



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DO GÉNERO, CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL

PERFIL DE GÉNERO DE MOÇAMBIQUE

Maputo, Julho de 2016

Ficha técnica:

Titulo: Perfil de Género de Moçambique

Propriedade: Ministério do Género, Criança e Acção Social

Coordenação: Angelina Lubrino, Sansão Buque, Ernesto Lipapa (Ministério do Género, Criança e Acção Social)

Colaboradoras: Palmira António e Febe Gomes (Ministério do Género, Criança e Acção Social)

Consultoras: Equipa da Altair Assesores e da Human Dynamics

Arranjos Gráficos e Impressão: LV PRODUÇÕES & SERVIÇOS

Tiragem: 94 Exemplares

Financiado: União Europeia

Índice

Prefácio	4
Agradecimentos	5
Acrónimos.....	6
Lista de tabelas	9
Sumário Executivo	10
1. Introdução.....	12
2. Situação sócio-económica de género em Moçambique	12
2.1. Género e pobreza	13
3. Quadro político, institucional e legal	14
4. Acesso à justiça e direitos humanos	16
5. Acesso e direito à educação.....	18
6. Acesso e direito à saúde	21
7. Acesso ao trabalho e aos recursos produtivos.....	26
8. Situação política: mulheres nos órgãos de poder e tomada de decisão.....	31
9. Aspectos sócio-culturais.....	33
10. Violência baseada no género	36
11. Planificação e orçamentação na óptica de género	38
12. Mapeamento das actividades financiadas pelos parceiros.....	42
13. Mecanismos de coordenação entre os parceiros para promoção da igualdade de género .	44
14. Mapeamento dos mecanismos de género do Governo.....	46
15. Conclusões.....	48
16. Recomendações a curto e médio prazo para os diferentes actores	50
17. Acções de Seguimento	52
18. Anexos	54

Prefácio

A emancipação e o empoderamento da mulher constituem prioridades do País, exigindo maior coordenação e articulação entre as instituições do Estado, Sociedade Civil e organizações internacionais na promoção a igualdade de género e definição de acções de desenvolvimento na perspectiva de género.

O Ministério do Género, Criança e Acção Social, órgão do Governo responsável pela promoção da igualdade e equidade de género, de coordenação nas diferentes esferas de desenvolvimento político, económico, social e cultural na perspectiva do género, elaborou o presente Perfil visando a operacionalização das políticas e estratégias, através de actualização de informações e fornecimento de técnicas relativas a planificação necessárias para a implementação de programas.

O Perfil de Género de Moçambique integra experiências baseadas na situação actual do país, aponta as oportunidades, os desafios e as recomendações a ter se em conta para o alcance da igualdade e equidade de género.

Reafirma o nosso compromisso na promoção e protecção dos direitos da mulher, não só pela disponibilização de mecanismos legais e institucionais, mas também pela criação de um instrumento padrão na actuação de todos actores que intervém no processo de empoderamento da mulher e do desenvolvimento sustentável.

O presente Perfil dá-nos a visão e estatísticas sobre os avanços significativos registados pela mulher moçambicana, aponta os desafios que nos colocam nas relações entre mulheres e homens, as prioridades do sector e os mecanismos de reforço da capacidade da nossa actuação.

Esperamos que este Perfil de Género de Moçambique sirva de referência e inspiração, de meio de disseminação de informações a todos os que trabalham em prol do bem-estar da mulher e da sociedade.



Cidália Chaúque Oliveira

Ministra do Género, Criança e Acção Social

Agradecimentos

A elaboração de um Perfil de Género, sempre constitui um grande desafio para qualquer País, sobretudo para o caso de Moçambique que tem dado passos significativos em prol da igualdade de género e empoderamento da mulher. É deste modo que o Ministério do Género, Criança e Acção Social agradece a todas as pessoas e instituições que de forma directa e indirecta deram contribuições para a concepção e produção deste importante documento que é o Perfil de Género de Moçambique.

As contribuições significativas para a elaboração deste Perfil de Género foram feitas pelo Comité Director, criado para o acompanhamento e seguimento de cada etapa deste processo, comité este composto pelo Ministério do Género, Criança e Acção Social, Sociedade Civil e pelos parceiros, nomeadamente, União Europeia, Fundo das Nações Unidas de Apoio à População (UNFPA), Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional em Moçambique (DFID), Embaixada da Holanda, Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (UNWomen) e Agência Islandesa para o Desenvolvimento Internacional (ICEIDA).

Agradecimentos também vão para todos os profissionais que trabalham em prol da equidade e igualdade de género e que de forma generosa e calorosa abraçaram esta causa de forma aberta, dando não só o seu contributo com informações úteis, como também avançando com propostas que poderão reduzir as discrepâncias que ainda se observam em termos de igualdade e equidade de género.

Os agradecimentos são especialmente dirigidos à União Europeia pelo acolhimento desta iniciativa desde a fase inicial de apresentação da proposta de elaboração deste Perfil de Género, passando por todos os processos que culminaram com este produto final, que sem dúvidas constituirá um instrumento de trabalho para todos os actores que trabalham em prol da igualdade de género e empoderamento da mulher em Moçambique, rumo ao alcance da Agenda de Desenvolvimento de África 2063 e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentáveis.

Acrónimos

Termos	Descrição
AEA	Alfabetização e Educação de Adultos
AEIMO	Associação de Economia Informal de Moçambique
AGIR	Acções para uma Governação Inclusiva e Responsável
AMMCJ	Associação Moçambicana de Mulheres de Carreira Jurídica
AMUDEIA	Associação das Mulheres Desfavorecidas
APD	Ajuda Pública ao Desenvolvimento
ASDI	Agência Sueca de Desenvolvimento Internacional
ASSOMUDE	Associação da Mulher para a Democracia
ASSOTSI	Associação dos Operadores e Trabalhadores do Sector Informal
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
BI	Bilhete de Identidade
BM	Banco Mundial
CCL	Conselho Consultivo Local
CECAGE	Centro de Coordenação para os Assuntos de Género da Universidade Eduardo Mondlane
CECAP	Coligação para Eliminação dos Casamentos Prematuros
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CESC	Centro de Aprendizagem e Capacitação da Sociedade Civil
CIDA/Canada	Agência Canadiana para o Desenvolvimento Internacional
CIP	Centro de Integridade Pública
CNAM	Conselho Nacional para o Avanço da Mulher
COMUTRA	Comité Nacional da Mulher Trabalhadora
CPAM	Conselho Provincial para o Avanço da Mulher
DFID	Departamento Britânico para o Desenvolvimento Internacional
DIU	Dispositivo Intra-Uterino
DPGCAS	Direcção Provincial do Género, Criança e Acção Social
DUAT	Direito do Uso e Aproveitamento de Terra
EGFP	Estratégia de Género na Função Pública
EGSEDH	Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano
EP	Ensino Primário
ESG	Ensino Secundário Geral
FDA	Fundo de Desenvolvimento Agrário
FDD	Fundo de Desenvolvimento Distrital
FNUAP	Fundo das Nações Unidas para a População
GAMC	Gabinetes de Atendimento à Mulher e Criança
GCG	Grupo de Coordenação de Género
GELD	Desenvolvimento Local Equitativo do Género
HOPEM	Homens pela Mudança
IDS	Inquérito Demográfico e de Saúde
IFEA	Instituto de Formação e Educação de Adultos
IFP	Instituto de Formação de Professores
INAS	Instituto Nacional de Acção Social

