



**AS
ROSAS
VERMELHAS**

**FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
ESCOLA DE GOVERNO PAULO NEVES DE CARVALHO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

DÉBORAH CARVALHO GUEDES

**MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL:
uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em
Adis Abeba, Etiópia**

**Belo Horizonte
2023**

DÉBORAH CARVALHO GUEDES

**MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL:
uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em
Adis Abeba, Etiópia**

Trabalho apresentado ao Curso de Mestrado em Administração Pública, da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Eduardo Cerqueira Batitucci

Coorientadora: Letícia Godinho de Souza

**Belo Horizonte
2023**

G924m Guedes, Déborah Carvalho.
Mulheres na segurança além da sociedade ocidental: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia [manuscrito] / Déborah Carvalho Guedes. – 2023.
[12], 160 f. : il.

Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2023.
Orientador: Eduardo Cerqueira Batitucci
Coorientadora: Letícia Godinho de Souza

Bibliografia: f. 139-147

1. Mulher - trabalho - Etiópia. 2. Relação de gênero - Etiópia. 3. Segurança privada - Etiópia. I. Batitucci, Eduardo Cerqueira. III. Título.

CDU 396:351.746.2 (63)



DÉBORAH CARVALHO GUEDES

**MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL:
uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em
Adis Abeba, Etiópia**

Trabalho apresentado ao Curso de Mestrado em Administração Pública, da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Prof. Eduardo Cerqueira Batitucci (Orientador) - Fundação João Pinheiro

Profa. Letícia Godinho de Souza (Coorientadora) - Fundação João Pinheiro

Profa. Renata de Souza Seidl

Profa. Alline Pedra Jorge

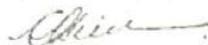
Belo Horizonte, 09 de agosto de 2023.

**ATA DA DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: ESTADO, INSTITUIÇÕES E GESTÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS
TURMA M-2021/2023**

Aos nove de agosto do ano de dois mil e vinte e três, foi realizada a defesa pública da dissertação intitulada "MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia", elaborada por DÉBORAH CARVALHO GUEDES, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre do Programa de Mestrado em Administração Pública, Área de Concentração: Estado, Instituições e Gestão de Políticas Públicas, da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho-EG, da Fundação João Pinheiro – FJP. Após a apresentação do trabalho, a mestranda foi arguida pelos membros da Comissão Examinadora composta pelos professores: Doutor Eduardo Cerqueira Batitucci (FJP)- Orientador, Doutora Letícia Godinho de Souza (FJP) - Coorientadora, Doutora Renata Aparecida de Souza Seidl (LADYSS/Université Paris Nanterre) – Avaliadora e Doutora Alline Pedra Jorge (UNODC/ Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime). A Comissão Examinadora reuniu-se para deliberar e considerando que a dissertação atende aos requisitos técnicos e acadêmicos previstos na legislação do Programa, decidiu por unanimidade pela sua **APROVAÇÃO**.



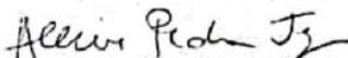
Doutor Eduardo Cerqueira Batitucci (FJP) – Orientador



Doutora Letícia Godinho de Souza (FJP) - Coorientadora



Doutora Renata Aparecida de Souza Seidl (LADYSS/Université Paris Nanterre) – Avaliadora



Doutora Alline Pedra Jorge (UNODC/ Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime) - Avaliadora

A todas meninas e mulheres que sonham.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pois minha fé é o que me move.

Agradeço às minhas ancestrais, por me trazerem até aqui.

Agradeço ao João Francisco, meu companheiro e melhor amigo, por estar ao meu lado.

Agradeço à minha família e amigos pelo amor, apoio e carinho.

Agradeço à artista Sarah Guedes, minha querida irmã, pelas artes deste trabalho.

Agradeço ao meu professor e orientador Eduardo, por confiar em mim.

Agradeço à Christiana Ugulu, por ter segurado a minha mão.

Agradeço às mulheres da Política de Prevenção à Criminalidade de Minas Gerais, por serem meu primeiro e melhor exemplo profissional.

Agradeço às minhas entrevistadas, pela coragem de compartilhar suas histórias.

**O céu é vasto o bastante para que todos os
pássaros voem sem se colidir.**

Provérbio Africano

RESUMO

Esta dissertação buscou discutir o papel da mulher na segurança, a partir de uma análise de mulheres profissionais no campo da segurança privada na capital da Etiópia, Adis Abeba. O trabalho constrói uma discussão teórica sobre gênero e busca compreender se é possível ou não discutir papéis de gênero na Etiópia, fazendo uma interlocução entre teóricas ocidentais e teóricas africanas. A pesquisa demonstra que, em função da construção histórica e política da Etiópia, é possível discutir papéis de gênero e, mais especificamente, o papel da mulher nessa sociedade. Para discutir segurança, o trabalho desenvolve a construção histórica da polícia e discute o desenvolvimento da indústria de segurança privada. Discute também a interlocução entre segurança e gênero nas instituições e a agenda internacional Mulheres, Paz e Segurança (WPS). Realizou-se uma pesquisa qualitativa, tendo sido executada uma pesquisa exploratória, em que se buscou responder e analisar as perguntas elencadas com a utilização de pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo e entrevistas. Nove mulheres oficiais de segurança privada foram entrevistadas, assim como representantes de um movimento feminista nacional. A partir da metodologia adotada, percebeu-se um entendimento comum no que diz respeito aos papéis de gênero, que conversa diretamente com as teorias ocidentais. Os resultados demonstram haver características associadas aos processos de socialização da mulher que podem contribuir para a discussão de segurança. Além disso, observa-se que, embora a Etiópia se localize em um universo cultural e social muito distinto do brasileiro, as mulheres estão sujeitas a opressões muito similares diante de um sistema que também é patriarcal e compartilha elementos religiosos e familiares.

Palavras-chave: Mulheres. Gênero. Segurança. Ocidente. Sociedade Ocidental. Adis Abeba. Etiópia.

ABSTRACT

This dissertation sought to discuss the role of women in security, based on an analysis of professional women in the field of private security in the capital of Ethiopia, Addis Ababa. The work builds a theoretical discussion about gender and seeks to understand whether it is possible to discuss gender roles in Ethiopia, making an interlocution between Western theorists and African theorists. The research demonstrates that, due to the historical and political construction of Ethiopia, it is possible to discuss gender roles and, more specifically, the role of women in this society. To discuss security, the work develops the historical construction of the police and discusses the development of the private security industry. It also discusses the interlocution between security and gender in institutions and the international agenda Women, Peace, and Security (WPS). Qualitative research was carried out through exploratory research, which sought to answer and analyse the listed questions with the use of bibliographical research, field research and interviews. Nine women, private security officers, were interviewed as well as representatives of a national feminist movement. From the methodology adopted, a common understanding was perceived regarding gender roles, which directly relates to Western theories. The results demonstrate that there are characteristics associated with the woman's socialization processes that can contribute to the discussion of security. In addition, it is observed that although Ethiopia is located in a cultural and social universe that is very different from Brazil, women are subjected to very similar oppressions in the face of a system that is also patriarchal and shares religious and family elements.

Keywords: Women. Gender. Security. West. Western Society. Addis Ababa. Ethiopia.

LISTA DE FIGURAS

Figura 01 - Adey Abeba	12
Figura 02 - Mapa político da Etiópia.....	31
Figura 03 - Colonialidade do poder	43
Figura 04 – Perfil econômico da Etiópia, 2023.....	65
Figura 05 - Contraste entre elementos militares e policiais.....	75
Figura 06 - Rosa Vermelha	102
Figura 07 - Competências mais importantes no trabalho de segurança, segundo as entrevistadas.....	119

LISTA DE QUADROS

Quadro 01 - A Rosa Vermelha número 05 (RV05).....	15
Quadro 02 - Interseccionalidade e Etiópia: Etnia e Religião.....	29
Quadro 03 - Discussão de gênero na Etiópia.....	37
Quadro 04: A (não)colonização da Etiópia e sua história contemporânea	48
Quadro 05 – Gênero e Trabalho na Etiópia.....	64
Quadro 06 - A Rosa Vermelha número 09 (RV09).....	68
Quadro 08 - Inseguranças contidas no conceito de Segurança Humana	90
Quadro 09 - Segurança e Gênero na Etiópia	93
Quadro 10 - A Rosa Vermelha número 01 (RV01).....	98

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01 - Distribuição percentual dos maiores grupos étnicos - Etiópia, 2007	30
Gráfico 02 - Distribuição percentual dos maiores grupos religiosos, Etiópia, 2007	32
Gráfico 03 – Performance Regional em 2023 por subíndice	59
Gráfico 04 - Lacunas regionais de gênero: Evolução nas pontuações, 2006–2023.....	60
Gráfico 05 – Mudança na paridade de gênero para a taxa de participação na força de trabalho, 2006-2023	61
Gráfico 06 – Pobreza feminina per capita baseada na linha de pobreza internacional \$1,90; \$3,20 e \$5,50 por região – 2022 e projeções 2030 (em milhões)	61
Gráfico 07 - Percentual de mulheres em cargos de liderança, por setor 2016-2023 ...	62
Gráfico 08 - Proporção de mulheres em contratações para cargos de liderança, ajustada sazonalmente, 2016-2023	63
Gráfico 09 - População global sob uma chefe de estado mulher	63

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 MULHERES	19
2.1. Parte I: Gênero	20
2.1.1 O conceito	20
2.1.2 Características e dimensões	24
2.1.3 Interseccionalidade.....	26
2.2. Parte II: Crítica à perspectiva de gênero ocidental	33
2.2.1 Gênero e (de)colonialidade	42
2.3. Parte III: Gênero e seus desdobramentos	52
2.3.1 Gênero e opressão.....	52
2.3.2 Gênero e trabalho.....	55
2.3.2.1 Divisão Sexual do Trabalho.....	57
2.3.2.2 Desigualdade de gênero: <i>Gender Gap</i>	58
3 SEGURANÇA	70
3.1 Polícia	72
3.1.1 Entre o militar e o policial.....	74
3.1.2 Elementos da estrutura e atuação policial	76
3.1.1.1 Hierarquia.....	77
3.1.1.2 Obediência	79
3.1.1.3 Cultura	79
3.2 Segurança privada	83
3.3 Segurança e Gênero	85
3.3.1 A Agenda Mulheres, Paz e Segurança	87
3.3.2 Gênero, polícia e a indústria de segurança privada.....	92
4 MULHERES NA SEGURANÇA: A PESQUISA	102
4.1 Metodologia	103
4.2 As Rosas Vermelhas	111
4.2.1 Experiência no campo da Segurança e Motivação	111
4.2.2 Desafios da Carreira	114
4.2.3 Perfis na Segurança	118
4.2.4 Discussão de Gênero.....	122
4.3 Discussão feminista na Etiópia	126
5 CONCLUSÃO	131

REFERÊNCIAS	139
APÊNDICE A - Termo de Confidencialidade para Interpretação e Tradução (Português e Inglês)	148
APÊNDICE B - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Português, Inglês e Amárico)	150
APÊNDICE C - Roteiro de Entrevista - Oficiais de Segurança (Português e Inglês)	153
APÊNDICE D - Roteiro de Discussão - Movimento Feminista (Português e Inglês)	157

1 INTRODUÇÃO

Figura 01 - Adey Abeba¹



Fonte: GUEDES, 2023

A presente pesquisa foi desenvolvida em meio a um cenário diferente e distante do Brasil, mais especificamente a 10.507 quilômetros de distância, no Chifre da África. Sua construção se deu em meio a adversidades, desde a carência de infraestrutura básica até barreiras culturais, políticas e linguísticas. No entanto, essas adversidades levaram ao florescimento de uma resistência pessoal, profissional e acadêmica que sustentou a finalização desta dissertação. Este trabalho se iniciou do desejo sincero da pesquisadora de dar voz a mulheres de uma realidade distante, mas não tão distinta.

Durante o desenvolvimento do projeto de pesquisa, uma oportunidade profissional levou a pesquisadora a servir como oficial de segurança internacional na capital da Etiópia, Adis Abeba. Diante dessa nova vivência pessoal e de trabalho, marcada por experiências culturalmente ricas e desafiadoras, tornou-se um dos objetivos da pesquisa dar visibilidade a um contexto tão diferente do brasileiro. Mais do que isso, atuando no campo da segurança, um campo majoritariamente masculino e militar, o ser mulher causou tantas inquietações, estranhezas e provocações que esses elementos se transformaram em questionamentos e esses questionamentos foram transformados nas muitas perguntas desta pesquisa.

Ao conviver com mulheres etíopes atuando no campo da segurança em Adis Abeba, suas histórias chamaram atenção pelos rompimentos e traumas, mas, acima de tudo, pela força, paixão e dedicação ao campo. Não foi um processo de apenas

¹ *Bidens macroptera*, ou *adey abeba*, é uma planta nativa da Etiópia que simboliza o fim da estação chuvosa e o início do verão. Também indica o fim de um ano e o início de um novo.

observação da pesquisadora, mas uma imersão total nesse universo. Embora distantes da realidade brasileira, observou-se tamanhas semelhanças que não eram inicialmente esperadas. A Etiópia trata-se de um dos únicos países do continente africano a não ter sido colonizado, tem seu próprio calendário, própria religião, próprio relógio, próprias línguas e, mesmo diante de todas essas inúmeras diferenças, essas mulheres carregavam em suas histórias algo muito similar às mulheres brasileiras.

Nesse sentido, iniciou-se a primeira discussão teórica da pesquisa, o ser mulher. Discutir o ser mulher é debater papéis de gênero. Debater papéis de gênero é fazer uso de uma construção teórica ocidental. Estando na Etiópia, seria possível transpor as fronteiras do ocidente e fazer uso dessa teoria? Essa é uma das perguntas que essa pesquisa busca responder. Ademais, conforme citado, a Etiópia foi um dos únicos países do continente africano a não ter sido colonizado. Nesse sentido, como conversar com as teorias africanas de gênero que partem da base colonizadora para construírem suas críticas à discussão ocidental? A pesquisa também buscou desenvolver essa discussão.

No que toca à segurança, trata-se de um campo de trabalho onde os papéis de gênero considerados adequados são masculinos. A segurança é construída e discutida a partir da ótica do homem. A mulher nesse espaço é muitas vezes considerada inapta, inadequada, e insuficiente. Apesar disso, o conceito de segurança diz de proteção. Proteger a vida poderia ser basicamente entendido como não tirá-la, tomá-la ou destruí-la. Ainda assim, a segurança parte da perspectiva do embate, da guerra e da destruição, embora desde 1915 as mulheres venham chamando atenção para essa questão no cenário internacional. A pesquisa busca construir uma discussão teórica acerca dos elementos constitutivos de algumas instituições de segurança - a polícia e a indústria da segurança privada, para debater como esses elementos estão associados à discussão dos papéis de gênero.

O objetivo geral da pesquisa é analisar os desafios, perspectivas e possibilidades da atuação profissional das mulheres no campo da segurança, a partir da ótica de mulheres oficiais de segurança em Adis Abeba. Dentre os objetivos específicos buscou-se compreender: (a) o que é ser mulher; (b) o que é segurança; (c) como esses dois conceitos podem estar relacionados e (d) como as mulheres podem contribuir para a segurança. A pesquisa segue uma metodologia qualitativa de caráter exploratório, através de pesquisa bibliográfica, entrevistas semiestruturadas em profundidade e pesquisa de campo.

Por tratar-se de uma pesquisa exploratória, não se trabalhou com uma única hipótese, mas com múltiplas perguntas e questionamentos que guiaram a construção metodológica. Essas perguntas se derivam dos quatro objetivos específicos apresentados acima, buscando discutir: (i) como a trajetória das mulheres pesquisadas se diferencia ou se assemelha a partir de sua religião, etnia, capital social e estrutura familiar; (ii) como a trajetória de vida dessas mulheres as levou ao campo da segurança; (iii) quais são os principais desafios enfrentados por essas mulheres no exercício de sua profissão; (iv) como essas mulheres compreendem o conceito de segurança; (v) como essas mulheres compreendem o ser mulher; (vi) como o contexto do trabalho na segurança – paramilitar, masculino e hierárquico – influencia suas compreensões; e, por fim, (vii) se essas vivências e compreensões as tornam diferentemente aptas, em relação aos homens, para o exercício da função de segurança.

Essa pesquisa se constrói em meio a uma discussão teórica e prática já existente, incluindo a agenda internacional Mulheres, Paz e Segurança. No entanto, grande parte dessa discussão se dá em âmbito ocidental, desconsiderando experiências e vivências fora desse eixo. Nesse sentido, a pesquisa apresenta uma contribuição importante ao levar ao centro do debate experiências de mulheres etíopes, uma vez que essas mulheres trabalham com segurança diante de construções sociais e culturais diferentes, e tem-se como premissa o entendimento de que a diversidade na academia é fundamental. A análise da vivência dessas mulheres traz pluralidade ao debate e reforça a necessidade de promover a inclusão de diversos olhares e perspectivas tanto na discussão de gênero quanto na discussão de segurança.

O trabalho está estruturado a partir de cinco capítulos, que retomam, mais uma vez, os objetivos específicos da pesquisa. O segundo capítulo busca responder o que é ser mulher, desenvolvendo uma discussão sobre o conceito de gênero. Para isso, apresenta a construção teórica do conceito, trabalha a crítica à sua perspectiva ocidental e demonstra as consequências de sua construção social em desigualdades políticas, sociais e econômicas. O terceiro capítulo busca responder o que é segurança e, para isso, estrutura-se a partir de três pontos principais: em primeiro lugar, discute a instituição policial, sua origem e elementos. Em seguida, introduz a indústria de segurança privada, sua formação e objetivos. Por fim, apresenta a discussão de segurança sob a perspectiva de gênero, buscando analisar a relação entre os conceitos até então discutidos e as duas instituições de segurança, além de apresentar a agenda de debate internacional. O quarto capítulo apresenta a metodologia adotada na pesquisa

e busca desenvolver os dois últimos objetivos específicos: analisar como os conceitos de gênero e segurança se inter-relacionam e como as mulheres podem contribuir para a segurança a partir da análise do resultado das entrevistas conduzidas. No quinto e último capítulo, a conclusão, serão apresentados e discutidos os principais resultados da pesquisa.

Onze mulheres foram entrevistadas para o desenvolvimento da pesquisa: nove oficiais de segurança privada atuando em Adis Abeba e duas representantes de uma movimento feminista nacional. A flor tem um significado cultural importante na Etiópia e o nome da capital faz referência à flor Aday Abeba, considerada a flor do ano novo, pois floresce por toda cidade durante o mês de setembro². Fazendo uso desse simbolismo nacional, tentou-se criar uma identidade única para cada uma das participantes do trabalho, embora o resultado não tenha sido o esperado. Ainda assim, a pesquisa buscou dar voz e visibilidade, de forma humana e cuidadosa, a todas aquelas que se disponibilizaram a fazer parte dessa construção, entendendo que suas histórias e lutas não são só suas. Nesse sentido, elementos diferentes dos usuais cruzam essa pesquisa e foram intencionalmente construídos para provocar no leitor o máximo de proximidade com a realidade apresentada.

Quadro 01 - A Rosa Vermelha número 05 (RV05)

RV05 trabalha em um dos maiores hotéis da Etiópia.

Chego ao hotel em um sábado pela manhã com Elizabeth (minha tradutora), conversamos com os recepcionistas e eles nos encaminham para o gerente de segurança. Ele explica que para entrevistá-la temos que pedir autorização do gerente de recursos humanos do Hotel e nos conduz até lá.

Apresento-me, apresento meus documentos, explico a pesquisa, mas desde o momento em que cito o Brasil um longo sorriso se instala e sabia que tinha conseguido a autorização.

Ele autoriza a entrevista e pede para que o gerente de segurança nos encaminhe à oficial.

Somos orientadas a aguardar no grande e rico saguão do hotel.

² A Etiópia utiliza o Calendário Eritreu, que possui 13 meses, sendo 12 meses com 30 dias de duração e um 13º mês de cinco ou seis dias, dependendo se o ano é bissexto ou não. O ano atual é 2015.

Eis que vem em nossa direção uma mulher imponente, forte, que não caminhava, ela marchava. Não devia ter mais que um metro e meio, mas parecia ter dois.

Presta uma continência, apresenta-se e diz que está pronta para dar a entrevista.

Pergunto se podemos agendar um momento fora de seu horário de trabalho, mas ela ignora e segue marchando indicando que devemos segui-la. Aponta para um café do outro lado da rua e diz que vamos conversar lá.

Eu e Elizabeth nos entreolhamos e obedecemos prontamente. Ela tinha um ar de completa e total autoridade.

RV05 escolhe a mesa, senta-se e aponta para nos juntarmos a ela.

Mais uma vez me apresento, apresento a pesquisa, entrego o Termo de Consentimento e peço que ela leia. Ela lê, assina e diz que podemos começar. Ligo o gravador.

Antes que eu possa falar ela me olha e diz que nunca havia sido perguntada sobre a relação entre ser mulher e trabalhar com segurança mas que achava fantástico isso ser tema de uma pesquisa.

Eu sorrio e começamos.

RV05 nasceu em Ambo, região de Oromia na Etiópia, tem entre 30 e 40 anos (é desrespeitoso perguntar diretamente a idade de uma mulher no país), é solteira, mãe de um menino de cinco anos, faz parte da Igreja Ortodoxa Etíope e está terminando o Ensino Fundamental.

RV05 diz que trabalha há mais de vinte e três anos e começou como doméstica. No campo da segurança trabalha há mais de treze anos.

Começou sua carreira na segurança no exército. Segundo ela, naquela época não havia oportunidades, não havia nada, tudo estava fechado. Mas ela precisava de dinheiro e decidiu se juntar às forças armadas.

- *“Tinha um turno da noite. Era frio, muito frio. Eu também sentia fome. Tinha muitos problemas, era desafiador. Um sentimento horrível...”*. Ela começa a chorar e eu e Elizabeth instintivamente a seguramos. Elizabeth a abraça.

Ela agradece e continua.

- *“Eu não gostava. Me desculpe. Você tinha que matar, matar os seus irmãos e irmãs... Não era justo”.*

RV05 explica que diante dos desafios decidiu fugir do exército e em uma noite simplesmente desapareceu e nunca mais voltou.

- *“Não tinha sentido, não tinha sentido... Por que matar o meu irmão? Por que matar a minha irmã? Eu e você, temos alguma diferença?”* Ela me perguntou.
- *“Não. Somos iguais”.* Respondeu irritada.
- *“Não vou atirar em você. Eu não aguentava mais. Não havia moral, não havia sentido, precisava sair. Se moramos no mesmo país, por que temos que lutar?”*

De lá ela foi trabalhar como segurança de uma casa noturna, onde disse ter sofrido muito por dois anos, pois *“não era lugar para uma mulher”*.

A partir da indicação de amigos conseguiu uma vaga para trabalhar em um hotel em Adis Abeba, onde trabalha até hoje. Ela conta que a equipe de segurança no hotel em que trabalha é composta por 40 (quarenta) oficiais de segurança, 31 (trinta e um homens) e 09 (nove) mulheres.

- *“Comparado ao que vivi, aqui é muito pacífico. No exército eu não recebia bem, não é um trabalho que pague. E você tem que sacrificar a própria vida. Não tem ganhos. Era unicamente para sobreviver. Já aqui no hotel eu tenho exposição a outras línguas e posso conhecer pessoas importantes”.*

RV05 conta que há seis anos ficou grávida e foi um grande desafio, teve que trabalhar – em um trabalho fisicamente demandante – até o nono mês. Ao dar a luz, explica que teve que fazer uma escolha difícil.

- *“O meu filho está com a minha irmã. Eu tive que deixar ele com ela porque meu tempo não me permite criá-lo. Eu mando dinheiro todo mês para a escola e para todas as necessidades dele”.* Ela faz uma pausa antes de continuar.
- *“Assim eu consigo trabalhar e estudar... Estou terminando o Ensino Fundamental”.* Ela explica em um misto de dor e orgulho.

Nossa conversa durou mais de uma hora e RV05 deu respostas muito fortes a todas as perguntas do roteiro.

Ao perguntar se ela acredita que homens e mulheres têm capacidades diferentes e ela responde:

- *“Nunca. A única diferença é que nós damos a luz e fazemos xixi sentadas”*. Eu e Elizabeth rimos, mas ela não gosta.
- *“Estou falando sério. Eu trabalhava no exército e fazia exatamente a mesma coisa que todos os outros homens, nenhuma diferença”*.

Quando finalizamos a entrevista, em meio a muitos agradecimentos, pergunto qual a sua flor favorita. Ela responde prontamente, sem pensar e sem nenhuma hesitação:

- *“Rosa Vermelha”*.

Fonte: Elaboração própria.

2 MULHERES

“Ser mulher é ser um país” (RV01)

A presente pesquisa se propõe a estudar as mulheres na segurança. Sendo assim, a primeira pergunta que se pode fazer é: o que significa ser mulher? Essa simples pergunta evoca uma discussão teórica extensa que se inter-relaciona com conceitos e correntes teóricas que têm se transformado diversamente nas últimas décadas. Não só isso, é um conceito que, embora consolidado no Ocidente, não pode ser necessariamente aplicado fora desse eixo. Nesse sentido, uma rica discussão será trilhada ao longo deste capítulo, apresentando diferentes perspectivas e respostas para a mesma pergunta.

Conforme será apresentado, a definição do que é ser homem e o que é ser mulher não é imutável, e deve ser discutida por estar em processo de constante transformação. Na obra “O Segundo Sexo”, Simone de Beauvoir apresenta a teoria de que não se nasce mulher, torna-se. Ser homem e ser mulher não são estados pré-determinados, mas condições em ativa construção histórica, que impactam as relações e construções sociais e políticas em nossa sociedade. Este primeiro capítulo busca introduzir a discussão de gênero enquanto uma das principais chaves interpretativas da pesquisa, para que, posteriormente, seja possível discutir o papel da mulher na segurança.

O capítulo estrutura-se em três partes. Na primeira parte, gênero será apresentado enquanto um conceito, trabalhando suas características, dimensões e a perspectiva da interseccionalidade. A segunda parte do capítulo propõe apresentar uma análise crítica à perspectiva de gênero enquanto um conceito ocidental, a partir de teóricas africanas e da discussão decolonial. A terceira e última parte do capítulo propõe analisar os desdobramentos consequentes do fazer de gênero: políticos, no mercado de trabalho e na construção de desigualdades globais. Buscou-se, com essa discussão, demonstrar como é possível discutir gênero em uma realidade africana, mais especificamente na Etiópia, apresentando os limites dessas abordagens e, ao mesmo tempo, as justificativas para sua utilização.

Como a pesquisa se propõe a estudar mulheres etíopes, o cenário próprio da Etiópia será introduzido gradualmente ao longo do capítulo em recortes textuais, a partir de quadros, para ressaltar suas nuances, especificidades e contexto. Ao final do capítulo, espera-se que não só a discussão de gênero esteja clara, mas também a discussão de gênero na realidade da Etiópia. Isso porque não seria possível iniciar uma

pesquisa sobre mulheres de uma localidade sem buscar compreender qual é sua realidade concreta.

2.1. Parte I: Gênero

Mas afinal, o que é gênero e como pode ser conceituado? Para responder a essa pergunta, as abordagens do conceito serão apresentadas, a partir de sua origem, relações e dimensões.

2.1.1 O conceito

Segundo Connell (2009), o termo “gênero” só passou a ser utilizado para representar um campo de estudo das ciências sociais a partir da década de 1970. O termo teria sido emprestado da gramática, a partir da palavra raiz “genus”, que vem do Latim e significa nascimento ou produção. Dessa derivação, a palavra gênero passou a significar, em muitas línguas, o sentido de categoria ou classe. De acordo com o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa Michaelis, gênero pode representar mais de 13 significados diferentes, entre eles:

- a. Grupo de seres ou objetos de mesma origem, de iguais ou semelhantes características essenciais ou de uma ou mais particularidades similares.
- b. Grupo morfológico ou categoria taxonômica que reúne espécies filogeneticamente relacionadas, diferentes das demais por traços específicos, e que integra a principal subdivisão das famílias.
- c. Categoria linguística que estabelece a distinção entre as classes de palavras, baseada na oposição entre masculino, feminino e neutro, animado e inanimado, contável e não contável etc.; estabelecida por convenção, essa distribuição das palavras nessas categorias pode ou não obedecer a noções semânticas (...) (MICHAELIS, 2022).

A língua portuguesa, assim como outras derivadas do latim, como o espanhol, o francês e o italiano, tem em sua constituição a diferenciação do gênero das palavras. Isso marca a dicotomia entre feminino e masculino de maneira muito clara. No entanto, outras línguas como o japonês, o chinês e o yorubá não apresentam essa distinção. A análise da terminologia, segundo Connell (2009), é relevante a despeito da distinção linguística, pois não só a gramática é capaz de fazer distinções de gênero na comunicação. A maioria das sociedades marca essa dicotomia daquilo que representa o feminino e o masculino, ou para expressar masculinidade e feminilidade, de maneiras diversas.

Mas a análise de gênero, a partir das ciências sociais, levou a discussão de gênero para além da linguagem. O estudo de gênero não estava mais preocupado em

entender somente as diferenças entre o masculino e o feminino, mas também em entender quais relações se estabelecem para que essas diferenças existam, buscando compreender como esses grupos foram divididos e estabelecidos e o que há por trás da divisão homem-mulher.

Para Butler (2004), restringir o campo de gênero ao binarismo homem-mulher significaria naturalizar a instância hegemônica (homem) e vedar a possibilidade de rompimento dessa relação. O que significa que, ao estudar gênero, é preciso distanciar-se desse binarismo.

Os membros de qualquer sociedade industrial ocidental provavelmente serão capazes de produzir o seguinte conjunto de oposições: os homens são fortes, as mulheres são fracas; os homens são corajosos, as mulheres são tímidas; os homens são agressivos, as mulheres são passivas; os homens são movidos pelo sexo, as mulheres são movidas pelo relacionamento; os homens são impassíveis, as mulheres são emotivas; os homens são racionais, as mulheres são irracionais; os homens são diretos, as mulheres são indiretas; os homens são competitivos, as mulheres são cooperativas; os homens são práticos, as mulheres são carinhosas; os homens são rudes, as mulheres são gentis. (ECKERT; MCCONNELL-GINET, 2003, p. 22, tradução da autora).

Não só no que diz respeito a traços físicos ou de personalidade, os papéis de gênero se inserem e ditam regras em todos os campos da vida social ocidental. Por exemplo, existem paletas de cores associadas a homens e a mulheres, ou brinquedos associados a crianças do sexo masculino e feminino. Perceber esse binarismo e as características pelas quais homens e mulheres são comumente associados não é difícil, mas como essas diferenças foram estabelecidas e por quê? Muitos se perguntam se não seriam essas diferenças parte do que nos difere biologicamente, e, por muito tempo, as respostas centraram-se superficialmente e exclusivamente na biologia. Nesse sentido, é preciso introduzir outro conceito que está intrinsecamente relacionado ao gênero, o sexo.

Segundo Eckert e McConnell (2003) sexo é uma categoria biológica, baseada primariamente no potencial reprodutivo, enquanto o gênero seria uma elaboração social do sexo biológico. O gênero contrói-se a partir do sexo biológico, mas exagera a diferença biológica, levando-a a um domínio que é irrelevante biologicamente. Ainda segundo as autoras, esses aspectos se entrelaçam, não sendo óbvio compreender onde acabam as diferenças puramente biológicas e onde se inicia a construção social.

Segundo West e Zimmerman (1987), sexo é uma determinação feita através da aplicação de critérios biológicos socialmente aceitos para classificar pessoas como fêmeas ou machos. Nesse sentido, o critério pode ser a genitália ao nascimento ou a

tipagem cromossômica antes do nascimento, que podem, inclusive, não ser necessariamente compatíveis. Alguns estudos de gênero tratam especificamente dessa ambiguidade, demonstrando a existência de grupos intersexo na natureza, assim como as correções realizadas cirurgicamente na espécie humana no período da infância para tratar essa incongruência (FAUSTO-STERLING, 2000; HARPER, 2007 apud CONNELL, 2009, p.51-52).

Fausto-Sterling (2000, apud Eckert e McConnell, 2003) defende que rotular alguém como homem ou mulher é uma decisão social. É possível utilizar o conhecimento científico para ajudar na tomada de decisão, mas são as crenças sobre gênero, e não sobre ciência, que definem o sexo. A autora afirma que são nossas crenças sobre gênero que influenciam os tipos de conhecimentos que os cientistas produzem sobre sexo em primeiro lugar. Mas a construção social de gênero se encontra tão intrínseca em nossa sociedade e instituições ocidentais que pode parecer nada mais que natural e biológico todas as diferenças que enxergamos entre homens e mulheres.

Eckert e McConnell (2003) explicam que, por mais que o gênero possa estar relacionado à biologia, ele não flui naturalmente e diretamente de nossos corpos. Por exemplo, não são nossas características fisiológicas que determinam ocupações e personalidade. Se o gênero fluísse naturalmente do sexo, poderíamos esperar que os bebês naturalmente se comportassem feminina ou masculinamente, mas a determinação do sexo biológico é o que inicia um processo de vida em que a criança aprende a ser masculina ou feminina. Segundo Butler (1993), o ritual de anúncio do sexo no nascimento é o que de fato instantaneamente transforma a criança em ela ou ele.

O funcionamento de órgãos sexualmente diferenciados está envolvido, mas não há nada nesse funcionamento que recomende biologicamente a segregação; esse arranjo é uma questão totalmente cultural (GOFFMAN 1977, p. 316 apud WEST; ZIMMERMAN, 1987, p. 137, tradução da autora).

O gênero representa, então, uma estrutura de relações sociais que se centra na arena reprodutiva e em um conjunto de práticas que levam a distinção entre corpos a um processo social. Segundo Connell (2009), gênero diz respeito ao modo como a sociedade humana lida com os corpos humanos e sua continuidade, ou seja, diz respeito às consequências desse “lidar” em nossas vidas pessoais e em nosso destino coletivo. As consequências vão estar associadas à ideologia em funcionamento, ou seja, ao sistema de crenças pelas quais as pessoas explicam, interpretam e justificam os seus

comportamentos e entendem o comportamento de outros. A ideologia de gênero³ se estrutura a partir do estabelecimento de crenças que regem a participação das pessoas na ordem de gênero, e que explicam o porquê e como essa participação se dá.

Duas características da ideologia de gênero podem ser ressaltadas, o essencialismo e o funcionalismo. A primeira diz respeito ao fato de a ideologia não simplesmente prescrever que masculino e feminino podem ser diferentes, mas estabelecer que simplesmente são, e atribuir a eles qualidades imutáveis de ser homem e ou ser mulher. Podemos entender, por exemplo, que a força física seja relacionada à bravura, no que toca a ameaças físicas, mas não existe uma ligação entre força física e agressividade, ou em contraponto, a emotividade e fraqueza. O que relaciona essas duas características não diz respeito à biologia, mas a um conjunto de ideias socialmente construídas. Já o funcionalismo diz respeito ao entendimento de que as diferenças de gênero servem a propósitos sociais centrais que mantêm a sociedade funcionando. Ou seja, existe um propósito social para essas distinções. Por exemplo, alguém pode pensar ser fundamental à mulher ser mais cuidadosa, para manter a estrutura do lar, o que não é uma característica biológica, mas uma qualidade atribuída e demandada socialmente (ECKERT; MCCONNELL-GINET, 2003, p. 22-34).

Segundo West e Zimmerman (1987), gênero é um poderoso instrumento ideológico que produz, reproduz e legitima escolhas e limites que são atribuídos às categorias de sexo.

Para uma subordinação eficiente, o que se quer é que a estrutura não pareça ser um artefato cultural mantido por decisão ou costume humano, mas que pareça natural – que pareça ser uma consequência direta de fatos que estão além do âmbito da manipulação humana. O fato de sermos treinados para nos comportar de maneira tão diferente como mulheres e homens, e para nos comportarmos de maneira tão diferente em relação a mulheres e homens, contribui muito para o aparecimento de dimorfismo extremo, mas também as maneiras como agimos como mulheres e homens e as maneiras como agimos em relação a mulheres e homens, moldam nossos corpos e nossas mentes à forma de subordinação e dominação. Nós nos tornamos o que praticamos ser. (FRYE 1983, p. 34 apud WEST; ZIMMERMAN, 1987, p. 147, tradução da autora).

O grande esforço empenhado socialmente para manter as divisões entre homens e mulheres é uma forte evidência de que essas fronteiras não são estáveis. Atualmente, não há mais uma discussão apenas sobre os gêneros masculino e feminino, e graças

³ Embora o termo “ideologia de gênero” tenha sido utilizado no Brasil e na América Latina na última década de maneira crítica e pejorativa para se referir aos estudos de gênero, pós-feminismo e pós-generismo, Connell (2009) utiliza o termo para descrever a ideologia ocidental que preconiza diferenças inatas entre homens e mulheres.

ao movimento LGBTQIAPN+⁴, outros gêneros estão sendo incluídos como: transgênero, gênero neutro, não-binário, agênero, pangênero, terceiro gênero, combinações desses e outros ou nenhum. E essas novas terminações continuarão sendo provocadas e criadas enquanto houver a defesa de que apenas duas possibilidades existem em nossa sociedade. Essa, por si só, é uma discussão rica e complexa na qual a pesquisa não se propõe a adentrar. Dessa forma, voltaremos à conceituação de gênero para discutir algumas de suas dimensões.

2.1.2 Características e dimensões

Para Harding (1995, p. 298-301), o conceito de gênero pode ser compreendido a partir de seis características principais:

- (i) Gênero é fundamentalmente uma relação, e uma relação de oposição, não uma coisa ou propriedade: para a autora, o estudo de gênero, assim como o estudo de classe, demanda um estudo relacional, ou seja, um estudo dos padrões masculinos e femininos comparativamente.
- (ii) Gênero não é apenas uma característica das relações entre os indivíduos, mas parte de características das estruturas sociais e de sistemas simbólicos: gênero é criado através das atividades atribuídas a homens e mulheres diferentemente, o que determina o quão dividida ou não uma sociedade é em termos de gênero.
- (iii) As diferenças de gênero são hierárquicas, embora em diferentes graus e de maneiras diferentes de acordo com a cultura: valores organizados hierarquicamente são atribuídos ao significado de masculinidade e feminilidade, como por exemplo, homens normalmente ocupam mais posições de poder do que as mulheres.
- (iv) Gênero está interligado com classe, raça, etnia e quaisquer outras relações sociais hierárquicas que organizem as instituições e práticas de uma sociedade: são mutuamente construídos e mantidos, formando uma matriz social que determina a localização de cada indivíduo – estrutural e simbólica.
- (v) O fato do gênero ser socialmente construído não o torna menos real: as relações de gênero são sociais e materiais e têm efeitos sobre corpos, mentes e relações sociais como se fossem inteiramente um produto da natureza.

⁴ LGBTQIAPN+ é uma sigla que abrange pessoas que são Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer/Questionando, Intersexo, Assexuais/Arromânticas/Agênero, Pan/Poli, Não-binárias e mais.

(vi) As relações de gênero são formas dinâmicas e historicamente mutáveis de obter e distribuir recursos sociais escassos: são espaços de contestação política durante qualquer e todo tipo de alteração social.

Na obra de Connell (2009, p. 76-87), a autora distingue quatro dimensões do conceito, ou quatro relações. Em primeiro lugar, a autora trabalha a *relação de poder*: direto, discursivo e colonizador. A relação de poder é central na discussão de gênero, e reflete-se na ideia do homem ser o “sexo dominante”. A relação de poder de maridos sobre esposas e pais sobre filhas é um exemplo. Michel Foucault (1977, apud CONNELL, 2009) trabalha a ideia de que o poder é disperso e opera íntima e difusamente. Nesse contexto, o poder opera discursivamente, a partir de como nos comunicamos, e impacta diretamente o corpo das pessoas assim como suas identidades. Essa abordagem foi capaz de explicar como o gênero, partindo do desbalanço de poder, provoca novas identidades e práticas.

Mas o grande exemplo de aplicação de poder pode ser visto nos processos de colonização. As sociedades colonizadas foram pulverizadas, escravizadas e as ordens de gênero foram transformadas. As forças colonizadoras, predominantemente homens das metrópoles europeias, apoderaram-se dos corpos das mulheres, de suas terras, histórias, e uma hierarquia de gênero e raça se tornou característica central das sociedades coloniais. Hierarquias essas que persistem nas sociedades contemporâneas.

A segunda relação apresentada pela autora corresponde à *produção, consumo e acumulação de gênero*. Nessa relação está inserida a divisão sexual do trabalho, a primeira relação de gênero a ser estudada pelas ciências sociais. Embora as divisões de trabalho sejam comuns em diferentes culturas e sociedades, não há uma mesma divisão universal. A mesma tarefa que pode ser considerada feminina em uma cultura, pode ser um trabalho masculino em outra. Além das diferentes atribuições, os valores atribuídos às diversas ocupações variam, valores não só sociais como também monetários.

Em terceiro lugar, a autora apresenta a *relação emocional*. Compromissos emocionais podem ser positivos ou negativos, favoráveis ou hostis em relação ao objeto de análise. Como exemplo temos a misoginia e o preconceito em relação à mulher, ou a homofobia, preconceito em relação aos homossexuais. Ambos são relações emocionais hostis e simbólicas, que definem uma estrutura social. Essas relações estão presentes no lar, nos ambientes de trabalho, e variam entre culturas e sociedades.

Por fim, a quarta dimensão apresentada pela autora representa o *simbolismo cultural e o discurso*. Segundo Connell, todas as práticas sociais envolvem a interpretação do mundo.

Como observam os pós-estruturalistas, nada de humano está 'fora' do discurso. A sociedade é inevitavelmente um mundo de significados. Ao mesmo tempo, os significados carregam os traços dos processos sociais pelos quais foram feitos. Os sistemas culturais têm interesses sociais particulares e nascem de modos de vida historicamente específicos. (CONNELL, 2009, p. 83).

Nesse contexto, existem infinitas alusões, implicações e ideias atreladas à mulher e ao homem. Essas ideias não estão apenas associadas à linguagem – discurso e escrita – o simbolismo opera também nas roupas, mídias, produtos, gestos e até nos ambientes físicos. Essas quatro dimensões e relações não são excludentes, mas interligam-se uma à outra. A autora trabalha a ideia de intersectorialidade, e como existem concomitantemente moldando-se, estando essas dimensões diretamente ligadas à forma como o gênero impacta a sociedade. Nesse sentido, analisando as interconexões ligadas à análise de gênero cabe também apresentar outro conceito, o conceito de interseccionalidade.

2.1.3 Interseccionalidade

O conceito de interseccionalidade é um conceito ainda em formação e debate, que envolve críticas importantes à sua formação. No entanto, para a análise a qual se propõe a presente pesquisa, é importante que seja abordado. Mulheres afroamericanas foram proeminentes na origem e desenvolvimento do conceito, conectadas ao movimento político feminista das décadas de 1960 e 1970. Em meio à luta por direitos civis e, em meio a uma constelação de experiências que correlacionaram raça, classe, gênero e opressão sexual, essas mulheres foram levadas a construir novas abordagens para analisar os fenômenos de opressão e desigualdade.

Segundo Collins e Chepp (2013), a interseccionalidade pode ser entendida enquanto uma teoria, teoria de identidade, contribuição teórica, paradigma teórico, perspectiva, conceito, tipo de análise, variável e outros. Independente de existir consenso ou não quanto à sua definição, o fato é que sua ideia pode contribuir no entendimento de gênero a partir de diferentes dimensões de poder, incluindo raça, etnia, classe e sexualidade. O termo pode ser compreendido enquanto uma constelação de ideias e práticas que são sensíveis e compatíveis com ideias colhidas da sociologia do

conhecimento, e pode ser explicado a partir de seis perspectivas principais (COLLINS; CHEPP, 2013, p. 89).

Em primeiro lugar, os projetos de conhecimento interseccionais enfatizam que os sistemas de poder, tal qual raça, gênero, classe, sexualidade e outros, não podem ser entendidos isoladamente, uma vez que esses sistemas se cruzam e se coproduzem, resultando em realidades materiais desiguais e em experiências sociais distintas. Nesse sentido, a interseccionalidade trabalha a ideia de que arranjos sociais, políticos e econômicos operam em constelação uns com os outros, formando uma matriz de dominação que reflete as condições e particularidades dos sujeitos em um determinado lugar e tempo.

Em segundo lugar, os projetos de conhecimento interseccional reconhecem que as localizações sociais distintas de indivíduos e grupos dentro de relações de poder que se inter cruzam têm importantes implicações epistemológicas. O que sugere que o conhecimento não pode ser separado das relações de poder das quais participa e que o moldam. Diante dessa relação, duas observações podem ser feitas: primeiro, que indivíduos e grupos estão posicionados em matrizes de dominação diferentes, o que leva a diferenciações na forma como experienciamos a sociedade, incluindo o que sabemos e o que conseguimos imaginar, e as realidades materiais que acompanham essa experiência; além disso, pode-se observar que indivíduos e grupos podem simultaneamente experimentar privilégios e desvantagens.

O terceiro ponto apresentado pelas autoras enfatiza uma ideia que caracteriza projetos de conhecimento interseccionais, que dizem respeito à atenção à relacionalidade e aos processos relacionais. Essa ênfase destaca as formas como raça, gênero, classe e outros sistemas de poder são constituídos e mantidos por meio do processo relacional. A análise demonstra como posições sociais diversas adquirem um significado e poder, ou ausência dele, em relação a outras posições, e demonstra a natureza coconstrutora e interseccional de sistemas e estruturas sociais organizadas em torno do poder e da desigualdade.

