.

Os mesmos indicadores foram tidos em conta no concernente as taxas de graduação, onde a situação não difere muito.

- i) Ciências em ambos os anos, 2015 e 2016, 24%, correspondentes a 95 mulheres de um total de 389 e 130 de um total de 538, respectivamente;
- ii) Engenharia, Indústria e Construção, 19% e 20%, correspondentes a 152 mulheres de um total de 775 e 235 mulheres num total de 1144, respectivamente.

Um outro indicador importante para o presente estudo é a participação da mulher em cargos administrativos, particularmente como reitoras. (LINO e MAYORCA, 2016), indicam que em 2006, em universidades Brasileiras, o conselho de reitores era composto por 142 membros dos quais apenas 20 eram mulheres, o que corresponde a 14.9%. No nosso país onde atualmente foi atingida a paridade no Conselho de Ministros, até 2018, das 53 IES havia existido apenas uma Reitora, de uma universidade privada. De 2019 ao presente com cerca de 60 IES, temos apenas duas reitoras de Universidades Públicas.

Apesar da tendência de melhoria no estágio dos aspectos referentes ao ensino superior e género em Moçambique, esforços devem ser encetados para reversão da situação actual, que esta aquém do nosso desiderato de alcançar a paridade na equidade de género, no ES, no país.

Notemos que por exemplo, na zona Norte do país, caracterizada por uma sociedade matrilinear, dados actuais de três IES, mostram que a tendência das áreas de CTEM serem predominantemente de domínio masculino prevalece.





No Instituto Superior de Estudos Universitários de Nampula, da Universidade Apolitecnica, onde são ministrados cursos de Engenharias, Civil, Eléctrica, Mecânica e Informática e Telecomunicações, em 2022, o número total de estudantes destes cursos era 582, dos quais apenas 100 mulheres, correspondentes a 17.1%; e no outro curso também ministrado nesta instituição, Psicologia Clínica, de um total de 66 estudantes, 54 eram mulheres, correspondentes a 81.8%.

Tabela 1: Ingressos 2022 do ISEUNA

ISEUNA	Mulheres	Homens	Total
Engenharias	100	582	682
Psicologia Clínica	54	12	66
	154	594	748

Na Universidade Católica de Mocambique, na cerimónia de graduação do mesmo ano, em Nampula, onde foram graduados 412 estudantes, nos cursos de Educação e Comunicação, Direito e Ensino Aberto e a Distância (EaD), 272 foram mulheres, correspondentes a 66%. Note-se que nos cursos de EaD, onde os homens foram numericamente superiores as mulheres foi nos cursos de Ensino de Física, onde dos 5 graduados 3 eram homens; Matemática, onde dos 4 graduados 3 eram homens e, Química onde o único graduado foi um homem. No curso de Educação e Comunicação, dos 219 graduados 147 eram mulheres, correspondentes a 67.1% e no curso de Direito, dos 84 graduados, 49 eram mulheres correspondentes a 58.3%.

Tabela 2: Graduação UCM-Nampula

Cursos UCM-Nampula	Mulheres	Homens	Total
Direito	49	35	84
Educação e Comunicação	147	72	219
EaD	76	33	109



	272	140	412
--	-----	-----	-----

Na Universidade Rovuma os dados mostram que a instituição conta com mais de quinze mil estudantes matriculados dos quais 4400 são mulheres, correspondentes a 40% e um corpo docente composto por 836 funcionários, dos quais apenas 199 são mulheres, correspondentes a 23.8%.

### **Desafios na Equidade de Gênero no Ensino Superior**

Acima constatamos que a mulher está sub-representada, nos cargos de gestão e liderança no ES, que o corpo docente nas IES é majoritariamente masculino, que as taxas de acesso e de graduação são mais baixas no concernente às mulheres, em termos gerais e particularmente nas áreas afins ao CTEM, onde claramente o envolvimento dos homens é superior ao das mulheres provavelmente devido à ideia de as mulheres terem mais propensão para as artes e para a literatura (facilidade nas disciplinas vinculadas à sensibilidade e emoção) e os rapazes serem mais propensos para as ciências devido à sua racionalidade e “esse tipo de visão acaba se convertendo em uma espécie de profecia auto-realizável, em que todos os casos ‘desviantes’ não são devidamente estimulados” (GUEDES, 2008, em ASSUMPÇÃO, 2020 p.120).