INE	Instituto Nacional de Estatística
IOF	Inquérito aos Orçamentos Familiares
IPAJ	Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica
ISAP	Instituto Superior de Administração Pública
ITS	Infecções de Transmissão Sexual
LOLE	Lei dos Órgãos Locais do Estado
MARP	Mecanismo Africano de Revisão de Pares
MEF	Ministério da Economia e Finanças
MGCAS	Ministério do Género, Criança e Acção Social
MINEDH	Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano
MISAU	Ministério da Saúde
MTESS	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
MPME	Micro, Pequenas e Médias Empresas
MPD	Ministério do Planificação e Desenvolvimento (extinto)
MULEIDE	Mulher, Lei e Desenvolvimento
NAFEZA	Núcleo de Associações Femininas da Zambézia
NUIT	Numero Único de Identificação Tributária
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ODM	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
OE	Orçamento do Estado
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU Mulheres	Entidade das Nações Unidas para Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres
ONUSIDA	Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV/SIDA
ONG	Organização Não-Governamental
OSC	Organização da Sociedade Civil
PEE	Plano Estratégico da Educação
PEN	Plano Estratégico Nacional de Resposta ao HIV e SIDA
PERPU	Programa de Redução da Pobreza Urbana
PEPFAR	Plano de Emergência do Presidente dos Estados Unidos para o Alívio da SIDA
PF	Planeamento Familiar
PIB	Produto Interno Bruto
PGM	Perfil de Género de Moçambique
PERPU	Programa Estratégico para a Redução da Pobreza Urbana
PES	Plano Económico e Social
PGEI	Política de Género e Estratégia da Sua Implementação
PMA	Programa Mundial de Alimentos das Nações Unidas
PESOD	Plano Económico Social e Orçamento Distrital
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PNSSR	Política Nacional de Saúde Sexual e Reprodutiva
PQG	Plano Quinquenal do Governo
PRM	Polícia da República de Moçambique
ROSC	Fórum da Sociedade Civil para os Direitos da Criança
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

<i>SDC</i>	<i>Agência Suíça para Desenvolvimento e Cooperação</i>
<i>SISTAFE</i>	<i>Sistema de Administração Financeira do Estado</i>
<i>SSR</i>	<i>Saúde Sexual e Reprodutiva</i>
<i>TARV</i>	<i>Tratamento Anti-Retroviral</i>
<i>TGF</i>	<i>Taxa Global de Fecundidade</i>
<i>UE</i>	<i>União Europeia</i>
<i>UNCDF</i>	<i>Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento de Capital</i>
<i>UNICEF</i>	<i>Fundo das Nações Unidas para a Infância</i>
<i>USAID</i>	<i>Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional</i>
<i>VBG</i>	<i>Violência Baseada no Gênero</i>
<i>WLSA</i>	<i>Mulher e Lei na África Austral</i>

Lista de tabelas

Tabela 1: Índice de Desigualdade de Género

Tabela 2: Índice de Desenvolvimento de Género

Tabela 3: Taxa de analfabetismo por sexo e província (IOF2014/15)

Tabela 4: Número de professores no Ensino Geral, 2011-2013, ensino público, diurno

Tabela 5: Tomada de decisão nos cuidados de saúde

Tabela 6: Conhecimento abrangente sobre HIV-SIDA

Tabela 7: Beneficiárias do PERPU e FDD

Tabela 8: Indicadores de género em postos de tomada de decisão, 2004, 2009 e 2014

Tabela 9: Indicadores de género nos órgãos legislativos ao nível nacional 2009 e 2014

Tabela 10: Percentagem dos que casaram antes dos 15 e 18 anos de idade, por sexo e área de residência em 2011

Tabela 11: Casos reportados de violência doméstica (2010-2014)

Tabela 12: Tipo de Violência Conjugal, por Sexo da Vítima, 2011

Tabela 13: Área de empoderamento económico e acesso ao crédito

Quadro 1: Dados relacionados com o trabalho

Gráfico 1: Maiores causas da violência doméstica

Caixa 1: Acordos regionais e internacionais ratificados

Caixa 2: Estudo de caso – boas práticas

Sumário Executivo

O objectivo do Perfil de Género é analisar a situação actual, identificar os constrangimentos e as oportunidades para a promoção efectiva da igualdade de género e o empoderamento de mulheres e raparigas, e propor acções concretas para avançar no âmbito da igualdade social, económica e política no país. Neste sentido, o documento identifica os principais factores que limitam o empoderamento e a participação efectiva das mulheres nas diferentes esferas da sociedade, identificando os sectores e espaços intermédios que precisam ser o foco de intervenções concretas e coordenadas para permitir que as mudanças aconteçam.

Cada capítulo no documento inclui uma visão geral da situação actual da igualdade de género e do empoderamento das mulheres numa área ou num sector específico. Os principais sectores de desenvolvimento analisados são o acesso à justiça e os direitos humanos, a educação, a saúde, o acesso ao emprego e aos recursos produtivos, o acesso à tomada de decisão política, a violência contra mulheres e raparigas, e a orçamentação sensível ao género. Além disso, o documento analisa o quadro político institucional e legal, a situação política e sociocultural, o mapeamento das actividades financiadas pelos parceiros e o mecanismo de género do governo.