A quarta perspectiva trabalha os contornos dos diferentes pontos de vista, epistemologias e conhecimentos que acompanham múltiplas localizações sociais. Sob essa perspectiva, discute-se a capacidade da interseccionalidade de chamar atenção para e sobre localizações intersociais, incluindo as que se localizam marginalmente no debate. Questiona-se o pensamento binário, incluindo o debate da fluidez e a coprodução de categorias e sistemas de poder. “Essa percepção central dos projetos de

conhecimento interseccionais desestabiliza as alegações de verdade, reconhecendo assim a presença de verdades alternativas em locais intersociais” (COLLINS, 2000 apud COLLINS; CHEPP, 2013, p. 90, tradução da autora).

A quinta perspectiva apresentada ressalta a importância dos limites. O reconhecimento de uma análise que valoriza limites leva ao entendimento de que os fenômenos sociais interseccionais são naturalmente multifacetados. Neste contexto, uma análise unidimensional falharia em compreender como as localizações sociais marginais, nas fronteiras e nos limites existem. Reconhece-se, então, que a análise interseccional deve ser capaz de transcender esses limites.

A dimensão final da interseccionalidade envolve a preocupação com a complexidade. Acker (1999, 52, apud COLLINS; CHEPP, 2013, p. 91) argumenta que os sistemas de poder são “complexamente inter-relacionados em uma multiplicidade de locais dentro de desenvolvimentos históricos particulares”. Cada categoria, seja raça, classe, gênero ou sexualidade deve ser abordada a partir de sua devida complexidade e entendendo que essas complexidades se diferem.

Segundo Collins e Chepp (2013), a análise interseccional, ou projetos de conhecimento interseccionais, não só colocam em discussão conceitos dicotômicos, mas também oferecem uma análise para como todos esses sistemas dicotômicos de pensamento se interseccionam, produzindo contextos culturais específicos de construção de sentidos caracterizados por fenômenos sociais singulares e circunstâncias materiais desiguais.

O foco da interseccionalidade na relacionalidade, multiplicidade, complexidade e fronteiras sociais ajudou a reformular o gênero para além das definições estreitas de mulher e mudou a atenção para as fronteiras complexas e relacionais que constroem nossos entendimentos de masculinidade e feminilidade. (COLLINS; CHEPP, 2013, p. 94).

Segundo a autora feminista brasileira Carla Akotirene (2019), “a interseccionalidade visa dar instrumentalidade teórico-metodológica à inseparabilidade estrutural do racismo, capitalismo e cisheteropatriarcado⁵”. No entanto, o conceito parte de uma visão ocidental que prioriza a visão, no sentido de identificar as diferenças físicas entre os sujeitos. Através dessa visão há uma separação clara e nítida de cor que reflete o processo colonial. Nesse sentido, a autora defende a inseparabilidade das realidades discutidas no conceito de interseccionalidade, quer sejam o racismo, o capitalismo e o cisheteropatriarcado. A autora critica o conceito por acabar contribuindo para o

⁵ Sistema social predominado por homens heterossexuais cisgênero.

apagamento da categoria raça. Segundo Akotirene (2019), como o conceito nasce no contexto norte-americano, a interseccionalidade parte da visão de mulheres ocidentais que não necessariamente refletem outras visões de mundo.

(...) o que a proposta da interseccionalidade faz? Como seu nome indica, intersecciona. Então, o problema da interseccionalidade é que, por meio dela, primeiro se assume que as identidades se constroem de maneira autônoma, quer dizer, que minha condição de mulher está separada da minha condição de negra e que minha condição de negra também está separada da minha condição de lésbica. E de classe. Esse é o primeiro problema. E que há um momento em que, como as autopistas, isso se intersecciona. (TEIXEIRA, 2017 apud AKOTIRENE, 2019, p. 51).

A interseccionalidade desconsidera o sistema mundo colonial de gênero como o articulador das experiências intercruzadas, as quais o racismo compõe, sem centralidade, o problema estrutural. (AKOTIRENE, 2019, p. 50).

As críticas apresentadas são importantes e evocam o cuidado na utilização do conceito, razão pela qual a discussão, no próximo tópico, será guiada a partir de críticas e análises fora do eixo ocidental. No entanto, o conceito de interseccionalidade será importante para entender a realidade das mulheres etíopes, não a partir de um seccionamento de suas identidades, mas a partir da análise de como diferentes fatores sócio-culturais as diferem e significam suas experiências e vivências dentro de seu constructo social. As obras sobre interseccionalidade focam majoritariamente em quatro sistemas de poder: raça, gênero, classe e sexualidade. Esses sistemas são relevantes e serão analisados, no entanto, é preciso que sistemas de poder voltados à realidade específica da Etiópia sejam inseridos no debate para que não haja o risco de uma análise desconectada do objeto. Dessa forma, a partir deste momento, inicia-se a introdução dos conceitos aplicados à realidade etíope. Excertos - a partir de quadros - intercruzam a escrita buscando dar sentido e contextualização à trajetória das mulheres que serão posteriormente estudadas.

Quadro 02 - Interseccionalidade e Etiópia: Etnia e Religião

1. Etnia

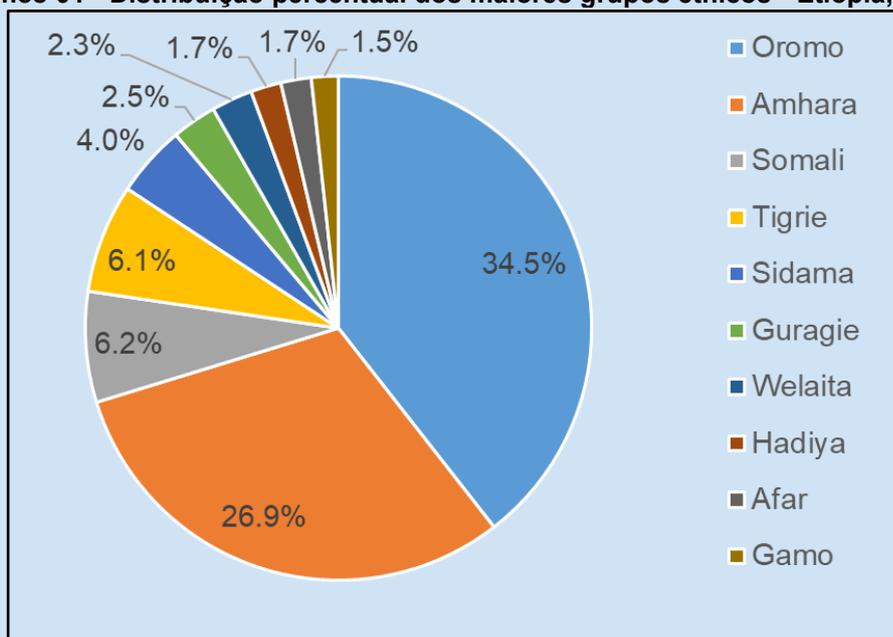
Embora tenha sido marcada e recortada pela experiência colonial, conforme será apresentado posteriormente, a Etiópia foi um dos únicos países do continente africano a não ter sido colonizado. Esse é um fato fundamental na análise histórica e cultural de seu povo, tendo sido parte da construção de um discurso de orgulho da população e uma das razões pelas quais as etnias, línguas, religiões e culturas foram historicamente

preservadas. Existem hoje mais de 80 etnias identificadas no país que se espalham ao longo do território nacional.

Segundo Jenkins (2008, p. 14), o conceito de etnia pode ser compreendido a partir de quatro pontos principais: (i) enquanto uma diferenciação cultural que envolve uma interação dialética entre semelhança e diferença; (ii) centralmente uma questão de significados compartilhados, produzida e reproduzida durante a interação; (iii) um aspecto de um modo de vida que pode ou não ser mutável; (iv) identificação coletiva e individual, exteriorizada na interação social e na categorização dos outros, e internalizada na autoidentificação pessoal. O quarto elemento apresenta como o conceito de etnia pode ser compreendido neste contexto de análise.

As etnias são ressaltadas por apresentarem centralidade na construção histórica contemporânea do país, seja na formação do governo ou no desenvolvimento de conflitos. Diferentemente de outros países onde etnia não é um fator de tamanha relevância nas análises sociais, na Etiópia, tornou-se um dos principais fatores identitários da população, sendo inclusive a categoria utilizada para dividir territorialmente o país. A etnia é um fator que molda relações sociais e políticas. O Gráfico 01 abaixo apresenta os maiores grupos étnicos da Etiópia, que deram nome aos estados do país, a partir da Constituição de 1994, conforme representado na Figura 02.

Gráfico 01 - Distribuição percentual dos maiores grupos étnicos - Etiópia, 2007



Fonte: Elaboração própria, dados de (ETIÓPIA, 2008)⁶

⁶ O último censo conduzido na República Democrática Federal da Etiópia se deu em 2007, o que justifica a defasagem histórica dos dados apresentados.

Figura 02 - Mapa político da Etiópia



Fonte: (WORLD ATLAS, 2021)

2. Religião

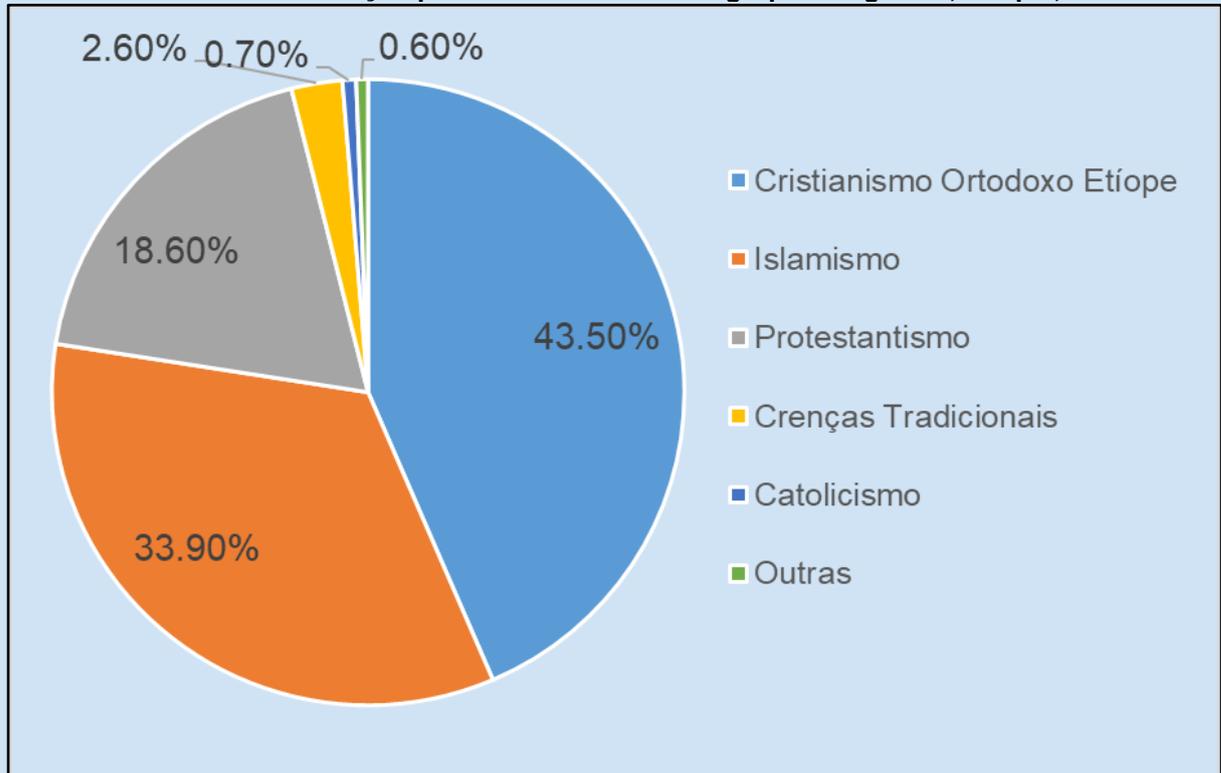
Outro elemento central na construção social etíope é a religião que, em diversos aspectos, está também relacionada à etnia. A religião apresenta culturalmente um lugar de destaque na sociedade etíope, o que se refletiu no desenvolvimento do Estado.

A identidade etíope, ilustrada por sua relação com a religião, tem sido, por sua própria natureza, intensamente conflituosa. Juntamente aos desafios de governança, o país continua a experimentar conflitos entre as principais religiões (cristianismo e islamismo), por um lado, e entre as religiões e o Estado. A religião, por um lado, desempenha um papel unificador entre as comunidades étnicas da nação; e, por outro, foi acusada de ser responsável por rivalidades interétnicas e inter-religiosas, desprezo e desconfiança. (KARBO, 2013, p. 10, tradução da autora).

O Gráfico 02 apresenta as principais religiões do país, sendo a maior delas o

Cristianismo Ortodoxo Etíope, uma das poucas igrejas cristãs pré-coloniais, existente majoritariamente na Etiópia. O islamismo também ocupa lugar de destaque no país, seguido do protestantismo que tem crescido em número de adeptos nos últimos anos.

Gráfico 02 - Distribuição percentual dos maiores grupos religiosos, Etiópia, 2007



Fonte: Elaboração própria, dados de (ETIÓPIA, 2008)

Ambos elementos, religião e etnia foram destacados pela sua interlocução direta com a construção das identidades de gênero no país, marcando as características sociais de homens e mulheres. Segundo Alemayehu (2018, p. 44), submissão, auto-sacrifício e silêncio são atributos percebidos de uma mulher virtuosa na etiópia, e esses papéis estritos de gênero são enfatizados por meio de processos de socialização ainda mais rígidos e legitimados por meio da comunidade que serve como sua própria “polícia de identidade”. Segundo a autora, essas relações estariam calcadas na estrutura patriarcal das religiões e culturas dominantes.

A expectativa generalizada de papéis de gênero torna-se uma norma tácita para as mulheres etíopes e a oposição a ela geralmente é alimentada por experiências pessoais negativas. (ALEMAYEHU, 2018, p. 46, tradução da autora).

Fonte: Elaboração própria.

2.2. Parte II: Crítica à perspectiva de gênero ocidental

O conceito de gênero até então apresentado faz parte de uma visão construída por pesquisadoras majoritariamente ocidentais. Trabalha-se neste capítulo a discussão de Ocidente, e é importante descrever brevemente sobre qual perspectiva esse conceito está sendo utilizado. Embora à primeira vista possa parecer se relacionar exclusivamente a questões geográficas e de localização, o Ocidente designa um tipo de sociedade que se originou na Europa Ocidental. Segundo Hall (2016), o Ocidente não se limita apenas à Europa e nem toda a Europa se encaixa no Ocidente. Trata-se de um conceito que inclui um tipo específico de sociedade “desenvolvida, industrializada, urbanizada, capitalista, secular e moderna” (HALL, 2016, p. 315), resultado de um processo histórico econômico, político, social e cultural. Segundo o autor, o Ocidente, sob essa perspectiva, permite caracterizar e classificar sociedades em diferentes categorias, como ocidentais ou não ocidentais, condensando uma série de características diferentes em uma imagem, ou seja, conforme um sistema de representação. Nesse sentido, o conceito fornece um padrão ou modelo de comparação e possibilita a construção de critérios de avaliação. “Ele produz um certo tipo de conhecimento sobre um assunto e certas atitudes em relação a ele. Resumidamente, ele funciona como uma ideologia” (HALL, 2016, p. 316).

Sendo gênero um conceito socialmente construído, é natural que não seja universalmente compreendido, ou até que seja sequer um conceito relevante para determinadas sociedades. Nesse sentido, o presente tópico tem por objetivo introduzir essa discussão a partir do trabalho da autora nigeriana Oyèrónké Oyěwùmí, importante crítica da construção ocidental de gênero.

Segundo Oyěwùmí (2002), a sociedade ocidental coloca os corpos no centro do debate, dada a predominância de uma lógica cultural que privilegia a visão em detrimento dos outros sentidos. Para a autora, o termo “cosmovisão” resumiria a lógica ocidental que capta o privilégio do visual. Nessa lógica, as características corporais são o que guiam as discussões, seja a posse ou ausência de certos órgãos ou a cor da pele. Segundo a autora, há nas sociedades ocidentais o que pode ser chamado de determinismo biológico, que atua como um filtro através do qual todo conhecimento sobre a sociedade funciona. Para que a discussão incluísse outras sociedades e grupos culturais, o termo “cosmopercepção” seria mais inclusivo e apropriado.

Focada na visão, a narrativa ocidental está centrada no corpo, mais especificamente, dois corpos, dois sexos, duas categorias vistas e analisadas uma em

relação a outra. Em meio a essa dicotomia, o discurso feminista contribuiu, segundo Oyěwùmí (2002), para explicitar a natureza generificada e androcêntrica dos discursos e instituições ocidentais. Gênero como uma construção social tornou-se o pilar das falas feministas, em que a preocupação com a biologia continuou a gerar “novas biologias”. Mas, segundo a autora, a biologia é sempre mutante, e não mutável, e o ponto mais importante não seria que o gênero é socialmente construído, mas o grau em que a própria biologia é socialmente construída.

A maneira pela qual as categorias conceituais sexo e gênero funcionavam no discurso feminista baseava-se no pressuposto de que concepções biológicas e sociais poderiam ser separadas e aplicadas universalmente. Assim, o sexo foi apresentado como a categoria natural e gênero como a construção social do natural. Mas, posteriormente, ficou explícito que até o sexo tem elementos de construção. Depois disso, em muitos escritos feministas, o sexo serviu como a base e o gênero como a superestrutura. Apesar de todos os esforços para separar os dois, a distinção entre sexo e gênero é enganosa. Na conceituação ocidental, o gênero não pode existir sem o sexo, já que o corpo está diretamente na base de ambas as categorias. (OYĒWÙMÍ, 2002, p. 13).

A crítica da autora se centra no momento em que a teoria feminista assume o conceito de gênero enquanto uma suposição universal, assim como a subordinação das mulheres. Essas duas ideias seriam contraditórias, uma vez que assumir que existe uma assimetria de gênero universal representaria reconhecer que existe uma base biológica no lugar de uma base cultural. Já que as culturas falam por meio de uma miríade de vozes e sendo o gênero socialmente construído, seria composto de critérios diferentes através de várias culturas. Sendo diferente, não haveria um imperativo biológico em funcionamento. Dessa forma, as categorias de gênero não seriam concretas e o gênero seria desnaturalizado.

Se o gênero é socialmente construído, então não pode se comportar da mesma maneira no tempo e no espaço. Se o gênero é uma construção social, então devemos examinar os vários locais culturais/arquitetônicos onde foi construído, e devemos reconhecer que vários atores localizados (agregados, grupos, partes interessadas) faziam parte da construção. Devemos ainda reconhecer que se o gênero é uma construção social, então houve um tempo específico (em diferentes locais culturais/arquitetônicos) em que foi “construído” e, portanto, um tempo antes do qual não o foi. Desse modo, o gênero, sendo uma construção social, é também um fenômeno histórico e cultural. Consequentemente, é lógico supor que, em algumas sociedades, a construção de gênero não precise ter existido. (OYĒWÙMÍ, 2002, p. 14).

Para a autora, não é possível supor que a organização social de uma cultura seja universal, ou que as interpretações das experiências de uma cultura expliquem a outra.

(...) os construtos de gênero na teoria feminista se originaram no Ocidente, onde homens e mulheres são concebidos de forma oposta e projetados como categorias sociais corporificadas e derivadas geneticamente. Assim, a questão é esta: baseado em que as categorias conceituais ocidentais podem ser exportadas ou transferidas para outras culturas que possuem uma lógica cultural diferente? (OYĚWÙMÍ, 2002, p. 15).

A autora utiliza o exemplo da sociedade lorubá (Nigéria) para explicar como sociedades não ocidentais podem apresentar construções sociais distintas da binariedade proposta nas análises feministas e de gênero. Na sociedade lorubá as relações sociais derivam sua legitimidade dos fatos sociais e não da biologia. Fatos biológicos não determinam posições sociais, ou seja, a natureza da anatomia não exerce influência como no mundo ocidental. Dessa forma, a ordem social lorubá não pode ser analisada a partir de um mapa de gênero que pressupõe ser a biologia a base das construções sociais.

Quando realidades africanas são interpretadas com base nessas alegações ocidentais, o que encontramos são distorções, mistificações linguísticas e muitas vezes uma total falta de compreensão, devido à incomensurabilidade das categorias e instituições sociais. (OYĚWÙMÍ, 2004, p.08).

Mas, segundo Oyěwùmí (2002, p. 22), “se quem investiga pressupor o gênero, as categorias de gênero serão encontradas, independentemente de existirem ou não”. Essa análise da autora é importante e evoca cuidado ao discutir gênero fora do eixo ocidental, uma vez que não é possível assumir que os conceitos até então apresentados podem ser universalmente aplicados. São, na realidade, uma teoria e assim como qualquer outra teoria, configuram-se enquanto ferramentas de análise que podem ou não ser adequadas e relevantes. Ainda segundo a autora: “Quaisquer estudos sérios sobre o lugar do ‘gênero’ em realidades africanas devem necessariamente levantar questões sobre conceitos vigentes e abordagens teóricas” (OYĚWÙMÍ, 2004, p. 02).

(...) os estudos transculturais sobre mulheres têm se concentrado em grande parte em encontrar o patriarcado, e decidir que estratégias feministas ocidentais podem usar para libertar as mulheres da África, América Latina e Ásia de seus grilhões. Houve poucas tentativas acadêmicas genuínas de descobrir e analisar o papel e a importância das diferenças de gênero em outras sociedades e culturas. As pessoas que pesquisavam simplesmente assumiram que se gênero é importante no Ocidente, ele deve ser importante em todas as sociedades ao longo do tempo e do espaço. (OYĚWÙMÍ, 2020, p. 149).

Um importante ponto trabalhado pela autora que também cabe ser destacado nessa pesquisa diz respeito à análise da família. Segundo Oyěwùmí (2004), os conceitos

feministas estão enraizados sobre a família nuclear. Embora a discussão feminista tenha se tornado global, é a família nuclear ocidental – euro-americana – que forneceu o fundamento para grande parte das análises e discussões feministas. Essa família em questão seria uma família generificada por excelência, concebida a partir de uma unidade conjugal central, e prestando-se à promoção do gênero como uma categoria natural e inevitável, não havendo dentro da família categorias transversais que sejam desprovidas dela. Nesse contexto, a mulher seria analisada a partir de seu papel no núcleo familiar.

Oyěwùmí (2004) defende que o conceito de controle dos estudos feministas, embora seja considerado a mulher, é na verdade a família, e a mulher é analisada como sinônimo de esposa. Não haveria a compreensão do papel da mulher independente do seu papel de mãe e de seus laços sexuais com um pai. Seria essa, inclusive, a fonte da ideia paradoxal de “mãe solteira”.

A mulher no centro da teoria feminista, a esposa, nunca fica fora do domicílio. Como um caracol, ela carrega a casa em torno de si mesma. O problema não é que a conceituação feminista comece com a família, mas que ela nunca transcenda os estreitos limites da família nuclear. Consequentemente, sempre que a mulher está presente, torna-se a esfera privada da subordinação das mulheres. Sua própria presença define-a como tal. (OYĚWÙMÍ, 2006, p. 04).

Mas, conforme apresentado, a estrutura familiar analisada é um recorte euro-ocidental. Um exemplo simples que amplia a compreensão do tema parte de identificar que muitas culturas fora do eixo ocidental estão organizadas em torno de uniões poligâmicas, e não monogâmicas. Nesse sentido, segundo a autora, os estudos de gênero deveriam interpretar a família nuclear branca enquanto parte de uma cultura específica, com características raciais e de classe recortadas, mas o invés disso, reproduzem distorções através do espaço e do tempo ao projetarem suas interpretações a contextos socioculturais distintos (OYĚWÙMÍ, 2000).

(...) o princípio predominante organizador das famílias africanas tem sido consanguíneo e não conjugal: relações de sangue constituem o núcleo da família. Muitos irmãos e irmãs vivem juntos, juntamente com as esposas dos irmãos e os filhos de todos. Neste tipo de sistema familiar, o parentesco é forjado principalmente na base das relações de nascimento, não em laços matrimoniais. Normativamente, em seguida, as esposas não são consideradas membros da organização social chamada “família”. A família africana não existe como uma entidade espacialmente delimitada coincidente com a casa, desde as esposas como um grupo pertencente às suas famílias de nascimento, embora elas não necessariamente residam com os seus grupos de parentesco. Há outros arranjos familiares africanos que complicam ainda mais a questão. Por exemplo, no sistema familiar akan, em Gana, as famílias

são tradicionalmente matrilineares e matrilocais (OYĔWÙMÍ, 2000, p. 05).

Essa estrutura familiar será também o que dará contornos à divisão sexual do trabalho, uma vez que se constrói em um cenário onde a maternagem dá sentido social e histórico específico para o gênero em si. O fato de as mulheres serem mães inadvertidamente e inevitavelmente reproduz uma divisão de trabalho familiar (CHODOROW, 1978, *apud* OYĔWÙMÍ, 2004).

Dentro da literatura feminista, a maternidade, que em muitas outras sociedades constitui a identidade dominante das mulheres, está subsumida a ser esposa. Porque mulher é um sinônimo de esposa, a procriação e a lactação na literatura de gênero (tradicional e feminista) são geralmente apresentadas como parte da divisão sexual do trabalho. A formação de casais pelo casamento está assim constituída como a base da divisão social do trabalho. (OYĔWÙMÍ, 2004, p. 05).

Apesar da estrutura branco-euro-ocidental da família não poder ser aplicada à maioria das realidades africanas, ela foi imposta ao continente a partir do processo da colonização. Nesse sentido, é fundamental entender como o processo da colonização dialoga com a discussão até aqui trilhada sobre gênero, sendo esse o tema do próximo tópico. Antes disso, é importante marcar que o presente estudo não busca apagar ou moldar as vozes das mulheres africanas, ou impor uma visão ocidental sobre as suas histórias. Esse é um cuidado que foi foco da pesquisa, uma vez que a proposta é levar suas trajetórias ao centro do debate, buscando compreender sua potência na discussão contemporânea das mulheres no ambiente profissional da segurança.

Nesse sentido, o Quadro 03 abaixo busca dar continuidade à contextualização da Etiópia, trazendo um panorama da discussão feminista e de estudos de gênero no país, e entendendo que, embora o continente africano compartilhe uma história e características que dizem de uma unidade, é impossível analisá-lo socialmente como tal.

Quadro 03 - Discussão de gênero na Etiópia

Para lançar luz à discussão de gênero na Etiópia, algumas autoras serão utilizadas. Não há, no entanto, a pretensão de entender que, por utilizá-las, estejam aqui representados todos os vieses do debate de gênero no país. O objetivo de trazer suas discussões para este trabalho é entender se e como os conceitos de gênero podem ser analisados a partir da sociedade etíope, apesar de ser um conceito construído em âmbito ocidental. E, se podemos utilizá-lo, quais críticas precisam ser

tecidas e quais cuidados precisam ser tomados para não haver o risco de silenciar ou seccionar as histórias e trajetórias das mulheres entrevistadas.

Três pontos precisam ser ressaltados antes de iniciar a discussão. Em primeiro lugar, é importante destacar que a discussão de gênero nos padrões ocidentais é uma discussão muito recente na Etiópia. Essa discussão tem sido feita majoritariamente por teóricas e acadêmicas expostas ao contexto ocidental, a partir de universidades e pesquisas estrangeiras. Em segundo lugar, a pesquisa bibliográfica da presente dissertação teve limitações linguísticas, uma vez que se restringiu aos conteúdos disponíveis em inglês, em detrimento das pesquisas disponíveis em Amárico⁷. O terceiro ponto diz respeito à dificuldade de inserção das mulheres no contexto acadêmico, que resultou na ausência e apagamento do estudo do lugar das mulheres na história da Etiópia.

A falta de representação das mulheres etíopes na educação aponta para a dupla invisibilidade das mulheres etíopes em sua história. Embora haja alguma referência nos estudos a sociedades matrilineares e pastorais na Etiópia, provou-se que a hierarquia dominante é altamente tradicional e patriarcal. (ALEMAYEHU, 2018, p. 44, tradução da autora).

A Etiópia não é um país que tem aparecido muito nas pesquisas internacionais. Fora do país, pouco se sabe sobre sua história política. Em particular, pouco é escrito sobre o lugar das mulheres nas esferas políticas etíopes e o surgimento do ativismo feminino na Etiópia não tem sido muito estudado. (BURGESS, 2013, p. 97, tradução da autora).

Bimer e Alemeneh (2018) explicam que as mulheres na Etiópia ocupam posições subalternas na sociedade. Apesar de suas contribuições para o bem-estar de suas famílias e apoio comunitário, elas geralmente ocupam posições socioeconômicas mais baixas e não têm acesso à tomada de decisão em todos os níveis. Esse reduzido poder de decisão é mais pronunciado dentro dos lares onde as mulheres enfrentam diversos tipos de privações, incluindo discriminação baseada no gênero, falta de proteção de seus direitos humanos básicos, violência, falta de acesso a recursos produtivos, educação e treinamento, serviços de saúde e emprego.

A Etiópia possui uma cultura centrada no homem que mantém as mulheres em uma posição subordinada, usando a religião e a cultura como pretextos. Essas razões foram por muito tempo reforçadas por leis e decretos que mantiveram a sociedade centrada no homem e a

⁷ A língua amárica ou simplesmente amárico (አማርኛ *āmariññā*), também conhecida como Língua Etíope, é uma língua camito-semítica do tronco das línguas afro-asiáticas. É o idioma oficial da Etiópia, com cerca de 21 milhões de falantes nativos e não nativos.

mulher em posição de subordinação. (BIMER; ALENEMEH, 2018, p. 60, tradução da autora).

Segundo Burgess (2013, p. 96), “na Etiópia, a identidade de uma mulher está ligada à sua família e ao papel de gênero prescrito como mãe e dona de casa”. Kedir e Admasachew (2010) explicam que há uma forte crença no país de que o espaço da casa, o espaço familiar, pertence tradicionalmente às mulheres. Assim, a forma como as mulheres são tratadas quando estão em espaços fora de casa depende muito dessa crença.

A Constituição da República Federal Democrática da Etiópia de 1994 deu um passo histórico ao incluir em seu texto os direitos das mulheres.

Artigo 35. Direitos da Mulher

1. As mulheres, no gozo dos direitos e proteções previstos na presente Constituição, gozam de igualdade de direitos com os homens.

2. As mulheres têm direitos iguais aos dos homens no casamento, conforme prescrito por esta Constituição.

3. Levando em consideração o legado histórico de desigualdade e discriminação sofrido pelas mulheres na Etiópia, as mulheres, a fim de remediar esse legado, têm direito a medidas afirmativas. O objetivo dessas medidas será dar atenção especial às mulheres para que possam competir e participar em condições de igualdade com os homens na vida política, social e econômica, bem como nas instituições públicas e privadas.

4. O Estado deve fazer valer o direito da mulher de eliminar a influência de costumes nocivos. Leis, costumes e práticas que oprimem ou causem danos corporais ou mentais às mulheres são proibidas.

(ETIÓPIA, 1994, tradução da autora).

O texto constitucional representou um avanço no cenário do país, no entanto, segundo Tegnell (2019), o fato de a Constituição etíope conceder formalmente às mulheres os mesmos direitos que os homens não significou uma clara alteração prática, uma vez que a posição social das mulheres continuou enfraquecida politicamente. Segundo a autora, a cultura do estupro é generalizada, o casamento infantil é comum, as mulheres são expostas à mutilação genital feminina (MGF), a violência doméstica não é registrada e é difícil para as mulheres entrar no mercado de trabalho devido a normas estereotipadas.

Para além da atuação do governo central, outras instituições, como organizações não governamentais, têm sido fundamentais na discussão e defesa dos direitos das mulheres na Etiópia, contribuindo para a redução das desigualdades de gênero em nível local e nacional. Alguns importantes atores, assim como seu foco de

atuação, estão descritos na Tabela 01 abaixo.

Tabela 01 - Atores-chave na proteção dos direitos das mulheres e no empoderamento do status das mulheres em todas as esferas na Etiópia

Associação/ Organização	Ano de fundação	Foco / Interesses	Website / Fonte
Comitê Nacional sobre Práticas Tradicionais na Etiópia (NCTPE)	1987	Práticas tradicionais prejudiciais que afetam a saúde de mulheres e crianças	https://www.odwace.org
Associação de Advogadas Mulheres Etíopes (EWLA)	1995	Direitos econômicos, políticos, sociais e legais das mulheres	www.cominit.com/global/
Rede da Associação de Mulheres da Etiópia (NEWA)	2003	Direitos femininos, empoderamento das mulheres e igualdade de gênero	http://www.newaethiopia.org
Ministério de Assuntos de Mulheres e Crianças (MWCA)	2005	Participação feminina, integração de gênero, reduzir práticas tradicionais prejudiciais, tratamento e proteção infantil	http://www.mowcya.gov.et/
Setaweet - Movimento Feminista	2014	Assertividade, liderança feminina no local de trabalho, assédio sexual, violência de gênero e outros.	http://setaweet.com

Fonte: (BIMER; ALEMENEH, 2018, p. 61, tradução da autora)

No que diz respeito à discussão acadêmica de gênero, ao analisarem estudos ocidentais a partir da realidade etíope, Bimer e Alemeneh (2018) ressaltaram algumas incompatibilidades e inaplicabilidades na apropriação dos conceitos. As autoras consideram que as propostas de um pensamento de origem político-liberal não condizem com as ideologias e estratégias de um Estado desenvolvimentista, como é o caso da Etiópia. Além disso, as autoras ressaltam que nas análises ocidentais não há uma utilização dos conceitos de multiplicidade, pluralidade e diversidade de indivíduos e grupos, o que é fundamental em um contexto onde o sistema político preconiza a diversidade de indivíduos, sendo uma antologia de diferentes nações, nacionalidades e povos. Outro ponto levantado pelas autoras refere-se às experiências complexas e diversificadas das mulheres na Etiópia, onde diferenças culturais, étnicas, linguísticas e religiosas se refletem em modos de vida e oportunidades muito distintas das mulheres ocidentais, incluindo significativas diferenças entre mulheres no contexto urbano e rural. Esses pontos marcam uma

importante distinção entre as análises ocidentais e a análise etíope, sendo possível compreender que uma visão individualista é esvaziada de sentido no contexto de uma cultura que preconiza a comunidade e suas respectivas diversidades.

Bayu (2019), ao analisar as perspectivas de gênero ocidentais em contraste com a realidade africana e, especificamente etíope, atenta para como a análise de gênero está diretamente relacionada à história, à prática do imperialismo europeu e norte-americano e à colonização europeia da África. Nesse sentido, a autora defende que, para desenvolver uma investigação da construção do gênero em qualquer sociedade em desenvolvimento, é fundamental analisar o papel e o impacto do Ocidente nessas mesmas sociedades. Além disso, a pesquisadora também ressalta a importância do reconhecimento de comunidades culturais, étnicas e religiosas que fazem valer normas e valores específicos a seus contextos. Diante desse cenário, a discussão de gênero ocidental causa um confronto direto entre, por um lado, alcançar a igualdade de gênero, e, por outro, respeitar as tradições culturais e religiosas. Nesse confronto, o Ocidente produz ideias estereotipadas da subjetividade africana, que passam a dominar os discursos sobre gênero.

Em meio à discussão contemporânea de gênero na Etiópia, um importante movimento que cabe ser destacado, citado na Tabela 01, é o movimento feminista Setaweet, que tem produzido diversos trabalhos sobre gênero no país.

Setaweet é um dos primeiros movimentos e iniciativas feministas na Etiópia contemporânea. Setaweet significando 'mulher' em amárico indica o propósito do nosso movimento, que é a articulação do feminismo etíope – a luta pela igualdade entre mulheres e homens etíopes. O Setaweet, fundado em 2014, é um movimento etíope que tem como objetivo articular o que o feminismo significa para as mulheres etíopes. Estamos particularmente empenhados em investigar as línguas e culturas etíopes como vias de igualdade e acreditamos no diálogo construtivo e numa cultura de trabalho colaborativo. (SETAWEET, 2020, p. 118, tradução da autora).

Segundo o movimento, a pesquisa acadêmica sobre gênero na Etiópia é quase inexistente, porque a análise de gênero como uma categoria de diferença não é suficientemente abordada e politizada. Como consequência, a desigualdade de gênero e seu impacto na justiça social, bem como as lacunas no desenvolvimento econômico e social, raramente são investigadas. Essa escassez de pesquisas e publicações acadêmicas criou lacunas no aprendizado e no engajamento crítico das mulheres etíopes em relação ao gênero (SETAWEET, 2020, p. iii).

Ao descrever o trabalho desenvolvido pelo movimento Setaweet, Alemayehu

(2018) expõe um desafio da discussão feminista no contexto da Etiópia.

O capital social da família é muito elevado nas sociedades etíopes, as noções de virtude e o que constitui uma “boa” mulher etíope muitas vezes contrastam fortemente com as noções convencionais do que é o feminismo. Por essas razões, juntamente com os entendimentos patriarcais nas religiões dominantes, como a ortodoxa etíope ou o islamismo, as mulheres etíopes se deparam com muita reação ou resistência de suas próprias famílias quando buscam círculos liberatórios. (ALEMAYEHU, 2018, p. 46, tradução da autora).

A discussão sobre gênero na Etiópia, apesar de recente, demonstra um movimento de apropriação dos conceitos de gênero que, embora nasçam da discussão ocidental, apropriam-se somente do que é culturalmente relevante, tecendo críticas sobre o que é relevante e o que não é. Essa discussão crítica é rica e possibilita compreender como o gênero pode ser analisado na Etiópia a partir dos diferentes papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres. O foco, no entanto, diferente da discussão ocidental, preconiza a pluralidade e a comunidade em detrimento de uma análise individualista.

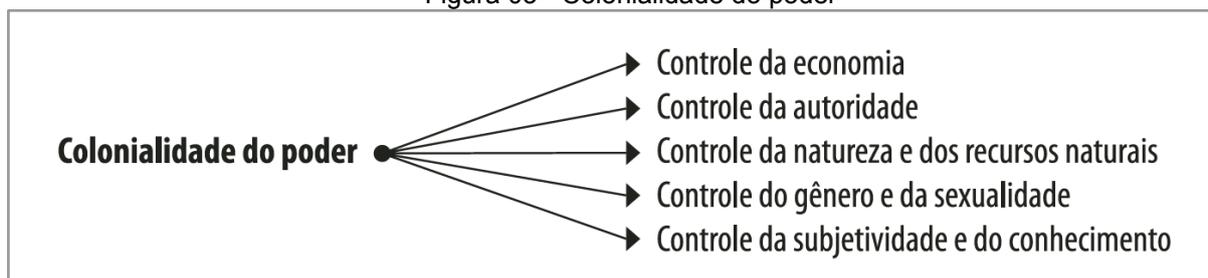
Fonte: Elaboração própria.

2.2.1 Gênero e (de)colonialidade

Conforme já introduzido, o processo da colonização impactou e impacta as análises de gênero, e é fundamental entender como. Segundo Ballestrin (2018), os estudos pós-coloniais surgiram a partir da identificação de uma relação antagônica entre colonizado e colonizador. Essa relação é a base para entender os sistemas de poder que foram estabelecidos ao longo dos processos de dominação. A autora enfatiza o conceito de *colonialidade do poder*, desenvolvido por Aníbal Quijano em 1989. O conceito parte de uma constatação simples: “(...) de que as relações de colonialidade nas esferas econômica e política não findaram com a destruição do colonialismo” (BALLESTRIN, 2018, p. 100). Além disso, segundo a autora, o conceito busca denunciar as formas coloniais de dominação após o fim das administrações coloniais e atualizar e contemporizar processos supostamente apagados, assimilados ou superados pela modernidade.

A Figura 03 abaixo apresenta uma interpretação ampliada da colonialidade do poder, a partir de uma matriz composta por uma estrutura de níveis entrelaçados, dentre os quais o controle de gênero e sexualidade está incluso.

Figura 03 - Colonialidade do poder



Fonte: (BALLESTRIN, 2018, p. 100)

Segundo Mignolo (2003, *apud* BALLESTRIN, 2018, p. 100), “a colonialidade é o lado obscuro e necessário da modernidade, é sua parte indissociavelmente constitutiva”. Junto a contextos de guerra, genocídio e conquistas, o sistema colonial foi capaz de impor e consolidar classificações sociais como a ideia de raça e a consequente superioridade e pureza da raça branca.

(...) às Américas chegou o homem heterossexual/branco/patriarcal/cristão/militar/capitalista europeu e, com ele, a reprodução dos padrões hierárquicos globais já existentes. (BALLESTRIN, 2018, p. 102).

Essa constatação pode ser ampliada ao continente Africano, onde os mesmos padrões hierárquicos também foram violentamente aplicados.

Um outro conceito relacionado à análise proposta parte dos estudos *decoloniais* que, segundo Gomes (2018), representam compreender que vivemos um momento pós experiência do colonialismo, mas que a colonialidade é e continua a ser presente na relação entre países, países e sujeitos e entre os sujeitos, relacionando-se ao poder, ao saber, à natureza e à linguagem. A análise decolonial marca o desfazimento do binarismo humanos/não humanos e prioriza as categorias corpo, sexo, gênero e raça enquanto categorias que dão sentido ao *homem* e à *mulher*. Nesse contexto, gênero é uma categoria de análise capaz de desestabilizar o que é *ser homem* ou *ser mulher* não apenas quando percebido como uma categoria primária, secundarizando a raça, mas como categoria junto a ela produzida.

Sendo assim, estudos feministas decoloniais buscam compreender como as normas de gênero fazem parte da colonialidade do poder, do saber e do ser, entendendo que gênero e raça se inter-relacionam.

Estudos feministas de gênero localizados para além do discurso moderno-ocidental produziram e produzem trabalhos que, repetidamente, mostram como povos originários, povos indígenas, grupos sociais e comunitários colonizados não possuíam (ou ainda não possuem) uma estrutura hierarquizada de gênero como a que se

imprimiu na colônia pela metrópole. Essas pesquisas revelam como a cultura desses povos, muitas vezes, possuía e possui uma maior transitoriedade das posições de gênero, uma relativa igualdade, uma divisão de tarefas que não se assemelha ao que se convencionou chamar divisão sexual do trabalho, um respeito pela homossexualidade, identidades de gênero mais fluidas e não decorrentes do sexo e mesmo diversas do duplo homem-mulher. (GOMES, 2018, p. 70).

Nessa conjuntura, povos que possuíam outro fazer do gênero tiveram suas redes de relações, que funcionavam de modo dual ou múltiplo, esgarçadas pela violência colonizadora. Segundo Segato (2012, *apud* Gomes, 2018), a normatividade rígida de gênero fez parte do arsenal racista da colonialidade, impondo ideais e parâmetros de relações que modificaram as conformações de relacionalidade dos colonizados. Disso resultou a imposição e consolidação de estruturas e hierarquias de gênero que antes apresentavam outras dinâmicas distintas.

Estudar gênero, portanto, a partir da decolonialidade, segundo Gomes (2018), exige dois pontos principais:

- (i) identificar que a colonialidade, como uma cadeia histórica de significados de saber, poder e ser, organiza-se de modo binário hierarquizado, por pares opostos em que se sustentam as relações, o conhecimento, as estruturas;
- (ii) essa articulação de pares ganha vários modelos e três dos seus principais que, no fundo, guardam ideias bastante semelhantes ou são usados com propósitos semelhantes são aqueles de natureza/cultura, corpo/mente, não humano/humano. (GOMES, 2018, p. 76).

Segundo a autora, a partir desses pontos é preciso desenvolver críticas que trabalhem nos entre-lugares dos binarismos para desfazê-los e ter por propósito descentralizar as hierarquizações entre os pares apresentados. A matriz normativa de gênero, criada a partir da colonialidade reproduz ideais de cultura, civilidade e racionalidade que colocam a branquitude como ideal, e transporta determinados comportamentos, vivências e corpos ao lugar de “selvagens” e “irracionais”, ou seja, a colonialidade usa a raça e o sistema de sexo e gênero para promover a desumanização e estabelecer a polaridade humano/não humano.

Em seu livro, “A invenção da mulher” (1997), Oyèronké Oyěwùmí desenvolve argumentos que muito acrescentam à discussão. Segundo a autora, um importante ponto das análises decoloniais, conforme apresentado, é a dicotomia entre colonizado e colonizador, na qual se presume uma diferença de cor e pensamento, mas um ponto que é muitas vezes ignorado é que ambos colonizador e colonizado são presumidamente homens. A autora esclarece que as histórias de colonizados e

colonizadores foram escritas sob o ponto de vista masculino onde as mulheres aparecem periféricamente, se aparecem.

Embora algumas autoras feministas trabalhem a teoria de que as mulheres africanas tenham sofrido uma dupla colonização, primeiro a partir da dominação europeia e, segundo, a partir de tradições indígenas impostas por homens africanos, Oyěwùmí (1997) defende que não se trata de uma dupla colonização, mas de formas diferentes de opressão que decorreram do processo colonial para as mulheres nativas. Portanto, seria enganoso postular duas formas de colonização porque ambas as manifestações de opressão estão enraizadas nas relações hierárquicas de raça/gênero da situação colonial.

Diante das opressões à mulher, advindas do processo colonial, a autora trabalha sete questões principais: (i) o estado patriarcal; (ii) a discriminação sexual na educação colonial; (iii) o preconceito sexual na religião; (iv) o não acesso à propriedade pelas mulheres; (v) a lei consuetudinária; (vi) a valorização monetária do trabalho na colonização e (vii) o processo de invisibilidade da mulher.