O desafio de mudança deste paradigma, objetivando a construção de um mundo em que a mulher seja associada à ciência, naturalmente, sem interferência de crenças ou preconceitos, passa pela aceitação da existência da crença de que a ciência é meramente um domínio masculino e “o desenvolvimento de uma visão do mundo, no qual isso seja possível” (SILVA, 1998) e esta crença vem associada a aspectos socio culturais.

O ser humano nasce e desenvolve-se dentro de uma determinada sociedade e cultura. A maneira como as pessoas vivem, se relacionam, se comportam, o modo como fazem as coisas; o modo e as tendências de tomar decisões em termos de escolhas sociais e profissionais, todo este processo é determinado e recebe, de alguma forma, influências da cultura.

De acordo com Lévis-Strauss (2009, p.13), "O homem é um ser biológico ao mesmo tempo que um indivíduo social. Entre as respostas que dá às citações exteriores ou interiores, algumas dependem inteiramente de sua natureza, outras de sua condição" e a cultura ela é um meio poderoso que, não só formata a mente das pessoas colocando limites impondo regras, mas





também lhes condiciona na tomada de decisões existenciais. Lévis-Strauss (2009, p.22) ao abordar a questão da natureza e cultura, mostra que, "em toda a parte onde se manifesta uma regra podemos ter certeza de estar numa etapa da cultura".

Dentro da cosmovisão de cada povo existe aquilo que podemos chamar de paradigmas culturais que governam a mente das pessoas; paradigmas culturais que influenciam a maneira de ver a realidade e conseqüentemente na tomada de decisões. Certos paradigmas culturais não contribuem para o desenvolvimento das pessoas, pelo contrário, torna-as submissas e míopes em relação a uma visão de futuro, sobretudo aqueles paradigmas que compartimentalizam as actividades de acordo com o gênero. São exemplos desta divisão certos aforismos como o que diz: "Lá em casa manda ela, mas nela mando eu" (CUNHA, 2016, P.62).

Em muitas sociedades africanas e a nossa não é excepção, há uma ideia, uma convicção no inconsciente colectivo de que certos ramos de actividades devem ser assegurados e desempenhados por homens outros por mulheres. Esta divisão de ramos de actividades, ao longo da história perpetuou uma visão que excluía tanto o homem assim como a mulher de certos espaços. No inconsciente colectivo pautado por uma visão cultural, por exemplo, antigamente e até aos dias actuais, em certos contextos, ainda se pensava e se pensa que o lugar da mulher é fundamentalmente, o de ficar e administrar a casa (FAGILDE, 2021).

A casa, ou seja, a administração da casa, ao longo da história, é o lugar predestinado para a mulher; mais ainda, para o nosso contexto africano, sobretudo em áreas rurais e também urbanas, os espaços relacionados a produção agrícola, neste caso, as machambas, muitas vezes, têm sido tarefa reservada para as mulheres; ir buscar água ao rio ou à fontenária; cozinhar, cuidar das crianças, etc., são tarefas e áreas predefinidas no inconsciente colectivo reservadas para a mulher. No inconsciente colectivo, parece que isso deve ser assim e daí resulta a naturalização de uma visão das relações. Enquanto isso, actividades que exigem força eram reservadas para os homens, tais como desbravar matas para abrir campos de cultivo, destroncar árvores, a prática da caça ou pesca, etc. Portanto, o que nós temos é a "genderização" das actividades de acordo com uma visão construída culturalmente. Num artigo intitulado "Understanding sex and gender" ou seja, entendendo sexo e gênero, Henrietta mostra que, "as diferenças de gênero e relações de gênero são culturalmente e historicamente variáveis" (1994, p.).