É importante destacar que a principal abordagem para a análise sectorial usada neste Perfil de Género do País é uma abordagem baseada em direitos. Supõe-se que a igualdade de género não é um problema das mulheres, mas uma questão de direitos humanos e um desafio que diz respeito à sociedade moçambicana como um todo. As principais conclusões a partir dos dados recolhidos por meio de visitas de campo e de pesquisa documental são:

Primeiro, existem em Moçambique factores socioculturais que continuam a discriminar e excluir as mulheres e raparigas da vida social, política e económica. Na maioria dos casos, as mulheres e raparigas encontram-se numa situação de desvantagem em relação aos homens e rapazes. São factores agravantes a pobreza, deficiências, o facto de viver numa área rural, ou de não falar Português. A análise das relações de poder de género é crucial para entender as causas da pobreza e o nível de desenvolvimento humano e económico do país.

Apesar de Moçambique ter um quadro político avançado e ter ratificado várias convenções internacionais relacionadas aos direitos humanos e à igualdade de género, as desigualdades de género no país persistem e resultam num Índice de Desenvolvimento Humano de 0.39 das mulheres comparado com 0.44 dos homens.

Segundo, o maior desafio do País é a implementação das leis e das estratégias nacionais que protegem os direitos das mulheres e das raparigas. Existem leis que, em teoria, formalizaram a igualdade entre homens e mulheres em muitos sectores e áreas. No entanto, na prática, as mesmas são pouco implementadas. Muitas vezes, as mulheres e raparigas não têm conhecimento dos seus direitos, e o sistema judiciário não está preparado para lidar com o facto de as mulheres não terem acesso à justiça de uma forma sensível ao género. Isto explica-se, em parte, pela ideia de que "género" é sobre mulheres e não sobre igualdade de direitos e oportunidades ou partilha igual de poderes entre homens e mulheres.

Terceiro, em Moçambique, a pobreza e a desigualdade ainda é um problema das mulheres. No sector da educação, o alto nível de analfabetismo entre as mulheres e raparigas, especialmente nas mulheres das zonas rurais, limita também o seu acesso ao rendimento e ao bem-estar. No sector do emprego, as mulheres encontram-se maioritariamente no sector informal e no sector agrícola, como trabalhadoras não qualificadas e especialmente nas culturas de subsistência, com limitado acesso aos insumos agrícolas, aos extensionistas, com taxas de adopção tecnológica inferiores do que os homens e com limitado acesso ao crédito. No sector da saúde, a taxa de mortalidade materna continua bastante elevada, especialmente nas raparigas, que também são mais vulneráveis à infecção pelo HIV-SIDA em relação aos rapazes. Esta vulnerabilidade depende também da situação e das práticas socioculturais que têm influência sobre a saúde e o empoderamento económico e social das mulheres. As mulheres e as crianças são também as que mais sofrem de violência doméstica.

Estas desigualdades podem resultar das crenças sobre as mulheres como pertencentes à esfera doméstica e reprodutiva, e os homens como pertencentes ao domínio público e produtivo. Os resultados mostram que também existem tradições e atitudes patriarcais que retratam as mulheres como submissas aos homens e dependentes deles. Por exemplo, em situações de pobreza, as famílias privilegiam a instrução dos rapazes, ao invés das raparigas, as quais casando abandonam o tecto familiar. Assim o casamento e as gravidezes precoces levam a rapariga a deixar a escola, alimentando o seu círculo da pobreza e dos seus filhos. Ao mesmo tempo as raparigas são as mais sobrecarregadas com as tarefas domésticas típicas do seu papel reprodutivo, estereotipado na sociedade.

Quarto, os resultados mostram que o género não é a única forma de discriminação que incide sobre os meios de vida e os direitos das mulheres e das raparigas. A deficiência física, a idade, o estado civil, o rendimento, a origem geográfica, a língua a orientação sexual, entre outros são vectores importantes de discriminação que devem ser considerados em qualquer debate em torno da igualdade de género e das políticas e programas não discriminatórios. Estas múltiplas discriminações abrangem todos os sectores de desenvolvimento para enfraquecer ainda mais os grupos vulneráveis. Estes resultados exigem uma análise integrada (inter-sectorial) e complexa (interseccional) das causas subjacentes da desigualdade de género e do estado subordinado da mulher na sociedade moçambicana.

As recomendações (ver página 41) são dirigidas às várias partes interessadas (Governo, Organizações da Sociedade Civil e Doadores) e são divididas entre recomendações gerais e específicas para cada sector-chave analisado neste Perfil de Género. No seu conjunto, as recomendações estão relacionadas aos principais desafios identificados e propõem acções concretas para combater estes desafios. Algumas das recomendações foram identificadas durante as entrevistas individuais e os seminários organizados nas províncias.

1. Introdução

O conceito género refere-se aos papéis socialmente construídos, comportamentos, actividades e atributos que uma determinada sociedade considera apropriados para homens e mulheres. As relações de género variam e mudam numa mesma sociedade de acordo com outras categorias sociais, tais como raça, classe, idade, orientação sexual, etnia e religião. Estes factores não agem de forma independente e criam um sistema que reflecte o "cruzamento" de múltiplas formas de discriminação. As discussões sobre as relações de género não abrangem apenas a análise da distribuição de recursos e poder entre homens e mulheres, mas também a análise sobre as desigualdades entre as outras categorias sociais.

O Perfil de Género pretende oferecer uma fotografia da situação de igualdade de género em Moçambique ao nível macro, meso e micro, identificar os constrangimentos e as oportunidades para a promoção da igualdade de género no país, e propor recomendações práticas e operacionais.

2. Situação sócio-económica de género em Moçambique

A distribuição geográfica da população de Moçambique é irregular e a maioria concentra-se nas províncias de Nampula e Zambézia, com quase 40% da população total. Maputo Cidade, Gaza e Niassa, detém os índices mais baixos do total da população, com menos de 6% cada¹. Esta população é maioritariamente jovem como consequência da elevada fecundidade e mortalidade, o que faz com que metade da população tenha menos de 15 anos.

No Índice de Desenvolvimento Humano do PNUD Moçambique está na 180ª posição num total de 188 e encontra-se no 135º lugar de um total de 155 no Índice de Desigualdade de Género do PNUD (2015).

Outrossim, no Índice de Desigualdade de Género onde a desigualdade é analisada em 3 dimensões: a) saúde reprodutiva, b) empoderamento e c) actividades económicas pode-se constatar que, para além da elevada taxa de mortalidade materna e de ocorrência de gravidezes precoces, nota-se a maior desvantagem das mulheres em relação aos homens, sobretudo no ensino secundária. Os dados sobre as actividades económicas demonstram ainda que em Moçambique a desigualdade estrutural afecta mais as relações entre homens e mulheres, uma vez as mulheres trabalham mais do que homens e ganham menos do que produzem.