Iniciando pela primeira questão, segundo a pesquisadora, uma tradição que foi exportada à África no período colonial foi a exclusão das mulheres da recém-criada esfera pública colonial. Desse fato resultou um processo no qual as mulheres foram retiradas de uma arena política da qual elas, em muitos casos, participavam durante o período pré-colonial. Ao serem categorizadas e reduzidas a “mulheres”, tornaram-se inelegíveis a papéis políticos de liderança. A base da exclusão, biológica, foi parte de um novo processo antes inexistente em algumas sociedades. Portanto, a emergência de mulheres como uma categoria, definidas por sua anatomia e subordinadas aos homens em todas as situações, foi resultado, em grande parte, da imposição do estado colonial patriarcal.

No que diz respeito à discriminação sexual na educação colonial, Oyěwùmí (1997) explica que a introdução do Cristianismo e da educação Ocidental foi crítica para a estratificação da sociedade colonial junto às linhas de classe e gênero. A desvantagem inicial das mulheres no sistema educacional é, segundo a autora, o principal determinante da inferioridade das mulheres e da falta de acesso a recursos no período colonial e, também, no período contemporâneo. Para as missões cristãs, meninas e meninos precisavam ser educados, mas para diferentes lugares na nova sociedade onde os colonizadores estavam em processo de fabricação de novos lugares sociais.

No que tange à introdução do Cristianismo, a autora defende que, por ser predominantemente masculino, tornou-se outro pilar no estabelecimento da dominação masculina. A partir da nova religião, as mulheres não eram mais vistas enquanto indivíduos, mas como esposas. O que evocou a desconstrução e demonização da poligamia, onde mulheres e crianças foram penalizadas por um conflito cultural que não era de sua autoria. Oyěwùmí (1997) ainda sinaliza que, durante o processo da colonização, símbolos religiosos femininos africanos foram substituídos por símbolos masculinos e deuses de gênero neutro se tornaram deuses masculinos, sendo a consequência dessas alterações um fato que ainda precisa ser mais bem estudado em meio às religiões africanas.

O quarto ponto apresentado pela autora diz respeito à mercantilização da terra e exportação da ideia de propriedade. A pesquisadora explica que um marco da penetração europeia nas sociedades indígenas, tanto na África quanto nas Américas, foi a comercialização de terras. A terra se tornou um produto que poderia ser comprado ou vendido, mas na instauração desse novo processo as mulheres foram excluídas. Isso porque, o que antes eram direitos coletivos, tornaram-se propriedades privadas em nomes exclusivamente masculinos.

Oyěwùmí (1997) também trabalha a formação do direito consuetudinário. Segundo a autora, as mulheres africanas viram seus direitos desaparecerem em um contexto no qual novos costumes foram moldados para servir unicamente aos interesses masculinos. Esses direitos teriam sido construídos a partir de uma contradição, uma vez que não houve a apropriação dos costumes locais, mas sim a imposição dos costumes advindos do governo colonial.

O quinto ponto apresentado pela autora fala sobre os valores financeiros atribuídos ao trabalho a partir da colonização e ao estabelecimento de economias capitalistas. No contexto da colonização, as mulheres foram excluídas da força de trabalho assalariada. Quando os homens passam a receber um salário, seu trabalho adquire valor de troca, enquanto as mulheres, não sendo remuneradas pelo trabalho doméstico, são anuladas do ponto de vista mercantil e invisibilizadas no novo sistema colonial.

Como os homens entraram no setor monetário com mais facilidade e em maior número do que as mulheres, o trabalho das mulheres se tornou muito inferior ao dos homens dentro do novo sistema de valores do colonialismo: o trabalho dos homens era "moderno" e o trabalho das mulheres era "tradicional" e "atrasado". Portanto, a deterioração do status das mulheres africanas estava ligada à consequente perda do direito de estabelecer padrões nativos sobre o mérito que o trabalho tinha

ou não. (RODNEY, 1972, p. 227, *apud* OYĒWÙMÍ, 1997, p. 150, tradução da autora).

A distinção na gratificação monetária produziu uma distinção de gênero que culminou na percepção de homens como trabalhadores e mulheres como não trabalhadoras. Mas, segundo Oyĕwùmí (1997), os baixos salários recebidos pelos homens através do governo colonial eram insuficientes para reproduzir a família e o trabalho das mulheres continuava tão necessário como sempre para a sobrevivência da comunidade. Nessa questão específica, é interessante fazer um contraponto com as demandas atuais do feminismo africano, mais especificamente etíope, uma vez que as mulheres têm lutado para uma maior valorização do trabalho doméstico e familiar, que, conforme apresentado, foi desconstruído no processo e influência da colonização.

A opressão das mulheres não está no nível doméstico, mas na **negação dos valores acumulados nos papéis domésticos**. Na Etiópia, as mulheres desempenham papéis domésticos importantes e valiosos (...) as mulheres podem ser iguais aos homens, contribuindo com o seu melhor para o desenvolvimento econômico do país também internamente, se for dado o devido valor e respeito. (BIMER; ALEMENEH, 2018, p. 64, tradução e grifo da autora).

No sétimo e último ponto apresentado por Oyĕwùmí (1997), a autora descreve dois processos vitais e entrelaçados inerentes à colonização europeia da África: (i) a racialização e a conseqüente inferiorização dos africanos como colonizados e (ii) a inferiorização das mulheres – processos inseparáveis na situação colonial, uma vez que o processo de inferiorização do nativo estava diretamente ligado ao processo de entronização da hegemonia masculina.

Uma vez que o colonizado perdeu sua soberania, muitos procuraram o colonizador em busca de direção, até mesmo na interpretação de sua própria história e cultura. Muitos logo abandonaram sua própria história e valores e abraçaram os dos europeus. Um dos valores vitorianos impostos pelos colonizadores foi o uso do tipo de corpo para delinear as categorias sociais; e isso se manifestou na separação dos sexos e na suposta inferioridade das mulheres. O resultado foi a reconceituação da história e costumes dos nativos para refletir esse novo viés de raça e gênero dos europeus. (OYĒWÙMÍ, 1997, p. 152-153, tradução da autora).

Diante do apresentado, é possível entender que o estudo de gênero ganha um contorno novo e complexo ao incluir a análise da influência colonial em sua construção e desenvolvimento. Voltando à discussão específica da Etiópia, o Quadro 04 apresentará brevemente o contexto de colonização da Etiópia, com vistas a contribuir na discussão das influências que porventura sejam identificadas em seu contexto no que toca às relações de gênero.

Quadro 04: A (não)colonização da Etiópia e sua história contemporânea

Para Alemayehu (2018), embora digam não haver história colonial na Etiópia, isso é um equívoco, pois há um longo histórico da Etiópia lutando contra as potências ocidentais e negociando com elas. Segundo Marques (2011, p. 277 *apud* GOMES, 2017, p. 211-212), a Etiópia era “um império de cultura e tradições milenares, que havia com sucesso repellido diversos invasores de seu território ao longo dos séculos”. Diferente dos demais países africanos, a Etiópia não foi formalmente colonizada pela Europa, mas o processo histórico que envolveu essa não-colonização precisa ser contextualizado.

Dois momentos principais marcaram a luta etíope pela manutenção de sua independência: primeiro em 1896, durante o governo do Imperador Menelik II e, posteriormente, em 1941, durante o governo do Imperador Haile Selassie I. Segundo o historiador ganês Albert Adu Boahen (1985), a sobrevivência da Etiópia enquanto estado independente baseou-se em quatro principais razões: (i) a determinação do povo em permanecer independente; (ii) a destreza diplomática de seus líderes; (iii) a rivalidade entre as potências imperiais que impediu qualquer uma delas de ocupar o território e (iv) sua força militar. A primeira razão relaciona-se diretamente à forte crença religiosa do povo em serem destinados por Deus a sobreviver, o que reforçou a determinação dos exércitos em resistir às agressões europeias.

“A Etiópia não precisa de ninguém; ela estende as mãos para Deus” - Menelik II, Imperador da Etiópia, 1893 (BOAHEN, 1985, p. 249, tradução da autora).

A Etiópia apresentou relações razoavelmente amigáveis com os poderes europeus até 1879. A partir de 1880, durante o período da Partilha do Continente Africano, essas relações começaram a se alterar, tendo início uma série de pressões do imperialismo europeu, mais especificamente, da Itália. O primeiro conflito entre Etiópia e Itália deu-se durante o reinado do Imperador Menelik II, em 1896, que culminou na batalha que ficou conhecida como “Batalha de Adwa”. Apresentando um poder militar muito superior ao da Itália na África, a Etiópia ganhou a batalha e manteve sua independência. Não fosse essa vitória, a Etiópia teria se tornado uma colônia daquele país. Segundo Gomes (2017), a vitória etíope sobre a Itália foi decisiva e trouxe uma guerra de conquista italiana ao fim, numa era de implacável expansão

européia, quando a Etiópia foi capaz de defender sozinha e com sucesso a sua independência.

É importante destacar o papel das mulheres na batalha citada, pois, segundo Alemayehu (2018), muitas mulheres eram guerreiras ativas na linha de fogo e em outros campos, contribuindo no sucesso do estado em resistir à colonização. Muitas dessas mulheres atuaram como guerrilheiras e foram parte integral do conflito.

As mulheres, que antes eram impedidas de adquirir terras, tornaram-se lutadoras para garantir a concessão de terras pelo estado aos soldados participantes. Apesar de o estado negar essa reparação, as mulheres se mobilizaram e encontraram meios criativos para resistir tanto ao estado quanto ao patriarcado imperial. (ALEMAYEHU, 2018, p. 27, tradução da autora).

Quase quatro décadas mais tarde, durante a Segunda Guerra Mundial, mais uma vez a Itália buscou se apropriar do território etíope. Em 1935, Benito Mussolini invadiu a região da Abissínia na Etiópia sem uma declaração de Guerra, mesmo sendo ambos – Etiópia e Itália – parte da então Liga das Nações. Em maio de 1936 a Itália anunciou a anexação da Etiópia e declarou o Rei da Itália como seu imperador. A Etiópia, que era então governada pelo Imperador Haile Selassie I, mesmo estando em situação militar inferior, resistiu à invasão italiana, criando tamanha resistência ao exército adversário que o levou à utilização de armas químicas, gerando a morte de milhares de pessoas, incluindo a população civil.

Diante do genocídio, o Imperador etíope foi a Genebra solicitar a intervenção da Liga das Nações, mas não obteve resposta. Desse momento, seguiu-se uma ocupação italiana na Etiópia que perdurou por cinco anos (1936-1941). Durante o período de ocupação italiana, o Imperador Selassie I se refugiou na Inglaterra, onde obteve apoio da coroa britânica para restabelecer seu império em 05 de maio de 1941. O imperador, ao retornar à Etiópia, promulgou uma nova Constituição (1955) e instalou, através de voto direto, uma Assembleia Nacional. É interessante destacar que, tendo sido invisibilizado perante a Liga das Nações, o Imperador tornou-se o líder africano mais influente na criação da Organização da Unidade Africana, predecessora da atual União Africana (GOMES, 2017).

Em 1974, o Imperador Haile Selassie foi deposto por meio de um golpe militar dando início ao período conhecido como Derg, um regime militar pró-soviético que perdurou até 1987 sob o comando do Coronel Mengistu Haile Mariam. Durante o período, conflitos internos e externos marcaram a política etíope que, alinhada à Cuba

e à então União Soviética, recebeu massivo suporte militar. No início da década de 1980 a Etiópia passou pela pior crise de fome de sua história contemporânea, colocando-a no centro do debate internacional e levando as potências ocidentais a mobilizarem grande suporte humanitário. Em 1987 o Coronel Mengistu Haile Mariam elegeu-se presidente da Etiópia a partir de uma nova constituição, mas somente em 1994 a atual constituição da Etiópia foi desenhada. Neste ponto, é importante ressaltar um importante e fundamental ponto do texto constitucional atual, pois a Constituição de 1994 foi a primeira a dividir regionalmente a Etiópia com base nos grupos étnicos existentes.

Segundo Mennasemay (1997), a partir dessa divisão, o texto constitucional provocou uma crise identitária no país a partir da constitucionalização da etnicidade. De acordo com a autora, esse processo se deu a partir de uma influência ocidental com uso de uma interpretação realista sobre a tradição social e cultural etíope.

O realismo ingênuo dominante na tradição intelectual de interpretação social diz que aqui existem grupos étnicos, cada um com sua própria etnia, culturalmente homogêneos e fornecendo um pano de fundo fixo de normas e crenças essenciais que determinam a identidade de alguém como um Oromo ou um Amhara ou um Tigre, etc. Quando uma visão realista dos grupos étnicos encontra certas correntes das ciências sociais (...) ou, quando conjugada com certas classificações empiristas da população etíope, acabamos com uma concepção de bola de bilhar dos grupos étnicos como unidades auto contidas, mecanicamente relacionadas entre si por meio da aplicação da força. (MENNASEMAY, 1997, p. 52-53, tradução da autora).

É nesse mesmo período que a Etiópia se abre mais intensamente para o mercado capitalista mundial, e, segundo a autora, os inimigos internos: opressão, exploração e desigualdade, aprofundados pela integração desigual e dependente da Etiópia nesse novo mercado, agravaram-se pela constitucionalização do etnicismo, pesando fortemente sobre o povo etíope.

O início do novo milênio foi marcado por uma guerra fronteiriça contra a Eritreia, tendo sido resolvida apenas em 2018. Os anos recentes são marcados por uma guerra civil ao norte do território na região de Tigray, que se iniciou durante o governo do Primeiro-Ministro Abiy Ahmed Ali em 2020 e relaciona-se diretamente à constitucionalização identitária provocada pela Constituição de 1994. No conflito, o governo nacional (Oromo) e um governo regional (Tigray) entraram em um embate armado após eleições regionais terem sido consideradas inconstitucionais. Somente em novembro de 2022 ambas as partes assinaram um acordo de cessar fogo.

Em sua tese, a autora Tigest Abye (2016) apresenta a narrativa histórica da vida das principais ativistas mulheres da Etiópia durante três períodos históricos (1955-1974; 1974-1991; 1991-2015). Segundo a pesquisadora, o ativismo das mulheres etíopes foi moldado por uma longa história de resistência ao patriarcado, o que permitiu às mulheres na Etiópia tradicional negociarem um certo nível de autonomia e liberdade. Abye explica que o processo de modernização (leia-se: ocidentalização), trouxe uma estrutura própria baseada no patriarcado ocidental, e reforçou o patriarcado local. Nesse novo patriarcado formalizado, os direitos que as mulheres negociaram por meio de sua resistência em tempos anteriores foram diminuídos.

O que parece transparecer da revisão e análise dos documentos e testemunhos é que o que ocorreu na Etiópia desde o imperador Menelik, e mais particularmente o que ocorreu durante a era imperial de Haile Selassie, é de fato uma forma radical de transformação informada por um intenso processo de ocidentalização. Isso certamente trouxe mudanças progressivas que transformaram as diferentes esferas da vida pública, afetando posteriormente a maneira como homens e mulheres da época atuaram e interagiram dentro e fora de casa. No entanto, deve-se notar novamente que em relação ao lugar da mulher no país, nem tudo o que foi importado do ocidente foi necessariamente sempre progressivo para a libertação das mulheres. **No caso etíope, paradoxalmente, a importação da cultura ocidental também contribuiu para que as mulheres perdessem poder, principalmente na esfera privada.** (ABYE, 2016, p. 131, tradução e grifo da autora).

Segundo Abye (2016), foi a partir do processo de ocidentalização da Etiópia que o país passou de uma estrutura política semelhante à feudal para uma estrutura que incorporou os conceitos de esfera pública e privada. Antes dessa abertura, a maioria da população morava em áreas rurais, dependia da agricultura como economia familiar e o trabalho das mulheres não era definido como estando em uma esfera diferente da esfera de trabalho dos homens. No entanto, a partir da incorporação da divisão público/privado, incorporou-se também a ideologia ocidental de domesticidade que identifica o lar como o lugar das mulheres e as localiza na esfera privada. Segundo a autora, no passado, as mulheres etíopes tinham o direito a possuir propriedade/terras, herdadas dos pais e transferi-las a seus sucessores, a despeito do sexo. Essas mulheres também tinham direito ao divórcio e a novos casamentos, assim como os homens, um direito muito diferente de outros países (incluindo países ocidentais). Mas, em meio ao processo de ocidentalização e promulgação de Códigos Civis, o casamento passou a assumir outra legalidade a partir de uma construção patriarcal ocidental.

O exemplo da Etiópia nos permite compreender que a influência ocidental conseguiu transpassar as fronteiras nacionais apesar da existência ou não de um processo formal de colonização. A abertura econômica etíope resultou em uma incorporação de conceitos, valores e hierarquias antes inexistentes na sociedade. Essas incorporações impactaram diretamente o entendimento do lugar das mulheres e, diferente do que se poderia ser suposto pela mente ocidental, as incorporações foram negativas no que diz respeito ao direito das mulheres. O processo de abertura econômica ao ocidente provocou uma série de incorporações sociais que influenciaram diretamente as relações informais, culturais e sociais entre homens e mulheres dentro da sociedade etíope.

Fonte: Elaboração própria.

2.3. Parte III: Gênero e seus desdobramentos

Até aqui buscou-se defender a possibilidade de utilização dos conceitos de gênero advindos do feminismo ocidental, uma vez que são relevantes para compreender o mundo pós-colonial. Nesse sentido, a partir da discussão até então construída, pode-se concordar que perceber a existência de papéis de gênero na sociedade é fácil, mas compreendê-la e incluí-la no debate político não o é. Discutir gênero é discutir uma temática fluída e diversa, discutir papéis sociais que se transformam ao longo do tempo e que têm características diferentes em nosso mundo plural. Representa compreender que as pequenas e grandes decisões da história foram desenhadas a partir de estruturas sociais que determinaram os lugares ocupados por homens e os lugares (des)ocupados por mulheres. Dessa forma, a segunda parte deste capítulo terá por objetivo trazer uma discussão política das divisões de gênero, demonstrando seus desdobramentos de opressão e desigualdades.

2.3.1 Gênero e opressão

As relações de gênero existem e refletem-se dentro das organizações e instituições, incluindo o Estado. Segundo Chappell (2013), o Estado é dividido em termos de gênero não só em relação à sua composição de pessoal, mas principalmente em relação às suas estruturas e processos. Homens e mulheres localizam-se em posições particulares em relação ao Estado. Segundo a autora, as relações de gênero são reproduzidas pelas instituições a partir de leis, políticas e regras, que, por serem imbuídos desses valores internos, moldam as normas e expectativas da sociedade.

Nesse contexto, os códigos masculinos vão moldar tanto o comportamento dos indivíduos dentro das instituições estatais (independentemente de seu sexo) quanto os resultados institucionais.

Acredita-se que os homens, operando dentro de um código normativo hegemônico, possuem as habilidades, o conhecimento e o temperamento apropriados para projetar e manter as instituições do Estado, enquanto a maioria das mulheres – tidas como irracionais, frágeis e dependentes – tendem a ser relegadas a papéis coadjuvantes. (LOVENDUSKI 2005 apud CHAPPELL, 2013, p. 10, tradução própria).

Lombardo, Meier e Verloo (2013) explicam que políticas públicas, leis e processos organizacionais entre administradores públicos e processos políticos e econômicos, longe de serem neutros em relação a gênero, tendem a reproduzir as normas masculinas e sistematicamente prejudicar mulheres. Connell (1997, apud CHAPPELL, 2013) sugere que existam hierarquias dentro da ordem de gênero do Estado, com várias formas de masculinidade hegemônica em ação em diferentes instituições estatais. Essas relações também seriam reproduzidas no ambiente internacional.

Vejamos como exemplo a Carta das Nações Unidas, firmada em 1945 na Conferência de São Francisco, nos Estados Unidos. Dos 850 delegados presentes na reunião, apenas 4 eram mulheres. Entre essas mulheres estava a diplomata brasileira Dra. Bertha Lutz que, junto à delegada da República Dominicana, Minerva Bernardino, defendeu a inclusão da igualdade de gênero no documento, sendo elas as responsáveis pela inclusão das mulheres na Carta. Não fora a presença dessas diplomatas na ocasião, as mulheres teriam sido apagadas da resolução que representa o marco legal de constituição da Organização das Nações Unidas.

Nós, os povos das Nações Unidas decididos (...) A reafirmar a nossa fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de **direitos dos homens e das mulheres**, assim como das nações, grandes e pequenas (ONU, 1945, p. 3, grifo da autora).

Artº. 8 As Nações Unidas não farão restrições quanto ao acesso de **homens e mulheres**, em condições de igualdade, a qualquer função nos seus órgãos principais e subsidiários (ONU, 1945. p. 10, grifo da autora).

Politicamente, os homens ainda são a maioria nos parlamentos e câmaras legislativas, mantendo estruturas sociais que os favorecem. Nos mesmos cargos e posições profissionais, homens ainda recebem mais do que mulheres. Mulheres ainda são as mais impactadas em contextos de guerra e violência. Diante desses exemplos, é possível destacar o trabalho da teórica britânica Juliet Mitchell na obra “Estado Feminino”, em que apresenta quatro principais dimensões de gênero que estão

diretamente relacionadas à opressão política das mulheres: a produção, a reprodução, a socialização e a sexualidade.

Segundo Mitchell (1973), no que toca à produção, as mulheres têm sido consideradas inaptas fisicamente, ou menos capazes que os homens, de assumirem determinados postos profissionais/políticos. Seja na guerra ou na construção civil, a despeito de as mulheres terem historicamente ocupado diversas posições braçais, essa condição de inferioridade ou incapacidade é tida como um fato. A autora traz a ideologia de gênero ocidental para explicar esse pensamento, pois não se trata de uma clara condição física, mas de um processo de coerção e opressão das mulheres, que as coloca em posições inferiores em relação aos homens. É possível compreender que, em uma sociedade que se organiza em torno de instâncias de poder, a suposta fraqueza física feminina é utilizada como argumento para a subordinação da mulher.

A segunda dimensão diz respeito à capacidade biológica reprodutiva da mulher. Esse fato, segundo a autora, consolidou uma cadeia causal que removeu as mulheres dos espaços políticos e de trabalho e limitou-as à vocação “natural” da maternidade e cuidado do lar. Isso porque seguiu-se a lógica de que, em função da maternidade, a mulher deve se dedicar à família, e, por isso, ausentar-se da produção e da vida pública, o que promove a consolidação da desigualdade sexual. Foi só a partir do século XIX que os métodos contraceptivos passaram a ser difundidos, tornando a gravidez uma decisão e não mais uma consequência natural e incontornável. Esse, no entanto, é um processo em contestação, uma vez que muitas culturas ainda não validam e autorizam essa possibilidade de escolha, o que faz com que a mulher continue subordinada à função reprodutiva.

O terceiro aspecto trabalhado por Mitchell (1973) corresponde à sexualidade. Através da história ocidental, as mulheres têm sido apropriadas enquanto objeto sexual e sob a posse masculina. Há ainda um grande tabu na sociedade quanto à discussão da sexualidade feminina, sendo ela reprimida e contida através das instituições sociais, como o casamento. O casamento monogâmico ocidental, segundo a autora, apresenta uma forte contradição, pois teoricamente criaria uma instância de maior igualdade entre homens e mulheres, mas transformou-se, historicamente, em mais uma instância de subordinação e repressão, seja pela impossibilidade do divórcio pela mulher, pela desigualdade na divisão dos bens e por outras manifestações de subordinação perante o marido.

Por fim, a socialização das crianças apresenta-se como o quarto aspecto de opressão segundo Mitchell. Para a pesquisadora, através do papel biológico reprodutivo feminino, criou-se o discurso místico de que a mulher carrega uma vocação natural para a criação dos filhos e, portanto, deve se encarregar dessa função social. Esse discurso foi e é utilizado como mais uma forma de opressão e repressão feminina. “Não há nenhuma razão inerente para que a mãe biológica e social coincidam” (MITCHELL, 1973, p. 119).

Diante desses quatro aspectos, a autora esclarece que, para que haja uma real libertação feminina diante das opressões, todos esses aspectos devem ser transformados.

A lição dessas reflexões é que a libertação das mulheres só pode ser alcançada se todas as quatro estruturas em que estão integradas forem transformadas - Produção, Reprodução, Sexualidade e Socialização. A modificação de qualquer um deles pode ser compensada pelo reforço de outro (já que o aumento da socialização compensou a diminuição da reprodução). Isso significa que uma mera permutação da forma de exploração é alcançada. (MITCHELL, 1973, p. 120, tradução da autora).

As estruturas de opressão apresentadas por Mitchell refletem-se no lugar ocupado pelas mulheres no mercado de trabalho, e servem como introdução para a discussão de gênero e trabalho, já que levantam alguns dos elementos que serão fundamentais no entendimento dos desdobramentos das relações de trabalho ocidentais e suas consequências para as mulheres.

2.3.2 Gênero e trabalho

Segundo Ferguson (2013), o estudo do trabalho é central para qualquer análise de gênero, pois permite uma exploração mais detalhada da relação entre produção e reprodução social. O trabalho é central sociologicamente por ser um mediador privilegiado das relações entre indivíduo e sociedade e também é central politicamente por organizar a produção do viver em sociedade. Através dele, é possível discutir emancipação (HIRATA; KERGOAT, 2020). Para que este estudo possa ser realizado, é preciso compreender alguns conceitos e, entre eles, a feminização do trabalho.

[...] “feminização do trabalho”, conceito que engloba três desdobramentos distintos: a entrada da mulher na força de trabalho assalariada; sua contínua concentração em certos tipos de emprego; e “harmonização para baixo”, ou a tendência crescente de os homens fazerem os tipos de trabalho tradicionalmente desempenhados pelas mulheres. (...) descreve um processo que afeta tanto mulheres quanto homens e influencia a igualdade de gênero. (COOKE-REYNOLDS; ZUKEWICH, 2004, p. 24, tradução da autora).

O processo de feminização pode ser observado em todos os setores de emprego, seja na agricultura, indústria ou serviços. Segundo Ferguson (2013), três tendências gerais em relação à feminização do trabalho podem ser identificadas. Em primeiro lugar, os tipos de emprego tradicionalmente associados às mulheres têm crescido em relação aos empregos associados aos homens – por exemplo, autônomo em oposição a sindicalizado e estável. Em segundo lugar, há um aumento contínuo no número de mulheres que entram, reingressam ou permanecem na força de trabalho remunerada. Em terceiro lugar, tem sido crescente a convergência das taxas de participação masculina e feminina na força de trabalho, o que se reflete nas taxas de desemprego.

Outro conceito que deve ser debatido relaciona-se a uma discussão já introduzida no capítulo, associado à discussão de esfera pública e privada. Padavic e Reskin (2002) explicam que a distinção entre trabalho mercantil e não mercantil é recente, e, ao longo da história, não havia diferenciação entre os trabalhos. As pessoas consumiam o que produziam e pouquíssimas pessoas eram pagas pela execução de uma atividade. No entanto, com o avanço do capitalismo, conforme também já discutido a partir da obra de Oyèwùmí, o trabalho passa a ser valorizado diferencialmente com a introdução do capital. Nesse contexto, alguns trabalhos passam a ser pagos, enquanto outros não. Desse pagamento resulta uma valoração social diferente que considerará o trabalho pago como “real” e o trabalho não pago como não existente. Daí decorre a desvalorização e invisibilização do trabalho doméstico.

Diante da análise da desvalorização do trabalho das mulheres, cabe destacar também a desigualdade e hierarquia de sexo e gênero existente no campo do trabalho. Segundo Padavic e Reskin (2002), empregadores e trabalhadores trazem gênero para o local de trabalho por meio de estereótipos sexuais que fabricam ou exageram as diferenças sexuais reais, e por meio de políticas e comportamentos que destacam diferenças sexuais irrelevantes. Essa diferenciação de gênero é predominante no local de trabalho, uma vez que, para justificar o tratamento desigual entre os sexos, as diferenças entre eles precisam ser reforçadas e exageradas.

A diferenciação sexual geralmente existe como parte de um sistema de desigualdade sexual – uma hierarquia sexo-gênero – que favorece os homens em detrimento das mulheres. Embora a diferenciação de sexo não necessariamente leve à desigualdade de sexo, ela é essencial para um sistema de desigualdade. Distinguir homens e mulheres é necessário para tratá-los de forma diferente. (PADAVIC; RESKIN, 2002, p. 4).

Desse processo decorre a segregação de gênero, que, segundo Ferguson (2013), é um dos principais fatores que gera e perpetua a desigualdade de gênero no

mercado de trabalho. O termo segregação de gênero no trabalho tem sido usado desde a década de 1960 para descrever a divisão de gênero no mercado de trabalho. Para a autora, embora essa segregação seja hoje menos dramática que no passado, as divisões permanecem resilientes apesar das mudanças no mercado. Dessa forma, cabe desenvolver melhor como essas mudanças no mercado de trabalho têm se desdobrado na história ocidental contemporânea, sendo para isso necessário discutir o processo de divisão sexual do trabalho.

2.3.2.1 Divisão Sexual do Trabalho

O conceito de divisão sexual do trabalho surgiu na França na década de 1970 a partir do impulso do movimento feminista. Segundo Ferguson (2013), a década de 1970 marca a emergência da nova divisão de trabalho internacional, conhecida também como o início da era da globalização. A partir dela, tem-se a descentralização da produção manufatureira dos países industrializados para os países subdesenvolvidos, onde os custos de produção eram menores e as leis regulatórias menos rígidas. Segundo Hirata e Kergoat (2017), a proposta inicial das feministas francesas ambicionava mais do que denunciar desigualdades, buscando repensar o trabalho.

A discussão da divisão sexual do trabalho trata-se de estudar o diferencial de homens e mulheres no mercado, nos ofícios e nas profissões, assim como as variações no tempo e no espaço dessa distribuição, sendo possível analisar como se associa a divisão desigual do trabalho doméstico entre os sexos.

A divisão sexual do trabalho tem por característica a atribuição prioritária das mulheres à esfera reprodutiva enquanto os homens são designados à esfera produtiva. Paralelamente, os homens captam as funções de forte valor social agregado (políticas, religiosas, militares etc.). Quanto à estrutura mesma da divisão sexual do trabalho, trata-se em primeiro lugar da separação entre “trabalho de homem” e “trabalho de mulher”. (HIRATA; KERGOAT, 2020, p. 23).

A divisão é sistemática e é utilizada para hierarquizar as atividades produtivas. O trabalho doméstico foi gradualmente sendo analisado enquanto atividade de trabalho tanto quanto o trabalho profissional externo, buscando destacar a desigualdade na valoração do trabalho desempenhado pelas mulheres dentro do espaço doméstico.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 599).

As reflexões advindas da discussão sobre a divisão sexual do trabalho levam a um questionamento da sociologia da família e do paradigma funcionalista que o mantém. Em relação à sociologia do trabalho, tornou-se possível retomar noções e conceitos como qualificação, produtividade, mobilidade social e abriram-se caminhos para novos campos de pesquisa como mixidade no trabalho e acesso das mulheres a profissões de alto escalão. Segundo Hirata e Kergoat (2007), hoje o termo é usual na academia, particularmente na Sociologia, e remete apenas a uma abordagem que descreve os fatos, constata as desigualdades, mas não organiza esses fatos de maneira decorrente.

Embora brevemente descrito, o conceito de divisão sexual do trabalho traz materialidade para as consequências da divisão de gênero existente. Essa divisão traz consequências palpáveis no mercado de trabalho que serão descritas no próximo tópico.

2.3.2.2 Desigualdade de gênero: *Gender Gap*

O termo “gender gap” ou, em português, desigualdade de gênero, refere-se às diferenças sistemáticas nos resultados que homens e mulheres alcançam no mercado de trabalho. O objetivo deste tópico é trazer um retrato dessa desigualdade no cenário atual, buscando exemplificar de que forma as relações de gênero se desdobram no mercado de trabalho e, mais especificamente, nas disparidades entre homens e mulheres. Para isso, será utilizado o Índice Global de Desigualdade de Gênero⁸, produzido pelo Fórum Econômico Mundial (FEM). O índice compara o estado atual e a evolução da paridade de gênero em quatro dimensões principais, a partir dos seguintes subíndices:

- I. **Participação econômica e oportunidade:** (i) Taxa de participação na força de trabalho – %; (ii) Igualdade salarial para trabalho semelhante – 1-7; (iii) Renda estimada – int'l \$ 1,000; (iv) Legisladores, altos funcionários e gerentes – %, (v) Trabalhadores profissionais e técnicos – %.
- II. **Nível Educacional:** (i) Taxa de alfabetização – %; (ii) Matrícula no ensino fundamental – %; (iii) Inscrições no ensino médio – %; (iv) Inscrições no Ensino Superior – %.
- III. **Saúde e Sobrevivência:** (i) Proporção sexual ao nascer – %; (ii) Expectativa de vida saudável – anos.
- IV. **Empoderamento Político:** (i) Mulheres no parlamento – %, (ii) Mulheres em cargos ministeriais – %, (iii) Anos como chefe de estado feminino/masculino (últimos 50).

⁸ No original em inglês: Global Gender Gap Index.

O Índice, desenvolvido desde 2006, é um indicador importante que acompanha os resultados nacionais e internacionais de gênero. O relatório mais recente, desenvolvido a partir dos resultados do ano de 2023, constatou que a desigualdade de gênero global foi de 68,4% – sendo 100% o melhor resultado, a paridade total. Segundo o Fórum, seguindo o progresso atual, o mundo precisará de 131 anos para alcançar a paridade. Alguns dos principais resultados serão apresentados para ilustrar como essa lacuna se desdobra em diferentes aspectos na disparidade entre homens e mulheres no mundo do trabalho.

O Gráfico 03 apresenta a lacuna de gênero em níveis regionais a partir dos subíndices apresentados. O índice categoriza os países em oito regiões: Ásia Central, Leste Asiático e Pacífico, Europa, América Latina e Caribe, Oriente Médio e Norte da África, América do Norte, Sul da Ásia e África Subsaariana.

Gráfico 03 – Performance Regional em 2023 por subíndice

	Overall Index	Subindexes			
		Economic Participation and Opportunity	Educational Attainment	Health and Survival	Political Empowerment
Eurasia and Central Asia	69.0%	68.8%	98.9%	97.4%	10.9%
East Asia and the Pacific	68.8%	71.0%	95.5%	94.9%	14.0%
Europe	76.3%	69.7%	99.6%	97.0%	39.1%
Latin America and the Caribbean	74.3%	65.2%	99.2%	97.6%	35.0%
Middle East and North Africa	62.6%	44.0%	95.9%	96.4%	14.0%
North America	75.0%	77.6%	99.5%	96.9%	26.1%
Southern Asia	63.4%	37.2%	96.0%	95.3%	25.1%
Sub-Saharan Africa	68.2%	67.2%	86.0%	97.2%	22.6%
Global average	68.4%	60.1%	95.2%	96.0%	22.1%

Parity 0% 50% 100%

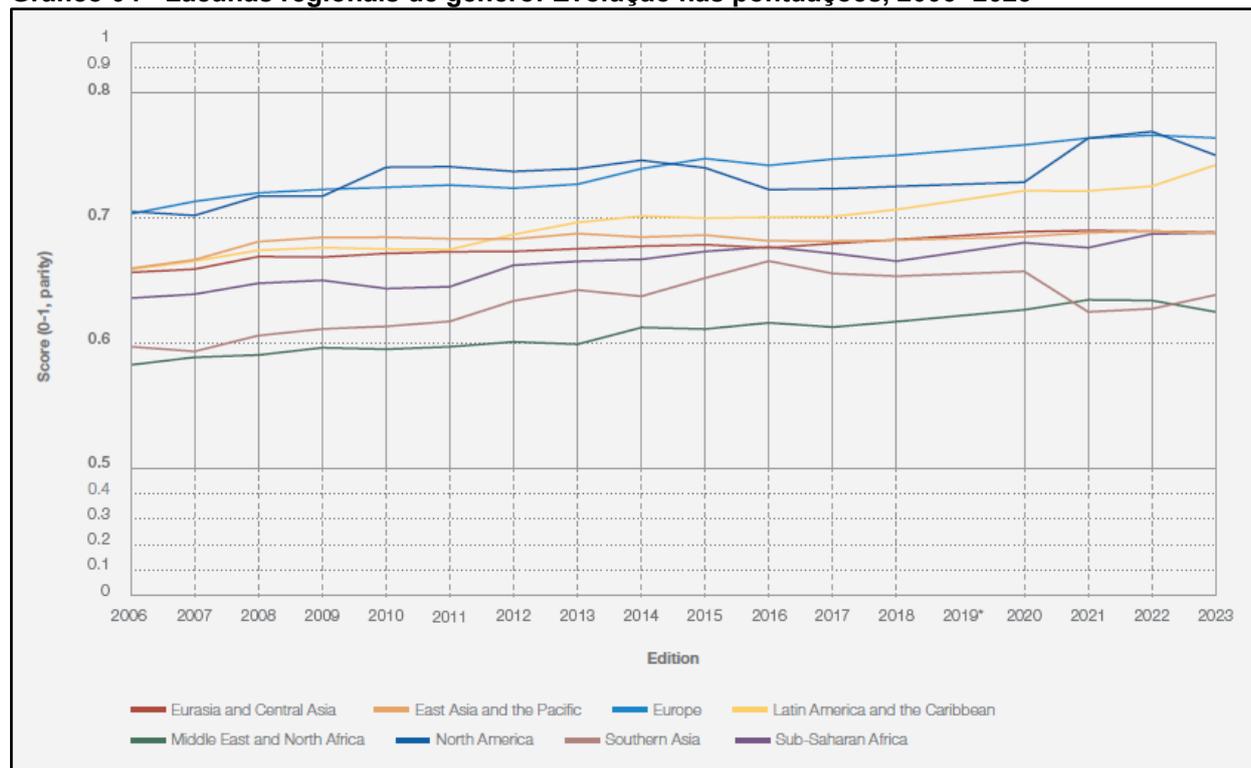
Fonte: (FME, 2023, p. 20)

De todas as regiões, a Europa é a mais próxima da paridade de gênero, com resultado de 76,3%. Os países da Europa são seguidos pela América do Norte, com resultado de 75%, depois pela América Latina e Caribe, 74,3%. A Ásia Central, juntamente ao Leste Asiático e o Pacífico e a África Subsaariana (onde se localiza a Etiópia) seguem com 69%, 68,8% e 68,2% respectivamente. Em últimos lugares estão o Sul da Ásia e Oriente Médio e o Norte da África com resultados de 63,4% e 62,6%, respectivamente. Em relação aos subíndices, enquanto *nível educacional* e *saúde e sobrevivência* apresentam proporções acima de 80% para todas as regiões, *participação econômica* e *empoderamento político* apresentaram resultados muito inferiores, sendo

o último o de maior disparidade. Mesmo nas regiões de melhor desempenho, o empoderamento político não supera 40%.

O Gráfico 04 apresenta a evolução temporal do índice geral por região a partir de 2006. Nele, é possível perceber que todas as regiões apresentaram uma redução da desigualdade de gênero no período analisado, embora haja oscilações em várias regiões.

Gráfico 04 - Lacunas regionais de gênero: Evolução nas pontuações, 2006–2023

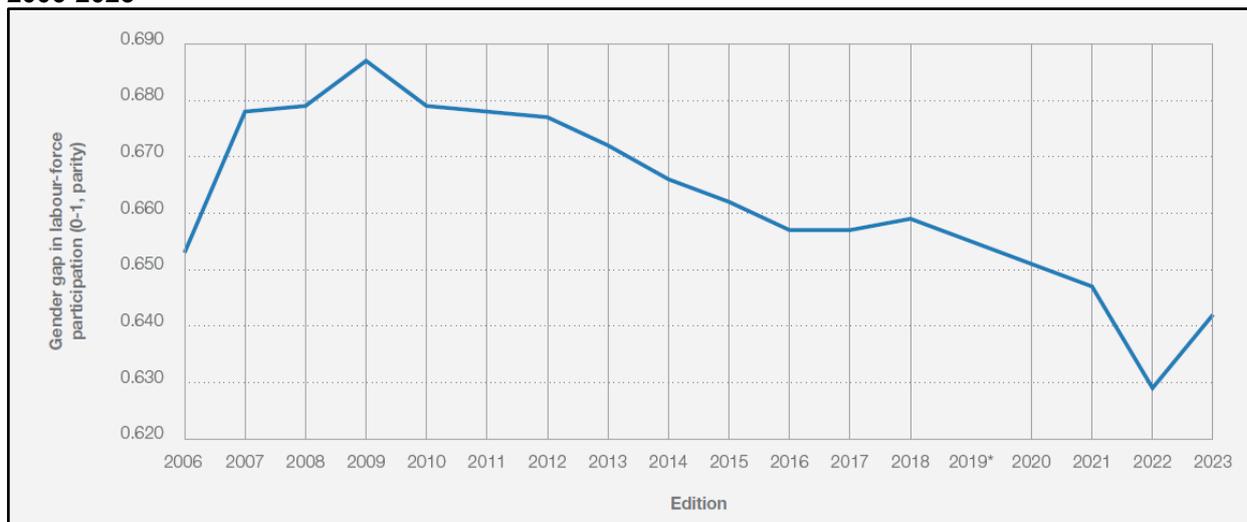


Fonte: (FME, 2023, p. 20)

No que diz respeito especificamente ao campo econômico e de trabalho, alguns resultados serão apresentados. O Gráfico 05 abaixo demonstra que a paridade global de gênero para a participação na força de trabalho reduziu gradualmente desde 2009, e que a tendência tornou-se muito evidente em 2021. Segundo o FME (2022), uma das razões para a piora dos resultados nesse período foi a pandemia do COVID-19.

No geral, a pandemia reverteu o progresso na paridade de gênero na participação na força de trabalho, registrando a pontuação de paridade mais baixa desde o início do índice. Essa cicatriz de gênero no mercado de trabalho corre o risco de se tornar de longo prazo. Além disso, a redução da participação das mulheres na força de trabalho tem consequências para outras dimensões do emprego e na distribuição do trabalho não remunerado, que afetam a forma como as mulheres acessam oportunidades no domínio econômico, bem como em outras esferas da vida. (FME, 2022, p. 33, tradução da autora).

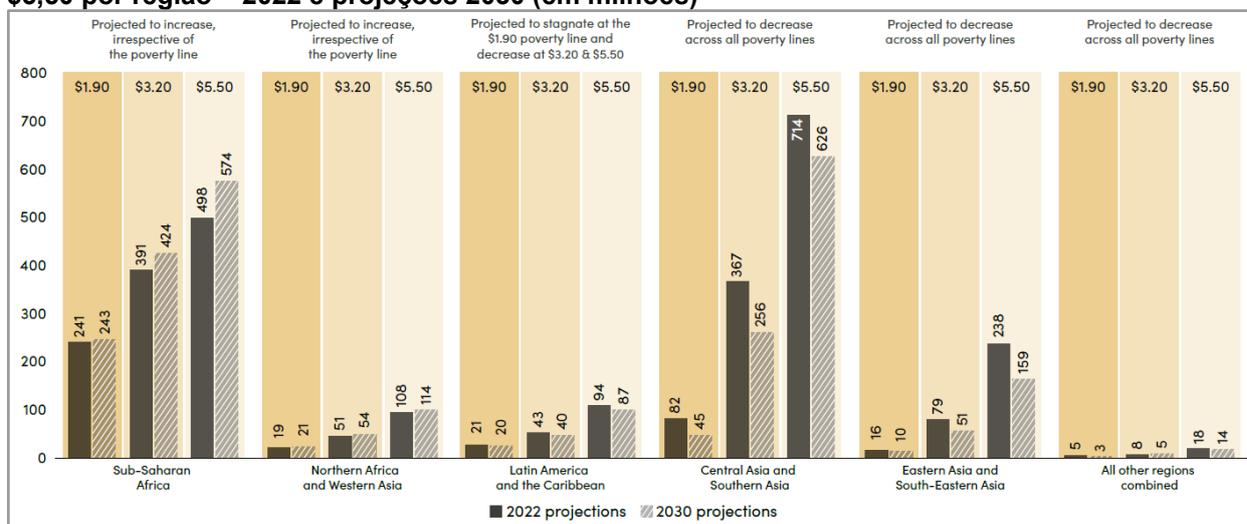
Gráfico 05 – Mudança na paridade de gênero para a taxa de participação na força de trabalho, 2006-2023



Fonte: (FME, 2023, p. 34)

Segundo a ONU Mulheres (2022), antes da pandemia de COVID-19, a parcela de pessoas que viviam com menos de US \$1,90 por dia havia caído de 11,2% em 2013 para 8,6% em 2018. De acordo com as projeções, até o final de 2022, cerca de 383 milhões de mulheres e meninas viveriam em extrema pobreza, em comparação com 368 milhões de homens e meninos. Mais de 8 em cada 10 estão na África Subsaariana (62,8%) e na Ásia Central e no Sul da Ásia (21,4%). Se as tendências atuais continuarem, até 2030, mais mulheres e meninas viverão em extrema pobreza na África subsaariana do que hoje, conforme apresentado no Gráfico 06 (UN WOMEN, 2022, p. 06).