Ora, a visão cultural da realidade e a divisão de tarefas por gênero, por incrível que pareça acabou afectando as organizações e acima de tudo, afectou e vem afectando nas escolhas e orientações profissionais. No inconsciente colectivo homens e mulheres parecem ter seus espaços, suas actividades e escolhas profissionais predefinidos. Há sectores onde a liderança feminina pode ser contestada por estar a exercer uma função que se supunha masculina. Algures no passado, nós mesmos já vivemos uma situação desta natureza.

Ora, as nossas mentes, querendo como não, são governadas por essas visões culturais “genderizadas” que acabam influenciando nas escolhas, nas orientações vocacionais e profissionais e na tomada de decisões.

A cultura não é estática, mas sim dinâmica, de igual modo, as visões da realidade que se têm a partir de um ângulo cultural, elas também são dinâmicas e sendo dinâmicas, não se justifica que em pleno século XXI ainda se perpetuem visões dualistas que predestinam a mulher e o homem para certas escolhas e funções (FAGILDE, 2021).

Portanto, o tempo em que vivemos, podemos chamá-lo de um tempo de *Viragem Paradigmática* onde mulheres e homens se recusam a assumir o lugar, as escolhas e funções, aparentemente predestinadas por um viés dualista. Vivemos um tempo em que, o avanço tecnológico, nos proporciona:

- a) A Quebra de paradigmas culturais que predestinam e predefinem o lugar da mulher como sendo o da administração doméstica;
- b) A Quebra de paradigmas socioprofissionais imbuídos de uma visão cultural que sectoriza o lugar da mulher nas organizações.

Em termos de formação profissional, homens e mulheres têm as mesmas oportunidades. Hoje as mulheres podem direccionar as suas escolhas profissionais para as áreas de ciência e tecnologias.

"As mulheres podem se dar bem... buscando carreiras na ciência e ajudar a fazer a diferença" (FAGILDE, 2017, p.59).

Com a quebra de paradigmas socioculturais, a mulher pode estar nos diversos ramos. Não basta apenas quebrar os paradigmas, é preciso acima de tudo acreditar que a mudança é possível com base numa formação sólida e competente. Para tal, é necessário que homens e mulheres tenham



as mesmas oportunidades de formação. Há 60 anos atrás estudar e formar-se numa Universidade era difícil e impensável. Hoje a oferta de Ensino Superior é bem maior o que possibilita uma formação mais inclusiva para todos, e em especial para a mulher. (MATOS, MOSCA, 2010). Não nos restam dúvidas de que é necessário desconstruir e abandonar esse tipo de visões tendo em vista dar lugar à novas perspectivas que empoderam o gênero, desde o período de formação até à sua inserção no Mercado de trabalho.

Uma vez quebrados certos paradigmas socioculturais que impedem o avanço da mulher no campo do ensino, ciência e tecnologia, é necessário, de um lado, que a mulher faça um propósito firme no sentido de enveredar pelo caminho da construção de autoconfiança: "sim, eu posso" e acreditar que, "as mulheres podem se dar bem... buscando carreiras na ciência e ajudar a fazer a diferença" (FAGILDE, 2017) e do outro lado, acreditar que é possível um protagonismo feminino na ciência e tecnologia (THEREZA, 2001), acreditar que, para além da mulher estar engajada na ciência, é possível quebrar e desconstruir mitos socioculturais que lhe predestinavam, rumo a uma equidade de gênero (FAGILDE, 2021).

### **Considerações Finais**

Nós temos acompanhado a evolução do Ensino Superior em Moçambique durante as seis décadas da sua existência. Igualmente temos estado atentos ao nível de adesão do gênero no Ensino Superior. Durante a situação colonial, o ensino estava dividido e poucos tinham acesso ao mesmo. Depois da independência, com a eclosão da guerra dos dezasseis anos, o gênero ficou prejudicado, com a destruição de muitas escolas. Apenas, após a celebração dos acordos de paz em 1992 é que tivemos uma relativa estabilidade, a qual possibilitou maior fluxo de gênero nas instituições de ensino até aos dias de hoje.