Tabela 1: Índice de Desigualdade de Género

Saúde reprodutiva		Empoderamento			Actividades económicas	
Taxa de mortalidade de materna	Taxa de gravidez entre adolescentes	Assentos parlamentares ocupados por mulheres (%)	População com pelo menos o nível de ensino secundário (%)		Proporção da participação no mercado de trabalho (%)	
			Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
480	137.8	39.6	1.4	6.2	85.5	82.8

Fonte: PNUD Human Development Report, 2015, p. 6.

Em relação ao Índice de Desenvolvimento de Género, como mostra a tabela abaixo, à excepção da esperança de vida à nascença, para todos os outros indicadores relacionados com educação e controle sobre os recursos, a mulher encontra-se em clara desvantagem comparativamente aos homens, sendo a média de anos de escolaridade a metade da dos homens. A desigualdade de género resulta num Índice de Desenvolvimento Humano de 0.39 das mulheres comparado com 0.44 dos homens.

¹ IDS 2011, confirmado pelos dados do IOF 2014/2015

Tabela 2: Índice de desenvolvimento de género²

	Esperança de vida à nascença		Anos de escolaridade esperados		Média de anos de escolaridade		Rendimento Nacional Bruto (per capita)		Índice de Desenvolvimento Humano		Proporção Homens/mulheres
	Mulher	Homens	Mulher	Homens	Mulher	Homens	Mulher	Homens	Mulher	Homens	Indicador de desenvolvimento de género
Mozambique	56.5	53.6	8.8	9.8	2.4	4.3	1,04	1,21	0.390	0.443	0.881

Fonte: PNUD Human Development Report 2015

A pobreza extrema e a epidemia de HIV/SIDA que tem um grande impacto especialmente nas mulheres e raparigas (ver capítulo sobre HIV-SIDA) têm contribuído para a situação precária das mulheres e raparigas no país (USAID Gender 2013).

Embora o acesso aos serviços sociais tenha aumentado, ainda persistem as desigualdades em termos de género e geográfico. As províncias do norte e do centro têm menor acesso à educação, serviços de saúde, água, saneamento e protecção social. Estas disparidades provinciais são reforçadas pela reduzida alocação orçamental per-capita. As famílias mais pobres também são menos propensas a aceder aos serviços; por exemplo, a cobertura de cuidados pré-natais varia entre 58% a quase 100% no quintil mais baixo e mais alto (Banco Mundial 2013).

Existe uma correlação directa entre alto nível de instrução, riqueza e maior exposição aos meios de comunicação. A situação agrava-se no meio rural, onde menos de 4% de mulheres sabem o que é internet (Gillwald et al. 2010). Outro desafio para o desenvolvimento socioeconómico do país está relacionado com o alto índice de analfabetismo, que por várias razões (especialmente culturais) afecta mais as mulheres (especialmente nas zonas rurais) que os homens (58% e 30% respectivamente) (IOF 2014-2015).

Em termos gerais, os dados levantados demonstram claramente que as mulheres em Moçambique estão em desvantagem em termos socioculturais, políticos e económicos. Isso depende grandemente das actuais relações de género no país que são altamente patriarcais (WLSA 2013). Nessa perspectiva de desigualdade de género, as mulheres estão altamente susceptíveis à violência doméstica e ao abuso sexual (ver capítulo sobre VBG) e ambos contribuem para o aumento da pobreza, especialmente entre as famílias chefiadas por mulheres (Tvedten, Paulo & Tuominen, 2009:02).

2.1. Género e pobreza

No período compreendido entre 2001 a 2014 o país registou um crescimento real do PIB na ordem de 7.5%³, muito acima da média dos países da África Subsaariana. Este crescimento não reflectiu a redução dos índices de pobreza (eles baixaram de 69% em 1996/1997 para 54% em 2002/2003). O inquérito de 2008/2009 mostrou uma estagnação dos níveis de pobreza em 54%, com ligeira subida da pobreza rural para 57%. Os dados recolhidos pelo IOF 2014-2015 mostram apenas despesas mensais por agregado familiar.⁴

Segundo o HDR 2015, 70.2% da população vive em condição de pobreza multidimensional. Se considerar apenas a pobreza em termos de rendimento (% de população que vive abaixo de US \$ 1,25 por dia) a percentagem baixa para 60,7%. Isso mostra que a pobreza por rendimento só ilustra parte do cenário quando os indivíduos que vivem acima da linha de pobreza de rendimento ainda podem sofrer privações na educação, saúde e outras áreas de vida.

² Índice de Desenvolvimento Humano desagregados por sexo, definido como uma proporção do sexo feminino para o masculino HDI.

³ <http://data.worldbank.org/country/mozambique>

⁴ Com base no IOF 2014-2015 o Ministério da Economia e Finança irá determinar o nível de pobreza

Estudos feitos nos últimos anos no país realçam a noção de uma “feminização da pobreza”. Isto é, na contagem de pobreza, 63% dos agregados familiares chefiados por mulheres versus 52% dos agregados chefiados por homens são pobres (CMI 2010). De acordo com o IOF 2014-15, a grande maioria das mulheres chefes de agregados familiares (76,3%) é *camponesa*, enquanto entre os homens a proporção de camponeses é de 55,9%. As províncias de Gaza e Inhambane são as que possuem números elevados de mulheres chefe de agregados familiares, que é justificado pelo alto nível de migração masculina para a vizinha África do Sul.

Os agregados chefiados por homens gastam em média, 27,1% dos seus rendimentos mais do que os chefiados por mulheres, sendo a despesa de saúde a única excepção, onde os agregados chefiados por mulheres gastam significativamente mais que os chefiados por homens (IOF 2015). O maior gasto dos agregados familiares chefiados por homens pode-se explicar por vários factores, por exemplo muitas das mulheres chefes dos agregados familiares são solteiras (viúva, separada/divorciada) contrariamente aos agregados chefiados por homens, que podem portanto contar com uma renda dupla (da esposa). Adicionalmente, tendo em conta que as mulheres são menos escolarizadas que os homens (o nível de despesa aumenta com a taxa de escolarização) e que a maioria das camponesas tem baixo nível de produtividade agrícola (também proporcional ao nível de escolaridade e ao valor do investimento/ despesas), também explica-se porque em Moçambique fala-se de feminização da pobreza.

Constitui desafio a inclusão nos próximos inquéritos ao Orçamento Familiar desagregar os dados por sexo, Província e quintil de riqueza, por exemplo os dados referentes à posse de bens duráveis do chefe de agregado familiar e às despesas mensais. Este exercício é necessário pois permitiria comparar a situação da pobreza com base no sexo do chefe do agregado familiar.