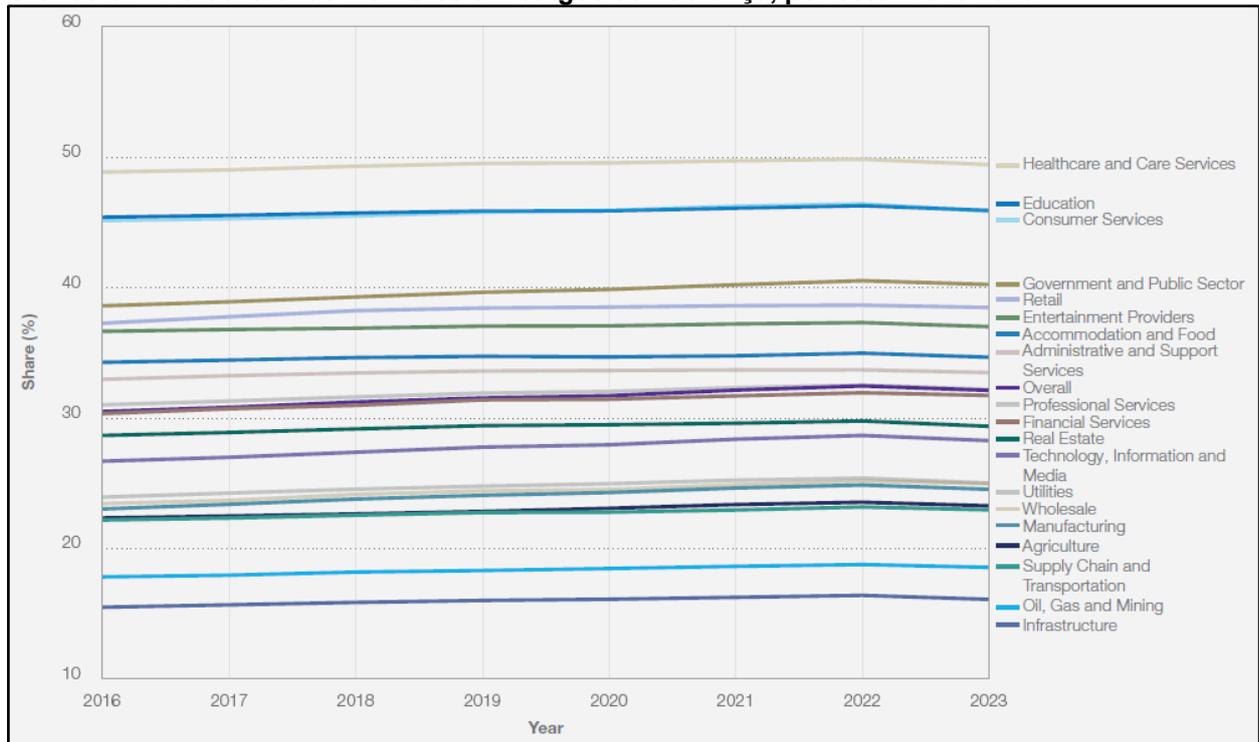
Gráfico 06 – Pobreza feminina per capita baseada na linha de pobreza internacional \$1,90; \$3,20 e \$5,50 por região – 2022 e projeções 2030 (em milhões)



Fonte: (ONU Mulheres, 2022, p. 06)

Os três próximos gráficos (07, 08 e 09) demonstram as lacunas de gênero nos cargos de liderança. Os setores onde a diversidade de gênero na liderança está mais presente, com mulheres ocupando entre um terço e metade dos cargos de liderança sênior, são: Saúde e Serviços de Assistência (49,5%), Educação (46,0%), Serviços ao Consumidor (45,9 %), Governo e Sector Público (40,3%), Varejo (38,5%), Entretenimento (37,1%), Serviços Administrativos e de Apoio (34,7%) e Alojamento e Alimentação (33,5%).

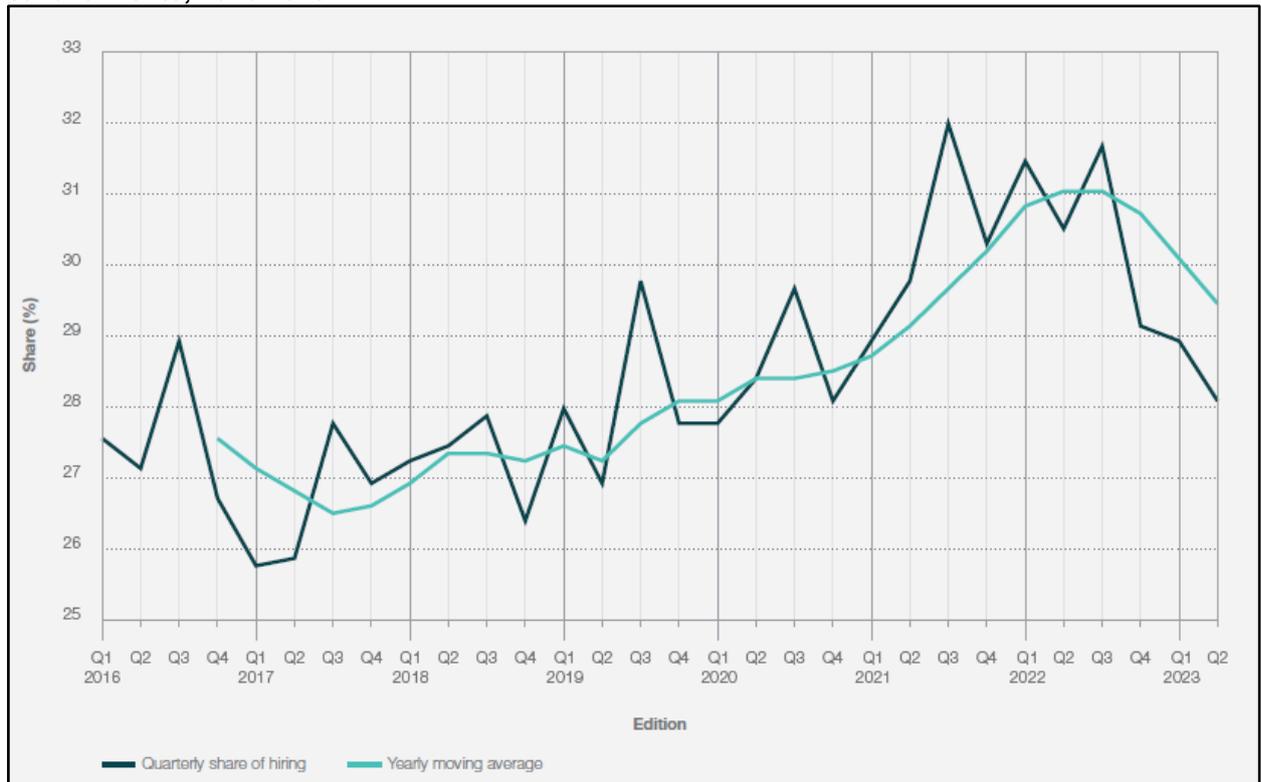
Gráfico 07 - Percentual de mulheres em cargos de liderança, por setor 2016-2023



Fonte: (FME, 2023, p. 42)

O Gráfico 08 apresenta proporção de mulheres em contratações para cargos de liderança, onde é possível ver a exemplificação da lacuna de gênero na diferença proporcional da contratação de homens e mulheres, em que a maior proporção atingida foi de 32% em 2021. A baixa participação das mulheres nos cargos é hoje analisada a partir do fenômeno conhecido como *teto de vidro*. Segundo Ferguson (2013), pesquisas sobre o teto de vidro mostram que existem práticas de gênero vigentes que impedem as mulheres de alcançar as posições de liderança tanto no setor privado quanto no setor público, como por exemplo: capital cultural, *networking*, estereótipos de gênero e características próprias das organizações.

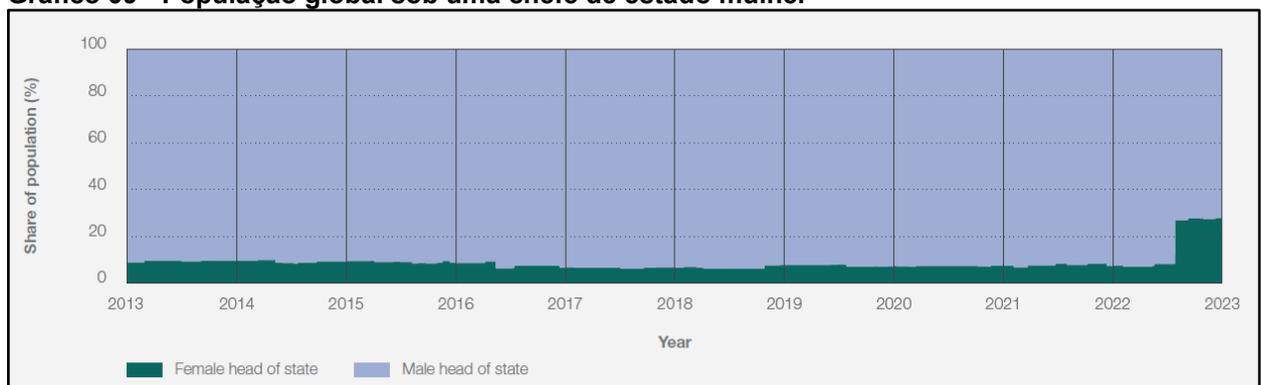
Gráfico 08 - Proporção de mulheres em contratações para cargos de liderança, ajustada sazonalmente, 2016-2023



Fonte: (FME, 2023, p. 43)

No que toca especificamente à representação política das mulheres, a partir do Gráfico 09 é possível analisar que houve uma expansão significativa em 2023 em relação ao número de mulheres ocupando posições de chefe de estado. Apesar disso, nem mesmo 25% da população mundial se encontra hoje sob o governo de mulheres.

Gráfico 09 - População global sob uma chefe de estado mulher



Fonte: (FME, 203, p. 53)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2023) destaca seis caminhos necessários para a redução das desigualdades de gênero:

I. Atingir a equidade de pagamento:

O princípio de remuneração igual para trabalho de valor igual deve ser protegido na lei e promovido na prática. Maior transparência salarial e avaliação de empregos neutra em termos de gênero podem ajudar a atingir esse objetivo, além de fortalecer os sistemas existentes, como salário mínimo e negociação coletiva.

II. Combater a segregação ocupacional:

As mulheres tendem a estar super-representadas em ocupações percebidas como não qualificadas e de "baixo valor", particularmente trabalhos de assistência. Preconceitos sobre o valor de certos tipos de trabalho podem ser desafiados por meio de sistemas de educação, divulgação pública e avaliação de empregos.

III. Eliminar a discriminação:

Muitos países têm legislação explícita contra a discriminação de gênero e o assédio no trabalho. Embora importante, isso não é suficiente. Medidas adicionais e remédios eficazes como sanções dissuasivas, órgãos especializados em igualdade e campanhas de conscientização pública são essenciais para eliminar a discriminação.

IV. Promover o equilíbrio trabalho-família:

Muitas mulheres e homens não têm acesso à proteção adequada à maternidade, paternidade remunerada e licença parental e outras medidas básicas de proteção social. As reformas políticas devem reconhecer que a maior parte do trabalho familiar e doméstico não remunerado é atualmente realizado por mulheres.

V. Criação de empregos qualificados de cuidado:

Profissionais de saúde – nos quais as mulheres estão super-representadas – têm uma longa história de regulamentação e proteção deficientes. A promoção do trabalho digno para os profissionais de cuidados, incluindo trabalhadores domésticos e migrantes, é essencial. Ao mesmo tempo, a dependência excessiva do trabalho de cuidado não remunerado deve ser reduzida e redistribuída por meio de serviços públicos e desenvolvimento de infraestrutura social.

VI. Proteção contra recessão:

Devido à maior probabilidade de estarem em empregos vulneráveis ou informais, as mulheres são desproporcionalmente afetadas pela crise econômica. A proteção contra os efeitos das recessões econômicas precisa ser complementada por políticas sensíveis ao gênero, incluindo esforços para formalizar empregos na economia informal. (OIT, 2023, tradução da autora).

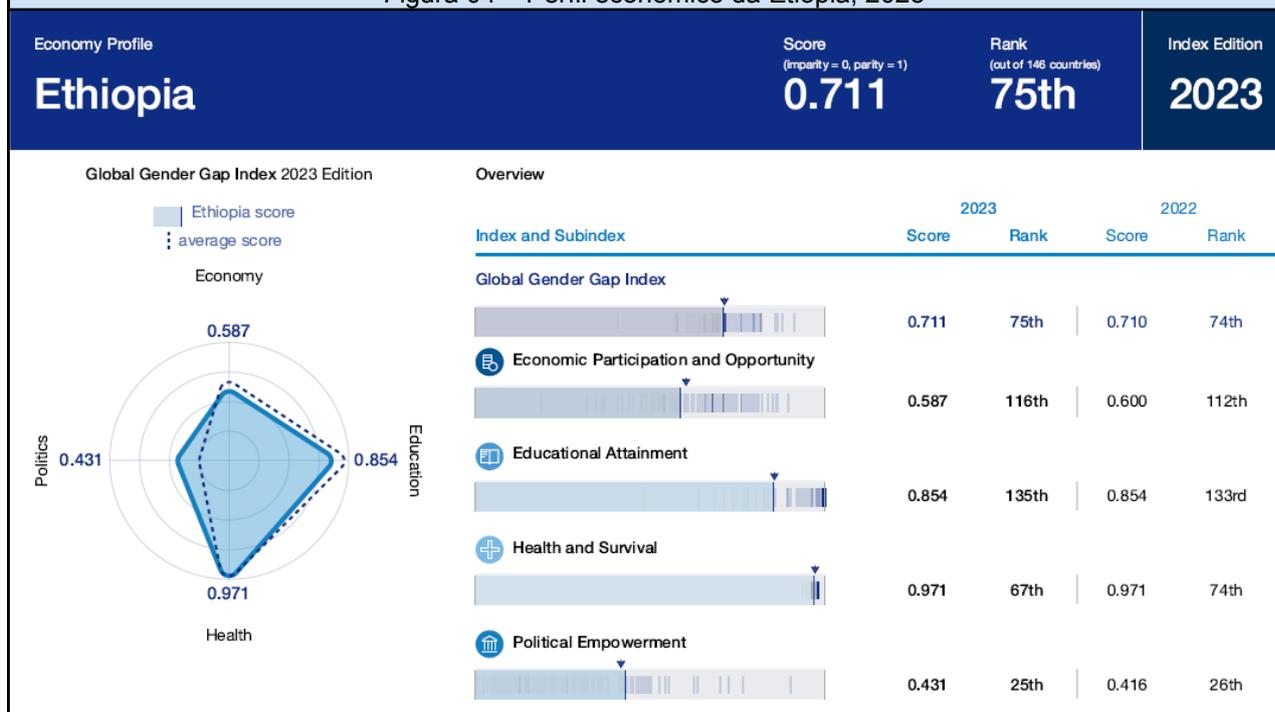
As desigualdades de gênero são resultados da construção histórica e política discutida neste capítulo. Essas lacunas, no entanto, têm sido destacadas e analisadas com vistas a buscar um ideal de paridade, segundo o qual homens e mulheres ocupem os mesmos espaços diante das mesmas oportunidades. Seguindo a mesma estrutura das demais discussões, cabe discutir também o contexto de gênero e trabalho na Etiópia, e para isso o Quadro 05 abaixo busca sintetizar a realidade do país.

Quadro 05 – Gênero e Trabalho na Etiópia

Utilizando mais uma vez o Índice Global de Desigualdade de Gênero, a Figura 04 apresenta o perfil econômico da Etiópia, onde é possível perceber o desenvolvimento

geral do país, assim como o desenvolvimento em cada um dos seus subíndices. Em 75º lugar no ranking de 146 países, o pior resultado do país encontra-se no empoderamento político (43,1%), seguido pela participação econômica (58,7%). Nível educacional e saúde e sobrevivência apresentam resultados superiores a 80%, com 85,4% e 97,1% respectivamente.

Figura 04 – Perfil econômico da Etiópia, 2023



Fonte: (FME, 2023, p. 175)

No que diz respeito ao pior indicador – empoderamento político, Kassa (2015) descreve existir culturalmente na Etiópia a crença de que as mulheres devem ser lideradas, mas não liderar. Foi-lhes negado o acesso igualitário à educação, formação e oportunidades de emprego remunerado e o seu envolvimento na formulação de políticas e nos processos de tomada de decisão foi mínimo. Nesse contexto, noções estereotipadas sobre as mulheres constituem grandes barreiras que influenciam o avanço das mulheres na participação política.

No caso da Etiópia, o status das mulheres no setor político e público é um fenômeno muito recente e sua participação ainda é muito baixa. Elas ainda estão amplamente sub-representadas em cargos de tomada de decisão em todos os níveis. Elas também não fizeram grandes progressos na obtenção de poder político em órgãos legislativos. O número de mulheres eleitas ainda é baixo. Mais e mais mulheres estão envolvidas em empregos formais, mas estão sub-representadas em cargos de gerência média e alta. O número de mulheres líderes e decisoras nos vários níveis da estrutura descentralizada do governo ainda é muito baixo. (KASSA, 2015, p. 03, tradução da autora).

Segundo o autor, uma das questões envolvidas nessa baixa participação feminina é a religião, uma vez que muitas das crenças culturais de parte das comunidades do país excluem as mulheres de papéis de liderança. Na maioria das religiões, acredita-se que o poder e a autoridade pertencem divinamente aos homens. Essa estrutura reflete-se dentro dos ambientes privados, onde as decisões devem ser tomadas pelo chefe homem da família. Mesmo que as mulheres sejam assalariadas, na maioria das vezes sua renda é controlada por eles e, às vezes, se pai e mãe têm renda própria de forma independente, as mulheres cobrem as despesas domésticas enquanto os homens desfrutam da renda exteriormente. Assim, as mulheres acabam sempre dependendo economicamente dos homens, o que é uma das causas de sua baixa participação na política do país (KASSA, 2015, p. 04).

Sobre a participação econômica, cabe destacar o trabalho de Gudeta e Van Engen (2017), que estudaram os limites entre a vida pessoal e profissional de mulheres empreendedoras na Etiópia. Segundo as autoras, na Etiópia, as mulheres empresárias representam 73,5% nas micro e pequenas empresas (MPEs), 13,7% na pequena manufatura e 30% em médias e grandes empresas. As MPEs dominam o setor privado no país e são consideradas uma importante fonte de emprego, ao lado da agricultura, contribuindo significativamente para o PIB. Embora a participação das mulheres nas MPEs possa ser considerada significativa no país, a maioria das mulheres opera no setor informal e está confinada a negócios tradicionais, como pequeno comércio, processamento e varejo de alimentos, cabeleireiro e venda de roupas, que são geralmente de baixo desempenho e têm poucas oportunidades de crescimento (GUESTA; VAN ENGEN, 2017, p. 371).

Ainda segundo as autoras, existem expectativas normativas no país que exigem que as mulheres assumam a responsabilidade primária pelos cuidados familiares e responsabilidades domésticas, mesmo com a presença de auxiliares, o que representa um desafio para as mulheres na gestão profissional. Além disso, os papéis das mulheres em cuidar de seus maridos, cumprir obrigações e compromissos sociais e assumir a responsabilidade exclusiva por seus cuidados e sucesso, exacerbam os desafios e interferem em sua gestão de trabalho-vida pessoal, forçando-as a integrar constantemente suas responsabilidades.

Nosso estudo revelou que a escolha das mulheres quanto ao estilo de gerenciamento dos limites da vida profissional e pessoal não é apenas influenciada pelas expectativas normativas da sociedade sobre as mulheres para, em última análise, lidar com os cuidados e as

responsabilidades domésticas, mas também pelas expectativas de cumprir certas obrigações comunitárias e, ao mesmo tempo, assumir a responsabilidade de gerenciar e fazer crescer seus negócios. Isso exige que eles estejam em todos os lugares e cumpram todas as suas responsabilidades, integrando constantemente seus papéis de trabalho e vida. (GUDETA; VAN ENGEN, 2017, p. 380, tradução da autora).

Darartu, Tulu e Abebe (2016) descrevem que a realidade apresentada é agravada nas áreas rurais, particularmente nas regiões pastoris. Segundo as autoras, a divisão tradicional do trabalho nos lares e o tratamento desigual dos filhos e filhas na atribuição de tarefas e no tempo de estudo restringem o sucesso das meninas na educação. Além disso, a distância escolar e o assédio, a timidez e a sensação de desconforto para participar igualmente com os homens também constituem obstáculos para as alunas mulheres. Ademais, relatam que o abandono escolar no ensino médio é alimentado pela prática de casamento precoce. Nesse mesmo contexto, os serviços de saúde materna não atingem a maioria das mulheres etíopes, que são limitadas pela distância, falta de recursos financeiros e tomada de decisão sobre o uso do planejamento familiar, incompatibilidade entre demanda e oferta, particularmente contracepção de escolha, carga de trabalho pesada e atitudes culturais (MOWA, 2006 apud DARARTU; TULU; ABEBE, 2016).

Compreende-se, diante do apresentado, que a desigualdade de gênero existente na Etiópia relaciona-se diretamente à realidade cultural e social do país – reforçada pela “importação” de valores ocidentais. Os papéis de gênero influenciam o lugar econômico ocupado pelas mulheres. Cabe destacar, no entanto, que uma das bandeiras do feminismo etíope é a valorização do trabalho doméstico, assim como se valoriza a participação política. No Ocidente, busca-se a paridade em termos de participação igualitária, mas não significa que seja esse o resultado ideal para as mulheres etíopes.

Fonte: Elaboração própria.

Neste capítulo foi introduzida a primeira discussão da pesquisa, a discussão de gênero, onde as mulheres enquanto conceito foram o foco da análise. A partir daqui, avançaremos para o próximo capítulo buscando estudar as mulheres a partir de outra lente, a da segurança. Responderemos então o que é segurança, e como essa discussão relaciona-se à discussão de gênero até aqui apresentada.

Quadro 06 - A Rosa Vermelha número 09 (RV09)

RV09 trabalha em um pequeno hotel e aparthotel em um dos bairros nobres da capital.

Elizabeth agendou nossa entrevista em um café próximo ao local, de forma que a entrevistada nos encontrasse assim que seu turno terminasse.

Saio do trabalho correndo, um pouco atrasada e, quando chego ao café, Elizabeth e RV09 já estavam me aguardando.

Nos cumprimentamos, me assento apressada e começo a separar os documentos. Reparo que a entrevistada estava muito séria, era uma mulher muito bonita mas tinha um semblante cansado e triste.

Entrego os documentos, ela lê silenciosamente, assina e diz que podemos começar. Ligo o gravador.

RV09 nasceu em Adis Abeba, tem entre 40 e 50 anos, Ensino Médio Completo, é parte da Igreja Ortodoxa Etíope, viúva, tem duas filhas, uma de 13 e uma de 23 anos e trabalha com segurança há 20 anos.

Ela nos conta que nasceu em uma família muito pobre e que seu pai morreu quando era pequena. Sua mãe se casou de novo, mas seu padrasto a maltratava e por isso ela fugiu de casa.

Depois de fugir de casa, morou em muitos lugares diferentes e acabou engravidando de sua primeira filha. Ela conta que nesse momento de vulnerabilidade viveu um trauma.

- *“Foi quando eu tinha dezoito anos. Eu não tinha onde morar e esse rapaz disse que eu poderia morar com ele. Eu não tinha escolha. Eu confiei nele. Mas ele tentou me violar e eu fugi mais uma vez”*. Ela fala com a voz embargada e eu e Elizabeth não reagimos, não havia espaço para isso, só nos calamos e continuamos ali, ouvindo-a.

RV09 explica que depois disso começou a trabalhar como empregada doméstica em várias casas diferentes até dar à luz, mas não conseguiu ficar com sua filha.

- *“Eu não tinha condições de cuidar da minha filha e tive que entregá-la para outras pessoas. Foi quando eu descobri o trabalho de segurança. Quando eu consegui o trabalho de segurança, eu consegui viver sozinha pela primeira vez e consegui buscar a minha filha. Demorei três anos...”*

Ela explica que antes de trabalhar como oficial de segurança trabalhou temporariamente como caixa em um bar.

- *“Eu trabalhava no turno da noite. Tinha muito assédio e muita violência”*.

Enquanto trabalhava no bar ficou sabendo que uma agência estava contratando seguranças mulheres e decidiu se inscrever. Ela começou trabalhando para uma

companhia elétrica do governo onde ganhava 300 birr por mês (equivalente a 26,40 reais).

Trabalhou na companhia elétrica por três anos até descobrir que um hotel estava recrutando novos oficiais de segurança, se inscreveu mais uma vez e foi selecionada. Ela explica que isso foi há 16 anos, e, na época, o salário era de 1.000 birr por mês (88 reais), e esse é o mesmo hotel que trabalha até hoje.

Depois de alguns anos trabalhando no hotel, ela conheceu o pai da sua segunda filha, que hoje tem 11 anos. Ela conta que ele trabalhava no exército.

Em novembro de 2020, teve início a Guerra do Tigray, no norte da Etiópia, e seu marido foi enviado pelo governo ao combate.

- *“Ele morreu na guerra”*. Ela nos conta com muita dor e lágrimas nos olhos, mal conseguindo pronunciar as palavras. Mais uma vez ficamos em silêncio, era uma dor que Elizabeth e eu não éramos capazes de confortar.

No decorrer da nossa conversa eu pergunto se ela acredita que homens e mulheres são tratados de forma diferente na sociedade e ela responde assertivamente.

- *“Sim, a mulher é vista como menos que o homem. A não ser que a mulher seja muito forte e se prove, ela é vista como inferior ao homem. Homens não trabalham dentro de casa, eles acham que não é um trabalho deles e acaba sobrando tudo para a mulher. Mulheres têm que ser fortes e provar que conseguem fazer até mais e melhor que os homens”*.

Pergunto também o que é ser mulher e ela demora, mas responde:

- *“Eu sou feliz sendo mulher. Antes, quando eu estava passando pelos meus maiores desafios, eu desejava ser um homem. Mas hoje, minhas filhas são mulheres e nós somos felizes juntas”*.

Depois de quase uma hora de conversa finalizamos nossa entrevista. Antes de nos despedirmos, pergunto qual a sua flor favorita e após uma pausa, ela sempre séria, responde:

- *“Acho que rosas, rosas vermelhas”*. Ela sorri.

3 SEGURANÇA

“A vida é sua responsabilidade” (RV05)

Uma vez concluída a discussão da primeira pergunta da pesquisa (o que é ser mulher), cabe agora responder à segunda pergunta: o que é segurança? Segundo Hough et al. (2015), em seu nível mais básico, o termo refere-se à proteção de valores e, por essa razão, todos estão interessados em alcançá-la. “Nós a procuramos, a perseguimos constantemente, a negamos aos outros e, quando a alcançamos para nós mesmos, a saboreamos” (HOUGH *et al.*, 2015, p. 04). O conceito de segurança refere-se à proteção de algo ou alguém e daí tem-se um primeiro debate: qual é o objeto de referência da segurança? Pode se referir ao Estado, a uma entidade, a um indivíduo ou a uma comunidade. Alguns autores defendem ser primordialmente o Estado o objeto de referência da segurança, e outros defendem ser o indivíduo.

Buzan, Waever e Wilde (1998) explicam que esse debate cresceu a partir da insatisfação com o constante estreitamento dos estudos de segurança impostos pela obsessão militar e nuclear no contexto pós Guerra Fria. Historicamente, a segurança seria entendida a partir de uma abordagem estritamente político-militar onde segurança significa sobrevivência e relaciona-se diretamente a uma ameaça. No entanto, diante do crescimento de outros setores, o objeto de referência da segurança foi se ampliando. No setor militar, o objeto de referência costuma ser o Estado. No setor político, as ameaças são tradicionalmente definidas em função do princípio constituinte – a soberania, mas também a ideologia – do Estado. Na economia, os objetos de referência podem ser a falência ou mudanças legislativas. No setor social, os objetos de referência são normalmente identidades coletivas. No setor ambiental a gama de possíveis objetos de referência é diversa, variando de objetos concretos, como a sobrevivência de determinadas espécies e habitats, à manutenção do clima e biosfera do planeta (BUZAN; WAEVER; WILDE, 1998, p. 23).

A segurança tem, portanto, múltiplas abordagens, algumas delas identificadas por Hough *et al.* (2015) no quadro abaixo. Dentre elas, talvez a mais interessante para a presente pesquisa seja a abordagem feminista, uma vez que é a única abordagem capaz de discutir a relação entre segurança e gênero.

Quadro 07 - Múltiplas visões da Segurança

Tradicional: ‘O foco principal dos Estudos de Segurança é facilmente identificado (...) é o fenômeno da guerra. Estudos de segurança assumem que conflitos entre estados são sempre uma possibilidade e, nesse sentido, Estudos de Segurança podem ser definidos como o estudo da ameaça, uso e controle da força militar’ (Walt, 1991: 212).

‘Segurança em si é uma relativa liberdade da guerra, aliada à uma relativa alta expectativa de que a derrota não será uma consequência de nenhuma guerra que possa ocorrer’ (Bellamy, 1981: 102).

Estudos Críticos de Segurança: ‘Emancipação é a liberdade do povo (...) das restrições físicas e humanas que as impedem de realizar o que escolheriam livremente fazer (...). Segurança e emancipação são dois lados da mesma moeda. Emancipação, não poder ou ordem, produzem a verdadeira segurança. Emancipação, teoricamente, é segurança’ (Booth, 1991: 319).

Segurança Humana: ‘(...) proteger o núcleo vital de todas as vidas humanas de forma a aumentar as liberdades humanas e a realização humana. A segurança humana significa proteger as liberdades fundamentais – liberdades que são a essência da vida. Significa proteger as pessoas de ameaças e situações críticas (severas) e difusas (generalizadas). Significa usar processos que se baseiam nos pontos fortes e aspirações das pessoas. Significa criar sistemas políticos, sociais, ambientais, econômicos, militares e culturais que, juntos, dêem às pessoas os alicerces da sobrevivência, subsistência e dignidade’ (CHS, 2003: 4).

Feminismo: ‘A perspectiva feminista é altamente crítica dos fundamentos masculinistas de uma abordagem centrada no Estado e oferece insights teóricos, bem como mecanismos práticos em como uma fusão de valores masculinos e femininos pode servir como meta de uma segurança humana em detrimento e acima daqueles do Estado’ (Hudson, 1998).

Fonte: (HOUGH et al., 2015, p. 07, tradução da autora)

Segurança, então, diz de uma gama diversa de possibilidades de discussão. Não só no que diz respeito à sua conceituação e objeto de referência, mas também à sua aplicação. Isso porque se manifesta através de diferentes instituições e organizações, seja o exército, a polícia, companhias de segurança privada ou organismos de segurança internacional. As diferentes instituições compartilham o objetivo primário de assegurar a segurança de algo ou alguém, mas os elementos e formas de atuação muitas vezes variam. Esta pesquisa se propõe a analisar a atuação de mulheres profissionais de segurança no campo da segurança privada, que cumprem funções semelhantes à polícia, mas não são parte da instituição. Trata-se da análise de um serviço que está na fronteira das dimensões policiais em um país que não é fruto da tradição ocidental, mas que, conforme já apresentado, carrega elementos dela.

Dessa forma, o capítulo se inicia apresentando a instituição policial, suas origens, sua interrelação com as instituições militares e seus principais elementos. Em seguida, a indústria da segurança privada também será apresentada, a partir de sua formação e objetivos. Uma vez identificadas essas duas instituições, a segurança será analisada a

partir da discussão de gênero, abordando como o conceito se interpõe sob as instituições de segurança. O capítulo também apresentará a agenda internacional Mulheres Paz e Segurança, buscando demonstrar como o lugar da mulher na segurança tem sido debatido internacionalmente. Por fim, seguindo a mesma proposta do capítulo anterior, a discussão será levada à perspectiva da Etiópia, com a apresentação de duas pesquisas na área.

3.1 Polícia

Segundo Robinson e Scaglione (1987), embora existam diversas produções acadêmicas sobre aspectos do comportamento e história da polícia, pouco se construiu em termos de uma teoria evolutiva transcultural da função da polícia. Normalmente os historiadores especializam-se em um período de tempo limitado ou em alguma área limitada da própria história da polícia. Além disso, grande parte das produções acadêmicas na área tendem a focar na formação policial na Inglaterra e nos Estados Unidos, sendo a formação da força policial na Inglaterra em 1829 considerada o início focal do desenvolvimento policial. No entanto, os autores explicam que existiram instituições policiais na sociedade pré-1829, mas que os estudos não se preocuparam em discutir a transição social que se desenvolveu entre os períodos históricos.

Mesmo os estudiosos marxistas que se preocupam com a história da polícia ignoraram amplamente as primeiras formas policiais, preferindo centrar sua atenção na função da polícia durante a era industrial mais recente. (ROBINSON, SCAGLIONE, 1987, p. 112, tradução da autora).

Os autores analisam a perspectiva de segurança a partir das sociedades estatais e sociedades sem estado. O estado pode ser definido enquanto instituições sociais com monopólio da força legítima sobre um território específico, e as sociedades sem estado são comumente aceitas como possuindo mecanismos sociais caracterizados por acordos de segurança comunais baseados em parentesco. Nas sociedades sem estado, os recursos são geralmente de propriedade coletiva e a função policial serve a toda a unidade social ou comunidade. Já nas sociedades estatais, por haver um aparato burocrático em detrimento de um controle social comunitário, a função policial se separa da comunidade, localizando-se “acima” do restante da sociedade, enquanto uma classe dominante.

A partir do entendimento da formação e desenvolvimento policial nesses dois contextos, os autores baseiam seus argumentos em quatro proposições interdependentes:

- A origem das funções policiais especializadas depende da divisão da sociedade comunal (parentesco) em classes dominantes e subordinadas com interesses antagônicos.
- Agências policiais especializadas são geralmente características apenas de sociedades politicamente organizadas como estados.
- Em um período de transição, o fator crucial para delinear a função policial moderna e especializada é uma tentativa contínua de conversão do mecanismo de controle social (policiamento) de uma parte integrante da estrutura da comunidade para um agente de uma classe dominante emergente.
- A instituição policial é criada pela classe dominante emergente como um instrumento para a preservação de seu controle sobre o acesso restrito a recursos básicos, sobre o aparato político que rege esse acesso e sobre a força de trabalho necessária para fornecer o excedente de que vive a classe dominante. (ROBINSON, SCAGLION, 1987, p. 113-114, tradução da autora).

Como consequência dessas proposições, os autores compreendem que os oficiais de polícia são afetados por uma dupla e dividida lealdade – lealdade à sua classe étnica e de trabalho, e lealdade ao estado, que se impõe a eles por virtude de seu emprego estatal. Esse retrato poderia ser exemplificado na metáfora de descrição dos oficiais enquanto filósofos, guias, amigos e soldados em uma ocupação militar. Para os autores, o conflito que envolve o entendimento da polícia está calcado no sistema original de segurança coletiva da sociedade primitiva, em que reside a verdadeira natureza dessa formação social particular. Ao destruir a natureza integral da sociedade e, ao mesmo tempo, salvar o sistema coletivo de segurança para seu próprio uso, o estado em desenvolvimento criou uma instituição com lealdades conflituosas.

Paradoxalmente, o papel deles é de grande importância pública, mas recebe baixa estima pública, de modo que os policiais passam a se considerar uma classe "pária" de elite. No decurso do seu trabalho – lidando com os embriagados, os loucos, os criminosos, os doentes, os mortos – a polícia é chamada a intervir em situações de conflito que cobrem toda a gama de problemas humanos, e atender o público principalmente "em sua tristeza, sua degradação, seu mal e sua derrota". RUMBAUT; BITTNER, 1979, p. 254, tradução da autora).

Nesse sentido, Bordua e Reiss (1966) defendem que a polícia moderna surgiu sob condições em que se tornou uma fonte organizada de estabilidade entre as elites e as massas, servindo para atrair a hostilidade das elites para si mesmas e, assim, permitindo relações mais ordenadas entre as elites e as massas.

Rumbaut e Bittner (1979) explicam que as concepções contemporâneas da polícia e dos problemas do policiamento foram moldados por uma crise enfrentada na década de 1960, uma crise de legitimidade a qual enfrentaram todas as instituições governamentais. No caso da polícia, segundo os autores, ela representava frente à

sociedade a vanguarda do racismo e da opressão, e, na década de 1960, tornou-se o adversário do ativismo pelos direitos civis. Soma-se a isso que, dada a disposição normalmente conservadora da instituição, muitos policiais não simpatizavam com os objetivos da luta pelos direitos civis antes mesmo dela começar. As reformas que sucederam a partir da década de 1970 tiveram como foco, então, o desenvolvimento da orientação polícia-comunidade como forma de lidar com o contexto apresentado.

(...) as relações polícia-comunidade foram uma invenção peculiar, que nunca desempenhou o papel que lhe foi atribuído, mas que, no entanto, deixou sua marca nas práticas policiais. O dispositivo de relacionamento polícia-comunidade pretendia proporcionar um processo contínuo de comunicação e influência entre a polícia e vários segmentos da comunidade, especialmente os pobres e oprimidos (RUMBAUT; BITTNER, 1979, p. 247, tradução da autora).

Segundo os autores, as reformas visavam quatro pontos principais: (i) descentralizar o controle de comando e ampliar a formação de políticas colaborativas envolvendo policiais de todos os níveis; (ii) criar um maior reconhecimento da importância e seriedade da manutenção da paz, distinta da imposição da lei criminal; (iii) alinhar os serviços policiais com as necessidades percebidas da comunidade por meio de estudos diretos das condições sociais e consultas com organizações comunitárias locais de todos os tipos; e (iv) avaliar rigorosamente a eficácia dessas tentativas para a polícia, por meio de técnicas de pesquisa científica social usando índices mensuráveis de desempenho (RUMBAUT; BITTNER, 1979, p. 248).

De maneira geral, as principais influências que moldam a concepção policial incluem a estrutura paramilitar, a ênfase na hierarquia, cadeia de comando, rotina e obediência a ordens. Nesse sentido, a discussão da função policial passa também por compreender as características próprias de sua atuação. Embora a polícia seja uma instituição diferente da instituição militar, elas compartilham semelhanças que precisam ser discutidas. Dessa forma, o próximo tópico do capítulo buscará analisar as semelhanças e diferenças entre essas duas instituições.

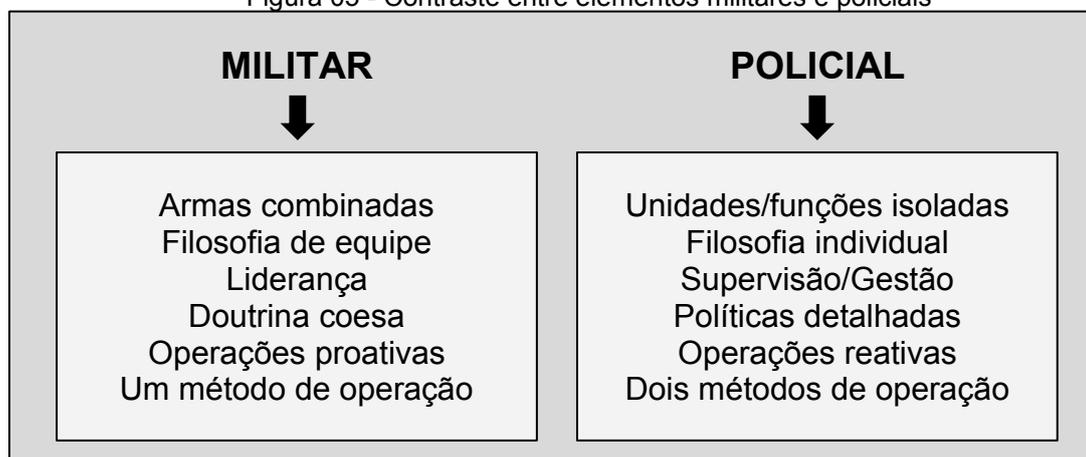
3.1.1 Entre o militar e o policial

Segundo Cowper (2000), os departamentos de polícia tendem a ser organizados a partir de estruturas hierárquicas e uniformes que incorporam muitas das várias características das forças armadas, sendo projetados, em grande medida, para separar os policiais da sociedade civil e sinalizar a adesão a uma organização que exerce a força governamental. Nesse contexto, muitos executivos da polícia buscam uniformidade,

respeito pela cadeia de comando e uma aparência nítida de soldados padronizados de acordo com o estilo de organização e disciplina militar. Os oficiais subordinados desfrutam de um aparente status e prestígio advindo da associação tradicional à classe guerreira de elite da sociedade.

Esse modelo é defendido a partir da retórica de “guerra ao crime”, justificando um estilo de comando e controle *top-down* essencial tanto ao mandato policial de supressão ao crime quanto ao controle de oficiais policiais armados. Os críticos ao modelo apontam excessiva rigidez, microgerenciamento, autocracia, restrição intelectual, restrição criativa e resistência à participação dos funcionários no processo de tomada de decisão. Behavioristas, cientistas da administração moderna e libertários civis afirmam que o modelo voltado para o conflito, marcado pela rigidez e controle central, promove um comportamento agressivo e de confronto por parte dos policiais em relação ao público. Cowper (2000) explica que, apesar do modelo militar ser associado comumente à antítese de uma estrutura esclarecida, progressiva e orientada às pessoas, o modelo militar atual desenvolveu doutrinas operacionais baseadas na descentralização da tomada de decisões e ação. O autor apresenta seis semelhanças conceituais entre profissionais militares e policiais, que são: (i) aplicação da força governamental a conflitos sociais; (ii) aplicação de recursos organizacionais para resolução de crises; (iii), uso de estratégias, táticas e técnicas de resolução de problemas; (iv) emprego de unidades especializadas e especialistas individuais; (v) opções de força contínuas com regras de engajamento; e (vi) função operacional primária com requisitos de suporte logístico (COWPER, 2000, p. 232). Já no que diz respeito às diferenças e contrastes, o autor elenca elementos de organização da atuação, filosofia, gerenciamento, procedimentos, e modelo operacional, conforme apresentado na Figura 05.

Figura 05 - Contraste entre elementos militares e policiais



Fonte: (COWPER, 2000, p. 239, tradução da autora)

A grande crítica do autor é a de que a polícia teria adotado um modelo de liderança e organização supostamente militar equivocado e distorcido. A adoção desse modelo impreciso de liderança e organização teria distorcido as percepções policiais e suas respectivas metodologias de liderança. Os chefes de polícia, com formação organizacional limitada, usariam o suposto modelo militar como meio para obter obediência imediata e absoluta às ordens sem questionamento.

Com uma base de treinamento operacional e de liderança limitado e confrontados com perigosas situações de crise em suas comunidades, muitos supervisores e gerentes policiais dependem de uma estrutura organizacional que sustenta um modelo de decisão *top-down* e uma total submissão para assegurar a sua autoridade e status dentro da hierarquia, e para manter o controle operacional. Juntamente a uma suposição equivocada sobre os militares, a afirmação do status de paramilitar pelas agências policiais reforça as más práticas de liderança consideradas como um elemento essencial dessa profissão. (COWPER, 2000, p. 238, tradução da autora).

Segundo Jermier e Berkes (1979), a maioria dos departamentos de polícia adotou um modelo de organização quase militar, que pode também ser definido como paramilitar. Kraska e Cubellis (2006) definem a rotulação paramilitar a partir de três fatores: em primeiro lugar, o treinamento e funcionamento enquanto equipe militar de operações especiais, com uma rígida estrutura e disciplina de comando militar. Em segundo lugar, a função de ameaçar ou usar força coletivamente – operacionalmente, unidades paramilitares devem ser capazes de lidar com situações que requerem treinamento específico e especialistas no uso da força. Por fim, as operações devem ser regidas a partir de uma autoridade estatal legítima e as atividades devem ser sancionadas pelo estado e coordenadas por uma agência governamental.

Os elementos por hora apresentados discutem abrangentemente a atuação e estrutura da polícia como forma de traçar um panorama dessa instituição, no entanto, é necessário que essa discussão inclua também elementos específicos da atuação policial conforme será abordado no próximo tópico.

3.2.2 Elementos da estrutura e atuação policial

Dentre os elementos da estrutura e atuação policial, três serão destacados: hierarquia, obediência e cultura. Esses elementos são importantes, pois trabalham o contexto no qual os oficiais de polícia estão inseridos. A partir da discussão desses elementos será possível ter uma melhor compreensão do contexto no qual a pesquisa se constrói em termos da atuação das entrevistadas, que trabalham em instituições que conversam com as atribuições policiais.

3.1.1.1 Hierarquia

Segundo King (2005), organizações complexas são caracterizadas como pirâmides com dimensões horizontais e verticais. A dimensão horizontal representa características como número e composição de unidades especiais, e alocação específica de tarefas entre membros da organização. Já a dimensão vertical representa a estratificação hierárquica dos membros da organização. No contexto das organizações policiais, o aspecto mais notado seria a dimensão vertical, referente à estrutura hierárquica, também conhecida como cadeia de comando. Nesse modelo de organização, alguns membros têm mais autoridade formal de liderança do que outros e essa diferença estratifica os membros em uma hierarquia.

Ao analisar a hierarquia nas organizações policiais, King (2005) trabalha cinco tipos de hierarquia: hierarquia de habilidades, recompensas, senioridade, status e autoridade. Em primeiro lugar, a hierarquia de habilidades, como o próprio nome já diz, representa habilidades e talentos que permitem a classificação por níveis entre funcionários mais ou menos qualificados. Segundo o autor, essa hierarquia pode ou não ser formalmente reconhecida e recompensada pelos gerentes. A segunda hierarquia, de recompensas, representa a alocação diferenciada de remuneração e benefícios, que geram uma hierarquia de recompensas. Ela pode estar relacionada a subsídios, uniformes, pagamento de horas extras, medalhas, elogios e outros, podendo ou não corresponder à hierarquia de habilidades, mas normalmente relacionada às patentes de comando, de modo que tenentes, por exemplo, recebam mais do que sargentos.

A terceira hierarquia, hierarquia de antiguidade ou senioridade, baseia-se no tempo de serviço. Oficiais geralmente recebem prestígio dentro da organização pelo passar do tempo – independente de sua designação, promoção ou posição na estrutura hierárquica. Esse status pode ser formalmente ou informalmente reconhecido pelas organizações. De maneira formal os departamentos podem distribuir emblemas ou uniformes diferenciados e, informalmente, pode ser reconhecido de diferentes maneiras, como por exemplo, local de assento, posição de fala ou escolha de turno. A quarta hierarquia, hierarquia de status, representa a alocação diferencial de honra social e pode ser identificada por sinais, símbolos e outros padrões.