Para as IES em Moçambique, no tocante ao gênero, o futuro passa necessariamente por garantir mais formação e Inclusão de gênero para combater e não perpetuar situações de pobreza; passa por mais participação inclusiva da mulher nos espaços de produção de conhecimento; passa por as próprias mulheres construírem mais confiança de que: "sim, nós podemos"; passa por quebrar paradigmas socioculturais que podem contribuir para a ausência da mulher nos espaços de ciência e tecnologia e de produção de conhecimento. Para tal, urge a necessidade de inclusão



da categoria gênero na planificação de políticas nas IES e a implementação dessas mesmas políticas.

### Referencias. Bibliográficas

Abbot, A. Apud Soares Thereza Amelia, Mulheres em Ciência e Tecnologia: Ascensão Limitada. Quim. Nova, vol.24, No.2, p.281-285, 2001;

Assunção, A. S. B. M. Mulheres nas Ciências Exactas: Estratégias de Inclusão e Desenvolvimento. VI simpósio Gênero e Políticas Públicas, (1682-1700), DOI: 10.5433/SGPP. 2020;

Cunha, Manuela Ivone. Cultura, diversidade, diferenciação. Um guia elementar. Minho: Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Universidade do Minho, 2016.

Fagilde, Sarifa Abdul Magide. “Women can do well... pursue science careers and help to make a difference”. In: Women in Science Inspiring Stories from Africa. Network of African Science Academies (NASAC), 2017.

Fagilde, Sarifa Abdul Magide. Mulher e Ciência: Mito, Desconstrução do Mito e Equidade; Ayé Revista de Antropologia, v.03, nº1, 2021;

Ferreira, Alberto. O papel do Ensino Superior no quadro do Desenvolvimento em Moçambique. 2013. Disponível em: <http://reid.ucm.ac.mz/index.php/reid/article/view/1>. Acesso em: 29/05/2022.

Ferreira, Alberto. O papel do Ensino Superior no quadro do Desenvolvimento em Moçambique. 2013. Disponível em: <http://reid.ucm.ac.mz/index.php/reid/article/view/1>. Acesso em: 29/05/2022.

Henrietta L. Moore. “Understanding sex and gender”. in Companion Encyclopedia of Anthropology: Humanity, culture and social life, edited by Tim Ingold, Routledge, 1994.

Hunguana, E.A.C., Relatório do Estudo Sobre Gênero no Ensino Superior em Mocambique, Direccao de Coordenação do Ensino Superior (DICES)-Ministério da Educação. 2014;

Lévi-Strauss, Claude. Natureza e Cultura.Revista Antropos – Volume 3, Ano 2, dezembro de 2009.



Lino, Tayane Rogéria & Mayorca, Claudia. As mulheres como sujeitos da Ciência: uma análise da participação das mulheres na Ciência Moderna. Saúde e transformação Social. Florianópolis, v.7, n.3, p. 96-107, 2016;

Matos, N. & Mosca, J. Desafios do Ensino Superior, in Desafios para Mocambique 2010, (297-318);

Matos, Narciso & Mosca, João. Desafios do Ensino Superior, Desafios para Moçambique, 2010.

Ryan, M. To Advance equality for women, use the evidence, Springer Nature Limited, vol 604, p.403, disponível em <https://media.nature.com/original/magazine-assets/d41586-022-01045-y.pdf> acesso: 21 de Abril de 2022;

Thereza Amélia Soares. Mulheres em ciência e tecnologia: ascensão limitada. Universidade Federal de Pernambuco. In: Quim. Nova, Vol. 24, No. 2, 281-285, 2001.

**Recebido em:** 30 de setembro de 2025.

**Aprovado em:** 18 de dezembro de 2025.

**Publicado em:** 01 de janeiro de 2026.

#### **Autoria:**

Sarifa Abdul Magide Fagilde

Professora Catedrática em Educação Matemática, PhD em Educação (Matemática), docente da pós-graduação, nas universidades Rovuma e Pedagógica, Vice-Presidente da SMASE-Africa (Strengthening of Mathematics and Science Education in Africa), membro fundador da Academia de Ciências de Moçambique

E-mail: [samfagilde@hotmail.com](mailto:samfagilde@hotmail.com)

País: Moçambique