Os dados indicam que o progresso na igualdade de género e empoderamento da mulher é necessário não apenas para o avanço dos direitos e posição da mulher per si, mas também para que o Governo de Moçambique atinja o seu objectivo de redução geral da pobreza (CMI, 2008).

3. Quadro político, institucional e legal

Moçambique possui um quadro político - institucional e legal favorável à igualdade de género. Os principais documentos de planificação como o Programa Quinquenal do Governo para 2015-2019 e o PARP reiteram como prioridade a promoção da igualdade de género que constitui um factor fundamental para o desenvolvimento.

Políticas Nacionais e Estratégias

Moçambique fez esforços notáveis em defesa da igualdade de direitos entre mulheres e homens, com a revisão de vários instrumentos legais de forma a eliminar-se qualquer tipo de discriminação baseada no sexo (vide anexo 3).

De acordo com informantes chave, as leis nem sempre são suficientemente conhecidas tanto pelos cidadãos como pelas pessoas responsáveis pela sua implementação. A inexistência de códigos de processo suficientes que apoiem na interpretação das leis também dificulta a aplicação das mesmas. Algumas leis contêm artigos que permitem uma interpretação ambígua para a solução de casos (por exemplo a Lei da Violência Doméstica praticada contra a Mulher). Os padrões costumeiros de acesso e controlo dos recursos, assim como a relação entre mulheres e homens, geralmente dão prioridade ao homem em relação a mulher. No contexto moçambicano, a fraca aplicação de leis que assegurem a igualdade de género resulta prejudicial especialmente para as mulheres e raparigas, o que por exemplo justifica a violência contra a mulher ou a privação da mulher à posse da terra com base na tradição, na qual o homem é que possui a terra.

As Estratégias Sectoriais de Género constituem uma oportunidade para a integração de género nas esferas política, social e económica. O Governo de Moçambique tem Estratégias de Género em áreas-chave para o desenvolvimento socioeconómico do país como Educação, Saúde, Agricultura, Recursos Minerais e Função Pública. Porém, não se evidenciam os resultados das mencionadas estratégias por falta de mecanismos de implementação, monitoria e avaliação das

mesmas para além de algumas estarem desactualizadas. De acordo com informantes-chave e grupos de discussão realizados nas províncias, as Estratégias de Género Sectoriais não são do domínio da maioria dos funcionários das instituições responsáveis pela sua implementação. O seu domínio circunscreve-se quase sempre aos pontos focais de género ou pessoas ligadas às questões de género nas instituições.

Políticas Internacionais e Regionais

Ao nível internacional e regional, o Governo de Moçambique ratificou vários instrumentos que visam promover a igualdade de género e direitos das mulheres, nomeadamente:

Caixa 1: Acordos regionais e internacionais ratificados

A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW, siglas em inglês). Ratificada pelo Governo Moçambicano em 1993, e que obriga os Estados signatários a rever toda a legislação discriminatória vigente e a aprovar novas leis que permitam eliminar quaisquer discriminações existentes contra a mulher.

Declaração de Beijing. Ratificada em 1995, estabelece marcos programáticos a serem implementados pelos governos para melhorar o estatuto da mulher através da implementação da Plataforma de Acção de Beijing (com 12 áreas prioritárias).

Declaração de Género e Desenvolvimento da SADC. Ratificado em 1997. Compromete os países signatários a rever as leis discriminatórias e a aprovar novas, de forma a eliminar os factores que limitam o acesso e controlo dos recursos pelas mulheres e aos espaços de tomada de decisão.

Protocolo Opcional da Carta Africana sobre dos Direitos Humanos e das Pessoas e Direitos das Mulheres. Ratificado em 2005, e que reforça as medidas adoptadas para eliminar qualquer tipo de discriminação contra a mulher em África e para proteger os seus direitos.

Declaração Solene da Igualdade de Género em África. Ratificada em 1994, estabelece as metas para a União Africana em termos de equidade de género que deverão ser atingidas pelos Estados-membros.

Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento. Aprovado em 2008, estabelece metas para a SADC no que concerne ao alcance da equidade de género, incluindo a recomendação para se alcançar a quota de participação de 50% de mulheres nos espaços de tomada de decisão.

A maior parte dos tratados acima mencionados foram domesticados através da revisão e aprovação de leis e políticas nacionais para eliminação de desigualdades de género (ver anexo 4 análise dos instrumentos legais nacionais e desafios). Porém, nem todas as recomendações reflectidas nos tratados internacionais foram traduzidas em instrumentos legais. Por exemplo, a recomendação do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento para os governos se esforçarem para até 2015 garantirem que pelo menos 50% dos cargos decisórios sejam ocupados por mulheres, não se traduziu em nenhum documento vinculador. A Estratégia de Género na Função Pública (EGFP) seria o documento mais aproximado para responder a esta recomendação do Protocolo.

Em relação ao artigo 4º da CEDAW, sobre a adopção pelos Estados-membros de medidas especiais de carácter temporário destinadas a acelerar a igualdade entre homens e mulheres, “o país não tem incluído na sua legislação medidas especiais temporárias, o que limita a implementação de acções positivas (afirmativas) nas áreas da educação, saúde, laboral...”⁵. Felizmente, nos últimos anos foram tomadas medidas legislativas para permitir, em particular, às mulheres uma vida sem violência (a aprovação da Lei da Violência Doméstica praticada contra a Mulher) e maior exercício dos direitos sexuais e reprodutivos (despenalização do aborto no novo Código Penal). Em relação à prestação de contas do cumprimento de compromissos internacionais como a CEDAW, no caso moçambicano, os relatórios apresentados são fortes em relação aos dados estatísticos ressaltados e fracos na análise das causas da desigualdade retratada.

⁵ Relatório sombra ou relatório alternativo da sociedade civil – Estágio de implementação do CEDAW em Moçambique, 2007 : 10-11

Organizações femininas e de defesa dos direitos das mulheres elaboraram um relatório alternativo ao relatório do Governo sobre o estágio de implementação da CEDAW. Este relatório procurou analisar as questões estruturais na construção das relações desiguais entre mulheres e homens que contribuíram para a implementação ou não dos compromissos assumidos no âmbito da CEDAW (Relatório sombra 2007). Este tipo de relatório ‘sombra’ tende a ser uma importante fonte de informação alternativa e documento de *lobby* e advocacia para as OSC. As suas recomendações porém, não têm nenhum carácter vinculativo.