Se dinheiro e benefícios tangíveis são o capital pelo qual a hierarquia de recompensas é formada, então a hierarquia de status é composta pela distribuição diferencial de prestígio. (KING, 2005, p. 101, tradução da autora).

Oficiais da polícia tem status diversos e essa distribuição diferenciada de status pode ser considerada uma hierarquia por si só. Segundo o autor, a construção desse status emana de condições imutáveis como raça, idade, sexo e gênero e a posição nessa hierarquia consegue determinar níveis de influência dentro da organização, independente da posição nas demais hierarquias.

A quinta e última hierarquia, a hierarquia de autoridade, é baseada na distribuição formal de poder entre os membros da organização. Funcionários com maior poder formal ocupam o topo dessa hierarquia, e aqueles com menos poder formal se encontram nos níveis mais baixos.

A noção de uma hierarquia formal de autoridade é tão fundamental que os níveis dessa hierarquia de autoridade são geralmente rotulados, e esses níveis rotulados geralmente são chamados de estrutura hierárquica (ou cadeia de comando). As organizações policiais não são exceção, pois muitas emprestaram suas estruturas hierárquicas dos militares e criaram designações hierárquicas como sargento, tenente e capitão. (KING, 2005, p. 102, tradução da autora).

King (2005) divide a hierarquia de autoridade em cinco dimensões: (i) cadeia de comando – que consiste nos escalões de comando de uma agência policial de cima para baixo; (ii) amplitude de controle – proporção de supervisões em um nível em relação ao número de trabalhadores no nível inferior, que normalmente se configura como um triângulo no qual, quanto maior o nível, menor o número de funcionários; (iii) medida de intensidade da supervisão para cada dade hierárquica ou para toda a organização – pode ser representada como a porcentagem de funcionários supervisores dentro de uma organização; (iv) centralização da tomada de decisões – mede a distribuição do poder de decisão dentro da organização; (v) grau em que o devido processo legal limita a autonomia de decisão dos gerentes.

Para King (2005, p. 104, tradução da autora), “(...) o poder, a perspectiva e as atitudes dos funcionários da polícia provavelmente estão inextricavelmente entrelaçados com suas posições nessas cinco hierarquias”. Nesse sentido, entender as hierarquias significa compreender melhor como o poder e as influências são distribuídas dentro das organizações policiais. Diretamente ligado à hierarquia está o próximo elemento de análise, a obediência, que se reflete na forma como a hierarquia se desdobra nas organizações.

3.1.1.2 Obediência

Entre as principais influências que moldam a concepção policial de ordem está a estrutura paramilitar, sua ênfase na hierarquia, comando, rotina e obediência às ordens (RUMBAUT E BITTNER, 1979). Segundo Bordua e Reiss (1966), em termos weberianos, a polícia “como uma ordem” é legitimada pelo princípio do comando. Para cada forma de legitimação, no entanto, há uma correlata “atitude” por parte daqueles sob seu domínio. No caso da ordem legitimada a partir da retórica do comando, a correlata expectativa é a obediência. Para os autores, a obediência nesses casos não é uma expectativa, mas um princípio que relaciona o membro à organização. Ser obediente nesse sentido carrega o mesmo sentido dos princípios de pobreza, castidade e obediência no voto de um monge.

O comando como base para a legitimidade pode ser localizado em qualquer um dos três tipos básicos de legitimação discutidos por Weber – o racional-legal, o tradicional e o carismático. Inerentemente, porém, o comando como princípio se concentra no comandante, e a natureza exata da "ordem" concreta legitimada pelo princípio do comando dependerá do papel do comandante específico. (BORDUA; REISS, 1966, p. 71, tradução da autora).

Para Jermier e Berkes (1979), as conceituações clássicas de organização policial refletem a influência do tipo de autoridade racional-legal de Weber, em que a obediência estrita é legitimada. A organização policial é conhecida pela severidade de sua disciplina, administrada arbitrariamente àqueles que desrespeitam a ética do comando por um lado, e concedendo honra àqueles que se submetem estritamente a regras e regulamentos formais. Disso decorre uma cultura organizacional que merece ser destacada e discutida, conforme será proposto no próximo tópico.

3.1.1.3 Cultura

Segundo Chan (1996), embora o conceito de cultura policial tenha sido rotulado a partir de uma série de valores, atitudes e práticas negativas, não é um conceito primariamente negativo. A cultura policial pode ser vista como funcional, em termos de garantir a sobrevivência de oficiais diante de uma ocupação que pode ser considerada perigosa, imprevisível e alienante. Para discutir a cultura policial a autora desenvolve o conceito de cultura a partir de três variáveis: cultura como conhecimento, cultura como construção e cultura como relações.

A cultura como conhecimento pode ser descrita enquanto uma construção coletiva da realidade social. Este modelo abrange todas as formas de conhecimento

organizado e compartilhado que são percebidos, integrados, interpretados e utilizados para dar sentido à realidade social e física. Pode ser classificado em quatro dimensões: primeiro, enquanto conhecimento de dicionário, ou seja, conhecimento a partir de definições e rótulos; segundo, o conhecimento de registro, contendo descrições sobre como as coisas são realizadas; em terceiro lugar, conhecimento como receita, prescrevendo o que deve ou não ser feito dadas determinadas circunstâncias e, por fim, em quarto lugar, conhecimento axiomático, representando as suposições fundamentais sobre o porquê das coisas serem feitas de determinada maneira (SACKMANN, 1991, apud CHAN, 1996, p. 113).

O entendimento de cultura como construção parte da análise dos policiais enquanto indivíduos ativos na construção e criação de referências à cultura norteadora das suas ações. Nesse contexto, a cultura policial se torna uma ferramenta utilizada na produção de um senso de ordem, e a reprodução dessa cultura a torna factual e objetiva. Segundo Chan (1996), a transmissão dessa cultura se dá por meio de uma coleção de histórias e aforismos que instruem os oficiais sobre como ver o mundo e nele agir.

As histórias preparam os policiais para o trabalho policial, fornecendo um 'veículo para pensamento análogo', criando um 'vocabulário de precedentes' (Ericson et al. 1987) e criando uma maneira de ver e ser por meio das narrativas e dos silêncios que cercam as histórias. (CHAN, 1996, p. 114, tradução da autora).

O entendimento de cultura como relações tem sua origem na teoria social de Pierre Bourdieu, a partir de dois conceitos-chave: campo e habitus. Campo pode ser entendido enquanto um conjunto de relações históricas e objetivas entre posições ancoradas em determinadas formas de poder (ou capital), enquanto habitus diz respeito a um conjunto de relações históricas depositadas dentro de corpos individuais na forma de esquemas mentais e corporais de percepção, apreciação e ação. Na teoria de Bourdieu, a sociedade é constituída por campos relativamente autônomos onde há conflito, competição e os participantes lutam para estabelecer o controle sobre poder e autoridade, e essa luta modifica a própria estrutura do campo.

Chan (1996) explica que no caso do trabalho policial nas ruas, o campo pode ser constituído pelas relações históricas entre grupos sociais e a polícia, ancoradas nos poderes legais e na discricionariedade que a polícia está autorizada a exercer, e na distribuição de poder e recursos materiais dentro da comunidade. Já o habitus estaria mais próximo do que foi descrito como conhecimento cultural.

Em vez de ver a cultura como uma 'coisa', por exemplo, um conjunto de valores, regras ou uma estrutura informal que opera nos atores de uma

organização, Bourdieu defende a primazia das relações, de modo que o habitus e o campo funcionem plenamente apenas em relação um ao outro.(...) Assim, a teoria de Bourdieu reconhece o papel interpretativo e ativo desempenhado pelos policiais ao relacionar as habilidades policiais com o contexto social e político do policiamento. Também permite a existência de múltiplas culturas, uma vez que oficiais em diferentes cargos organizacionais operam sob diferentes conjuntos de campo e habitus. (CHAN, 1996, p. 114, tradução da autora).

Paoline III (2003) reforça, assim como Chan, que as conotações de cultura policial tendem a ser negativas. O autor apresenta duas perspectivas de cultura: cultura ocupacional e cultura organizacional. Cultura ocupacional representa o produto de situações e problemas que os membros de uma determinada ocupação enfrentam e aos quais respondem igualmente. “Culturas ocupacionais contêm práticas aceitas, regras e princípios de conduta que são aplicados situacionalmente, e lógicas e crenças generalizadas” (MANNING, 1995, p. 472 *apud* PAOLINE III, 2003, p. 200, tradução da autora). Cultura organizacional representa o ambiente organizacional e, enquanto a cultura ocupacional concentra-se nos trabalhadores da linha de frente, a cultura organizacional é definida do topo da organização para baixo. Nesse sentido, a diferença entre os dois conceitos está no locus de influência cultural.

Historicamente, muitos pesquisadores, ao estudar a cultura policial, afirmaram ser ela uma cultura monolítica, com homogeneidade de atitudes, valores e normas. No entanto, Paoline III defende a teoria de que essa cultura é quebrada à medida que os departamentos contratam membros anteriormente excluídos da organização, como por exemplo: homens não-brancos, mulheres e oficiais com formação universitária, o que promove uma transformação na filosofia organizacional. Segundo o autor, a diversidade na força de trabalho policial afeta a cultura de duas maneiras: primeiro, a partir das diferentes perspectivas e experiências que passam a compor o trabalho e afetam a maneira como os policiais interpretam coletivamente o mundo ao seu redor. Em segundo lugar, a diversidade afeta os padrões de socialização da organização. “O impacto de ambos deve resultar na segmentação de uma única cultura, bem como possíveis subculturas de oficiais” (PAOLINE III, 2003, p. 208, tradução da autora).

Um importante elemento comumente associado ao estudo da cultura policial é o mito: mito de uma cultura ou subcultura policial. Segundo Crank (1994), o entendimento de que o mito fornece uma função para a sociedade pode ser rastreado até os escritos de Durkheim. Para Durkheim, o mito estabelece, mantém e expressa a solidariedade social. Nesse sentido, mitos validam costumes, atitudes, crenças e tradições, dotando instituições sociais de legitimidade.

No contexto policial, Crank e Langworthy (1992, apud CRANK, 1994) destacam três processos de construção dos mitos: (i) a legitimidade coercitiva decorrente de regras, leis e licenciamentos; (ii) a elaboração de redes de relações em seu ambiente organizacional e institucional; e (iii) a reatividade organizacional-institucional, em que a organização ou indivíduos poderosos que a representam foram reconhecidos como atores poderosos em seus ambientes.

A incorporação de mitos amplamente difundidos na estrutura e na atividade demonstrava a outros atores poderosos dentro do setor institucional que uma organização policial parecia e se comportava de maneira apropriada. Quando as organizações se conformavam às expectativas institucionais, elas recebiam legitimidade organizacional e, portanto, recebiam acesso contínuo aos recursos. (CRANK, 1994, P. 334, tradução da autora).

Segundo Cochran e Bromley (2003), tanto os representantes da sociologia do trabalho e ocupações quanto da psicologia industrial/ocupacional reconhecem que os funcionários tendem a adotar respostas subculturais específicas do trabalho às contingências que vivenciam em seus ambientes organizacionais e ocupacionais. Nesse contexto, os autores chamam atenção para as respostas subculturais únicas dos praticantes da justiça criminal dadas as características particulares desse campo.

A partir dessas respostas subculturais únicas, criou-se o entendimento de haver nas organizações policiais também um tipo específico de personalidade. De acordo com Twersky-Glasner (2005), a cultura de trabalho policial leva a uma personalidade de trabalho que consiste em atitudes, valores e normas amplamente compartilhadas, que gerenciam tensões e encontram sua gênese nos ambientes de trabalho.

Reiner (1992) descreve a “cultura policial” como consistindo de “missão, ação, cinismo, pessimismo, suspeita, isolamento, solidariedade, conservadorismo, machismo, preconceito racial e pragmatismo”. A cultura policial forma a base para a “personalidade de trabalho” que é mais evidente para o público. (TWERSKY-GLASNER, 2005, p. 66, tradução da autora).

Segundo Monte (1999, apud TWERSKY-GLASNER, 2005, p. 57), um “traço” de personalidade é uma mistura biológica, psicológica e social de que dispõe uma pessoa para tipos específicos de ação em circunstâncias específicas. Muitas pesquisas encontraram grandes deficiências na tentativa de identificar uma personalidade policial por tenderem a tratar cada aspecto negativo dessa personalidade como uma entidade separada, e não como um fenômeno multidimensional. Segundo a autora, as características geralmente associadas às personalidades policiais na atualidade são o machismo, a bravura, o autoritarismo, o cinismo e a agressividade. Outras

características incluem desconfiança, solidariedade, conservadorismo, alienação e fanatismo. Por outro lado, pesquisas também demonstraram características menos prováveis de serem encontradas em meio à atividade policial, são elas: faltas excessivas, tendência a infrações disciplinares, abandono, falta de assertividade, histórico de infrações de trânsito, queixas civis, má avaliação do supervisor e tempo de serviço restrito.

Os elementos apresentados até então descrevem uma perspectiva da realidade de atuação no campo da segurança, especificamente nas organizações policiais. No contexto da presente pesquisa é preciso que outra discussão também seja apresentada, em relação à atuação na segurança privada. A segurança privada, diferente da polícia, é uma instituição que tem maior variação em termos de construção e estrutura, por não se tratar de uma organização governamental. Dessa forma, o próximo tópico terá por objetivo discutir elementos e considerações acerca da segurança aplicada às organizações privadas.

3.2 Segurança privada

Segundo Zanetic (2005), a literatura internacional especializada aponta que os serviços de segurança privada passaram a se expandir aceleradamente no mundo a partir da década de 1960. Essa expansão se deu principalmente nas democracias desenvolvidas ou em desenvolvimento – onde os dados são mais acessíveis – e foram estimuladas por mudanças nas dinâmicas sociais dessas sociedades, principalmente nos grandes centros urbanos. O autor destaca dois processos políticos que orientam as concepções teóricas sobre a indústria da segurança privada: a centralização do poder político no âmbito da consolidação do Estado-Nação e o avanço do liberalismo como doutrina econômica hegemônica, que abriu caminhos para a expansão dos serviços privados de segurança.

Waard (1999, p. 145) destaca outras quatro razões para o aumento do número de organizações de segurança privada a partir dos anos 60. Em primeiro lugar, o autor destaca a prosperidade econômica que levou ao surgimento de novas formas de propriedade e à ampliação da demanda de atividades policiais. Nesse contexto, a polícia teve de priorizar cada vez mais suas responsabilidades e o que não fosse considerado “real trabalho da polícia” passou a ser delegado a essa nova indústria. Em segundo lugar, o autor destaca o aumento da criminalidade, especialmente crimes contra a propriedade, que levaram a uma maior sensação de insegurança por parte da população

em um cenário onde as instituições governamentais de segurança não foram capazes de suprir a demanda por segurança. Em terceiro lugar, o pesquisador cita o declínio do controle social por parte de instituições tradicionais, como igrejas, escolas, bairros e famílias. Por fim, em quarto lugar, o autor descreve a intenção dos governos em encontrar maneiras mais eficazes e baratas de lidar com segurança e proteção, convocando empreiteiros privados a licitar competitivamente pela atividade.

Globalmente, as atividades compreendem as seguintes: fiscalização e proteção de bens móveis e imóveis; guarda de bens e vigilância na via pública; transporte de dinheiro e valores; proteção de pessoas (proteção VIP, por exemplo, por meio de guarda-costas); gestão/administração de centrais de monitoramento de alarmes; segurança interna e segurança de lojas, detetives internos, controle de acesso; participação em eventos; custódia de detidos ou prisioneiros; porta-chaves; segurança de estacionamento, incluindo mega-shoppings; supervisão de blocos de apartamentos; serviços de mensageiro e correio, recepção e serviços de porteiro; manuseio de alarmes e sistemas de alarme; Monitoramento de CFTV⁹; funções de resposta a emergências; controle de tráfego de rotina; consulta de segurança. (WAARD, 1999, p. 145).

Shearing e Stenning (1981) explicam que a segurança privada não é um fenômeno simples, isso porque, na definição de segurança privada, encontram-se diversas organizações que existem para diferentes propósitos e seguem filosofias e políticas diversas. A segurança privada serve ou faz parte de organizações e grupos de interesse que existem para objetivos diferentes, de lucrativos à filantrópicos. Os autores esclarecem ser difícil descrever qual seria o papel da segurança privada, uma vez que essa descrição precisaria levar em conta a grande variedade de objetivos para os quais a segurança privada é empregada. O papel de uma organização particular de segurança privada é geralmente definido por seus "clientes", ou seja, aqueles que empregam.

Observamos que uma das características definidoras da segurança privada é que as organizações de segurança privada existem essencialmente para atender aos interesses daqueles que as empregam, em vez de algum "interesse público" mais ou menos claramente definido, que supostamente está no cerne do mandato policial público. É nesse sentido que se pode dizer que eles realizam policiamento privado, e não público. (SHEARING; STENNING, 1981, p. 209, tradução da autora).

Diante desse contexto, Shearing e Stenning (1981) diferenciam o serviço prestado pelas organizações de segurança privada e a típica organização policial pública. Embora as organizações de segurança privada adotem métodos e estratégias semelhantes à polícia, há diferenças filosóficas fundamentais de abordagem e

⁹ CFTV (Circuito Fechado de TV) é um sistema de captação e retenção de imagens feita por câmeras digitais ou analógicas e que permite a videovigilância através de monitores conectados à uma rede central. Essa tecnologia é utilizada para fins de vigilância e segurança em residências e empresas.

orientação entre as duas organizações. A segurança privada tem ênfase em uma abordagem preventiva para a proteção de ativos e a maximização de lucros, influenciada pelos interesses do empregador e distanciado de qualquer concepção generalizada de interesse público. A segurança privada oferece uma "estratégia calculada" adaptada às necessidades e exigências de cada cliente.

Ademais, os autores chamam atenção para as atividades específicas dos oficiais de segurança privada, que seriam mais limitadas e operacionais, entre elas, a atividade de vigilância pode ser considerada uma das principais.

A vigilância (...) é na prática uma atividade muito mundana composta por uma multiplicidade de funções que, quando vistas isoladamente, parecem triviais demais para merecer o rótulo de "vigilância". A patrulha a pé, por exemplo, que é a atividade realizada com mais frequência por seguranças contratados, envolve basicamente nada mais do que ficar de olho em possíveis problemas de segurança e aplicar soluções simples para qualquer um que seja descoberto. Em nosso estudo, por exemplo, descobrimos que os guardas de segurança passavam grande parte do tempo verificando barreiras de segurança, como fechaduras, portas e cercas, verificando riscos de incêndio, fechando janelas e atendendo a uma série de detalhes de segurança mundanos semelhantes. (SHEARING; STENNING, 1981, p. 213, tradução da autora).

A atividade policial foi analisada enquanto uma atividade que recebe baixa estima pública, mas é importante destacar que a atividade desenvolvida pelos oficiais da segurança privada se encontra em um local social ainda inferior. Isso porque não existe no serviço privado um respaldo governamental e uma proposta de serviço ao público, apenas os objetivos traçados pela empresa contratante. Nesse sentido, os oficiais da indústria da segurança privada ocupam uma posição social diferente, que se reflete na forma como as comunidades enxergam esse trabalho e seus trabalhadores.

Uma vez discutida a polícia e a indústria da segurança privada, o próximo tópico buscará apresentar a discussão entre segurança e gênero, apresentando como as mulheres ocupam os espaços de segurança, e como essa discussão se dá hoje no cenário internacional e na Etiópia.

3.3 Segurança e Gênero

Segundo Acker (1990), uma organização ou qualquer outra unidade analítica é generificada quando vantagens e desvantagens, exploração e controle, ação e emoção, significado e identidade, são modelados através e em termos de uma distinção entre masculino e feminino. Essa distinção se faz mais presente em organizações hegemonicamente masculinas, como é o caso das organizações existentes no campo

da segurança. Para Connell (1987, apud Murray, 2020, p. 93), a masculinidade hegemônica pode ser usada para entender como certas masculinidades podem se institucionalizar dentro das organizações por meio de práticas e discursos. Sá, Lemos e Oliveira (2022), evidenciam que pesquisas que investigam a atuação de mulheres em carreiras estereotipadas como masculinas sugerem que os desafios enfrentados por elas vão além dos enfrentados por homens em situação análoga.

Segundo Eichler (2015), os estudos feministas de segurança fazem quatro contribuições fundamentais para o estudo de gênero e segurança. Em primeiro lugar, os estudos feministas documentaram as importantes interseções entre segurança, guerra e ordens de gênero nacionais e globais. Essas ordens se manifestam através de relações de poder entre os gêneros, da divisão sexual do trabalho e práticas sexuais dominantes. Diante dessas ordens, as políticas de segurança e defesa dos Estados – incluindo a condução da guerra – moldam e são moldadas por noções de masculinidade e feminilidade que permeiam as políticas domésticas e globais. A autora cita o exemplo de políticas de recrutamento de homens e exclusão de mulheres em combates, que se baseiam e ao mesmo tempo reforçam as noções dominantes de masculinidade e feminilidade. Segundo Enloe (2000a, apud EICHLER, 2015, p. 06), a associação de força militar com masculinidade na política global tem consequências terríveis para a paz internacional, considerando que os Estados são motivados por um desejo de parecerem “viris”. Nesse contexto, Eichler (2015) defende a necessidade de entender os conceitos de segurança e guerra enquanto conceitos generificados.

Em segundo lugar, a autora destaca que as estudiosas feministas entendem o trabalho militar e sua gestão enquanto profundamente marcados pelo gênero. Isso porque as diferentes instituições de segurança no mundo são predominantemente compostas por homens, enquanto às mulheres são confiadas noções de feminilidade, como esposas leais ou mãe de soldados patrióticos.

As organizações militares são dominadas por homens que privilegiam a masculinidade e excluem ou marginalizam as mulheres e os valores associados à feminilidade ou os incorporam de maneiras altamente específicas (MATHERS, 2013 apud EICHLER, 2015, p. 06, tradução da autora).

Em terceiro lugar, Eichler (2015) explica que os conceitos-chave vinculados ao entendimento de segurança, como proteção, também são conceitos generificados na medida em que são construídos a partir de entendimentos particulares de masculinidade e feminilidade. Tomando como exemplo o conceito de proteção, a autora explica que a construção ideológica do conceito vincula aos homens o papel de protetores e às

mulheres o papel de quem precisa da proteção. Nessa visão, a subordinação de gênero das mulheres está intrinsecamente ligada à organização dos meios de violência na sociedade.

Por fim, as acadêmicas feministas acabam por questionar criticamente o próprio conceito de segurança, perguntando para quem, de quem e do que constituiria a verdadeira segurança. A segurança, sob o ponto de vista feminista, deve ser analisada a partir da perspectiva dos indivíduos, homens e mulheres, incluindo diferentes dimensões (alimentar, ambiental, social). Nesse sentido, a análise da segurança sob a perspectiva de gênero leva à investigação das consequências de uma segurança militarizada e masculina, e à construção e desenvolvimento de alternativas para as atuais narrativas e políticas de segurança vigentes.

A discussão feminista de segurança no cenário global concretizou-se a partir do desenvolvimento da agenda: Mulheres, Paz e Segurança. Entendendo a relevância dessa agenda e seus reflexos na discussão de gênero e segurança, o próximo tópico apresentará sua formação, propostas, objetivos e críticas.

3.3.1 A Agenda Mulheres, Paz e Segurança

A Agenda Mulheres, Paz e Segurança, no original em inglês, Women Peace and Security Agenda (WPS), teve seu marco inicial em 1915, em meio à Primeira Guerra Mundial. Segundo Tickner e True (2018), apesar de a Primeira Guerra Mundial ser a mais estudada guerra da história, pouca discussão é traçada em termos da participação das mulheres no período. No entanto, o princípio da agenda em questão se deu a partir de uma conferência do Congresso Internacional de Mulheres realizado em Haia, Holanda, em abril de 1915. Na conferência, mais de mil mulheres de doze nações se reuniram para desenhar planos de paz em meio à guerra. Essas mulheres foram condenadas e criticadas por serem idealistas e não-práticas à época, mas muitos pontos das resoluções do Congresso não só anteciparam a discussão contemporânea da agenda como também anteciparam o desenvolvimento da Liga das Nações (TICKNER; TRUE, 2018).

De acordo com Kirby e Shepherd (2020), a agenda WPS configura-se hoje como o maior e mais significativo esforço coletivo de reforma das práticas de segurança internacional, seguindo os princípios da teoria feminista. A agenda se tornou um termo “guarda-chuva” para uma série de campanhas, políticas e projetos que adotam uma

perspectiva de gênero sobre as causas, caráter e resolução de guerras e formas associadas de violência.

Seja na promoção da inclusão das mulheres nas forças armadas ou buscando seu envolvimento em negociações de cessar-fogo, praticamente todas as iniciativas de paz e segurança empreendidas em nome da igualdade de gênero desde a virada do século podem ser lidas como espécimes da agenda. (KIRBY; SHEPHERD, 2020, p. 02, tradução da autora).

Considera-se como o marco de criação da agenda WPS a aprovação da Resolução 1325 pelo Conselho de Segurança das Nações Unidas em 2000. Foi a primeira vez que o Conselho de Segurança dedicou uma sessão completa para debater as experiências das mulheres durante e após conflitos, e a resolução chamou atenção por marcar que a paz está inextricavelmente ligada à igualdade de gênero e à liderança das mulheres. O documento foi desenvolvido em meio a um contexto internacional em que a agenda das mulheres ganhava cada vez mais destaque, sendo preciso destacar dois importantes precursores: A Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW)¹⁰ adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, e a Plataforma de Ação de Pequim¹¹, resolução adotada pelas Nações Unidas no final da Quarta Conferência Mundial sobre Mulheres¹² em 15 de setembro de 1995.

A Resolução 1325 buscou assegurar que a comunidade internacional garantisse, entre outras disposições: (i) a maior participação das mulheres na tomada de decisões em instituições nacionais, regionais e internacionais; (ii) seu maior envolvimento na manutenção da paz, em operações de campo, em consultorias de missões e negociações de paz; (iii) o aumento de fundos e outros apoios ao trabalho de gênero das entidades das Nações Unidas; (iv) maiores compromissos do Estado com os direitos humanos de mulheres e meninas e a proteção desses sob o direito internacional; (v) a introdução de medidas especiais contra a violência sexual em conflitos armados; e (vi)

¹⁰ Tratado internacional aprovado em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas. Descrito como uma declaração internacional de direitos das mulheres, que entrou em vigor em 3 de setembro de 1981 e foi ratificada por 188 Estados.

¹¹ Estabeleceu compromissos de ação em 12 áreas críticas, incluindo: pobreza, educação e formação, economia, poder e tomada de decisão, saúde, meios de comunicação social, ambiente, conflitos armados, instituições oficiais e violência contra as mulheres. É hoje um dos principais quadros de referência para a promoção da igualdade de gênero e as suas disposições são dialogantes com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente com o ODS 5: alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas.

¹² As Conferências Mundiais sobre a Mulher foram reuniões internacionais criadas pela Organização das Nações Unidas, com início no ano de 1975, para conscientizar a população mundial e os Estados sobre a persistência da discriminação contra as mulheres.

a devida consideração às experiências e necessidades de mulheres e meninas em contextos humanitários, de refúgio, de desarmamento e pós-conflito.

A Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (UNSCR) ajudou a colocar o papel das mulheres e da segurança no mapa internacional: a percepção das mulheres sobre a segurança constituiu uma questão importante o suficiente para o Conselho de Segurança reconhecer como essencial para a paz e a segurança internacionais. Esta resolução não apenas identificou as mulheres como vítimas de conflitos armados, mas também enfatizou que as mulheres precisam estar à mesa para efetivamente criar paz e segurança. (MATTHEW; GJØRV; DAVIS; DORNFELD; WEITSMAN, 2020, p. 10, tradução da autora).

De maneira geral, a agenda pode ser entendida a partir de quatro pilares. Primeiro, o de proteção, focado na proteção dos direitos e corpos das mulheres, particularmente em situações de conflito; segundo, o pilar de prevenção, centrado na violência; o terceiro pilar representa a participação das mulheres em todas as formas de governança de paz e segurança e tomadas de decisão e, por fim, o quarto pilar se refere à recuperação de ambientes pós-conflito e afetados por conflitos (SHEPHERD, 2018, p. 99-100).

A agenda Mulheres, Paz e Segurança tornou-se um importante marco na discussão das mulheres no campo da segurança internacional, sendo a teoria feminista parte constitutiva e indissociável da agenda. Segundo Tickner (2018), as feministas contribuíram para redefinir o conceito de segurança de uma compreensão estreita de segurança nacional, para uma visão mais abrangente, a partir da ideia da segurança humana. A segurança humana transporta o foco da segurança internacional para as pessoas, e não os Estados. E embora as ativistas feministas tenham defendido essa forma de entender a segurança por mais de cem anos, o conceito só foi colocado na agenda internacional em 1994, a partir do Relatório de Desenvolvimento anual do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD).

Por muito tempo, o conceito de segurança foi moldado pelo conflito potencial entre Estados. Por muito tempo, a segurança foi equiparada à ameaça a fronteiras de um país. Por muito tempo, as nações procuraram armas para proteger sua segurança. Para a maioria das pessoas hoje, um sentimento de insegurança surge mais das preocupações com o dia a dia do que do pavor de um cataclísmico evento mundial. Segurança no emprego, segurança na renda, segurança sanitária, segurança ambiental, segurança contra o crime – estas são as preocupações de segurança humana em todo o mundo. (PNUD, 1994, p. 03, tradução da autora).

No Relatório, a segurança passou a compreender diferentes perspectivas de insegurança, incluindo a segurança econômica, ambiental, comunitária e política, conforme a Quadro 08 abaixo.

Quadro 08 - Inseguranças contidas no conceito de Segurança Humana

Tipos de Insegurança	Causas raízes
Insegurança Econômica	Pobreza persistente, desemprego, falta de acesso ao crédito e outras oportunidades econômicas.
Insegurança Alimentar	Fome, escassez, aumento repentino nos preços dos alimentos.
Insegurança de Saúde	Epidemias, desnutrição, saneamento precário, falta de acesso a cuidados básicos de saúde.
Insegurança Ambiental	Degradação ambiental, esgotamento de recursos, desastres naturais.
Insegurança Pessoal	Violência física em todas as suas formas, tráfico de pessoas, trabalho infantil.
Insegurança Comunitária	Tensões interétnicas, religiosas e de identidade, crime, terrorismo.
Insegurança Política	Repressão política, violações dos direitos humanos, falta de Estado de direito e justiça.

Fonte: (UNTFHS, 2016, p. 7, tradução da autora)

Mas o Relatório não mencionou gênero ou as inseguranças específicas das mulheres, e foi somente a partir da Resolução 1325 que a segurança e papel das mulheres na segurança se tornou uma preocupação para a comunidade internacional.

(...) mulheres precisam ser parte da equação quando os conflitos se iniciam. Elas precisam estar integradas nos esforços de paz em todos os níveis e posições no tempo: ao tratar desigualdades estruturais de longo termo, resolvendo conflitos, mantendo a paz, e em situações de desarmamento pós-conflito. O envolvimento de mulheres é crítico para se buscar uma ampla gama de estratégias de manutenção da paz que vão além de limitadas respostas militares. (TRIPP, FERREE, EWIG, 2013, p. 19, tradução da autora).

Para a Teoria Feminista, a segurança real ou a paz positiva só pode ser alcançada a partir da justiça de gênero e empoderamento da mulher. Para que essa realidade possa ser alcançada, o mito do protetor masculino e da vítima feminina precisa ser rompido, e a agenda WPS cumpre um papel fundamental ao colocar a discussão da mulher não só como vítima, mas também como tomadora de decisões.

É importante destacar que acadêmicas feministas sugerem que, em sociedades dominadas por homens, a associação de mulheres com a paz reforça as hierarquias de

gênero e falsas dicotomias que contribuem para a desvalorização tanto das mulheres quanto da paz. Nesse sentido, o desenvolvimento da agenda WPS tem como um de seus desafios não reforçar os estereótipos de gênero onde homens são tidos como agentes na provisão de segurança nacional e mulheres associadas a uma noção generalizada de paz que carece de agência.

Outro desafio da agenda diz respeito à centralização no pensamento e realidade ocidental. Segundo Parashar (2018), apesar de discursos ocidentais sobre o “outro” serem criticados pelas feministas pós-coloniais, o conhecimento sobre o “outro” continua a ser (re)produzido nos discursos ocidentais e a construção e implementação da agenda WPS não está alheia a esse processo. A autora explica que, na agenda, o Sul Global é representado apenas como o local de intervenção “afetado pelos conflitos” e por sua falta de recursos, enquanto o Norte Global é tido como o “lar conceitual, material e institucional” das Resoluções referentes à agenda. A pesquisadora reforça que o Sul Global não é mero destinatário, mas deve reivindicar a propriedade das resoluções.

Outra questão discutida por Parashar (2018) é a referência das Resoluções do Conselho de Segurança a determinados contextos, como o do Iraque, e a utilização da agenda para defesa e justificativa de ocupações militares em nome da “libertação” das mulheres. A autora também critica a limitação da participação das mulheres na agenda, uma vez que são as mulheres do Norte Global aquelas a terem amplo acesso aos círculos políticos decisórios.

Na construção de conhecimento relativa à agenda, a autora ainda destaca a utilização de “melhores práticas” na sua implementação, que desconsideram o contexto específico das mulheres em questão, incluindo casta, classe, religião, etnia, idioma e nacionalismo – ou uma combinação dessas identidades. Nesse sentido, embora “melhores práticas” possa parecer um termo útil, não é capaz de refletir a complexidade de cada contexto local. Segundo Parashar (2018, p. 832), “(...) localizar ‘estudos de caso’ dentro de estados-nação/geografias regionais específicas é inútil, pois é importante reconhecer a vida das mulheres fora das instituições normativas”.

Uma última crítica apontada pela autora fala sobre o fato da agenda endossar uma visão liberal particular de igualdade e paz que não inclui todos os interesses e experiências das mulheres. Isso porque a agenda não acomoda o interesse de mulheres que não buscam emancipação e empoderamento individual ou não trabalham dentro de estruturas liberais seculares. As análises interseccionais propostas pelas feministas pós-coloniais destacam as múltiplas perspectivas das mulheres em nível local, nacional e

internacional a partir de um feminismo transnacional que não pode ser excluído. Dessa forma, para a autora, a agenda WPS corre o risco de se centrar na perspectiva do estado neoliberal ocidental e apropriar-se de compromissos éticos feministas para perpetuar a violência epistêmica e as marginalizações no Sul Global.

Uma vez introduzida a agenda WPS e algumas de suas principais críticas, faz-se necessário avançar na discussão da segurança aplicada às duas instituições analisadas neste capítulo. Dessa forma, a próxima argumentação apresentará como a discussão de gênero pode ser feita na polícia e na indústria da segurança privada.

3.3.2 Gênero, polícia e a indústria de segurança privada

Trabalhando com as organizações especificamente abordadas neste capítulo, e iniciando pela análise da polícia, Murray (2020) descreve que organizações policiais são instituições de gênero que recompensam a masculinidade hegemônica. Segundo a autora, a polícia pode ser compreendida como uma instituição que tem sido historicamente dominada por homens e construída de forma a favorecer e privilegiar características masculinas. Oficiais mulheres, nesse contexto, têm sido tanto física quanto simbolicamente excluídas da maior parte dos aspectos do trabalho policial.

Estudos nacionais e internacionais com policiais femininas apontam que elas usualmente ocupam cargos administrativos e de menor importância, fazem inúmeras concessões em relação à sua aparência, além de omitirem problemas de saúde física e mental visando neutralizar os estigmas associados a elas. (SÁ; OLIVEIRA; LEMOS, 2022, p. 503).

A partir do trabalho de diversas autoras, Murray (2020) descreve que o trabalho policial pode ser compreendido como uma profissão masculina, construída sobre imagens de força física e agressão, e mantido por meio de heterossexismo, exclusão e subordinação das mulheres. Dentro do policiamento, a masculinidade representaria um pilar. Neste contexto masculinizado, as mulheres não seriam vistas como iguais ou totalmente capazes de fazer o trabalho policial. Na tentativa de se formatarem a esse ambiente, as mulheres estão sujeitas a duas condições: serem rotuladas como masculinas e masculinizadas ou serem rotuladas enquanto femininas e fracas. Diante desse cenário, as mulheres consideradas femininas são tidas como incompetentes, e as mulheres masculinas são consideradas competentes mas não femininas ou mulheres “reais”.

As policiais femininas enfrentam a desigualdade de gênero no local de trabalho e optam ativamente por aceitar a estrutura existente ou trabalhar para mudar seu ambiente por meio do fazer e do desfazer de gênero. Simultaneamente, os policiais do sexo masculino recebem benefícios por

manter as agências policiais masculinas, e podem tanto agir com hostilidade em relação a colegas do sexo feminino como trabalhar sutilmente para manter a atual organização de gênero. (MURRAY, 2020, p. 95, tradução da autora).

No âmbito da indústria de segurança privada, Eichler (2015) explica que as instituições que a compõem são intensamente marcadas por gênero. Segundo a autora, imagens de empreiteiros privados corpulentos e masculinos se espalharam nas últimas duas décadas, especialmente a partir da cobertura midiática das guerras no Afeganistão e no Iraque. A autora questiona a privatização da segurança como um processo de gênero e o setor privado militar e de segurança como um local crucial para a produção e contestação das normas de gênero na política global contemporânea. Acadêmicas da área de gênero e feministas críticas investigaram a importância das masculinidades na indústria privada, bem como examinaram a privatização da segurança como um processo de remasculinização. Além disso, as acadêmicas destacam a falta de responsabilidade da indústria de segurança privada em relação às suas funcionárias mulheres.

Seja no âmbito da polícia ou na indústria da segurança privada, o fato é que a discussão de gênero em qualquer ambiente de segurança não só é relevante, como necessária. No capítulo anterior, a discussão de gênero teórica foi desenvolvida fazendo sempre um paralelo com a realidade do país em questão, a Etiópia. Seguindo a mesma proposta, o Quadro 09 abaixo apresentará uma discussão de segurança e gênero no país, buscando discutir o lugar que a mulher ocupa em duas instituições policiais.

Quadro 09 - Segurança e Gênero na Etiópia

A discussão sobre a intersecção entre gênero e segurança na Etiópia é recente, não havendo um referencial bibliográfico extenso sobre o assunto. No entanto, algumas pesquisas conseguem trazer um panorama da discussão no país e serão citadas neste quadro. Duas pesquisas serão apresentadas, uma realizada no âmbito da Comissão Policial de Oromia (região onde se localiza a capital da Etiópia, Adis Abeba) e outra na Comissão Policial de Amhara, com foco nas detetives mulheres da cidade de Bahir Dar, capital da região.

Kedida (2020) conduziu uma pesquisa com 160 oficiais mulheres da Comissão Policial de Oromia (no inglês, Oromia Policial Commission - OPC) com três objetivos principais: avaliar as barreiras que impedem o empoderamento das mulheres na

comissão policial, avaliar o efeito da diferença de gênero na organização e analisar as tendências do empoderamento das mulheres policiais. A pesquisa incluiu representantes da sede, departamentos regionais e administrativos. Do total de cargos de liderança existentes na OPC em 2018, 96,32% eram ocupados por policiais do sexo masculino, enquanto o total de cargos ocupados por policiais mulheres era de apenas 3,68%.

A autora elenca alguns fatores para analisar a baixa participação das mulheres em posições de liderança na polícia. Em primeiro lugar, apresenta a discrepância educacional como um dos principais fatores da baixa participação. Em uma entrevista com o departamento de Recursos Humanos da organização, os respondentes afirmaram que:

“A escolaridade é um dos fatores que impedem as mulheres policiais de serem promovidas, pois a maioria das mulheres policiais da OPC não estão **dispostas** a melhorar sua escolaridade uma vez que já são funcionárias da organização, e esse é o fator básico para a baixa participação de mulheres na organização em posição de tomada de decisão”. (KEDIDA, 2020, p. 58, tradução e grifo da autora).

Embora a autora não destaque o uso da palavra “disposta”, é preciso que esse destaque seja feito. Conforme apresentado no Capítulo 02, existem desigualdades de gênero na Etiópia que não podem ser ignoradas, e entre elas está o acesso à educação. De forma breve, além das mulheres não terem as mesmas oportunidades de estudo que os homens, possuem atribuições no lar que dificultam ou impedem o avanço na educação. Nesse sentido, “disposição” é um termo questionável.

Outro fator apresentado pela autora diz respeito à atitudes socioculturais. Segundo Kedida (2020, p.58), “a sociedade dá menos valor às mulheres para competir com os homens em todos os níveis e lugares”. Por essa razão, a pesquisadora explica que as mulheres não são representadas nos processos de decisão da OPC. Em relação à não representatividade nos cargos de liderança, outros quatro pontos são citados: (i) ausência de recomendação, (ii) ausência de delegação, (iii) dominação masculina e (iv) ausência de informação.

Em relação ao primeiro ponto a autora explica que em diferentes departamentos as promoções são baseadas em recomendações e não competição. Nesse caso, cria-se uma grande lacuna de representação feminina, uma vez que oficiais seniores tendem a recomendar oficiais homens, sendo a recomendação um processo de natureza subjetiva. A ausência de delegação manifesta-se a partir da oportunidade

recebida por um oficial em ocupar, temporariamente, determinados cargos ou funções de liderança, o que ocorre majoritariamente entre oficiais homens.

Esse problema é agravado pela suposição dos policiais de que as mulheres policiais, ao contrário dos policiais homens, não são capazes de dedicar todo o seu tempo e energia ao trabalho remunerado por causa de suas responsabilidades e compromissos familiares. Por isso, as mulheres policiais estão perdendo a chance de serem líderes na comissão de polícia. (KEDIDA, 2020, p. 59, tradução da autora).

No que diz respeito à dominação masculina, a autora explica que as mulheres tendem a ser excluídas de redes de trabalho informais, ambientes dominados por homens e essenciais ao desenvolvimento de carreira. São nesses espaços de influência que relacionamentos são desenvolvidos e negócios são discutidos, impactando a conquista de posições de poder. O quarto e último fator, ausência de informação, desdobra-se na ausência de transparência nos processos organizacionais. Kedida (2020) apresenta um contexto em que, além de não serem informadas sobre oportunidades de promoção e treinamento, oficiais mulheres também são excluídas do compartilhamento de informações de trabalho, o que gera diversas vantagens aos oficiais homens.

Ao analisar o impacto da diferença/lacuna de gênero nos cargos de liderança da OPC, a autora destaca como um problema a ausência de mulheres como modelos de liderança para outras mulheres.

Se a OPC continua a dar mais chance para os policiais homens do que para as mulheres policiais em cargos de liderança, as policiais mulheres estão em uma posição difícil de obter um modelo em locais de tomada de decisão e isso torna insustentável a aspiração a uma posição de nível superior. Como resultado, a OPC perde a oportunidade de capitalizar as habilidades e talentos de uma parcela de sua força de trabalho e, além disso, também cria um ambiente desestimulante para as policiais mulheres alcançarem cargos de liderança, já que a maioria dos tomadores de decisão são homens. (KEDIDA, 2020, p. 60, tradução da autora).

Outro impacto avaliado pela autora aborda a não diversidade no processo de tomada de decisão. Como as mulheres são excluídas dos processos de decisão, não são capazes de expressar suas ideias, pensamentos e preocupações e as decisões terminam por ser tomadas a partir de um único ponto de vista, o masculino. Por fim, a autora analisa que a ausência das mulheres nesses espaços pode legitimar o pensamento de que elas não são capazes de ocupá-los, reforçando comportamentos discriminatórios dentro da organização.

Avançando para a segunda pesquisa, desenvolvida por Demissie e Tassew (2021), os desafios de detetives mulheres da Comissão Policial da cidade de Bahir Dar são analisados. Para dar contexto à pesquisa, as autoras iniciam apresentando os desafios específicos do contexto das policiais mulheres na Etiópia:

(...) na Etiópia, as poucas mulheres policiais no sistema enfrentam inúmeros desafios, como por exemplo: desafios organizacionais incluindo transferências, moradia e baixa remuneração; desafios pessoais, como equilibrar trabalho e família, escrutínio intenso, provar a si mesmas e questões profissionais, como bullying, assédio sexual e discriminação. (DEMISSIE; TASSEW, 2021, p. 29, tradução da autora).

As autoras desenvolvem a pesquisa a partir de entrevistas com oito investigadoras. Os resultados se desdobram em quatro pontos: (i) as aspirações das mulheres para se tornarem policiais; (ii) as oportunidades da carreira; (iii) os desafios vivenciados no trabalho; e (iv) as estratégias de enfrentamento utilizadas por elas.

No que toca ao primeiro ponto, as inspirações, as investigadoras identificam o interesse em ajudar suas comunidades por meio da profissão e a influência de familiares e parceiros policiais. Em termos das oportunidades relacionadas à se tornarem detetives, Demissie e Tassew (2021) destacam três diferentes pontos citados pelas entrevistadas. Em primeiro lugar, as participantes relataram que o trabalho policial se coloca como uma oportunidade pessoal de aumentar sua resiliência, autoconfiança, independência e satisfação. Em segundo lugar, as entrevistadas citam a oportunidade de se tornarem modelos positivos para suas famílias. Por fim, as entrevistadas citaram o impacto positivo causado na unidade familiar, promovendo sentimentos consistentes de unidade, força e coesão geral.

As detetives mulheres participantes do estudo experienciaram diferentes problemas e desafios no decorrer de suas carreiras. Em termos administrativos, as entrevistadas destacaram a ausência de um adequado sistema de mérito para recrutamento, promoção e transferências; ausência de treinamentos relevantes para ampliar suas capacidades e baixos salários. As participantes também apontaram a ausência de um ambiente adequado de trabalho, incluindo serviços de transporte e suporte à maternidade. Outro problema analisado relaciona-se às responsabilidades familiares, uma vez que as participantes relataram se encontrar em uma cultura na qual se espera da mulher o cuidado da casa, o que torna desafiador manter uma profissão.

A CIFPO8 afirmou a situação desafiadora da responsabilidade familiar:

“Como você sabe, espera-se que as mulheres mantenham um equilíbrio entre o trabalho e a família, enquanto os homens, em sua maioria, não enfrentam esse dilema. É muito difícil para as mulheres equilibrar o trabalho e as responsabilidades familiares.”

(...)

O CIFPO5 discutiu o seguinte: “Todos os membros da família esperavam que eu cobrisse todas as coisas, o que significa estar sobrecarregada com minhas responsabilidades pessoais, maternidade e deveres de esposa.” (DEMISSIE; TASSEW, 2021, p. 41, tradução da autora).

A mentalidade e atitudes do público e colegas de trabalho também foi um ponto identificado como desafio para as participantes. Segundo as autoras, as participantes argumentaram que alguns grupos da sociedade não encorajam mulheres a trabalharem na arena policial e, em função da pressão da comunidade, as mulheres preferem trabalhos de escritório. No caso dos colegas de trabalho, as participantes indicaram que muitos policiais defendem o trabalho policial enquanto um trabalho “de homem” e, nesse contexto, muitos se sentem desconfortáveis em se reportar a uma oficial mulher ou até mesmo prestar continência. Demissie e Tassew (2021) indicam que a discriminação de gênero e o assédio são uma das maiores barreiras enfrentadas pelas mulheres entrevistadas.

A CIFPO4 argumentou: Acho que alguns grupos de pessoas não entendem que as mulheres precisam trabalhar mais do que os homens simplesmente porque precisam ser respeitadas. Um homem pode entrar em uma sala e sua presença lhe dará respeito, mas uma mulher... você tem que ir além. (DEMISSIE; TASSEW, 2021, p. 41, tradução da autora).

Em termos de desafios, as autoras também citam problemas físicos e de saúde mental. Segundo as entrevistadas, o trabalho de investigação é um trabalho perigoso que coloca as profissionais sob pressão e risco de insônia, estresse, problemas de coração, estresse pós-traumático, depressão e suicídio. Os resultados da pesquisa indicam que as mulheres detetives provavelmente trabalham sob uma pressão e estresse maior do que seus colegas homens, dado os fatores já apresentados como isolamento e outras responsabilidades vinculadas ao lar.

Por fim, as autoras descrevem as estratégias utilizadas pelas detetives para lidar com os desafios elencados. Em primeiro lugar, as participantes citaram reportar os acontecimentos formalmente à gerência. Além disso, o apelo às respectivas organizações governamentais também foi citado como um mecanismo quando a discussão a nível local não foi suficiente. Por fim, as participantes expressaram o

suporte familiar como um mecanismo para lidar com os desafios profissionais. Esse suporte pode ser descrito enquanto um apoio nas tarefas domésticas e cuidado dos filhos.

As duas pesquisas são apenas exemplos que trazem um retrato específico de duas organizações policiais na Etiópia. Ainda assim, auxiliam no entendimento do contexto dessas organizações no que diz respeito à discussão de gênero. Os resultados ajudam a subsidiar e defender a importância de construir o debate de gênero no contexto do país, demonstrando como essas construções impactam as profissionais mulheres no campo da segurança.

Fonte: Elaboração da autora.

Segundo Elshtain (1995), o feminino foi considerado pelas sociedades ocidentais enquanto gerador de vida, “life giving”, enquanto o masculino foi associado ao oposto, ao retirar a vida, “life taker”. Apesar da aparente contradição, a segurança é um conceito que foi historicamente limitado às perspectivas masculinas. Até aqui, foi possível responder às duas primeiras perguntas da pesquisa, o que é ser mulher e o que é segurança. Além disso, foi possível também entender como essas duas perguntas estão relacionadas. Ao respondê-las, não houve o intuito de esgotar todas as possibilidades de discussão teórica e prática, mas, sim, de trazer as respostas necessárias para a construção de um debate centrado em mulheres etíopes que ocupam posições na área da segurança. Dessa forma, o próximo capítulo apresentará os resultados da pesquisa desenvolvida.

Quadro 10 - A Rosa Vermelha número 01 (RV01)

RV01 foi a minha primeira entrevistada. Cheguei à entrada da escola onde ela trabalha e encontrei a minha tradutora Elizabeth pessoalmente pela primeira vez. Já tínhamos conversado por telefone algumas vezes para alinharmos o trabalho, mas foi a primeira vez que nos vimos.

Abracei-a como boa brasileira que sou e ela retribuiu sorridente, nos conectamos de imediato.

Fomos juntas até o portão da escola onde pediram nossos documentos, perguntando a razão de estarmos lá. Expliquei o motivo e pedi para que chamassem o gerente da segurança, meu contato inicial. Ele chega, nos cumprimenta, autoriza nossa entrada e o seguimos.

Era uma escola muito grande, de padrões internacionais. Ao caminhar, vi à distância

quadras, piscina, muitos prédios, era um espaço realmente muito bonito.

O gerente de segurança pede para que esperemos enquanto vai buscar a oficial que estava agendada para a entrevista.

RV01 chega caminhando muito sorridente. É uma mulher alta, elegante e muito animada. Ao nos ver estende a mão, nos cumprimenta, agradece o gerente de segurança e nos conduz pela grande escola. Entramos em um dos vários prédios, subimos alguns lances de escada e ela aponta para um espaço semelhante a um refeitório com pequenas mesas redondas.

- *“Aqui está bom?”* Ela pergunta ansiosa.

Estava excelente e logo nos acomodamos para começar a entrevista.

Começo a separar os documentos, me apresento, Elizabeth se apresenta, peço para que ela leia e assine o Termo de Consentimento, e então começamos nossa conversa. Ligo o gravador.

RV01 nasceu em Goba na região de Oromia, tem entre 20 e 30 anos, faz parte da Igreja Ortodoxa Etíope, é divorciada, tem uma filha de seis anos, é formada em Administração e trabalha com segurança há 12 anos.

Ela nasceu e cresceu em um acampamento policial e conta orgulhosa que seu pai, mãe e avô são policiais. Ela explica que ver a polícia todos os dias a motivou a também ser policial. Pergunto o porquê e ela responde:

- *“Eu sabia que me faria mais decisiva e determinada. Também sabia que me faria mais confiante. E eu vejo o reflexo disso na minha vida hoje, eu sou uma mulher confiante e forte em todos os aspectos da minha vida”.*

Quando terminou o Ensino Médio em Goba ela precisou se mudar junto com sua família para a capital, Adis Abeba, onde cursou Administração na Academia de Polícia.

RV01 explica que, inicialmente, sua família não apoiou sua decisão de se tornar policial. Segundo ela, o trabalho policial é um dos mais mal pagos na capital, e seu pai não achava que valia a pena. Seu primeiro salário na polícia foi de 740 Birr por mês, o que equivale a aproximadamente 65,40 reais. Ela conta que esse valor era o suficiente apenas para seu transporte, e nada mais. Seu pai lhe dava dinheiro para que conseguisse se alimentar.

- *“Eu precisei implorar aos meus pais que me deixassem entrar para a polícia, porque eles não estavam felizes com essa decisão. Em nossa cultura você tem de se ajoelhar para implorar por algo e eu fiz isso. Minha mãe foi a primeira a se convencer, ela entendeu que eu queria ser independente financeiramente e não queria ir para os Países Árabes como as outras mulheres. Eu queria trabalhar no meu próprio país e ser autossuficiente.*

Queria ser capaz de comprar as coisas básicas de mulher, queria conseguir comprar o meu próprio absorvente. No final eu consegui convencer a minha mãe e ela convenceu meu pai”.

Ela conta que seu marido também não gostava de vê-la trabalhando para a polícia e, por causa disso, passaram um tempo separados.

- *“Meu marido queria que eu trabalhasse em um escritório. Ele também não gostava do fato de eu trabalhar com tantos homens. É um trabalho masculino e meu marido ficou com ciúmes. Além disso, o salário era muito baixo”.*

Depois de trabalhar por dois anos no escritório da Polícia ela foi alocada para trabalhar no presídio de Adis Abeba, mas conta ter sido uma experiência muito negativa.

- *Quando eu vi as pessoas sendo maltratadas lá dentro eu não fiquei feliz, e me arrependi de ter entrado para a polícia. Esse foi um dos meus maiores desafios quando comecei a trabalhar no presídio. A época não era boa, naquele período tinha uma agitação política grande. Meu pai era professor na Academia de Polícia, e eu tive que implorar para ele me ajudar a sair de lá, e ele conseguiu. Não foi fácil ver as pessoas sendo maltratadas. Eu não podia reportar os abusos e tinha que continuar trabalhando. Eu consegui sair e me juntei à sede da polícia, mas foi um período muito difícil.*

Com a ajuda de seu pai, ela então deixou a penitenciária e voltou ao escritório central da Polícia, mas pouco tempo depois conseguiu uma vaga na escola onde trabalha atualmente. Ela conta que a instituição possui 41 (quarenta e um) Oficiais de Segurança, sendo 39 (trinta e nove homens) e 2 (duas) mulheres.

RV01 explica que, ao conseguir essa vaga, sua vida mudou, pois trata-se de um dos melhores salários em toda a capital. Já na nova instituição, ela teve sua primeira e, até então, única filha. Nesse período sua mãe ficou muito doente e ela teve de conciliar o trabalho, a criação de sua filha e os cuidados de sua mãe.

- *“Passei por muita coisa na minha vida... Minha mãe ficou de cama por 7 anos e eu tive que dar todo o suporte a ela, ir pra casa, brigar com meu marido, criar a minha filha, ir trabalhar, não foi fácil”.*

Ela conta que nesse processo acabou se divorciando de seu marido.

- *“No final o meu salário era maior que o dele e ele não gostava disso. Ele queria que eu ficasse em casa cuidando da nossa filha e eu não queria isso. Hoje minha filha estuda em uma boa escola por causa do meu trabalho”.*

Ela explica que a separação foi difícil para ela, e que é normalmente mais difícil para as mulheres do que para os homens em virtude dos aspectos culturais.

- *“Quando você é separada do seu marido, as pessoas acreditam que ele pode*

se casar de novo e viver a vida dele, mas para mim que sou mulher, as pessoas pensam que eu não posso me casar de novo”.

Ao responder uma das últimas perguntas do roteiro, “O que é ser mulher?” RV01 chama a minha atenção pelo seu entendimento e positividade.

- *É uma dádiva, é uma benção. Nós produzimos vida, criamos nossos filhos. Trabalhamos. É belo. É ser forte. Eu sou feliz em ser mulher, nós somos belas, nós damos vida, somos diferentes de homens, somos melhores. A beleza em ser mulher é porque somos fortes. Mesmo que alguém te diga que não é bonita, somos bonitas por dentro. Nossos corações são bonitos e fortes. Eu sou forte. Todos os dias eu olho para o espelho e digo para mim mesma: ‘Sou linda, sou forte, passei por muita coisa, mas sobrevivi’.*

Depois de mais de uma hora e meia de conversa finalizamos nossa entrevista. Seguindo minha proposta, pergunto a ela qual a sua flor favorita.

Ela para, pensa e me responde sorridente:

- *“Rosas, rosas vermelhas”.*

Fonte: Elaboração própria.

4 MULHERES NA SEGURANÇA: A PESQUISA

Figura 06 - Rosa Vermelha



Fonte: GUEDES, 2023

Até aqui, as duas principais perguntas teóricas da pesquisa foram respondidas: o que é ser mulher e o que é segurança. Agora, tendo em vista os arcabouços teóricos apresentados, será possível conduzir a discussão de como essas duas perguntas podem se tangenciar a partir da experiência prática das entrevistadas. Este capítulo organiza-se em três partes: a descrição da metodologia utilizada para desenvolvimento da pesquisa, o resultado das entrevistas com as oficiais de segurança e, por fim, o resultado da entrevista com um movimento feminista da Etiópia.

4.1 Metodologia

A pesquisa foi desenvolvida a partir da técnica metodológica de pesquisa qualitativa, tendo sido executada uma pesquisa exploratória. Nela, buscou-se responder e analisar os problemas elencados com a utilização de pesquisa bibliográfica – utilizada para desenvolvimento dos capítulos teóricos prévios, entrevistas semiestruturadas em profundidade e pesquisa de campo.

Estas pesquisas têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. (GIL, 2002, p. 41),

No total, foram realizadas dez entrevistas: nove entrevistas com mulheres oficiais de segurança atuando na capital da Etiópia, Adis Abeba, e uma entrevista com representantes de um movimento feminista nacional. As dez entrevistas foram conduzidas entre 23 de maio de 2023 e 12 de junho de 2023. O método de amostragem utilizado para seleção das nove entrevistadas foi o método de amostragem em bola de neve. A primeira entrevistada foi selecionada a partir de um contato da rede profissional da autora, e as demais foram selecionadas a partir de indicações da rede pessoal e profissional das próprias participantes. O número de entrevistas realizadas foi limitado pela temporalidade disponível para desenvolvimento da pesquisa e pela saturação dos dados recolhidos.

O tipo de amostragem nomeado como bola de neve é uma forma de amostra não probabilística, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acessados. (VINUTO, 2014).

A amostragem em bola de neve é utilizada principalmente para fins exploratórios e, segundo Vinuto (2014), é usualmente utilizada para ampliar a compreensão sobre um tema, sendo indicada para populações difíceis de serem acessadas e/ou quando a pesquisa trata de assuntos sensíveis ou problemáticos aos entrevistados. No caso, a pesquisa se enquadra nas duas perspectivas, pois o número de oficiais de segurança na Etiópia é pequeno e dificilmente estimado, e as perguntas desenvolvidas na pesquisa tratavam de assuntos culturalmente sensíveis. Por essa razão, essa foi a metodologia de amostragem selecionada para condução da pesquisa.

Foi necessária a contratação de uma intérprete e tradutora de inglês-amárico para o desenvolvimento das entrevistas, uma vez que a língua oficial da Etiópia é o amárico, língua não dominada pela pesquisadora. A tradutora foi selecionada levando em consideração seu gênero, entendendo ser fundamental que outra mulher compusesse a equipe, em virtude do caráter da temática pesquisada. Uma vez selecionada, duas reuniões foram conduzidas anteriormente ao início das entrevistas para apresentar os objetivos da pesquisa e dar direcionamentos para condução das conversas. A tradutora assinou um Termo de Confidencialidade (Apêndice A) para garantir o sigilo das entrevistas. As perguntas foram conduzidas pela pesquisadora em inglês, sendo interpretadas e traduzidas para amárico pela tradutora. Algumas entrevistadas preferiram conduzir a entrevista na língua inglesa, mesmo com dificuldade de se expressar, optando por utilizar a tradutora somente quando se tornava muito difícil explicar o que gostariam de dizer.

As entrevistas tiveram duração média de 45 minutos e foram gravadas com o consentimento das participantes por meio da assinatura de um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, desenvolvido em inglês e traduzido para amárico pela tradutora (todas as versões encontram-se no Apêndice B). Uma vez finalizadas, as entrevistas foram transcritas na íntegra e traduzidas do inglês para o português pela autora. Aqui faz-se necessário um importante apontamento: ainda que as transcrições utilizadas sejam fiéis ao áudio das entrevistas, elas passaram por um processo de tradução dupla, o que significa que, embora as ideias estejam preservadas – e foi um esforço da pesquisa preservá-las – não é possível construir uma análise específica das palavras ou expressões utilizadas, sendo necessário que a análise explore as ideias, e não o conteúdo literal das falas.

As entrevistas semiestruturadas em profundidade foram conduzidas a partir de um Roteiro de perguntas (Apêndice C). A construção do roteiro levou em conta a

discussão teórica dos dois primeiros capítulos, tendo sido dividido em cinco principais conjuntos de perguntas: (i) Perfil das entrevistadas; (ii) Experiência no campo da segurança e motivação; (iii) Desafios da carreira; (iv) Perfis na segurança e, por fim, (v) Discussão de gênero. Foi uma escolha metodológica da pesquisa conduzir a discussão de gênero em último lugar, dando a oportunidade das entrevistadas voluntariamente trazerem esse debate à tona, ou não.

A entrevista em profundidade é um recurso metodológico que busca, com base em teorias e pressupostos definidos pelo investigador, recolher respostas a partir da experiência subjetiva de uma fonte, selecionada por deter informações que se deseja conhecer. (DUARTE, 2006).

As entrevistas foram realizadas presencialmente em diferentes locais, a depender da disponibilidade e vontade das entrevistadas, buscando sempre construir um ambiente confortável e sigiloso. Algumas entrevistas foram conduzidas nos ambientes de trabalho das entrevistadas, em espaços privados, mas a grande maioria foi realizada em cafés, espaços de socialização típicos da Etiópia.

O perfil das entrevistadas encontra-se sintetizado no Quadro 11 abaixo. Levando em conta a metodologia de amostragem selecionada, não foi possível determinar que todas as variáveis pessoais fossem pluralmente representadas, como é o caso da religião, em que todas as entrevistadas fazem parte da Igreja Ortodoxa Etíope, com exceção de uma entrevistada que se disse protestante. No que toca à cidade de origem e respectiva região, é importante destacar que representa a etnia das entrevistadas. Nesse sentido, embora representantes do norte da Etiópia (região recentemente em guerra civil – Tigray) tenham sido identificadas, não se disponibilizaram a participar da pesquisa. O que é facilmente explicável pela insegurança ainda existente no país para todos os cidadãos e cidadãs desse grupo étnico.

Quadro 11 - Perfil das Oficiais de Segurança Entrevistadas

Código (Rosa Vermelha)	Instituição de trabalho	Faixa etária	Religião	Cidade de Origem	Região da Etiópia	Status Civil	Número de filhos	Grau de Escolaridade	Curso Superior	Tempo de trabalho no campo da segurança
RV01	Escola	20-30	Ortodoxa Etíope	Bale Gobbaa	Oromia	Divorciada	1	Ensino Superior	Administração	12 anos
RV02	Embaixada	20-30	Ortodoxa Etíope	Goja	Amhara	Casada	1	Ensino Superior	Administração	5 anos
RV03	Hotel A	20-30	Ortodoxa Etíope	Welega	Oromia	Solteira	0	Ensino Superior	Farmácia	3 meses
RV04	Hotel B	20-30	Ortodoxa Etíope	Bonga	Região das Nações, Nacionalidades e Povos do Sul	Solteira	0	Ensino Fundamental Completo	-	4 anos
RV05	Hotel C	30-40	Ortodoxa Etíope	Ambo	Oromia	Solteira	1	Ensino Fundamental Incompleto	-	13 anos
RV06	Hotel D	30-40	Ortodoxa Etíope	Adis Abeba	Oromia	Casada	0	Ensino Médio completo	-	4,5 anos
RV07	Hotel D	30-40	Ortodoxa Etíope	Adis Abeba	Oromia	Divorciada	0	Ensino Médio Completo	-	9 anos
RV08	Hotel D	30-40	Protestante	Hosaena	Região das Nações, Nacionalidades e Povos do Sul	Casada	1	Ensino Médio incompleto	-	3,5 anos
RV09	Hotel E	40-50	Ortodoxa Etíope	Adis Abeba	Oromia	Viúva	2	Ensino Médio completo	-	20 anos

Fonte: Elaboração própria.

Além das nove entrevistas conduzidas com oficiais de segurança, também foi realizada uma entrevista com representantes de um movimento feminista da Etiópia. O objetivo de incluir essa entrevista na pesquisa foi de trazer um debate adicional que incluísse a perspectiva de pessoas que trabalham diretamente com a discussão de gênero no país. O movimento, enquanto Organização Não Governamental, foi contactado pessoalmente pela autora e disponibilizou duas representantes para participar da pesquisa. A pedido das entrevistadas, o nome do movimento foi omitido. Para essa entrevista foi utilizado um roteiro de perguntas diferente (Apêndice D), e o mesmo Termo de Consentimento Livre e Esclarecido utilizado pelas demais entrevistadas. A entrevista foi conduzida a partir de quatro conjuntos de perguntas: (i) O movimento e o trabalho desenvolvido; (ii) Discussão teórica de gênero; (iii) Discussão de segurança e (iv) Discussão de gênero a nível pessoal. A entrevista foi conduzida em inglês, visto que as participantes apresentavam fluência na língua, e então gravada, transcrita e traduzida para o português, não tendo sido utilizado o serviço de tradução e interpretação.

Além das técnicas já apontadas, a pesquisa de campo também se desenvolveu a partir de observação direta não-estruturada. Segundo Filippo, Pimentel e Wainer (2011), no caso não-estruturado, a pesquisa tem um caráter mais exploratório e o pesquisador não sabe de antemão o que é relevante e está aberto a tudo o que percebe. A partir da inserção da autora durante um ano e seis meses na Etiópia, atuando como oficial de segurança na capital, utilizou-se de seus sentidos como forma de adquirir conhecimento sobre o objeto de pesquisa e adquirir conhecimento do ambiente e cultura para conseguir atribuir significado àquilo que observava.

4.2 As Rosas Vermelhas

As entrevistas serão apresentadas com base nos conjuntos de perguntas desenvolvido no roteiro e as respostas serão analisadas a partir da discussão teórica compreendida nos capítulos anteriores buscando entender como as vivências e trajetórias dessas mulheres podem contribuir na discussão das mulheres no campo da segurança.

4.2.1 Experiência no campo da Segurança e Motivação

O tempo de experiência das entrevistadas no campo da segurança varia de 20 anos (RV09) a 3 meses (RV03), o que significa haver entre elas duas grandes diferenças que precisam ser ressaltadas: em primeiro lugar, o contexto do país no momento em

que ingressaram na carreira, e, em segundo lugar, o tempo de exposição no campo. A Etiópia, há 20 anos, ainda se recuperava da grave crise econômica que ficou conhecida como o momento da “Grande Fome” na década de 1980. Nesse sentido, as mulheres que ingressaram na carreira da segurança nesse contexto vivenciaram um país diferente. Já o tempo de exposição corresponde ao número de experiências pelas quais essas mulheres foram expostas no campo da segurança, sejam essas experiências positivas ou negativas.

Eu comecei por questões de **sobrevivência**, não tinha nenhuma outra opção. Eu fui a uma agência de segurança privada e pedi um emprego. (RV04).

As mulheres entrevistadas apontam diferentes motivos para seu ingresso no campo, e esses motivos são simbólicos por demonstrar o que a profissão representa na vida de cada uma delas. É diferente estar em uma carreira por opção ou por necessidade, e essa diferença se desdobra na forma como enxergam o campo e como enxergam a si mesmas diante da sociedade.

Eu comecei a trabalhar com segurança porque **sou apaixonada pelo trabalho**. (RV02).

Eu amo o trabalho de segurança. Eu sempre quis estudar direito, sempre fui interessada em assuntos de direito, assuntos legais, mas **porque eu precisava apoiar a minha família, e eu me casei, eu não consegui fazer faculdade**. E acho que o trabalho de segurança era o mais próximo disso que eu consegui encontrar. (RV08).

A família tem um papel central na construção social da Etiópia, e especialmente na construção social das mulheres. Conforme apresentado no Capítulo 02, na Etiópia, a identidade feminina está ligada à família e à atividade como mãe, esposa e dona de casa. Nesse contexto, para que sejam capazes de se inserir no mercado de trabalho, as mulheres entrevistadas relataram a necessidade da aprovação familiar.

Minha família queria que eu continuasse trabalhando como assistente administrativa, mas eu realmente queria vir trabalhar aqui como segurança. **Tive que convencer minha família e meu marido** e eles acabaram concordando porque o salário é bom. Acho que aqui tenho mais chance de progredir. (RV02).

Trabalhar com segurança, ou até apenas trabalhar fora de casa, para algumas delas, acaba representando um rompimento ou afastamento da instituição social familiar quando não há apoio.

Não está tudo bem. Meu irmão não está feliz. Algumas vezes, para mim... (Entrevistada se emociona) É muito difícil... Eles não gostam. **Minha família queria que eu estudasse e trabalhasse com outra coisa. Mas eu gosto**. (RV07).

Embora a primeira exposição ao trabalho de segurança tenha representado diferentes vivências para cada uma das oficiais entrevistadas, é interessante destacar que é um trabalho que envolve força física e a imposição dela perante os outros. Além disso, envolveu para algumas delas um treinamento militar, sendo o treinamento um dos elementos que definem e constituem a rotulação paramilitar de um serviço de segurança.

Quando comecei a trabalhar como segurança no banco foi através de uma agência de segurança. No início, tive que passar por um treinamento. A agência me levou para um treinamento, treinamento militar, e foi muito difícil. Mas em comparação com o treinamento, o trabalho era muito fácil, era basicamente revistar mulheres. Não era nada comparado com o treinamento. **Foi um treinamento militar, tive que estar preparada fisicamente e muito alerta.** (RV02).

Cochran e Bromley (2003) discutem que funcionários adotam respostas subculturais específicas do trabalho às contingências que vivenciam em seus ambientes organizacionais e ocupacionais. Nesse sentido, é possível discutir que a imposição de força e autoridade, necessária no trabalho de segurança, tem um reflexo social e pessoal específico para essas mulheres. Isso porque o trabalho de segurança atribui poder e atribuir poder é empoderar. Se empoderar significa delegar autoridade, e o trabalho de segurança passa exatamente por essa delegação, o trabalho de segurança pode ser analisado enquanto um trabalho empoderador diante das circunstâncias. Dessa forma, essas mulheres, ao adentrarem o campo da segurança, passam por um processo social diferenciado, e oposto ao processo ao qual são submetidas na família e na religião. Diferente de subordinação, o trabalho de segurança exige imposição.

Eu costumava trabalhar como lavadeira em diferentes casas. Eu achei muito melhor trabalhar com segurança, **você se torna mais forte e mais motivada.** (RV04).

As atribuições diárias das entrevistadas passam centralmente pelo conceito de vigilância, ou seja, estão ligadas a uma perspectiva de segurança física e operacional.

Sou responsável por **prevenir** que incêndios aconteçam. Tenho que **patrulhar** todo o hotel. Também faço **revistas** na entrada do hotel, tanto manual quanto acompanhando a máquina de Raio X. (RV05).

Eu **revisto** as clientes mulheres e as nossas funcionárias mulheres. E também sempre que há algum equipamento entrando ou saindo do hotel, tem um papel que precisa ser assinado pela segurança. (RV09).

As atribuições se refletem no entendimento das oficiais sobre o que é segurança. Elas descrevem o conceito a partir de sua perspectiva de trabalho, cuja responsabilidade é garantir que a segurança de uma empresa e seus clientes exista e seja mantida. Ou

seja, seu objeto de referência ao descrever o conceito são seus clientes, pois partem do universo em que estão inseridas.

Para mim, é sobre manter as pessoas, as crianças, os pais, todos seguros e protegidos mesmo que tenha que dar a sua vida para isso. Porque você tem que garantir que todos estão protegidos e seguros. É um grande trabalho. **Você sacrifica você mesma em prol dos outros.** (RV01).

Diante desse universo, as oficiais assumem um lugar de responsabilidade e atrelam a segurança a uma obrigação pessoal. Não é algo analisado por elas como um conceito externo, ampliado, ou abstrato, mas sim um processo pessoal no qual estão primariamente envolvidas, o que faz com que esse conceito tome um contorno ativo e não passivo.

A vida é sua responsabilidade. Você tem que ser como uma câmera de 360 graus e ser capaz de captar qualquer coisa. Sua mente não descansa. Você quer ir ao banheiro? Não pode. Você tem que estar sempre alerta. Segurança significa... O sonho é destruído sem segurança, o sonho é destruído. A visão de uma empresa não existe sem segurança. Pode ser uma visão de dez anos, uma visão de vinte anos, mas essa visão não vai existir, não vai se sustentar se não estiver protegida, se não houver segurança. (RV05).

É ser responsável pelas outras pessoas e garantir que se sintam seguros e protegidos. Quando você é responsável pela segurança, você é responsável junto a Deus pela vida de todos. (RV08).

4.2.2 Desafios da Carreira

Na Etiópia, o trabalho de segurança pode ser compreendido a partir de dois conjuntos de características importantes: a subvalorização e a hegemonia masculina. No país, as oportunidades de trabalho são limitadas e restritas à capital. Uma construção social e econômica verificada é um número elevado de profissionais alocados para cada atividade de trabalho. Enquanto no Brasil uma atividade específica seria desenvolvida por um indivíduo, em Adis Abeba vê-se ao menos de cinco a dez pessoas desempenhando essa mesma função. E isso se reflete nos salários e nas percepções da sociedade em relação a determinados trabalhos. O que se aplica, especificamente, ao trabalho de segurança e à percepção da sociedade em relação aos oficiais de segurança privada, numerosos na capital. Vistos como “guardas”, esses profissionais recebem uma baixa remuneração e são considerados uma classe desvalorizada socialmente.

Na Etiópia segurança é visto como guarda. A reputação é muito ruim, isso faz com que as mulheres não queiram trabalhar com segurança. Por exemplo, para mim o salário pode ser bom, mas eu falo com a minha

família que trabalho como garçõnete, porque se eu falo que sou segurança, eles acham que sou guarda.

(Mas por que é ruim?)

Eles acham que é a mesma coisa que ser guarda. Para mim é bom, eu não me importo, mas na Etiópia, é algo subestimado. Para mim, é um **segredo**, sempre falo que sou garçõnete. Até meus amigos fazem piada do trabalho. Minha melhor amiga da época de escola hoje mora no Canadá, ela me perguntou o que eu faço hoje em dia e eu disse que trabalho com segurança e ela me disse que é um **trabalho de homem** e me perguntou o que tem de errado comigo. (RV07).

Aqui cabe uma explicação, pois trata-se de um contexto diferente do Brasil. Embora Adis Abeba encontre-se, hoje, em uma situação de segurança estável, os protocolos de segurança na cidade são muito diferentes de qualquer cidade brasileira, o que explica o grande número de contratados na indústria de segurança privada. A entrada em qualquer espaço público ou privado – hotéis, restaurantes, shoppings, parques – está sujeita a revista. Não se entra em nenhum desses espaços sem ser revistado manualmente e ter suas bagagens checadas através de uma máquina de Raio X ou revista manual. E esse é fundamentalmente o trabalho das entrevistadas, pois homens estão restritos a revistar outros homens, e só mulheres podem revistar mulheres. Nesse sentido, é importante lembrar que, no campo da segurança, a indústria de segurança privada acabou relegada a desempenhar atividades que não eram consideradas “real trabalho de polícia”, e o trabalho de revista é uma delas.

No que toca à hegemonia masculina, embora não seja uma realidade exclusiva do campo da segurança etíope, influencia a percepção social da profissão e de seus profissionais. Discutir gênero a partir de uma profissão predominantemente masculina envolve compreender que ela é formada majoritariamente por homens e que características socialmente tidas como masculinas são institucionalizadas, tal qual força e habilidade física.

Em primeiro lugar, o treinamento foi muito difícil, **especialmente tendo que competir com os homens**. É um treinamento esportivo e difícil e não queria ficar para trás então tinha que me esforçar muito. (RV01).

Um conjunto de desafios apresentado pelas oficiais entrevistadas está relacionado às características específicas da indústria de segurança privada. Uma das características definidoras dessa indústria é se adaptar às necessidades e exigências dos clientes – aqueles que os empregam – ao invés de um interesse público.

As regras das organizações são diferentes, e como as pessoas querem ser tratadas também é diferente. Se é um hotel, as pessoas são os

clientes, então você não quer expulsar as pessoas. Então você tem que se comprometer entre a regra e a personalidade das pessoas, mas é difícil. Por exemplo, no aeroporto, não existe a opção da pessoa dizer que não quer ser revistada. Mas como é um hotel, você tem que obedecer as regras mas balancear com a satisfação do cliente. Muitos clientes não querem ser tocados. Você tem que assegurar a segurança da empresa/organização, mas o cliente pode não estar disposto e pode ser que entre e reclame da revista. E aí você acaba recebendo uma reclamação do gerente de segurança. **Então você tem que conseguir equilibrar todas essas coisas: o gerente, a segurança e o cliente.** (RV05).

Outro conjunto de desafios se relaciona à dificuldade de balancear carreira e família. Como no país o espaço familiar é entendido como um espaço da mulher, as responsabilidades atrelada a esse núcleo também o são. Nesse contexto, para que sejam capazes de se inserir no mercado de trabalho, as mulheres entrevistadas relatam a necessidade de uma rede de apoio que as possibilite estar fora de casa.

Eu moro perto dos meus pais e eles me ajudam a olhar e cuidar da minha filha. Antes eu morava longe mas hoje moro perto dos meus pais. Sou separada do meu marido, e meus pais me ajudam. Minha filha está na escola, e a escola dela fica perto daqui, então vamos juntas todos os dias. Acordo às quatro da manhã, cozinho o lanche da minha filha, acordo ela às 05h da manhã e a preparo para a escola. Chego ao trabalho às 07h15. **Quero que minha filha seja forte e autossuficiente.** Saio de casa às 06h15. Moro em um condomínio, deixo minha filha na escola e venho direto para cá.

Eu só trabalho durante o dia, no turno diurno, então isso facilita muito a minha vida. Eu começo a trabalhar às 09h da manhã e saio às 17h, então é um horário tranquilo. **Eu tenho uma babá em casa, que olha o meu filho.** (RV02).

Hoje eu não trabalho mais no turno da noite, mas antes, eu **precisava deixar meus filhos com os vizinhos quando tinha que trabalhar.** (RV09).

Um desafio adicional associado ao trabalho de segurança é o turno da noite. O turno da noite foi uma questão colocada por todas as nove entrevistadas, por diferentes razões que serão apresentadas ao longo deste capítulo. Em um primeiro momento, o turno da noite surgiu como um desafio pela ausência da mulher no lar e respectivas questões de confiança no casamento, e também pela dificuldade de conciliar o trabalho noturno com o trabalho dentro de casa – a dupla jornada de trabalho.

A maioria das pessoas fica solteira por causa do turno da noite, então é muito difícil.

(Por que as pessoas ficam solteiras?)

Como o seu esposo vai confiar que você vai passar a noite fora? É uma questão de confiança. Mesmo que saiba que está trabalhando. (RV05).

É muito difícil com o turno da noite. Quando eu tenho que trabalhar durante a noite eu não trabalho durante o dia. Então eu tenho que cozinhar e limpar a casa, porque é muito caro ter uma ajudante em casa. **O meu maior desafio é a exaustão.** Meu marido não fica feliz quando eu tenho que trabalhar no turno da noite. As vezes é uma vez por mês, outras vezes é uma vez por semana. (RV08).

Para as entrevistadas, o impacto do trabalho é positivo por questões financeiras. O custo de vida na capital é alto e tem aumentado nos últimos anos como consequência da guerra civil. Nesse contexto, a inserção da mulher no mercado de trabalho aumentou por uma necessidade econômica das famílias, embora haja resistência social.

Ao meu redor todos estão muito felizes porque essa é uma instituição que **paga muito bem.** (RV01).

Antes os homens não queriam que as mulheres saíssem de casa para trabalhar, mas agora, **a vida está ficando cara** e eles querem que as mulheres trabalhem. Mas antes era diferente. Mas não na segurança, outros trabalhos. (RV05).

O trabalho na indústria da segurança privada não segue um conjunto de hierarquias, tal qual o trabalho militar e policial, o que significa não haver oportunidade concreta de progressão e/ou valorização dos profissionais.

Porque eu trabalho em uma agência, **não existe progressão.** Você é registrado como segurança, e é isso. (RV04).

No entanto, existe uma estrutura de progressão posta na capital em termos das instituições nas quais se pode trabalhar. Por sediar a União Africana e a Comissão Econômica das Nações Unidas para a África, Adis Abeba é uma cidade cosmopolita que abriga embaixadas, organizações internacionais e grandes complexos estudantis e hoteleiros. Diante desse cenário, o trabalho de mais baixa remuneração no campo da segurança reside no governo (polícia e exército), seguido pelos hotéis, escolas internacionais, embaixadas e organizações internacionais, respectivamente. O que significa haver uma possibilidade de progressão, mas que é limitada. Limita-se por dois fatores: necessidade de estudo (graduação) e conhecimento de línguas estrangeiras. Na realidade da Etiópia isso significa dizer que essas oportunidades estão limitadas àqueles com capacidade econômica para tal e, em sua maioria, homens.

Se você tiver experiência você pode ser supervisor, ou **pode ir para outros lugares**, para alguma embaixada ou organização internacional. **Se você estuda, você tem mais oportunidades.** (RV06).

Diante dessa explicação, é necessário trazer uma discussão importante. No país, as meninas têm seu espaço de socialização na infância restrito ao ambiente familiar, enquanto os meninos têm liberdade para socializar com outros meninos, sair de casa, estudar e conviver em outros espaços de socialização. Tomando como exemplo a alimentação dentro de casa, aos meninos são oferecidos os melhores pratos e as melhores partes dos alimentos, enquanto as meninas esperam sua vez, sendo as últimas. No contexto da educação, essa discrepância é ainda maior, pois a prioridade são os homens. Nesse sentido, cabe retomar a discussão do conceito de gênero, em que se argumentou como as relações de gênero são formas dinâmicas e historicamente mutáveis de obter e distribuir recursos sociais escassos, sendo a educação um desses recursos na Etiópia.

Se você estuda, pode ser que tenha mais chances. Mas **como sou uma mãe solteira, não posso me dar ao luxo de estudar.** (RV09).

4.2.3 Perfis na Segurança

O terceiro grupo de perguntas da entrevista teve por objetivo compreender qual o entendimento das oficiais no que toca às características e competências do trabalho de segurança. Embora competências e habilidades físicas tenham surgido em diferentes falas enquanto competências necessárias e valorizadas, uma competência foi central: a paciência.

A maioria dos seguranças aqui veio da polícia. O trabalho exige que saibamos dirigir. Temos que estar fisicamente aptas, fazer exercícios. Habilidades de direção. Se há qualquer incidente você tem que saber dirigir. Habilidades linguísticas para que seja capaz de se comunicar com todos. **Paciência** é muito importante. (RV01).

Paciência, trabalho duro, aptidão física... **Paciência é muito importante.** (RV08).

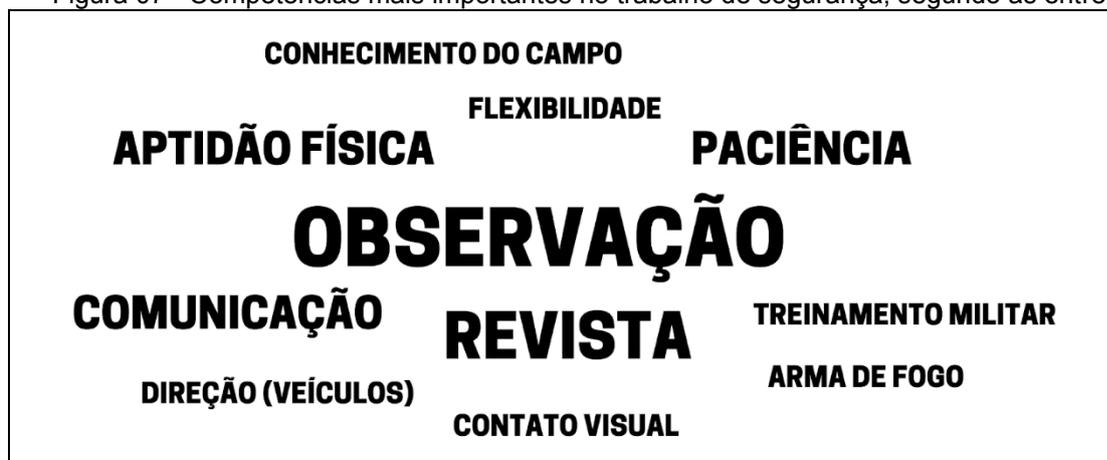
Conforme apresentado no capítulo anterior, as principais influências que moldam a concepção policial incluem a estrutura paramilitar, a ênfase na hierarquia, cadeia de comando, rotina e obediência a ordens. Nenhum desses elementos é trabalhado pelas entrevistadas, pois, embora haja elementos de trabalho semelhantes à polícia na indústria de segurança privada, não há uma estrutura hierárquica e uniforme, há contratados para funções determinadas. Nesse sentido, a paciência não é um elemento discutido em nenhuma bibliografia militar ou policial, e nem mesmo da segurança privada, mas é uma competência ressaltada por essas mulheres a partir das suas vivências e experiências no campo. Para além da paciência, a observação também foi uma competência central discutida por elas.

Você tem que ser muito **observador**, mas a maioria das pessoas pensa que isso pode não ser importante. (RV05).

Observação é muito importante. Você tem que conseguir observar com os seus olhos e se perceber alguma coisa errada, reportar. (RV09).

A Figura 07 abaixo apresenta, a partir de uma nuvem de palavras, as três principais competências citadas pelas oficiais como as mais importantes para o trabalho no campo da segurança.

Figura 07 - Competências mais importantes no trabalho de segurança, segundo as entrevistadas.



Fonte: Elaboração Própria

A discussão sobre liderança no campo da segurança envolveu duas possibilidades de interpretação e resposta, que partem de lugares diferentes. Primeiro, entender a liderança do ponto de vista do líder e, segundo, entender a liderança a partir da perspectiva do subordinado. As entrevistadas construíram suas interpretações, majoritariamente, sob a segunda perspectiva, descrevendo um bom líder como aquele que atende suas demandas enquanto oficiais de segurança.

Um bom líder deve **saber o que seu time precisa**. Por exemplo, estamos conversando sobre aumento de salário, precisamos que o líder **nos defenda e as nossas demandas e as acomode**. (RV01).

Em primeiro lugar tem que ser uma pessoa que **assegura o direito e as demandas dos seus subordinados**. Desde que ele defenda os meus direitos, ele pode me ordenar qualquer coisa. (RV05).

A discussão sobre a distribuição de oportunidades de progressão na carreira passou por dois conceitos de hierarquia de King (2005): hierarquia de habilidades e hierarquia de status. Sendo essas talvez as únicas hierarquias apropriadas pela indústria da segurança privada no caso analisado.

Dois fatores influenciam: **racismo e etnia**. Porque as pessoas buscam por pessoas da mesma etnia. Por exemplo, o governo anterior era Tigray,

então as pessoas de Tigray eram privilegiadas. [...] Etnicidade é um grande problema no país. **Nepotismo** também é um problema, as pessoas querem promover seus primos, tios e outros familiares. Por exemplo, foi meu pai que me ajudou a sair do meu posto no presídio. (RV01).

A **experiência** faz diferença, é o que as pessoas querem. Segundo talento, quem tem **talento**. **Esforço** também. Algumas vezes você não precisa só de experiência, mas também de esforço, talento e uma oportunidade. (RV06).

Ao discutir a hegemonia masculina no campo da segurança e o porquê de haver poucas mulheres atuando no campo, as entrevistadas apresentam, mais uma vez, a dificuldade imposta pelo turno da noite.

Na minha opinião o primeiro ponto é o turno da noite. A maioria das pessoas pensa que ao trabalhar na segurança você tem que trabalhar durante a noite, e isso com certeza desencoraja as mulheres. **A ideia de trabalhar, durante a noite, com outros homens, causa insegurança**, elas pensam que não vão estar seguras.

(Por que elas pensam isso?)

Quando você trabalha com homens durante a noite você não está protegida.

(E qual é o risco?)

Abuso, abuso sexual.

(De quem?)

Dos colegas e talvez de quem estiver do lado de fora. E é por isso que as mulheres não querem trabalhar com segurança. (RV02).

Mesmo trabalhando com segurança, mesmo treinadas, mesmo diante de uma condição de imposição de força, essas mulheres continuam sujeitas e expostas à violência. Não por agentes externos, mas por seus próprios colegas de profissão, sendo essa uma das razões pelas quais não desejam ingressar no campo. Essa insegurança é uma insegurança adicional, visto que a profissão naturalmente as expõe a riscos pela natureza do trabalho.

Em geral, não é conveniente para as mulheres por causa da família, dos filhos. **Se alguma coisa acontece com você, isso significa o fim da casa.** (RV05).

A maioria das entrevistadas acredita que as mulheres podem contribuir de maneira diferente que os homens no campo da segurança. As respostas mostram que as mulheres identificam determinadas características como características

predominantemente femininas. Sendo gênero uma relação de oposição, é importante entender como essas oficiais compreendem padrões de comportamento femininos diferente dos masculinos, e, no caso, comportamentos que contribuem para o desenvolvimento da profissão.

Hoje em dia as mulheres são até preferíveis no trabalho. As mulheres são **mais alertas** e revistam melhor. (RV04).

Sim. Porque as mulheres são **mais pacientes** que os homens. Somos mais **abertas, mais alertas**. A mulher é mãe, é irmã, ela é tudo e consegue entender a cultura. Mas os homens... os homens brigam sem discutir uma solução. E isso é muito importante na segurança. (RV05).

Mulheres são **mais responsáveis**. (RV08).

As acadêmicas feministas destacam a falta de responsabilidade da indústria de segurança privada em relação às suas funcionárias mulheres e isso foi verificado nas entrevistas a partir das relações com os colegas e com o próprio trabalho. As oficiais apontam que questões biológicas da mulher são desafios para desenvolvimento do trabalho.