Importa realçar que Moçambique é signatário do Mecanismo Africano de Revisão de Pares (MARF), o qual permite monitorar e fiscalizar compromissos assumidos pelos líderes africanos em relação aos tratados regionais, por outros líderes africanos. Porém, não se encontram evidências de que em Moçambique se tenha utilizado este processo com eficácia e com resultados mensuráveis.

Oportunidades:

- i. Existência dum quadro jurídico-legal que oferece oportunidades a homens e mulheres e responde a situações específicas dos direitos humanos da mulher como base para um desenvolvimento equilibrado e sustentável.
- ii. Aprovação de Estratégias de Género de alguns sectores como o sector agrícola, pesca, educação e saúde, contribuindo para uma maior integração do conceito de género ao nível das instituições públicas assim como das pessoas responsáveis pela implementação das políticas e programas governamentais. E, algumas estão no processo de revisão
- iii. Aprovação da Estratégia de Prevenção e Combate aos casamentos prematuros;
- iv. Existência de organizações da sociedade civil femininas e feministas que fazem advocacia junto ao Parlamento para que novas leis sejam aprovadas e outras revistas e implementadas de forma a se garantir maior igualdade de género.

Desafios:

- i. Fortalecer a capacidade de interpretação e implementação dos instrumentos sobre a igualdade de direitos entre mulheres e homens.
- ii. Elevar o domínio em matéria de direitos humanos (das mulheres, das crianças, das pessoas idosas etc.) por parte do pessoal do Sector de Administração da Justiça⁶.
- iii. Dotar o Sector de Administração da Justiça de meios adequados para realizar o trabalho.
- iv. Incluir na legislação pertinente elementos-chave constantes em acordos internacionais ratificados (como por exemplo a quota de 50/50 da SADC).

4. Acesso à justiça e direitos humanos

Moçambique tem um quadro legal que estabelece o acesso à justiça e à protecção dos direitos humanos. A Constituição da República (2004) garante o acesso aos tribunais e o direito de recorrer aos mesmos (artigos 69º e 70º). A disponibilidade da justiça caracteriza-se pelo acesso aos tribunais, ao apoio jurídico e ao direito à investigação sem nenhum tipo de discriminação.

Os Tribunais, a Procuradoria e a Polícia constituem as instituições através das quais o cidadão/ã tem acesso à justiça. No que concerne às mulheres e raparigas em particular e pessoas menos privilegiadas, foram criadas instituições que visam assegurar os seus direitos como os Gabinetes de Atendimento à Mulher e Crianças Vítimas de Violência Doméstica⁷, o Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica (IPAJ)⁸ e a Comissão Nacional dos Direitos Humanos. Também existem organizações da sociedade civil que prestam assistência jurídica de forma gratuita. Estas incluem a Mulher, Lei e Desenvolvimento (MULEIDE), Liga dos Direitos Humanos,

⁶ Tribunais, procuradorias, advocacia, PRM, OSC que fazem o papel de advogados.

⁷ Estes gabinetes foram institucionalizados através do Decreto 85/2014 de 31 de Dezembro e passam a denominar-se Gabinete de Atendimento à Família e Menores

⁸ Tutelado pelo Ministério da Justiça, que se dedica a prestação de assistência jurídica aos mais necessitados

Associação da Mulher Moçambicana de carreira Jurídica (AMMCJ), Associação da Mulher para a Democracia (ASSOMUDE), Associação das Mulheres desfavorecidas (AMUDEIA), etc.

Em Moçambique o quadro legal e institucional é favorável para a protecção dos direitos e acesso à justiça em igualdade de direitos para mulheres e homens. Contudo, é necessário disseminar a informação para que as *mulheres possam* recorrer às instâncias formais de resolução de conflitos.

Constitui um desafio o reforço do Sistema de Administração da Justiça a insuficiência com vista a melhorar o seu funcionamento através da colocação do pessoal qualificado, incluindo os defensores oficiosos, instalações adequadas e expansão dos serviços.

Limitações relacionadas com a procura. Muitas mulheres dispõem de menos recursos e estão pouco familiarizadas com a Língua Portuguesa. Além disso, elas detêm uma alta taxa de analfabetismo, o que torna difícil seguir os procedimentos prescritos e conhecer as leis. Prevalence nas mulheres uma descrença no *complicado aparato judicial, e a demora para a obtenção de uma decisão... fazendo com que muitas vezes se opte pela máxima, “mais vale um acordo que mover uma acção”* (Chilundo 2013).

Por estes e outros motivos homens e especialmente mulheres tendem a recorrer a sistemas de justiça informais para a resolução de seus problemas. Como consequência, muitos dos conflitos são resolvidos não tendo em conta os direitos das mulheres e contra as leis. Os esforços do Estado para facilitar o acesso à Justiça tendem a concentrar-se mais nas instituições formais de Justiça, que se encontram nos centros urbanos. Um estudo realizado pela ONU Mulheres entre 2011-2012 demonstra que, nos 3 anos precedentes ao inquérito, apenas 10% das mulheres moçambicanas tiveram acesso a um Oficial do Governo ou Polícia e cerca de 30% contactaram um líder comunitário para reportar um problema pessoal, familiar, do bairro ou com funcionários do Governo⁹.

Concluindo, como resultado da fraca aplicação do artigo 4º da CEDAW¹⁰, não existem medidas especiais no sistema judicial para superar as desigualdades existentes entre mulheres e homens que contribuem para um acesso desigual à justiça (tais como o analfabetismo, pouco domínio da língua Portuguesa, pouco controlo de recursos económicos ou os estereótipos de género mantidos por funcionários do sector judicial). Assim, a existência de normas formais não “*é suficiente para garantir a plena fruição pelas mulheres dos direitos de que são detentoras*”¹¹.

Oportunidades:

- i. Elaboração do quadro legal preconiza o acesso tanto para mulheres como para homens ao direito à defesa e à assistência jurídica.
- ii. Criação do IPAJ, com representação em todas as capitais provinciais aumentando as possibilidades de assistência judicial às pessoas com menos recursos,
- iii. Existência de OSC que oferecem assistência judiciária às pessoas com poucos recursos
- iv. Inclusão de uma componente sobre género e direitos das mulheres nos cursos de formação dos magistrados no Centro de Formação Judiciária.