É um trabalho difícil fisicamente. Por exemplo, temos que levantar os postes de amarração e são muito pesados. **Quando estou menstruada é muito difícil** e peço ajuda. Mas meus colegas homens dizem que se eu acho que sou igual e posso fazer o mesmo trabalho que eles tenho que conseguir fazer sozinha e não me ajudam. A sociedade em geral quer que as mulheres trabalhem dentro de um escritório como Assistentes Administrativas ou Secretárias. Mas nós somos iguais. **Quando você está grávida o trabalho não é confortável, é muito difícil**. (RV01).

Durante a menstruação é muito difícil ser segurança. Por três dias, é difícil porque não conseguimos ir ao banheiro para trocar de absorvente. Os homens ficam perguntando, onde você está indo? Por que precisa ficar saindo toda hora? (RV04).

Embora seja um risco a associação de mulheres com a paz, por reforçar hierarquias de gênero e falsas dicotomias, as oficiais entrevistadas marcam que a importância de haver mulheres trabalhando com segurança reside na paciência e no cuidado. Essas duas características, embora socialmente construídas no contexto de socialização da mulher, são importantes ao se pensar os objetivos primários da segurança. Não à toa, as entrevistadas alegam serem esses elementos as justificativas pelas quais a segurança necessita de mais profissionais mulheres.

Mulheres são **mais pacientes**. Mulheres não participam de brigas, é nossa natureza. Homens têm menos paciência. (RV01).

Nós mulheres, **nós pensamos nos nossos filhos, na nossa casa, então temos cuidado, muito cuidado.** Homens não pensam. (RV05).

4.2.4 Discussão de Gênero

Oyěwùmí alerta que, se quem investiga pressupor o gênero, as categorias de gênero serão encontradas, independentemente de existirem ou não. No entanto, as oficiais de segurança entrevistadas, não a autora, descreveram claros papéis de gênero existentes hoje na sociedade etíope. Mais do que a identificação desses papéis, essas mulheres são contrárias às atribuições colocadas de maneira diferenciada a homens e mulheres.

Quando eu engravidei, meu marido quis que eu ficasse em casa e cuidasse do nosso filho. Mas eu acho que eu tenho que trabalhar. E se alguma coisa acontecer com o meu marido? Não vai ter ninguém que possa sustentar a casa. **Então eu acho que nós dois temos que trabalhar e sustentar a nossa casa.** (RV02).

Homens e mulheres têm que fazer as mesmas coisas. Eu faço de tudo. Somos iguais. Às vezes alguém pode falar que uma mulher não pode fazer isso ou aquilo, mas eu faço qualquer coisa, e faço qualquer coisa que um homem faria. (RV06).

As pessoas acham que a mulher tem que ficar em casa e cuidar das atividades domésticas e o homem tem que sair e trabalhar. **Mas acho que temos o mesmo papel.** (RV07).

Gênero não é só sobre indivíduos, mas também sobre estruturas sociais e sistemas simbólicos. E esse sistema também foi analisado pelas entrevistadas enquanto um sistema que coloca as mulheres em posição de subordinação e inferioridade em relação aos homens no país.

A sociedade não nos enxerga de maneira igual, a começar pela família. Quando meninas e meninos são criados, eles não são tratados da mesma forma. É a nossa cultura, mulheres e meninas têm que trabalhar na cozinha enquanto os meninos vão estudar e brincar. (RV01).

A mulher é vista como menos que o homem. A não ser que a mulher seja muito forte e se prove, ela é vista como inferior ao homem. Homens não trabalham dentro de casa, eles acham que não é um trabalho deles e acaba sobrando tudo para a mulher. **Mulheres têm que ser fortes e provar que conseguem fazer até melhor que os homens.** (RV09).

Gênero também é um poderoso instrumento ideológico e, para que a subordinação seja eficiente, ela precisa parecer natural, ou seja, o que naturalmente/biologicamente caracteriza as mulheres precisa ser visto como uma fraqueza para que o instrumento ideológico tenha sucesso.

Homens são mais capazes porque têm mais força física. Nós mulheres damos à luz, o que nos deixa mais **fracas**. Além disso, temos que tomar

anticoncepcionais, que mexem com nossos **hormônios** e também nos deixam mais **fracas**. Homens são mais fortes fisicamente. Nós temos que abrir e fechar o portão, que é muito pesado. Quando estou **menstruada** faz com que a menstruação fique mais forte. (RV02).

Mas, enquanto instrumento ideológico, é uma ideia e, portanto, passível de questionamento, debate e mudança.

Tudo é primeiro dado aos meninos, tudo vai para os meninos. **Você tem que se esforçar para conseguir sair desse raciocínio.** (RV01).

Eu acho que está tudo **dentro da nossa cabeça**. Se você acredita que é igual, você consegue fazer qualquer coisa que os homens fazem. (RV09).

O sistema de gênero é um sistema hierárquico no qual as mulheres, ao ocuparem posições inferiores, estão sujeitas a violências, privações e discriminações em todos os âmbitos, seja pessoal ou profissional.

Quando você é separada do seu marido, as pessoas acreditam que ele pode se casar de novo e viver a vida dele, mas para mim que sou mulher, as pessoas pensam que eu **não posso me casar de novo.** (RV01).

Eu costumava trabalhar como doméstica na casa de uma família e quase fui **vítima de um abuso sexual**. Era um casal e um filho jovem. Um dia os pais saíram e eu fiquei sozinha em casa com ele. Eu estava na cozinha fervendo água e ele tentou me segurar à força, eu joguei a água fervendo na cara dele e saí correndo. Ele ficou uma semana no hospital por causa das queimaduras. (RV04).

As mulheres que trabalham com segurança estão inseridas em um contexto de dupla opressão, primeiro por serem mulheres e segundo por serem mulheres trabalhando com segurança. Embora ao longo da entrevista todas as mulheres tenham relatado situações de violência de gênero na vida profissional, ao serem perguntadas diretamente sobre essas violências, elas negaram ter vivido qualquer violência. Durante a conversa citam estupro, discriminação, assédio e outras situações, mas não leem e interpretam essas situações como situações de violência. Talvez por essas violências serem parte rotineira de suas vivências, não as enxerguem como um ato isolado. Ou talvez por não lerem essas situações e atos como violências.

No meu trabalho atual, **nós mulheres não conseguimos receber hora extra**. Os homens pegam todos os benefícios. (RV01).

Os seguranças homens **insistem em dormir com a gente**. Eles pedem e insistem, mas não é algo que eu faça. (RV04).

Uma vez me inscrevi em uma vaga de emprego, mas o chefe me pediu para **dormir com ele antes de me contratar**. Eu não aceitei e acabei em outro emprego que só pagava metade. (RV05).

A despeito das violências, dores, sofrimentos, traumas e desafios, todas as nove entrevistadas demonstraram orgulho e felicidade em ser mulher. Nenhuma delas trouxe ao menos um elemento negativo à discussão. Essa pode ser uma resposta genuína, que nasce do real sentimento delas em relação a seu gênero, como pode também ser mais uma camada de opressão social, que as leva a acreditar que mesmo vivendo todos esses desafios devem considerar como uma “benção” ser mulher. E essa segunda possibilidade calca-se na religião, extrapolando a razão e portanto tornando-se algo indiscutível e místico. Não importa o que aconteça, devem ser gratas e felizes por serem mulheres.

Sou feliz em ser mulher. Somos mães, nosso país é uma mulher, **somos um país**. Isso para mim é ser mulher. (RV03).

Estou feliz e **orgulhosa** de ser mulher. (RV04).

É um orgulho. **Sou mãe, sou irmã, sou um país**, somos melhores em resolução de problemas e em trazer novas ideias e soluções. Gerenciamos a casa. Nós criamos vida, criamos família, criamos o lar. É ser **forte**. Mesmo que não sejamos educadas, temos sabedoria, uma sabedoria natural.

(De onde vem essa sabedoria?)

Dos nossos problemas. Vivemos muitos problemas e temos que encontrar soluções. (RV05).

Eu sou uma mulher forte. Eu trabalho duro. **É força**. Você pode fazer o que quiser. (RV06).

É bom ser mulher. Ser mãe. **Ser força**. (RV07).

É uma benção e uma graça. **Nós conseguimos lidar com muita coisa**. (RV08).

Interessante destacar que as respostas evocam o conceito de força, o mesmo conceito que faz com que várias delas atribuam o trabalho de segurança a um trabalho mais adequado aos homens. É também o mesmo conceito que faz com que muitas discordem da definição ocidental de gênero. Quando falam de força, falam de dois significados distintos: primeiro de força física, facilmente entendida, mas, nesse segundo momento, falam de outra força, a força por elas atribuída à mulher, mais complexa e que pode ser relacionada à resistência e sobrevivência. Uma força que não é muscular e é adquirida através das experiências.

Depois de todas as discussões, a última pergunta da entrevista buscou apresentar o conceito ocidental de gênero e entender se as oficiais de segurança

concordavam ou não com essa conceituação. Aqui, o elemento religioso foi trazido com mais destaque pelas entrevistadas. Junto à família, a Igreja é um dos pilares da sociedade etíope, e seja na Igreja Ortodoxa, no Islamismo ou no Protestantismo Etíope, a mulher ocupa um lugar de subordinação por sua suposta criação diferenciada do homem, e as mulheres discutiram essa questão, seja em concordância ou discordância.

Em minha opinião, fomos todos criados iguais por Deus. Mesmo que a mulher tenha sido criada a partir da costela de Adão. **Somos iguais.** Mulheres podem comandar uma casa, o que é um trabalho muito difícil. É mais difícil do que trabalhar aqui. Muitos homens dão seus salários a suas esposas para gerenciarem a casa, mas tudo que envolve gerenciar essa casa é muito difícil. Criar os filhos também não é fácil. Nós não somos iguais, na verdade, somos melhores. Talvez fisicamente os homens tenham sido criados mais fortes, mas nós somos iguais. (RV01, parte da Igreja Ortodoxa Etíope).

Somos todos iguais, podemos liderar, podemos aprender. Mas **religiosamente homens são líderes**, essa é a única diferença. Mas tirando isso, podemos fazer as mesmas coisas. Primeiro Adão foi criado e Eva foi criada a partir de sua costela, homens vieram primeiro. Na Bíblia, é dado que as mulheres estão abaixo dos homens. Essa é a única diferença. Na vida cotidiana, somos iguais. (RV07, Protestante).

Apesar de nunca ter ouvido falar do que é feminismo e ter anunciado durante a entrevista em vários momentos que aquela era a primeira vez que pensava sobre o assunto, é muito interessante analisar a resposta da entrevistada RV09. Sua visão sobre o que é gênero não foi aprendida através de um livro, foi aprendida através de sua própria vivência. E, mesmo vivendo toda a vida na Etiópia e com pouca exposição ao ocidente, descreve gênero como descreveriam as feministas liberais.

Para mim é **criado**, está tudo na sua cabeça. Se você acreditar que consegue fazer algo, você é capaz de fazê-lo. Mas a nossa sociedade enxerga as mulheres como inferiores. Mas hoje em dia temos muitas líderes mulheres que estão fazendo um trabalho muito melhor que os homens, como a nossa presidenta. Na área doméstica, acho que algumas coisas são para as mulheres, por exemplo fazer Injera¹³. Mas no trabalho acho que é tudo igual. Mas se você pensar, hoje em dia muitos homens estão aprendendo a fazer Injera também. Em geral, se você se enxerga em algo, você consegue dar o seu melhor, está tudo na cabeça. Pela a minha experiência, **a vida me ensinou** que nós podemos fazer qualquer coisa, na verdade, nós podemos fazer melhor que os homens. (RV09).

Essa proximidade de resultado na descrição do conceito pode ser lida a partir de uma análise da própria Etiópia. Embora seja um país africano e nunca tenha sido

¹³ A Injera é um prato típico da culinária da Etiópia. É uma espécie de pão produzido a partir do teff, grão típico da região. O alimento acompanha praticamente todas as refeições etíopes, sendo usado como base para forrar o prato.

colonizada, a Etiópia tem dois pilares sociais semelhantes aos países ocidentais: a família nuclear e a Igreja Cristã. Existem diferenças nas estruturas e organizações, mas os processos de opressão à mulher são muito semelhantes. Essas discussões serão aprofundadas a partir da apresentação da entrevista realizada com o movimento feminista da Etiópia.

4.3 Discussão feminista na Etiópia

O movimento feminista que se disponibilizou a participar da pesquisa consiste em uma organização não governamental que trabalha no combate a violência de gênero na Etiópia há aproximadamente oito anos. Mais recentemente, a organização tem se esforçado para criar conexões entre diferentes associações de mulheres no país, em busca de construir um movimento nacional de equidade de gênero e participação feminina na política. Também recentemente, depois da guerra civil de 2020-2022, a organização tem desenvolvido ações de ativismo para publicizar o efeito da guerra na vida das mulheres etíopes.

Uma das maiores questões postas na construção da presente pesquisa reside em entender se faz ou não sentido discutir gênero, nos moldes ocidentais, na Etiópia. E, embora a resposta de uma organização não seja representativa de um todo, é uma validação importante por se tratar de um grupo que trabalha exclusivamente com a discussão de gênero no país.

Definitivamente faz sentido. Quando falamos sobre gênero, falamos sobre mulheres a partir de uma estrutura patriarcal de um país, o que nos exige prestar atenção nos desbalanços de poder inerentes à nossa sociedade e que fazem parte de um sistema. Nesse sentido é muito importante falar sobre. Mas também é verdade que em vários países africanos a discussão de gênero é imposta pelo Ocidente em realidades onde as crenças dos povos originários foram destruídas, e nessas realidades não posso dizer se se aplica ou não. Eu não tenho informações sobre muitas das regiões e partes da Etiópia, então esse também pode ser um terreno perigoso de se discutir. (Movimento feminista da Etiópia).

A Etiópia é um país com mais de 80 línguas e etnias diferentes e, embora a capital e algumas outras regiões tenham adotado um estilo de vida e construções sociais tais quais as apresentadas neste trabalho, é um país extremamente diverso. Nesse contexto, o movimento feminista chama atenção para outros formatos de construção social no país, onde a discussão ocidental de gênero muito provavelmente não faz sentido.

O norte da Etiópia também segue a tradição patriarcal, mas em algumas regiões de Oromia e nas regiões do Sul do país existem tradições diferentes. Por exemplo, existe uma tribo no interior onde as mulheres

formam uma conexão umas com as outras. Elas têm uma espécie de irmandade. Existe muito mais possibilidades na criação de vínculos, cuidado e suporte umas com as outras e a comunidade é construída a partir disso. As mulheres têm importantes papéis na governança da comunidade e trabalham a partir de conceitos de paz e reconciliação. Esse é um exemplo de uma tradição originária feminista. E eu tenho certeza que temos muitos outros exemplos mas não temos informações sobre. (Movimento feminista da Etiópia).

No que toca à divisão sexual do trabalho no país, mais especificamente na capital, as representantes reforçam o que foi discutido pela bibliografia e pelas entrevistadas, que o trabalho doméstico na Etiópia é um trabalho relegado exclusivamente às mulheres e relaciona-se à sua identidade perante a sociedade.

Fazer o trabalho doméstico é responsabilidade da mulher, e não saber fazê-lo prejudica a sua feminilidade. Se uma mulher não sabe fazer os trabalhos domésticos, é como se... Bom, existe uma palavra em amárico para isso, mas é basicamente entender que você bem que poderia ser um homem se não sabe, entende? Você tem que saber, existe essa expectativa. As pessoas mais velhas te perguntariam: por que alguém se casaria com você se você não sabe lavar roupas ou cozinhar? E claro, quando você está fazendo todas essas coisas você não está sendo paga. (Movimento feminista da Etiópia).

Analisando o processo de colonização da Etiópia e buscando compreender como a construção dos papéis de gênero de alguma forma se assemelham aos papéis de gênero do ocidente, o movimento elencou duas principais razões: a hierarquia de classes e a Igreja Cristã Ortodoxa Etíope.

A Etiópia sempre foi um país muito hierárquico onde havia a monarquia, a classe associada à monarquia, a classe média, a classe inferior e a classe abaixo da inferior. Dentro dessa estrutura a mulher sempre esteve abaixo de todas essas hierarquias. Mesmo que pertencesse à monarquia, estaria abaixo de todos os homens dentro daquele espaço. Então essa estrutura definitivamente existiu, mas um outro elemento é a religião Ortodoxa, liderada por homens, e onde a mulher é considerada inferior. Viemos de uma costela, então não temos muito a dizer, a não ser que queiramos ser expulsas do paraíso. Então esses dois elementos são definitivamente os os fatores: hierarquia de classes e religião. (Movimento feminista da Etiópia).

Em uma discussão específica sobre a religião, as representantes destacam um lugar de conflito no entre-lugar da discussão religiosa e de gênero no país. Um lugar de conflito, inclusive, para as próprias representantes, que disseram ter escolhido se distanciar da religião em função desses conflitos. Elas explicam que esse distanciamento é pessoal e interno, não externo, pois não existe no país a possibilidade de não frequentar os espaços religiosos, pois é parte constitutiva da sociedade.

A religião é uma identidade central para as pessoas no país. Não importa qual religião você faça parte, é um país extremamente religioso. (...) Ser

forçada a representar um papel subserviente baseado em crenças e tradições religiosas nos coloca em um lugar de conflito. Existem trabalhos sendo realizados pela sociedade civil onde líderes religiosos são convidados a discutir e entender algumas das características da violência de gênero, abuso doméstico, violência no casamento. Por exemplo, estupro conjugal é estupro, correto? (...) Mas é muito difícil levar esses tipos de ideias progressivas e proeminentes a instituições religiosas. Então ainda temos muito trabalho pela frente. (Movimento feminista da Etiópia).

Uma vez que a organização trabalha especificamente os efeitos da desigualdade de gênero no país, também buscou-se compreender quais seriam os principais desafios das mulheres na Etiópia a partir das perspectivas e trabalho desenvolvido pelo movimento.

Definitivamente a violência de gênero em todas as suas formas. Mas talvez também tenha muito do que podemos dizer a respeito da desigualdade econômica. (...) Mesmo que tenhamos algumas ações afirmativas para acesso à educação ou até à educação superior, em termos de ganhar a vida, a maioria das posições de trabalho inferiores é relegada às mulheres. A maioria dos trabalhos que não são dignos e economicamente compensáveis vão para as mulheres. Além disso existem várias questões legislativas como o estupro conjugal, ataques de ácido, e outras questões específicas que não estão no nosso Código Criminal quando falamos sobre violência de gênero. Acredito que essas são questões que ainda precisamos de políticas públicas. (Movimento feminista da Etiópia).

A despeito das atuais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no país, as representantes do movimento marcaram que há uma transformação social positiva. Segundo elas, no passado, o cenário de opressão e limitação da mulher era muito maior do que o que se apresenta hoje na sociedade.

No passado, digamos 100 anos atrás, as mulheres e meninas ficavam em casa e o seu papel era aprender a gerenciar uma casa e ser uma boa esposa. Hoje isso definitivamente é muito diferente e temos mais oportunidade de ir para a escola. Mas ainda há, especificamente no sistema educacional, uma performance inferior das meninas em relação aos meninos. Isso porque as meninas não têm as mesmas oportunidades. Há progresso, definitivamente, mas nós também não sabemos falar o quanto a guerra nos atrasou. Ainda há muitas pessoas que vivem nas vilas afastadas e quando as instituições vão às suas casas perguntam: Tem meninas aqui? Elas estão indo na escola? (...) Temos intervenções mas não é suficiente. Ainda temos casamento infantil apesar de esforços legislativos e políticas na área. É algo difícil de ser combatido porque ainda há uma percepção social de que é algo positivo, que o papel da menina é casar e servir a alguém. Então das divisões de tarefas domésticas dentro de casa, ao acesso à educação, às oportunidades iguais, ainda temos muitas lutas. (Movimento feminista da Etiópia).

É importante destacar que a desigualdade no acesso à educação constitui-se como um dos principais fatores para a dificuldade de progressão na carreira apresentada pelas oficiais de segurança entrevistadas, sendo também destacado pelo movimento enquanto um dos principais pontos de dificuldade no cenário recente da Etiópia.

Embora a pesquisa não tenha trabalhado o contexto da guerra no país especificamente, trata-se de uma discussão de segurança muito interessante e que merece ser mencionada, uma vez que o movimento tem realizado um trabalho de apoio e documentação da situação das mulheres no contexto pós-guerra. As representantes reforçaram como a guerra tem um efeito diferente para as mulheres em relação aos homens.

Visitando os campos de refugiados depois da guerra só vemos mulheres. Há homens, mas eles saem para trabalhar durante o dia, porque eles podem sair para trabalhar, podem fazer trabalhos manuais e esse é o trabalho mais comum. É um trabalho informal e esporádico, mas eles podem trabalhar. As mulheres poderiam fazer algum trabalho doméstico na casa de alguém mas não existe essa oportunidade em um campo de refugiados. A maioria delas ficou grávida já nos campos ou já tinham crianças, então têm que ficar com elas e cuidar delas. Elas foram deslocadas de suas casas e precisam sobreviver com uma cozinha improvisada e qualquer instrumento de limpeza que encontrarem. Elas tinham muito mais trabalho para fazer, muito mais do que os homens, dentro dos campos. E elas não tinham a mesma liberdade que os homens, especialmente para ganhar dinheiro. Elas não lutaram na guerra, mas suas crianças lutaram, e a maioria perdeu seus filhos. Elas não têm dinheiro para água ou para comida, não há eletricidade, mas elas têm que conseguir cuidar da família. (Movimento feminista da Etiópia).

Diante da discussão de segurança, buscou-se compreender como as representantes compreendiam a relevância da atuação das mulheres nesse campo, e a resposta, embora simples, é extremamente significativa. Não discutem um atributo específico ou uma característica social atribuída às mulheres, mas puramente as suas experiências e vivências. A importância da participação está em contribuir com um olhar diferente que foi atravessado por experiências diferentes e carrega prioridades e interpretações próprias.

Mulheres têm experiências diferentes que os homens e eu acredito que isso informa as decisões que vão tomar. Acredito que as mulheres consigam dar mais atenção a certas questões que afetam mais as mulheres do que os homens porque existe viés não só em pesquisa e dados, mas em tudo. Então nós temos que preencher essa lacuna tendo mais mulheres nesses espaços. (Movimento feminista da Etiópia).

Discutindo o contexto político atual do país, o movimento ressalta o fato de a Etiópia ter hoje, pela primeira vez em sua história, uma presidente mulher, a diplomata

Sahle-Work Zewde. No entanto, embora uma mulher ocupe esse lugar desde 2018, segundo elas, não houve um real empenho no desenvolvimento de políticas voltadas para as desigualdades de gênero existentes. Trabalhar e discutir a desigualdade de gênero não é uma tarefa fácil e não está diretamente relacionada a haver ou não mulheres ocupando espaços políticos, porque essas mulheres podem não necessariamente estarem inseridas nessa discussão e proposta.

Há alguns anos nós estávamos falando sobre progresso na construção da igualdade de gênero quando muitas mulheres foram nomeadas e sentaram-se no Parlamento. Mas depois percebemos que era muito superficial. Acho que nossas expectativas eram muito altas por ter uma presidente mulher, pensamos que teríamos mais mulheres ocupando cargos, mas agora isso tudo acabou. (...) Parece que tudo que foi instituído foi para gerar mídia e não políticas de equidade, e quando essas mulheres chegaram nesses lugares creio que entenderam que eram fantoches ou, talvez, era muito difícil estar nessa posição e fazer algo pelas mulheres (...) (Movimento feminista da Etiópia).

Até aqui os principais resultados das entrevistas foram apresentados e previamente discutidos, mas o próximo capítulo tem por objetivo apresentar as perspectivas e análises da autora frente às conclusões encontradas.

5 CONCLUSÃO

Em nome da tradição feminista, peço licença para conduzir a conclusão deste trabalho em primeira pessoa. A análise deste trabalho é desafiadora, pois me vejo diante de um processo de autorreferência epistemológica, uma vez que compartilho com meu objeto de pesquisa, as mulheres entrevistadas, muitas das questões que são discutidas. É impossível me distanciar porque mesmo havendo um oceano de distância entre meu lar e essas mulheres, elas poderiam ser minhas irmãs, tias, mães. Não pelo simples fato de serem mulheres, mas por compartilharem as mesmas dores. A dor da exaustão, a dor da solidão, a dor da incompreensão, a dor da força. Essas mulheres não são números ou códigos em um quadro, são histórias, são vidas, e analisá-las não é tarefa fácil. Fazer jus às suas lutas se tornou meu objetivo, e por isso o cuidado em humanizar ao máximo este trabalho.

Embora a pesquisa tenha sido iniciada enquanto uma pesquisa sobre segurança somente, minhas vivências como mulher ao me mudar para a Etiópia e trabalhar no campo foram tão inquietantes que essas inquietações se transformaram em perguntas e essas perguntas tomaram conta do processo, sendo necessário reavaliar a direção da pesquisa e reformular o trabalho. Segurança é um conceito generificado, características tidas socialmente como masculinas estão institucionalizadas no conceito. Ao dizer segurança, é fácil pensar no rosto de um homem, provavelmente uniformizado e carregando uma arma. Então ser mulher e ocupar esse espaço é desafiador, mas ao mesmo tempo, pode ser revolucionário.

Conforme explicou Harding (1995), o fato do gênero ser socialmente construído não o torna menos real, uma vez que as relações de gênero produzem efeitos materiais sobre os corpos, mentes e relações sociais como se fossem inteiramente um produto da natureza. Isso foi verificado nesta pesquisa pois, embora estejamos tratando de construções sociais e simbólicas, essas construções têm efeitos concretos, e eu acrescentaria, cruéis, aos corpos das mulheres.

Quando era criança, minha mãe sempre falava que na próxima vida gostaria de nascer homem. A princípio eu não entendia e achava curioso, mas infelizmente logo compreendi todas as questões imbuídas na rotineira constatação da minha infância. Comecei a estudar sobre o feminismo na adolescência e, desde então, tornou-se parte da minha identidade. Ao chegar na Etiópia e iniciar a minha pesquisa, carreguei comigo esse olhar e todas as minhas ideias e concepções, pois por maior esforço que se possa fazer, enxergamos a realidade a partir da nossa própria lente interpretativa. Nesse

sentido, foi um esforço da pesquisa estudar e referenciar autoras africanas e, especificamente etíopes, para que houvesse um paralelo entre a discussão de gênero ocidental e as críticas africanas a essa discussão.

Oyèrónkè Oyěwùmí talvez tenha sido a principal autora utilizada a provocar um contraponto entre a visão ocidental e a visão africana de gênero e, mais especificamente, do ser mulher. Para a autora, transportar a discussão de gênero ocidental para realidades africanas pode ocasionar em distorções e mistificações, no entanto, defendendo a possibilidade de fazer isso no caso da Etiópia, mais especificamente em sua capital, Adis Abeba. Isso porque um dos principais elementos discutidos pela autora, a família nuclear com uma unidade conjugal central, é parte constitutiva dessa sociedade. Indo um pouco além, questiono se dizer que essa estrutura é uma estrutura euro-ocidental não seria desconsiderar que existem realidades, fora do ocidente e anteriores à civilização ocidental, que já carregavam essa estrutura e se isso não seria desconsiderar toda a existência de um conjunto de culturas, como é o caso da cultura etíope, por exemplo. A África são muitas Áfricas, e se a Etiópia já representa uma miríade de mais de 80 vozes, é complexo e desafiador resumir a identidade de um continente. Entendo a oposição, e a necessidade dela, mas coloco essa discussão como defesa do debate no contexto desta pesquisa. Burgess (2013), Kassa (2015), Gazeta e Van Engen (2017), Bimer e Alenemeh (2018), Alemayehu (2018) e Setaweet (2020) foram autoras e autores utilizados na pesquisa que discutem os papéis de gênero associados às mulheres na Etiópia, demonstrando e exemplificando a clara divisão de papéis sociais.

Ademais, embora a Etiópia esteja inserida em uma lógica cultural diferente do Ocidente, ela está calcada numa religião, a Igreja Cristã Ortodoxa Etíope, que tem a mesma origem da Igreja Católica Romana. Nesse sentido, pode-se discutir que, por mais distante culturalmente que esteja a Etiópia, sua organização social segue, em boa medida, uma interpretação patriarcal e religiosa semelhante no que diz respeito ao papel da mulher. Do ponto de vista religioso, não foi uma nova visão trazida pelo colonizador à Etiópia, mas sim, um ponto de origem histórica comum entre ambos esses universos. As duas igrejas compartilham a crença no nascimento da humanidade a partir de Adão e Eva, sendo a mulher constituída a partir da costela de Adão. Em algumas interpretações, incluindo a Ortodoxa Etíope, a mulher é então considerada primariamente e naturalmente secundária.

Dessa forma, a ideia de papéis de gênero diferenciados não foi imposta pelo Ocidente, mas também entende-se que, com a abertura econômica da Etiópia, a influência do Ocidente retroalimentou e validou essas diferenças e desigualdades de gênero no país, conforme aponta Abye (2016). A discussão explícita e teórica de gênero ainda é nova, e ainda é preciso que mais mulheres deem voz às discussões específicas do país. Isso requer cuidado, pois algumas discussões traçadas no Ocidente ainda são impossíveis de serem feitas na Etiópia, como é o caso dos diferentes gêneros, uma vez que qualquer manifestação diferente da cis-heterossexualidade é um crime no país.

Ainda assim, mesmo sem nunca terem ouvido falar de papéis de gênero ou feminismo, muitas das mulheres etíopes, assim como as minhas entrevistadas, discutem abertamente igualdade e libertação. Essa discussão é, ou deveria ser, muito maior do que uma discussão teórico-acadêmica, restrita a espaços elitistas de debate. Muitas vezes as acadêmicas ocidentais constroem um imaginário africano de vítimas mudas e inconscientes de seu contexto. No caso da Etiópia, essas mulheres não estão alheias à luta feminista, ou ignorantes a ela, elas só não têm a oportunidade de se fazerem ouvidas pelo mundo acadêmico. Elas estão construindo agora seu espaço na academia. Ainda lutam pelo acesso à educação, pelo acesso à alimentação, pela valorização de suas vozes, vivências e capacidades. Essas mulheres lutam por seus direitos básicos, mas reforço, não significa que não tenham conhecimento de suas lutas porque sabem descrever e reconhecer com maestria as opressões que sofrem, por mais que algumas vezes não as enquadrem como enquadraria uma teórica de gênero.

Confesso que, ao perguntar às minhas entrevistadas o que entendiam por ser mulher, após ouvir suas histórias, esperava minimamente revolta, por carregá-la em mim mesma. No entanto, as respostas positivas foram generalizadas. Permaneço incrédula com tamanha positividade pela minha visão e interpretação de suas histórias, que entendo ser pessoal. Para estarem onde estão, essas mulheres romperam com sua família, com o casamento, algumas com a igreja, tudo isso para que pudessem ter independência financeira. Me pergunto se deveria ser esse o preço a se pagar pela independência. E digo independência porque não é possível discutir liberdade nesse contexto.

Nesse debate retomo uma palavra recorrente nas entrevistas: “força”. A força foi citada como uma fraqueza e vantagem ao mesmo tempo, com significados diferentes. Todas as vezes que as mulheres se referiam ao seu corpo e aos processos naturais e biológicos que dele derivam, como a gravidez, parto e menstruação, relacionavam à

fraqueza. Mas essa mesma gravidez e parto levaram à maternidade, que foi o significado de força para muitas delas. Vê-se um paradoxo, porque enquanto a sociedade patriarcal prega a fraqueza da mulher perante a sociedade, elas próprias enxergam sua força. Entendo que em muitas falas essas mulheres reproduzem discursos, e se contradizem porque o que sentem é diferente do que escutam. E essa, na minha opinião, é uma das belezas de estudar gênero, é compreender que o que existe e está posto pode não ser real.

A discussão de segurança é um pouco mais difícil, pela sua amplitude e versatilidade. Durante as entrevistas, em um primeiro momento, considerei limitado o entendimento do conceito de segurança pelas entrevistadas, restrito. Mas em uma segunda análise, ele pode ser muito mais profundo do que se imagina e muito mais importante que outros conceitos complexos ou ampliados. Quando se discute segurança física e concreta como a segurança com a qual essas mulheres trabalham, discute-se a segurança a nível individual, tangível. Diante dessa tangibilidade, as entrevistadas trabalham o conceito de segurança a partir da perspectiva da responsabilidade. Quão interessante e revolucionário seria se as mesas de debate na segurança nacional e internacional sentissem o mesmo nível de responsabilidade pela segurança dos indivíduos quanto as minhas entrevistadas. Discutir e entender a segurança como algo distante é uma estratégia calculada, porque não gera responsabilização nem identificação. Nesse sentido, faço coro às discussões feministas que questionam o próprio conceito de segurança.

Kedida (2020), Demissie e Tassew (2021) foram utilizadas para trazer materialidade a discussão de gênero nas instituições de segurança do país e demonstram os desafios das mulheres nestes espaços. Chamo atenção, diante de vários elementos citados, para o processo de terem de provar a si mesmas, por ser algo compartilhado na minha própria trajetória profissional. Embora compartilhe trajetórias acadêmicas e profissionais semelhantes a colegas homens, pelo meu gênero, e pela condição do campo de segurança, é “esperado” que eu não seja capaz de performar tal qual meus colegas. E nesse sentido, cada ação passa por um processo de escrutínio diferente, o que faz com que a avaliação do trabalho das mulheres seja diferente da avaliação do trabalho dos homens em função única e exclusivamente do gênero. Essa avaliação diferente passa pelo entendimento de que há características necessárias no trabalho de segurança que estão aliadas ao ser homem, não por haver uma característica concreta, física ou intelectual, mas por operar no imaginário social. As

mulheres entrevistadas, por exemplo, trabalham com uma segurança de vigília, não há uma diferença entre os corpos que justifique a segregação apresentada.

Nesse sentido, com relação à indústria de segurança privada, entende-se que reside num entre-lugar cultural e institucional muito interessante. Não é militar, não é policial, não é necessário um treinamento específico e ainda assim algumas oficiais passaram por treinamento militar. Mas um ponto em comum, que já foi citado no capítulo anterior, é a característica de empoderamento produzida pelo desempenho da função de segurança. Trata-se de uma balança curiosa, pois, embora o trabalho de segurança leve as mulheres a uma posição masculina e militarizada onde enfrentam um contexto opressivo, esse mesmo contexto lhes confere autoridade diferenciada de outras funções e as coloca numa esfera de relativo poder. Essa esfera de relativo poder possibilita a essas mulheres se colocarem de maneira diferenciada diante da sociedade e interpretarem de novas maneiras o mundo ao seu redor. No caso da segurança privada, elas têm acesso a esse processo enquanto são expostas a um risco muito menor do que se trabalhassem no exército ou na polícia, o que enxergo como algo positivo.

A abordagem de segurança feminista busca analisar como fundamentos de gênero podem contribuir na discussão de segurança, e os resultados dessa pesquisa podem reforçar essa proposta. Isso porque as mulheres, em função de seu processo de socialização, levam ao debate de segurança pontos fundamentais que muitas vezes não são construídos no âmbito da socialização masculina, como por exemplo, o conceito de paciência. “Mulheres não vão ao embate”, essa foi a fala de uma das oficiais, e me fez pensar, não deveria ser esse o objetivo da segurança? Evitar o embate? Na teoria ninguém discordaria, mas o contexto atual da segurança local, nacional e internacional diz o contrário. E isso pode estar diretamente relacionado à realidade dos tomadores de decisão, que são majoritariamente homens. Pode ser uma constatação simples, mas essa capacidade de resolução de problemas não combativa é fundamental na discussão de segurança.

No entanto, a discussão da importância da mulher no campo da segurança pode levar a um inevitável paradoxo. Com a ideologia de gênero hoje vigente, que reforça uma dicotomia entre características masculinas e femininas, tem-se um contexto social onde as mulheres são socializadas para serem mais pacíficas e cooperativas. O que não significa que elas sejam naturalmente mais pacíficas e cooperativas. No entanto, essas características, pelas quais foram socializadas, as tornam mais adequadas a discutir cenários de segurança. Reforço que não é sobre ser homem ou ser mulher, pois

discutiu-se ao longo de todo esse trabalho como gênero é um construto social, mas seus efeitos precisam ser levados em consideração, e a aptidão da mulher diante dessa discussão não pode ser ignorada.

O movimento feminista da Etiópia também trouxe uma discussão importante e relativamente simples ao defender a necessidade de inserção das mulheres no contexto de segurança pela questão da diversidade. Ocupando espaços de segurança, as mulheres levam ao debate olhares e preocupações diferentes dos homens por terem sido expostas a um diferente processo de socialização. Elementos como o cuidado e preocupação com a família, embora possam ter características opressoras no espaço familiar, no espaço do trabalho, tornam-se um cuidado pela vida, que é um elemento indissociável da construção da segurança. Mais do que isso, tem o potencial de se tornar um conceito menos segregativo e mais inclusivo.

Essa pesquisa construiu uma análise a partir de uma pequena amostra de mulheres na capital de Adis Abeba e não há uma conclusão central como resultado deste trabalho, mas sim, o desenvolvimento de diferentes discussões. As mulheres que participaram da pesquisa expuseram suas vidas e, mesmo apresentando trajetórias e construções sociais diferentes – incluindo religião, etnia, capital social e estrutura familiar – compartilham um entendimento do que é gênero e do que é ser mulher. A entrada dessas mulheres no campo da segurança se deu por motivos diversos, mas um efeito comum do trabalho e da inserção nesse meio se fez notar pelas respostas e sentimentos expressados. Conforme discutido anteriormente, essas mulheres compartilham os mesmos desafios, não só entre si, mas desafios que circunscrevem as experiências de mulheres em outras partes do mundo, como o Brasil. Independentemente de estarem localizadas em outro universo cultural, as opressões sofridas por elas são similares e as suas respostas se refletem nisso. Essas vivências que estão construídas, muitas delas, na dor, reescreveram-se em luta, e a segurança por seus olhos é uma segurança observadora e paciente. Uma das entrevistadas disse haver uma natureza sábia que deriva da mulher e, perguntada sobre isso, descreve que essa sabedoria vem dos problemas aos quais são submetidas ao longo de suas vidas. Nesse sentido, entendo que as mulheres, por terem sido expostas a uma construção social específica, acabam carregando uma socialização pela qual o campo da segurança só pode se beneficiar.

Como consideração final, deixo meu protesto e avaliação de não haver nenhum benefício em ser mulher na construção ideológica hoje existente. Pelo contrário, nossos corpos não nos pertencem, nossas vontades e escolhas são constantemente

questionadas e nossas ações são vigiadas e avaliadas. Mesmo diante de tudo isso, as mulheres sustentam famílias, criam novas gerações, muitas vezes sozinhas e carregam legados invisibilizados. No Brasil, nossos sobrenomes são os sobrenomes dos nossos pais e os sobrenomes de nossas mulheres se perderam nas árvores genealógicas. São muitos os simbolismos que nos colocam nas sombras. Mas eu fiz desse trabalho o meu alento e prometi a mim mesma nunca mais ser invisibilizada. Hoje, entendo e defendo que os processos de segurança a nível local, nacional e internacional só serão transformados quando mulheres, a partir de suas vivências e sofrimentos, ocuparem as posições de liderança e poder historicamente ocupadas por homens. Eu me sensibilizo pelo que conheço, sensibilizo-me pelo que me toca. E só dou prioridade àquilo que me atravessa. Na minha língua materna, o português, força é um substantivo feminino e eu espero que no futuro, ao pensar em segurança, minhas filhas logo pensem no rosto de uma mulher.

*Tudo que bate é tambor
Todo tambor vem de lá
Se o coração é o senhor, tudo é África
Pois em prática, essa tática, matemática falou
Enquanto a terra não for livre, eu também não sou*

Emicida

REFERÊNCIAS

ABYE, Tigest. **Life story narratives of Ethiopian women activists: the journey to feminist activism**. 2016. 351 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciências Sociais, Peace Studies and International Development, University Of Bradford, Bradford, 2016. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10454/15864>. Acesso em: 04 fev. 2023.

ACKER, Joan. Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. **Gender and Society**, Estocolmo, v. 4, ed. 2, p. 139-158, Junho 1990. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/189609?origin=JSTOR-pdf>. Acesso em: 2 abr. 2023.

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Pólen, 2019. 152 p. (Feminismos Plurais). Coordenação de Djamila Ribeiro.

ALEMAYEHU, Samrawit. **The Setawee Way: an articulation of ethiopian feminism**. 2018. 98 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Social And Behavioral Sciences, African American Studies, Syracuse University, Siracusa, 2018. Disponível em: <https://surface.syr.edu/thesis/196>. Acesso em: 04 fev. 2023.

BALLESTRIN, Luciana. América Latina e o giro decolonial. **Revista Brasileira de Ciência Política**, Brasília, v. 1, n. 11, p. 89-117, ago. 2013.

BAYU, Eyayu Kasseye. A comparative analysis on the perspectives of African Feminism Vs Western Feminism: philosophical debate with their criticism and its implication for women's rights in ethiopia context. **International Journal Of Sociology And Anthropology**, [S.L.], v. 11, n. 4, p. 54-58, set. 2019.

BIMER, Eyayu Enyew; ALEMENEH, Getaneh Mihrete. Liberal feminism: assessing its compatibility and applicability in ethiopia context. **International Journal of Sociology And Anthropology**, [S.L.], v. 10, n. 6, p. 59-64, 30 set. 2018. Academic Journals. <http://dx.doi.org/10.5897/ijsa2018.0769>.

BOAHEN, A. Adu (ed.). **General History of Africa: Africa Under Colonial Domination 1880-1935**. 6. ed. Berkeley: Organização das Nações Unidas Para a Educação, a Ciência e a Cultura - UNESCO, 1985. 889 p.

BORDUA , David; REISS JR., Albert. Command, Control, and Charisma: Reflections on Police Bureaucracy. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 72, ed. 1, p. 68-76, Julho 1966. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2775760?origin=JSTOR-pdf>. Acesso em: 4 abr. 2023.

BURGESS, Gemma (2013). A Hidden History: Women's Activism in Ethiopia. *Journal of International Women's Studies*, 14(3), 96-107. Disponível em: <http://vc.bridgew.edu/jiws/vol14/iss3/7>. Acesso em: 31 jan. 2023.

BUTLER, Judith. **Bodies that matter**. Nova York: Routledge, 1993. 288 p.

BUTLER, Judith. **Undoing gender**. Nova York: Routledge, 2004. 284 p.

BUZAN, Barry; WAEVER, Ole; WILDE, Jaap de. **Security: a new framework for analysis**. Londres: Lynne Rienner Publishers, 1998. 237 p.

CHAN, Janet. CHANGING POLICE CULTURE. **The British Journal of Criminology, Oxford**, v. 36, ed. 1, p. 109-134, Inverno 1996. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/23638057>. Acesso em: 7 abr. 2023.

COCHRAN, John K.; BROMLEY, Max L. Myth (?) of the Police Subculture. **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, Tampa, v. 26, ed. 1, p. 88-117, 2003.

COLLINS, Patricia Hill; CHEPP, Valerie. Intersectionality. In: WAYLEN, Georgina *et al* (ed.). **The Oxford Handbook of Gender and Politics**. Oxford: Oxford University Press, 2013. p. 86-119.

CONNELL, Raewyn. **Gender: in World Perspective**. 2. ed. Cambridge: Polity Press, 2009. 190 p.

COOKE-REYNOLDS, Melissa; ZUKEWICH, Nancy. The feminization of work. **Canadian Social Trends**, Ottawa, v. 008, n. 11, p. 24-29, abr. 2004. Trimestral. Statistics Canada. Disponível em: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2003004/article/6806-eng.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2023.

COWPER, Thomas J. The Myth of the "Military Model" of Leadership in Law Enforcement. **Police Quarterly**, [s. l.], v. 3, ed. 3, p. 228-246, Setembro 2000. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1098611100003003001>. Acesso em: 8 abr. 2023.

CRANK, John P. Watchman and Community: Myth and Institutionalization in Policing. **Law & Society Review**, Nova Jersey, v. 28, ed. 2, p. 325-352, 1994. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3054149>. Acesso em: 6 abr. 2023.

DARARTU, Genzebe O.; TULU, Ejegayehu K.; ABEBE, Mengistu Derartu H.. Gender equality and women's empowerment endeavours in least developed countries to achieve MDGs. **African Journal of Gender and Women Studies**, Addis Ababa, v. 015, n. 001, p. 01-16, jan. 2016. Disponível em: <https://www.internationalscholarsjournals.com/articles/the-gender-equality-and-womens-empowerment-endeavors-in-least-developed-countries-to-achieve-mdgs.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

DEMISSIE, Sewmehon; TASSEW, Tigist. Challenges and Coping Strategies of Female Detectives in Bahir Dar City Administration, Amhara Region, Ethiopia. **The Ethiopian Journal Of Social Sciences**, Addis Ababa, v. 7, n. 2, p. 27-55, dez. 2021. Disponível em: <https://journals.bdu.edu.et/index.php/ejss/article/view/741/694>. Acesso em: 28 mar. 2023.

DUARTE, Jorge. Entrevista em Profundidade. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio (org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ECKERT, Penelope; MCCONNELL-GINET, Sally. **Language and Gender**. 2. ed. Cambridge: Cambridge University Press, 2003. 334 p.

EICHLER, Maya (ed.). **Gender and Private Security in Global Politics**. Oxford: Oxford University Press, 2015. 355 p

ELSHTAIN, Jean Bethke. **Women and War**. Chicago: University of Chicago Press, 1995. 303 p.

ETIÓPIA. **Constituição da República Federal Democrática da Etiópia**. Etiópia, 1994. Disponível em: https://www.constituteproject.org/constitution/Ethiopia_1994.pdf. Acesso em: 04 fev. 2023.

ETIÓPIA. Federal Democratic Republic of Ethiopia Population Census Commission. **Summary and Statistical Report of the 2007 Population and Housing Census: population size by age and sex**. Addis Ababa: United Nations Population Fund (UNFPA), 2008. 113 p. Disponível em: https://www.ethiopianreview.com/pdf/001/Cen2007_firstdraft%281%29.pdf. Acesso em: 12 nov. 2022.

FERGUSON, Lucy. Gender, Work, and the Sexual Division of Labor. **The Oxford Handbook Of Gender And Politics**, [S.L.], p. 337-362, 1 ago. 2013. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199751457.013.0013>.

FILIPPO, Denise; PIMENTEL, Mariano; WAINER, Jacques. Metodologia de pesquisa científica em sistemas colaborativos. In: PIMENTEL, Mariano; FUKS, Hugo (org.). **Sistemas Colaborativos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Cap. 23. p. 379-404. Disponível em: <https://sistemascolaborativos.uniriotec.br/wp-content/uploads/sites/18/2019/06/SC-cap23-metodologia.pdf>. Acesso em: 11 maio 2023.

FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2022**: Insight Report. Genebra: Fórum Económico Mundial, 2022. 374 p. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>. Acesso em: 01 jul. 2023.

FÓRUM ECONÓMICO MUNDIAL. **Global Gender Gap Report 2023**: Insight Report. Genebra: Fórum Económico Mundial, 2023. 382 p. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2023/>. Acesso em: 01 jul. 2023.

FUNDO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A SEGURANÇA HUMANA - UNTFHS (Nova York). Organização das Nações Unidas. **Human Security Handbook: an integrated approach for the realization of the sustainable development goals and the priority areas of the international community and the United nations system**. Nova York: Human Security Unit, 2016. 47 p. Disponível em: <https://www.un.org/humansecurity/wp-content/uploads/2017/10/h2.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. 176 p. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 25 maio 2023.

GOMES, Alessandro Martins. Menelik II e Hailé Selassié I: a luta etíope pela conservação da independência. **Identidade!**, São Leopoldo, v. 22, n. 2, p. 209-225,

dez. 2017. Disponível em:

<http://periodicos.est.edu.br/index.php/identidade/article/view/3001>. Acesso em: 15 nov. 2022.

GOMES, Camilla de Magalhães. Gênero como categoria de análise decolonial. **Civitas – Revista de Ciências Sociais**, [S.L.], v. 18, n. 1, p. 65, 13 abr. 2018. EDIPUCRS. <http://dx.doi.org/10.15448/1984-7289.2018.1.28209>.

GUDETA, Konjit Hailu; VAN ENGEN, Marloes L.. Work-life boundary management styles of women entrepreneurs in Ethiopia – “choice” or imposition? **Journal Of Small Business And Enterprise Development**, [S.L.], v. 25, n. 3, p. 368-386, 4 dez. 2017. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/jsbed-02-2017-0073>.

GUEDES, Sarah. 2023. Ilustrações desenvolvidas pela artista exclusivamente para a Dissertação “Mulheres na Segurança além da Sociedade Ocidental: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia” de Déborah Carvalho Guedes. Disponível em: <https://sarahguedes.com/>. Acesso em: 31. jul. 2023.

HALL, Stuart. O Ocidente e o resto: discurso e poder. **Projeto História**, São Paulo, n. 56, p. 314-361, maio 2016. Tradução Carla D’Elia. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/revph/article/view/30023/20834>. Acesso em: 07 jun. 2023.

HARDING, Sandra. Just add women and stir? In: Gender Working Group (Nova York). United Nations Commission on Science and Technology Development. **Missing links: gender equity in science and technology for development**. Nova York: UNIFEM (United Nations Development Fund For Women), 1995. P. 296-307.

HAYS, Kraig L.; REGOLI, Robert M.; HEWITT, John D. Police Chiefs, Anomia, and Leadership. **Police Quarterly**, [s. l.], v. 10, ed. 1, p. 3-22, 23 jul. 2009. Disponível em: <http://pqx.sagepub.com/cgi/content/abstract/10/1/3>. Acesso em: 4 abr. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Atualidade da Divisão Sexual e Centralidade do Trabalho das Mulheres. **Revista de Ciências Sociais – Política & Trabalho**, [S.L.], n. 53, p. 22-34, 23 mar. 2021. Disponível em: Portal de Periódicos UFPB. <http://dx.doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2020v1n53.50869>. Acesso em: 05 fev. 2023.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, [S.L.], v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-15742007000300005>.

HOUGH, Peter *et al* (ed.). **International Security Studies: theory and practice**. Oxford: Routledge, 2015. 509 p.

JENKINS, Richard. **Rethinking Ethnicity**. 2. ed. Londres: Sage Publications Ltd, 2008. 217 p.

JERMIER, John M.; BERKES, Leslie J. . Leader Behavior in a Police Command Bureaucracy: A Closer Look at the Quasi- Military Model. **Administrative Science**

Quarterly, Ohio, v. 24, ed. 1, p. 1-24, Março 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/2989873>. Acesso em: 5 abr. 2023.

KARBO, Tony. Religion and social cohesion in Ethiopia. **International Journal of Peace and Development Studies**, [S.L.], v. 4, n. 3, p. 43-52, 31 jul. 2013. Academic Journals. <http://dx.doi.org/10.5897/ijpds2013.0164>.

KASSA, Shimelis. Challenges and Opportunities of Women Political Participation in Ethiopia. **Journal Of Global Economics**, [S.L.], v. 03, n. 04, p. 1-7, jan. 2015. OMICS Publishing Group. <http://dx.doi.org/10.4172/2375-4389.1000162>.

KEDIDA, Dessalegn Kebede. Police Women's Empowerment in Ethiopia: oromia in perspective. **International Journal Of All Research Writings**, Palanpur, v. 2, n. 3, p. 50-64, set. 2020. Disponível em: <https://www.ijarw.com/PublishedPaper/IJARW1176.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2023.

KEDIR, Abbi; ADMASACHEW, Lul. Violence against women in Ethiopia. **Gender, Place & Culture**, [S.L.], v. 17, n. 4, p. 437-452, 8 jul. 2010. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/0966369x.2010.485832>.

KELAN, Elisabeth K.. Gender Logic and (Un)doing Gender at Work. **Gender, Work & Organization**, [S.L.], v. 17, n. 2, p. 174-194, mar. 2010. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00459.x>.

KELLING, George L.; MOORE, Mark H. The Evolving Strategy of Policing. **Perspectives on Policing**, Massachusetts, n. 1-15, ed. 4, nov. 1988.

KING, William R. Toward a better understanding of the hierarchical nature of police organizations: Conception and measurement. **Journal of Criminal Justice**, [s. l.], v. 33, ed. 3, p. 97-109, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.icrimjus.2004.10.004>. Acesso em: 3 abr. 2023.

KIRBY, Paul; SHEPHERD, Laura J. Women, Peace, and Security: mapping the (re)production of a policy ecosystem. **Journal of Global Security Studies**, [S.L.], v. 6, n. 3, p. 1-25, 13 out. 2020. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jogss/ogaa045>.

KRASKA, Peter B.; CUBELLIS, Louis J. Militarizing mayberry and beyond: Making sense of American paramilitary policing. **Justice Quarterly**, Londres, v. 14, ed. 4, p. 607-629, 18 ago. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07418829700093521>. Acesso em: 7 abr. 2023.

LEIGH, Darcy; WEBER, Cynthia. Gendered and Sexualized Figurations of Security. **The Routledge Handbook Of Gender And Security**, [S.L.], p. 83-93, 3 set. 2018. Routledge. <http://dx.doi.org/10.4324/9781315525099-7>.

MATTHEW, Richard A.; GJØRV, Gunhild Hoogensen; DAVIS, Nora; DORNFELD, Tera; WEITSMAN, Patricia A. (ed.). **Women's perspectives on human security: violence, environment, and sustainability**. Ohio: Ohio University Press, 2020. 310 p.

MENNAEMAY, Maimire. "Adwa: A Dialogue between the Past and the Present." **Northeast African Studies**, vol. 4, no. 2, 1997, pp. 43–89. *JSTOR*. Disponível em: <http://www.jstor.org/stable/41931177>. Acesso em: 4 fev. 2023.

MEYERSON, Debra; FLETCHER, Joyce K.. A Modest Manifesto for Shattering the Glass Ceiling. **Harvard Business Review**, Cambridge, v. , n. , p. 127-136, jan. 2000. Article Reprint No. R00107. Disponível em: <https://hbr.org/2000/01/a-modest-manifesto-for-shattering-the-glass-ceiling>. Acesso em: 04 dez. 2022.

MICHAELIS DICIONÁRIO BRASILEIRO DA LÍNGUA PORTUGUESA (São Paulo). **Gênero**. 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/G%C3%AAnero/>. Acesso em: 09 out. 2022.

MITCHELL, Juliet. **Woman's Estate**. Ringwood: Penguin Books Ltd, 1973. 98 p.

MURRAY , Sarah E. Seeing and Doing Gender at Work: A Qualitative Analysis of Canadian Male and Female Police Officers. **Feminist Criminology**, [s. l.], v. 16, ed. 1, p. 91-109, 10 abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1557085120914351>. Acesso em: 28 mar. 2023.

O'KEEFFE, Paul. The challenges and societal consequences of increased female participation at Ethiopian public universities. **International Journal of Educational Development**, [S.L.], v. 53, p. 28-35, mar. 2017. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijedudev.2016.12.008>.

ONU MULHERES. **Preliminary Gender Profile of Ethiopia**. Addis Ababa: ONU Mulheres, 2014. 76 p. Disponível em: <https://africa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Africa/Attachments/Publications/2015/12/Preliminary%20Gender%20Profile%20of%20Ethiopia%20Nov%2017%20final%20%28003%29.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

ONU MULHERES. **Progress on the Sustainable Development Goals: the gender snapshot 2022**. [SI]: Women Count, 2022. 31 p. Disponível em: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2022/09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2022>. Acesso em: 11 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Carta das Nações Unidas** e o estatuto do Tribunal Internacional de Justiça. Nova York: ONU, 1945. Disponível em: <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2009/10/Carta-das-Na%C3%A7%C3%B5es-Unidas.pdf>. Acesso em: 09 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **The gender gap in employment: what's holding women back?**. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#bridging-gap>. Acesso em: 11 fev. 2023.

OYĒWÙMÍ, Oyèrónké. Conceituando o gênero: os fundamentos eurocêntricos dos conceitos feministas e o desafio das epistemologias africanas. Tradução para uso didático de: OYĒWÙMÍ, Oyèrónké. Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the Challenge of African Epistemologies. **African Gender Scholarship: Concepts, Methodologies and Paradigms**.

CODESRIA Gender Series. Volume 1, Dakar, CODESRIA, 2004, p. 1-8 por Juliana Araújo Lopes.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Family bonds/Conceptual Binds: African notes on Feminist Epistemologies. *Signs*, Vol. 25, No. 4, **Feminisms at a Millennium** (Summer, 2000), pp. 1093-1098. Tradução para uso didático por Aline Matos da Rocha.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Jornada pela Academia. **Journey Through Academe**. [Si], [s.], p. 1-15, maio 2004. Tradução para uso didático por Aline Matos da Rocha revisão de Wanderson Flor do Nascimento. Disponível em: <https://www.scribd.com/document/221361499/Oyewumi-The-Journey-Through-Academe>. Acesso em: 05 nov. 2022.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. O fardo da mulher branca: mulheres africanas no discurso ocidental feminista. **Problemata**, [S.L.], p. 145-167, jul. 2020. *Problemata: International Journal of Philosophy*. <http://dx.doi.org/10.7443/problemata.v11i2.54030>. Tradução de Aline Matos da Rocha. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7856650>. Acesso em: 29 out. 2022.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. **The invention of women**: making an african sense of western gender discourses. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1997. 256 p.

OYĚWÙMÍ, Oyèrónké. Visualizing the Body: Western Theories and African Subjects in: COETZEE, Peter H.; ROUX, Abraham P.J. (eds). **The African Philosophy Reader**. New York: Routledge, 2002, p. 391-415. Tradução para uso didático de Wanderson Flor do Nascimento.

PADAVIC, Irene; RESKIN, Barbara. Women and Men at Work. **Sociology for a New Century**, [S.L.], p. 1-43, 2002. SAGE Publications, Inc.. <http://dx.doi.org/10.4135/9781452233857>.

PAOLINE III, Eugene A. Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. **Journal of Criminal Justice**, Orlando, v. 31, p. 199-214, 2003.

PARASHAR, Swati. The WPS Agenda: A Postcolonial Critique. **The Oxford Handbook Of Women, Peace, And Security**, [S.L.], p. 828-839, 11 dez. 2018. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190638276.013.46>.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD (Nova York). Organização das Nações Unidas. **Human Development Report 1994**. Nova York: Oxford University Press, 1994. 136 p. Disponível em: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1994encompletenostatpdf.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2022.

ROBINSON, Cyril D.; SCAGLION, Richard. The Origin and Evolution of the Police Function in Society: Notes toward a Theory. **Law & Society Review**, Nova Jersey, v. 21, ed. 1, p. 109-154, 1987. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/3053387>. Acesso em: 4 abr. 2023.

RUMBAUT, Rubén G.; BITTNER, Egon. Changing Conceptions of the Police Role: A Sociological Review. **Crime and Justice**, Chicago, v. 1, p. 239-288, 1979. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1147453>. Acesso em: 4 abr. 2023.

SÁ, Julianna Gripp Spinell de; LEMOS, Ana Heloísa da Costa; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de. Para além dos estereótipos: os sentidos do trabalho para mulheres da Polícia Militar do Estado do Rio de Janeiro. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, ed. 4, p. 500-5013, Jul./Ago 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210109>. Acesso em: 30 mar. 2023.

SETAWEET (Etiópia). **Writing our Rights**. Addis Ababa: Soas University of London, 2020. 158 p. Disponível em: <https://setaweet.com/writing-our-rights/>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SHEARING, Clifford D.; STENNING, Philip C.. Modern Private Security: its growth and implications. **Crime And Justice**, Chicago, v. 3, p. 193-245, 1981. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1147380>. Acesso em: 25 abr. 2023.

SHEPHERD, Laura J.. WPS and Adopted Security Council Resolutions. **The Oxford Handbook Of Women, Peace, And Security**, [S.L.], p. 97-109, 11 dez. 2018. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190638276.013.7>.

TEGNELL, Frida. **To Empower Ethiopian Women**: a minor field study of how the gender reforms of the ethiopian government impact on non-governmental organisations work with women empowerment. 2019. 55 f. TCC (Graduação) - Curso de Ciência Política, Universidade de Lineu, Växjö, 2019. Disponível em: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1386612/FULLTEXT01.pdf>. Acesso em: 04 fev. 2023.

TICKNER, J Ann; TRUE, Jacqui. A Century of International Relations Feminism: from World War I Women's Peace Pragmatism to the Women, Peace and Security Agenda. **International Studies Quarterly**, [S.L.], v. 62, n. 2, p. 221-233, 12 abr. 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/isq/sqx091>.

TICKNER, J. Ann. Peace and Security from a Feminist Perspective. **The Oxford Handbook Of Women, Peace, And Security**, [S.L.], p. 14-25, 11 dez. 2018. Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190638276.013.6>.

TRIPP, Aili Mari; FERREE, Myra Marx; EWIG, Christina. **Gender, violence, and human security**: critical feminist perspectives. Nova York: New York University Press, 2013. 337 p.

TWERSKY-GLASNER, Aviva. Police personality: What is it and why are they like that?. **Journal of Police and Criminal Psychology**, Nova York, v. 20, ed. 1, p. 56-67, 2005. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/BF02806707>. Acesso em: 27 mar. 2023.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa. **Temáticas**, [S.L.], v. 22, n. 44, p. 203-220, 30 dez. 2014. Universidade Estadual de Campinas. <http://dx.doi.org/10.20396/tematicas.v22i44.10977>. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977>. Acesso em: 10 maio 2023.

WAARD, Jaap de. The Private Security Industry in International Perspective. **European Journal On Criminal Policy And Research**, [S.L.], v. 7, n. 2, p. 143-174, 1999.

Springer Science and Business Media LLC.

<http://dx.doi.org/10.1023/a:1008701310152>. Disponível em:

<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1008701310152>. Acesso em: 01 abr. 2023.

WEST, Candace; ZIMMERMAN, Don H.. Doing Gender. **Gender And Society**, Illinois, v. 1, n. 2, p. 121-151, jun. 1987. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/189945>.

Acesso em: 10 set. 2022.

WORLD ATLAS. **States of Ethiopia**: map. Map. 2021. Disponível em:

<https://www.worldatlas.com/maps/ethiopia>. Acesso em: 06 nov. 2022.

ZANETIC, André. **A questão da segurança privada**: estudo do marco regulatório dos serviços particulares de segurança. 2005. 119 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciência Política, Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2005. Disponível em:

<https://teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8131/tde-14062007-154033/pt-br.php>. Acesso em: 10 mar. 2023.

ZANETIC, André. Segurança privada: características do setor e impacto sobre o policiamento. **Revista Brasileira de Segurança Pública**, São Paulo, v. 4, n. 3, p. 134-151, abr. 2009.

APÊNDICE A - Termo de Confidencialidade para Interpretação e Tradução (Português e Inglês)

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE PARA INTERPRETAÇÃO E TRADUÇÃO

Título da Pesquisa: MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia

Professor Orientador: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Professora Coorientadora: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Pesquisadora e estudante: Déborah Carvalho Guedes

A Fundação João Pinheiro, representada pela mestrande Déborah Carvalho Guedes, CPF 132.936.116-48, está realizando a referida pesquisa. Esta pesquisa tem como objetivo analisar os desafios e perspectivas da atuação profissional das mulheres no campo da segurança na Etiópia.

Como tradutor e intérprete, você participará das entrevistas realizadas para a referida pesquisa, traduzindo e interpretando entrevistados voluntários. Ao fazer parte deste processo, espera-se que você mantenha todas as informações obtidas durante as entrevistas em sigilo.

Você concorda em aderir à estrita confidencialidade do processo de entrevista, e confidencialidade neste contexto significa que após a entrevista não haverá discussão ou divulgação de qualquer informação a qualquer pessoa, a qualquer momento, sobre qualquer aspecto do processo, incluindo as informações do voluntário, o perguntas e respectivas respostas e qualquer outra comunicação feita pelos entrevistados durante as entrevistas.

Ao assinar este documento, concordo com os termos e condições descritos acima, a partir de 23 de maio de 2023.

INFORMAÇÃO DA INTÉRPRETE

Primeiro Nome: _____

Nome do Meio: _____

Último Nome: _____

Telefone: (____) _____

Cidade: _____ **País:** _____

Data: ____/____/____

Signature: _____

INFORMAÇÃO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Nome: Déborah **Sobrenome:** Carvalho Guedes

CPF: 132.936.116.-48 **Telefone:** (+251) 97 627 4798 **Email:** guedescdeborah@gmail.com

Cidade: Adis Abeba **País:** Etiópia

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

INTERPRETATION AND TRANSLATION CONFIDENTIALITY AGREEMENT

Research Title: WOMEN AND SECURITY BEYOND THE WESTERN SOCIETY: a discussion from the perspective of female security professionals in Addis Ababa, Ethiopia.

First Research Professor: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Second Research Professor: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Research Student: Déborah Carvalho Guedes

The João Pinheiro Foundation, represented by the master's degree student Déborah Carvalho Guedes, CPF 132.936.116-48, is currently conducting the above-mentioned research. This research aims to analyse the challenges and perspectives of women's professional performance in the field of security in Ethiopia.

As a translator and interpreter, you will participate in the interviews conducted for the referenced research, by translating and interpreting volunteer interviewees. Upon being part of this process, you are expected to keep all information gained during the interviews confidential.

You agree to adhere to the strict confidentiality of the interview process, and confidentiality in this context means that after the interview there are no discussions with or disclosure of any information to anyone at any time on any aspect of the process including the volunteer's information, the questions and respective answers and any other communication made by the interviewees during the interviews.

By signing this document, I agree to the terms and conditions stated above, starting from 23 May 2023.

INTERPRETER INFORMATION

First Name: _____

Middle Name: _____

Last Name: _____

Telephone: (____) _____

City: _____ **Country:** _____

Date: ____/____/____

Signature: _____

RESPONSIBLE RESEARCHER INFORMATION

First Name: Déborah **Middle Name:** Carvalho **Last Name:** Guedes

CPF: 132.936.116.-48 **Telephone:** (+251) 97 627 4798 **Email:** guedescdeborah@gmail.com

City: Addis Ababa **Country:** Ethiopia

Date: ____/____/____

Signature: _____

APÊNDICE B - Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (Português, Inglês e Amárico)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Título da Pesquisa: MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia

Professor Orientador: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Professora Coorientadora: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Pesquisadora e estudante: Déborah Carvalho Guedes

A Fundação João Pinheiro, representada pela mestranda Déborah Carvalho Guedes, CPF 132.936.116-48, convida você a participar, voluntariamente, da referida pesquisa. Esta pesquisa tem como objetivo analisar os desafios e perspectivas da atuação profissional das mulheres no campo da segurança na Etiópia. Este estudo não implica o levantamento de quaisquer constrangimentos psicológicos. De acordo com os princípios éticos que regem esta pesquisa (seguindo as normas previstas na Resolução 510/2016-CNS/MS¹⁴) asseguramos que todas as informações serão sigilosas e tratadas de forma anônima, garantindo que não haverá desconforto e riscos decorrentes de sua participação na pesquisa.

As informações fornecidas serão utilizadas apenas para os fins desta pesquisa científica e outras atividades estritamente acadêmicas. A privacidade e o sigilo serão mantidos em todas as etapas da pesquisa. É assegurado o registro anônimo dos dados, incluindo a gravação da voz que será utilizada exclusivamente com a finalidade de sistematizar as informações da entrevista. Caso se sinta incomodado ao responder a alguma das perguntas, poderá interromper o processo a qualquer momento que julgar necessário.

Após esses esclarecimentos, pedimos seu consentimento, de forma livre, para participar desta pesquisa e ter sua entrevista gravada, concordando com o seguinte:

Diante dos itens acima expostos, eu, de forma livre e informada, expresso meu consentimento em participar da pesquisa e ter minha entrevista gravada. Declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento, e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos neste estudo, conforme consta neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

INFORMAÇÃO DA VOLUNTÁRIA

Primeiro Nome: _____

Nome do Meio: _____

Último Nome: _____

Telefone: (____) _____

Cidade: _____ **País:** _____

Data: ____/____/____

Signature: _____

INFORMAÇÃO DA PESQUISADORA RESPONSÁVEL

Nome: Déborah **Sobrenome:** Carvalho Guedes

CPF: 132.936.116.-48 **Telefone:** (+251) 97 627 4798 **Email:** quedesccdeborah@gmail.com

Cidade: Adis Abeba **País:** Etiópia

Data: ____/____/____

Assinatura: _____

¹⁴ Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>

RESEARCH INFORMED CONSENT FORM

Research Title: WOMEN AND SECURITY BEYOND THE WESTERN SOCIETY: a discussion from the perspective of female security professionals in Addis Ababa, Ethiopia.

First Research Professor: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Second Research Professor: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Research Student: Déborah Carvalho Guedes

The João Pinheiro Foundation, represented by the Master's Degree student Déborah Carvalho Guedes, CPF 132.936.116-48, invites you to participate, voluntarily, in the above mentioned research. This research aims to analyze the challenges and perspectives of women's professional performance in the field of security in Ethiopia. This study does not imply the raising of any psychological constraints. In accordance with the ethical principles that govern this research (following the norms provided in Resolution 510/2016-CNS/MS) we ensure that all information will be confidential and treated anonymously, guaranteeing that there will be no discomfort and risks arising from your participation in the research.

The information provided will be used for the purposes of this scientific research and other strictly academic activities only. Privacy and secrecy will be maintained at all stages of the research. Anonymous registration of data is ensured, including the voice recording that will be used solely with the purpose of systematizing the interview information. If you feel uncomfortable when answering any of the questions, you may interrupt the process at any time deemed necessary.

After these clarifications, we ask for your consent, freely, to participate in this research and have your interview recorded by agreeing to the following:

In view of the items presented above, I, in a free and informed manner, express my consent to participate in the research and have my interview recorded. I declare that I have received a copy of this consent form, and I authorize the research to be carried out and the data obtained in this study to be disclosed, as stated in this Informed Consent Form.

RESEARCH VOLUNTEER INFORMATION

First Name: _____

Middle Name: _____

Last Name: _____

Telephone: (____) _____

City: _____ **Country:** _____

Date: ____ / ____ / ____

Signature: _____

RESPONSIBLE RESEARCHER INFORMATION

First Name: Déborah **Middle Name:** Carvalho **Last Name:** Guedes

CPF: 132.936.116.-48 **Telephone:** (+251) 97 627 4798 **Email:** guedescdeborah@gmail.com

City: Addis Ababa **Country:** Ethiopia

Date: ____ / ____ / ____

Signature: _____

በመረጃ የተደገፈ የስምምነት ቅጽ

የምርምር ርዕስ:- ሴቶች እና ደገንነት ከምእራቡ ማህበረሰብ ባሻገር:- አዲስ አበባ፣ ኢትዮጵያ ውስጥ ከግል ደህንነት ሴት ባለሙያዎች አንፃር የሚደረግ ውይይት።

የምርምሩ መጀመሪያ ፕሮፌሰር:- ፕሮፌሰር ዶክተር ኤድዋርዶ ሰርኩኤይራ ባቲቱቺ

የምርምሩ ሁለተኛ ፕሮፌሰር:- ፕሮፋ. ድራ ሌቲሺያ ጎዲንሆ ዴ ሱዛ

የምርምሩ ተማሪ:- ዲቦራ ካርቫልሆ ጉዴስ

የጆአኦ ፕሮግራም ፋውንዴሽን፣ በማስተርስ ድግሪ ተማሪ ዲቦራ ካርቫልሆ ጉዴስ፣ ሲፕኤፍ 132.936.116-48፣ በመወከል ከላይ በተጠቀሰው ምርምር ውስጥ በፈቃደኝነት እንዲሳተፍ ይጋብዝዎታል። ይህ ምርምር በኢትዮጵያ የጸጥታ ዘርፍ ሴቶች በሙያዊ አፈጻጸማቸው ውስጥ የሚያገጥሟቸውን ተግዳሮቶች እና አመለካከቶችን ለመተንተን ያለመ ነው። ይህ ምርምር ምንም ዓይነት የስነ-ልቦና ጭናዎች ማንሳትን አያመለክትም። ይህ ምርምር በሚመራባቸው የስነ-ምግባር መርሆዎች ላይ በመመስረት (በውሳኔ 510/2016-CNS/MS ላይ የተመለከቱትን ልማዶች መከተል)፣ ሁሉም መረጃዎች ሚስጥራዊ ሆነው እና ስም ሳይጠቀስ እንደሚከናወኑ እናረጋግጣለን። በዚህ ምርምር ውስጥ በመሳተፍ ምንም ዓይነት ምችት ማጣት እና ስጋቶች እንደሚያገጥሙዎት ዋስትና እንሰጣለን።

የተሰጠው መረጃ ለዚህ ሳይንሳዊ ምርምር ዓላማዎች እና ለሌሎች ጥብቅ ትምህርታዊ ተግባራት ብቻ ጥቅም ላይ ይውላል። በሁሉም የምርምሩ ደረጃዎች ውስጥ የግል ጉዳዮች እና ሚስጥራዊነት በጥብቅ ይጠበቃሉ። የቃለ መጠይቅን መረጃ ስርዓትን በየዘ አካሄድን ለማከናወን እንዲቻል ብቻ ጥቅም ላይ የሚውለውን የድምጽ ቀረፃ ጨምሮ መረጃዎች ስም ሳይጠቀስ እንደሚመዘገቡ እናረጋግጣለን። ማናቸውንም ጥያቄዎች በሚመልሱበት ጊዜ ምችት የሚነሳዎት ሆኖ ከተሰማዎት፣ አስፈላጊ ሆኖ ባገኙበት ማንኛውም ጊዜ ሂደቱን ሊያቋርጡ ይችላሉ።

ከእነዚህ ማብራሪያዎች በኋላ፣ ከዚህ ቀጥሎ በቀረበው በመስማማት በዚህ ምርምር ውስጥ ነፃ ሆነው እንዲሳተፉ እና ከእርስዎ ጋር የሚደረገው ቃለ መጠይቅም እንዲቀረጽ ፈቃደኝነትዎን እንጠይቃለን።

ከላይ ከቀረቡት ጉዳዮች አንጻር፣ እኔ፣ ነጻ እና ባገኘሁት መረጃ ላይ በተመሰረተ አካሄድን በምርምሩ ለመሳተፍ እና፣ በምርምር ለመሳተፍ እና ከእኔ ጋር የሚደረገው ቃለ መጠይቅ እንዲቀረጽ ፈቃደኝነቴን እገልጻለሁ። የዚህን የፈቃደኝነት ማሳወቂያ ቅጂ የወስድኩ መሆኔን፣ ምርምሩ እንዲካሄድ መፍቀዴን፣ በዚህ ጥናት የሚገኙት መረጃዎችም በመረጃ ላይ በተመሰረተ የፈቃደኝነት መግለጫ ቅጽ ውስጥ በተገለጸው መሰረት ይፋ እንዲደረጉ መስማማቴን አሳውቃለሁ።

የምርምር በጎ ፈቃደኛ መረጃ
የመጀመሪያ ስም:- _____
የመሀል ስም:- _____
የመጨረሻ ስም:- _____
ስልክ ቁጥር:- (____) _____
ከተማ:- _____ አገር:- _____
ቀን:- ____ / ____ / ____
ፊርማ:- _____

ኃላፊነት የተሰጠው ተመራማሪ መረጃ
የመጀመሪያ ስም:- ዲቦራ የመሀል ስም:- ካርቫልሆ የመጨረሻ ስም:- ጉዴስ
ሲፕኤፍ:- 132.936.116.-48 ስልክ ቁጥር:- (+251) 97 627 4798
ኢሜይል:- guedescdeborah@gmail.com
ከተማ:- አዲስ አበባ አገር:- ኢትዮጵያ
ቀን:- ____ / ____ / ____
ፊርማ:- _____

APÊNDICE C - Roteiro de Entrevista - Oficiais de Segurança (Português e Inglês)

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Título da Pesquisa: MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia

Professor Orientador: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Professora Coorientadora: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Pesquisadora e estudante: Déborah Carvalho Guedes

1. Introdução

- a) Apresentação.
- b) Agradecimento pela participação.
- c) Entrega e explicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- d) Autorização para gravar a entrevista.
- e) Explicação dos objetivos da pesquisa.

2. Perfil

- a) Qual é a sua faixa etária: 20 a 30, 30 a 40, 40 a 50 ou 50 anos ou mais?
- b) Qual é a sua religião?
- c) Onde você nasceu?
- d) Qual é o seu estado civil?
- e) Quantos filhos você tem?
- f) Qual é o seu nível de escolaridade?
- g) Qual é a sua formação acadêmica?
- h) Quantos anos de experiência profissional você tem?
- i) Quantos anos de experiência profissional em segurança você tem?

3. Trajetória na Segurança e Motivação

- a) Quando começou a trabalhar com segurança?
- b) Por que começou a trabalhar com segurança?
- c) Como sua família percebe a sua atuação na área de segurança?
- d) Qual foi seu primeiro cargo no campo da segurança?
- e) Como você avalia a sua primeira experiência no campo da segurança?
- f) Como você descreve o seu trabalho atual? Quais são suas atribuições?
- g) Como você explicaria o conceito de segurança? O que segurança significa para você?

4. Desafios de Carreira

- a) Quais foram os principais desafios que enfrentou no início da sua carreira?
- b) Esses desafios mudaram ao longo dos anos?
- c) Quais são os seus principais desafios hoje?
- d) Como você lida com esses desafios? Quais estratégias você utiliza?
- e) Como você balanceia sua família e a sua carreira?
- f) Como o seu trabalho impacta a sua família?
- g) Quais são as possibilidades de progressão na carreira na sua área?

5. Perfis de Segurança

- a) Quais são as competências mais valorizadas na segurança?
- b) Quais outras competências são importantes mas não são valorizadas?
- c) Você poderia escolher as três competências mais importantes no trabalho de segurança?
- d) Como você descreveria um bom Líder de Segurança?

- e) Você acredita que todos têm as mesmas oportunidades de progressão na carreira?
- f) A maioria dos profissionais no campo são homens. O que você acha que desencoraja mulheres a trabalhar com segurança?
- g) Você acredita que mais mulheres são necessárias na segurança? Por que?
- h) Que tipos de desafios específicos as mulheres enfrentam ao trabalhar com segurança?
- i) Você acredita que mulheres podem contribuir na segurança de maneiras diferentes que os homens? Como?

6. Discussão de Gênero

- a) Você acredita que homens e mulheres tem papéis sociais diferentes?
- b) Você acredita que homens e mulheres são tratados de forma diferente na sociedade?
- c) Você acredita que homens e mulheres tem capacidades diferentes?
- d) Você já passou por algum tipo de discriminação na sua vida pessoal por ser mulher?
- e) Você já passou por algum tipo de discriminação na sua vida profissional por ser mulher?
- f) O que significa ser mulher?
- g) De acordo com feministas acadêmicas ocidentais e liberais, as diferenças entre homens e mulheres não são naturais, elas são criadas. Por exemplo, eles acreditam que dizer que os homens são fortes, as mulheres são fracas; os homens são agressivos, as mulheres são passivas; os homens são racionais, as mulheres são irracionais; os homens são competitivos, as mulheres são cooperativas; os homens são práticos, as mulheres são carinhosas; homens são rudes, mulheres são gentis é uma ideologia criada que limita o que é atribuído a homens e mulheres.
 - a. Você concorda? Qual o seu entendimento de gênero? Como você definiria gênero e os papéis de homens e mulheres?

INTERVIEW GUIDE

Research Title: WOMEN AND SECURITY BEYOND THE WESTERN SOCIETY: a discussion from the perspective of female security professionals in Addis Ababa, Ethiopia.

First Research Professor: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Second Research Professor: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Research Student: Déborah Carvalho Guedes

1. Introduction

- a) Introduce myself as a female security professional doing research from Brazil.
- b) Thank her for her participation in the research.
- c) Show the Informed Consent and ask for a signature. Ask to record the interview.
- d) Tell her about the objectives of the research.

2. Profile

- a) What is your age range: 20 to 30, 30 to 40, 40 to 50 or 50 and above?
- b) What is your religion?
- c) Where were you born?
- d) What is your Marital Status?
- e) How many kids do you have?
- f) What is your Educational Status?
- g) What is your background education?
- h) How many years of work experience do you have?
- i) How many years of work experience in security do you have?

3. Security Background and Motivation

- a) When did you start working with security?
- b) Why did you start working with security?
- c) How does your family perceive you as a security professional?
- d) What was your first security role?
- e) How would you evaluate your first security experience?
- f) Could you describe your current work? What are your roles?
- g) How would you explain the meaning of security? What does security mean to you?

4. Career Challenges

- a) What were the main challenges in the beginning of your career in the security field?
- b) Have these challenges changed over the years?
- c) What are your main challenges today?
- d) How do you navigate those challenges? What strategies do you use?
- e) How do you balance family and career?
- f) How does your current job impact your family?
- g) What are the possibilities for career progression in your field?

5. Security Profiles

- a) For you, what are the types of competencies that are valued in the security work?
- b) For you, what other competencies are important but are not valued in the security work?
- c) Could you choose the three most important competencies for working in the security field?
- d) How would you describe a good Security Leader?
- e) Do you believe that everyone has the same opportunities for career progression in security?

- f) In the security field, the majority of professionals are men. What do you think discourages women from working in security?
- g) Do you believe that more women are needed in the security field?
- h) What kind of specific challenges do you believe women face in the security field?
- i) Do you believe that women can contribute to security in different ways than men? How?

6. Gender Discussion

- a. Do you agree that men and women have different roles in society?
 - i. Can you give an example from your personal trajectory in which you felt these differences?
- b. Do you feel that society treats men and women differently?
- c. Do you believe that men and women have different capabilities?
- d. Have you ever suffered any kind of discrimination for being a woman in your personal life?
- e. In your security professional trajectory, have you ever suffered any kind of discrimination because you were a woman?
 - i. Could you give an example?
- f. For you, what does it mean to be a woman?
- g. According to western and liberal academic feminists, the differences between men and women are not natural, they are created. For example, they believe that saying that men are strong, women are weak; men are aggressive, women are passive; men are rational, women are irrational; men are competitive, women are cooperative; men are practical, women are nurturing; men are rough, women are gentle is a created ideology that limits what is predicated on men and women.
 - i. Do you agree with this? What do you understand about the definition of gender? How would you define gender and the roles of men and women?

APÊNDICE D - Roteiro de Discussão - Movimento Feminista (Português e Inglês)

ROTEIRO DE DISCUSSÃO

Título da Pesquisa: MULHERES NA SEGURANÇA ALÉM DA SOCIEDADE OCIDENTAL: uma discussão sob a perspectiva de mulheres profissionais de segurança em Adis Abeba, Etiópia

Professor Orientador: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Professora Coorientadora: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Pesquisadora e estudante: Déborah Carvalho Guedes

1. Introdução

- a. Apresentação pessoal.
- b. Apresentação da Universidade/Centro de Pesquisa de onde venho e que represento, a Fundação João Pinheiro.
- c. Explicação dos objetivos da pesquisa.
- d. Apresentação das participantes:
 - i. Nome/Idade/Formação Acadêmica.
 - ii. Como começaram a trabalhar com o movimento.
- e. Agradecimento pela participação na pesquisa.
- f. Entrega e explicação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
- g. Autorização para gravar a entrevista.

2. Sobre Setaweet: o movimento e o trabalho

- a. Compreender o trabalho desenvolvido pela organização.
- b. Perguntar sobre o apoio pós-guerra/conflito fornecido às mulheres etíopes.

3. Discussão de Gênero

- a. Algumas feministas africanas defendem a ideia de que gênero é um conceito que foi construído na sociedade ocidental e pode não ser aplicável a outras sociedades. Você acredita que discutir gênero faz sentido na sociedade etíope?
- b. Como o gênero pode ser entendido a partir da perspectiva da sociedade etíope?
- c. Qual é o seu entendimento sobre a construção da família etíope no que diz respeito aos papéis de gênero?
 - i. Como avalia o lugar que as mulheres ocupam na família tradicional etíope?
 - ii. Algumas feministas etíopes discutem a importância de dar o mesmo valor social ao trabalho doméstico e outro trabalho externo, o que você acha?
- d. O Brasil foi colonizado por Portugal, o que impôs ao meu país um forte regime patriarcal e escravista. Por isso, ainda hoje temos uma construção de gênero patriarcal e misógina. A Etiópia não foi colonizada. Dito isso, como você explicaria as atuais construções de gênero?
- e. Você acredita que hoje os valores ocidentais influenciam a sociedade etíope no que diz respeito à compreensão dos papéis masculino e feminino?
- f. Como você acha que a religião está relacionada com a compreensão dos papéis de gênero na Etiópia?
- g. Você acredita que nas regiões da Etiópia, entre as diferentes etnias e grupos, há diferentes entendimentos sobre os papéis de gênero?
- h. Em relação ao gênero, qual é a condição em que vivem as mulheres na Etiópia hoje? Quais são os principais desafios? Quais são as principais preocupações?
- i. A maioria das entrevistados da pesquisa entende gênero e os papéis de mulheres e homens de uma perspectiva feminista ocidental igualitária. Você acha que esse também é o caso de outras mulheres na Etiópia? Poderia estar relacionado ao seu papel na segurança?

4. Discussão de Segurança

- a. Qual você acredita ser o papel que as mulheres desempenham na esfera da segurança na Etiópia? De acordo com alguns acadêmicos, as mulheres costumavam lutar nas guerras lado a lado com os homens.
- b. Você acredita que mulheres e homens são afetados da mesma forma pela insegurança na Etiópia? (Guerras, conflitos, outros) Como?
- c. Quando se trata de trabalho de segurança, em uma ampla gama - desde esferas diplomáticas até funções básicas de segurança no exército, você acredita que as mulheres podem contribuir para a segurança de maneiras diferentes dos homens? Como?
- d. Na área de segurança na Etiópia, a maioria dos profissionais são homens. O que você acha que desencoraja as mulheres etíopes de trabalhar na segurança?

5. Discussão de Gênero (Parte II)

- a. Como sua compreensão teórica de gênero se relaciona com sua percepção pessoal? Como se cruza a sua experiência pessoal como cidadã e mulher com a sua compreensão profissional?
- b. eu. (Dar meu exemplo pessoal).
- c. Você concorda que homens e mulheres têm papéis diferentes na sociedade?
- d. eu. Você pode dar um exemplo de sua trajetória pessoal em que sentiu essas diferenças?
- e. Você sente que a sociedade trata homens e mulheres de forma diferente?
- f. Você acredita que homens e mulheres têm capacidades diferentes?
- g. Você já sofreu algum tipo de discriminação por ser mulher em sua vida pessoal?
- h. Em sua trajetória profissional, você já sofreu algum tipo de discriminação por ser mulher?
- i. eu. Você poderia dar um exemplo?
- j. Para você, o que é ser mulher?
- k. De acordo com as feministas acadêmicas liberais e ocidentais, as diferenças entre homens e mulheres não são naturais, elas são criadas. Por exemplo, eles acreditam que dizer que os homens são fortes, as mulheres são fracas; os homens são agressivos, as mulheres são passivas; os homens são racionais, as mulheres são irracionais; os homens são competitivos, as mulheres são cooperativas; os homens são práticos, as mulheres são carinhosas; homens são rudes, mulheres são gentis é uma ideologia criada que limita o que é atribuído a homens e mulheres.
 - i. Você concorda com isso? O que você entende sobre a definição de gênero? Como você definiria gênero e os papéis de homens e mulheres?

DISCUSSION GUIDE

Research Title: WOMEN AND SECURITY BEYOND THE WESTERN SOCIETY: a discussion from the perspective of female security professionals in Addis Ababa, Ethiopia.

First Research Professor: Prof. Dr. Eduardo Cerqueira Batitucci

Second Research Professor: Profa. Dra. Letícia Godinho de Souza

Research Student: Déborah Carvalho Guedes

1. Introduction

- a) Introduce myself as a female security professional doing research from Brazil.
- b) Explain the University/Research Centre that I come from and represent, Fundação João Pinheiro (Public policies evaluation)
- c) Tell them about the objectives of the research.
- d) Ask them to introduce themselves:
 - i. Name/Age/Academic Background.
 - ii. How they started working with the movement.
- e) Thank them for their participation in the research.
- f) Show the Informed Consent and ask for a signature.
- g) Ask to record the discussion.

2. About Setaweet: the movement and work

- a) Understand the work developed by the organization.
- b) Ask about the post-war/conflict support provided to Ethiopian women.

3. Gender Discussion

- a) Some African feminists defend the idea that gender is a concept that was constructed within the Western society and may not be applicable to other societies. Do you believe that discussing gender makes sense within Ethiopian society?
- b) How can gender be understood from the perspective of Ethiopian society?
- c) What is your understanding of the construction of the Ethiopian family when it comes to gender roles?
 - i. How would you assess the place women occupy within the Ethiopian traditional family?
 - ii. Some Ethiopian Feminists discuss the importance of giving the same social value to domestic work and other external work, what do you think?
- d) Brazil was colonized by Portugal which imposed on my country a strong patriarchal and slavery regime. Because of that, we still have today a gender construction which is patriarchal and misogynistic. Ethiopia was not colonized. With that said, how would you explain the current gender constructions?
- e) Do you believe that today the Western values influence Ethiopian society when it comes to the understanding of male and female roles?
- f) How do you think that religion is related to the understanding of gender roles in Ethiopia?
- g) Do you believe that across Ethiopian regions, among the different ethnicities and groups there are different understandings of gender roles?
- h) In relation to gender, what is the condition in which women live in Ethiopia today? What are the main challenges? What are the main concerns?
- i) Most of my interviewees understand gender, and the roles of women and men from an equal western-feminist perspective. Do you think this is also the case with other women in Ethiopia? Could it be related to their role in security?

4. Security Discussion

- a) What do you think is the role women play in the security sphere in Ethiopia? According to a few academics, women used to fight in wars side-by-side with men.
- b) Do you believe women and men are affected in the same ways by insecurity in Ethiopia? (War, conflicts, others) How?
- c) When it comes to security work, in a wide range - from Diplomatic spheres to core security jobs at the army, do you believe women can contribute to security in different ways than men? How?
- d) In the security field in Ethiopia, the majority of professionals are men. What do you think discourages Ethiopian women from working in security?

5. Gender Discussion (Part II)

- a) How does your theoretical understanding of gender interrelate with your personal perception of it? How does your personal experience as a citizen and woman cross with your professional understanding of it?
 - i. Give my personal example.
- b) Do you agree that men and women have different roles in society?
 - i. Can you give an example from your personal trajectory in which you felt these differences?
- c) Do you feel that society treats men and women differently?
- d) Do you believe that men and women have different capabilities?
- e) Have you ever suffered any kind of discrimination for being a woman in your personal life?
- f) In your professional trajectory, have you ever suffered any kind of discrimination because you were a woman?
 - i. Could you give an example?
- g) For you, what does it mean to be a woman?
- h) According to western and liberal academic feminists, the differences between men and women are not natural, they are created. For example, they believe that saying that men are strong, women are weak; men are aggressive, women are passive; men are rational, women are irrational; men are competitive, women are cooperative; men are practical, women are nurturing; men are rough, women are gentle is a created ideology that limits what is predicated on men and women.
 - i. Do you agree with this? What do you understand about the definition of gender? How would you define gender and the roles of men and women?