Desafios:

- i. Fortalecimento do Sistema de Administração da Justiça.
- ii. Capacitação integral dos sistemas de justiça paralelos em matérias ligadas ao quadro legal judiciário e instrumentos internacionais de defesa e igualdade de género
- iii. Harmonização dos sistemas de justiça paralelos de modo a pautarem sempre pelo seguimento da lei e princípios de igualdade.
- iv. Aumento do conhecimento por parte de mulheres e homens das leis, dos seus direitos, bem como funcionamento do Sistema de Administração da Justiça,

⁹ <http://progress.unwomen.org/pdfs/EN-Report-Progress.pdf>.

¹⁰ Relativo a adopção pelos Estados Membros de medidas especiais de carácter temporário destinadas a acelerar a igualdade de facto entre os homens e as mulheres.

¹¹ Ibidem

- v. Criação de medidas especiais no Sistema de Administração da Justiça com vista a eliminar as desigualdades existentes no acesso à justiça

5. Acesso e direito à educação

O direito à educação em Moçambique é assegurado pela Constituição Moçambicana no seu artigo 88º. O Sector da Educação possui uma nova Estratégia de Género (2016-2020) que visa promover a transversalização do género no Sector. A estratégia possui um plano de acção com indicadores claros e proposta de orçamento. Ela deveria ser divulgada a todos níveis, especialmente para os pontos focais de género, incluindo, se possível, o apoio na definição de planos de acção para a implementação da mesma alinhando suas funções à estratégia.

O actual Plano Estratégico do Sector de Educação (PEE 2012-2016) defende a integração nos programas existentes de intervenções específicas viradas para as áreas transversais como o HIV e a SIDA, o género e outras. Entre os 6 objectivos da "Educação Para Todos" estabelecidos no Fórum Mundial de Educação em Dakar, em 2000, está o alcance da paridade de género e igualdade no Sector da Educação e estes documentos servem de base para as intervenções no âmbito da igualdade de género neste Sector.

Apesar destas iniciativas, persistem desigualdades de género no sistema educacional como um todo. A isto, se acrescenta a falta de uma orçamentação na óptica de género neste Sector.

Enquanto do lado da **procura** há uma maior valorização da educação manifesta através do aumento da paridade no ingresso e na retenção de raparigas e rapazes no 1º ciclo do ensino primário (EP) e incremento do número de mulheres ingressando na universidade. No entanto, existe uma pobreza generalizada das famílias, sobretudo nas zonas rurais, que associada aos custos da escolarização não permite priorizar a educação.

No âmbito do **acesso**, no geral entre o ano 2000 e o ano 2014 o número de estudantes a todos os níveis aumentou¹². Este facto deve-se à vários factores, entre os quais: i) o crescimento da rede escolar; ii) um maior reconhecimento dos benefícios da educação, em particular da rapariga, sobretudo nas zonas urbanas do país; a abolição das taxas de matrícula (apesar da ocorrência de cobrança ilícita de vaga sobretudo nas zonas urbanas, de acordo com informantes-chave); iii) o reforço do programa de distribuição do livro gratuito no ensino primário (apesar da insuficiência das quantidades tendo em conta o universo a abranger) e a melhoria do currículo.

Contudo, o fosso de género no ingresso ainda é alto nas províncias da Zambézia, Sofala e Nampula, afectando especialmente as jovens do sexo feminino.

Em relação à **retenção**, a variação entre a taxa de desistência de rapazes e raparigas é em função do nível de ensino e há pouca variação no EP1, e maior no ensino secundário geral do 1º ciclo (ESG1) e segundo ciclo (ESG 2) (MINED, 2015). As diferenças nas taxas de desistência também variam em função da zona de residência, onde nas zonas rurais observa-se que a retenção das raparigas começa a diminuir a partir do EP2, e nas zonas urbanas inicia no ESG2. A província de Niassa encontra-se entre as que apresentam maiores taxas de desistências para ambos sexos tanto no EP como no ESG no período entre 2010 a 2013 (MINED, 2015), aliado igualmente ao facto de esta também apresentar os maiores índices de uniões forçadas, e que têm uma influência directa no abandono escolar.

A variação nas taxas de desistência entre raparigas rapazes é pequena e resulta duma construção social baseada no patriarcado, e o consequente privilégio dos homens em relação as mulheres. No geral, os níveis altos de pobreza levam as famílias a ter expectativas de que os filhos e filhas cedo passem a contribuir para a renda da família ou de que a filha deixe de ser um peso económico casando-se. Existe a crença de que é melhor investir no rapaz do que na rapariga, porque ao casar esta passará a contribuir para a outra família. Por outro lado, gravidezes indesejadas e precoces, ritos de iniciação e "o casamento prematuro habitualmente obrigam as

¹² Por exemplo, de 2000 a 2014 aumentou 2.4% para mulheres e 2.1% para homens no EP1; 3.8% e 3.2% respectivamente no EP2; 7.0% e 5.9% respectivamente no ESG1; 37.0% e 14.3% respectivamente no Ensino técnico profissional; 17.0% e 11.8% respectivamente no Ensino superior (MINED 2015).

raparigas a deixarem de estudar” (Federação Internacional dos Direitos Humanos 2007:13). No caso das raparigas ressalta a quantidade de desistências por causa de gravidez, estreitamente relacionado com as relações de género desiguais que conduzem à redução do poder de negociação em relação ao sexo seguro e planeamento familiar, enquanto em relação aos rapazes a falta de dinheiro é a principal causa de desistência (INE, 2011). Um estudo-piloto sobre crenças em relação ao acesso ao trabalho no âmbito do projecto LIGADA financiado pelo DFID (2015) contactou que os rapazes no bairro do Chamanculo, na Cidade de Maputo, a partir dos 16 anos são pressionados pelas famílias para aprender algum ofício que lhes permita gerar renda.

Visto que a desistência escolar se deve a uma multiplicidade de factores, faz falta uma coordenação multisectorial que envolva o sector do trabalho (por necessidades de gerar renda); energia e minas (sector atractivo para geração de renda); interior e justiça (tratamento legal ao abuso e assédio sexual) e saúde (abordar o desafio da desnutrição).

Qualidade e aproveitamento. A qualidade do ensino foi caracterizada no Plano Estratégico da Educação (PEE I) como sendo insatisfatória para atender às necessidades de crescimento económico e social do país. O crescimento acelerado dos efectivos escolares não é acompanhado duma melhoria na infra-estrutura nem duma estratégia nacional de formação e contratação de professores e especialmente de professoras. Além disso, o número reduzido de horas lectivas (cerca de 4 horas e meia por dia) não permite ao professor dar a devida atenção e estimular a aprendizagem das crianças, o que afecta sobremaneira a qualidade de ensino e os resultados da aprendizagem (EGSEDH, 2016:11). Outros factores que concorrem para a baixa qualidade do ensino são a pouca disponibilidade de materiais de ensino, a deficiente gestão escolar e quase fraco acesso às tecnologias de comunicação, como por exemplo a internet. A precariedade de algumas escolas, sem casas-de-banho separadas para cada sexo e sem água potável também contribui à baixa qualidade do ensino (EGSEDH, 2016:16).

O currículo educativo não permite desconstruir suficientemente os estereótipos de género. Por exemplo na disciplina de história ressaltam-se apenas heróis homens (a excepção de Josina Machel e Ndzinga Mbande). O tema ‘Relações de género’ foi incluído no currículo de ensino básico como um aspecto transversal, porém adopta uma abordagem mais conceitual e informativa que problematizadora. Por exemplo, não conceitua o que são relações de género e não inclui directrizes claras de como os professores e professoras devem abordá-las em aulas (CEPE 2008:21).

Alfabetização. A taxa de alfabetização nas mulheres é em todo o país inferior à dos homens, especialmente na região Norte do país e nas zonas rurais, onde factores como a baixa percepção da relevância da educação e altos índices de pobreza a desincentivam. O objectivo do Governo era de reduzir as taxas de analfabetismo de 60% para 30% entre os anos 2000 e 2015 (MINED, 2015:19). Como se pode observar na tabela 3 esses objectivos não foram alcançados:

Tabela 3: Taxa de analfabetismo por sexo e província (IOF2014/15)

	Total	Homens	Mulheres
Urbana	23.1	14.0	31.4
Rural	56.6	39.1	71.6
Niassa	58.0	42.6	72.4
Nampula	56.0	40.5	71.2
Zambézia	53.9	34.3	71.9
Gaza	32.4	19.3	40.7
Maputo Cidade	9.5	4.7	13.7

Vários programas de alfabetização e educação de adultos foram implementados. Contudo, este subsector enfrenta desafios como: (i) altos índices de desistências, em particular das mulheres e por vezes dos alfabetizadores); (ii) orçamento reduzido (a despesa na área de AEA estima-se em cerca de 1% do orçamento do sector da educação); (iii) os subsídios para os alfabetizadores (650 Meticais por mês) são pouco motivadores. Além disso, a sobrecarga de tarefas reprodutivas atribuídas às mulheres e a pouca participação dos homens nas mesmas reduz o tempo disponível para jovens e mulheres dedicarem à sua própria educação.

Importa destacar as medidas tomadas pelo Governo Moçambicano para melhorar a Alfabetização e Educação de Adultos no período 2000-2015 (MINED 2015). Estas medidas incluíram a compra de livros para os alfabetizados e manuais para os alfabetizadores; a criação de 5 institutos de Formação de Educadores de Adultos (IFEAs);

e a capacitação de todos os formadores dos IFEAs e alguns dos Institutos de Formação de Professores (IFP) no novo paradigma de capacitação de alfabetizadores.

Qualidade e quantidade do professorado. Em todos níveis de ensino, há menos professoras que professores, e é um reflexo da baixa escolarização das mulheres, o que não contribui para mudar as percepções, sobretudo nas zonas rurais, sobre a relevância da educação das mulheres. Por outro lado, a formação de professores não inclui disciplinas obrigatórias ou opcionais em matéria de género, que permitiriam aos professores e professoras compreender como se formam as desigualdades de género e o seu papel na eliminação das mesmas. Contudo, a introdução da directiva que orienta os Institutos de Formação de Professores a adoptarem a quota de 50% dos novos ingressos destinados a raparigas e mulheres teve um impacto significativo que resultou num aumento do número de professoras e gestoras no ensino primário (EGSEDH, 2016:8). No entanto, apesar de haver um aumento global do número de professores, existe um défice em relação à procura.

Tabela 4: Número de professores no Ensino Geral, 2011-2013, ensino público, diurno

Nível	2011			2012			2013		
	M	Total	%M	M	Total	%M	M	Total	%M
EP1	30.381	69.533	44%	32.064	71.694	45%	33.639	74.331	45%
EP2	6.867	22.641	30%	6.777	23.494	29%	6.759	24.223	28%
ESG1	2.128	11.190	19%	2.380	12.309	19%	2.750	13.387	21%
ESG2	593	3.403	17%	688	3.778	18%	906	4.427	20%
Total	39.969	106.767	37%	41.909	111.275	38%	44.054	116.368	38%

Fonte: MINED 2014

Medidas de resposta ao assédio e abuso sexual das alunas. Um estudo realizado pelo Ministério da Educação em 2008 indica que cerca de 70 por cento dos alunos afirmaram que alguns professores condicionam a passagem de classe com a relação sexual. E, metade das alunas denunciou que o abuso sexual é praticado também por alunos (ELOS 2012). Em forma de resposta a este tipo de injustiças o Governo criou o **Despacho Ministerial n.º 39/GM/2003, como forma de** defender a escolarização da rapariga prevendo por exemplo a suspensão de professores que tenham engravidado alunas e transferência da rapariga grávida e do rapaz que a tenha engravidado, caso seja aluno da mesma escola, para o curso nocturno. No período de realização do presente Perfil não eram disponíveis dados sobre o número de procedimentos disciplinares e penais levados a cabo contra professores e/ou alunos.

Contudo, o Despacho 39/2003 não está a proteger os direitos das raparigas. Ele se baseia no argumento de evitar que as raparigas grávidas incentivem outras estudantes a engravidarem, não reconhecendo as relações de poder desiguais na origem da maioria das gravidezes precoces no país. Também não foram criadas nas instituições de ensino mecanismos eficientes de protecção das vítimas de abusos (EGSEDH 2016:17). Apenas as raparigas são transferidas para o curso nocturno e quando não existe acabam por desistir da escola e os professores não são penalizados. Por um lado, os familiares da vítima procuram, muitas vezes, resolver o problema no seio familiar, traduzindo-se a resolução no pagamento de uma multa por parte do agressor ou no casamento entre o agressor e a vítima. Por outro lado, dos poucos casos de violação de raparigas que foram apresentados como queixa por parte delas (apenas 11%), nenhum teve como sanção a expulsão do professor (Action Aid 2009: 24).

Iniciativas de monitoria dos serviços públicos, como o Programa ‘*Olavula*’ implementado pelo CESC na província de Nampula, de denúncia de abusos ou descontentamento com o Sector da Educação, têm contribuído para dar visibilidade às questões de violação de direitos nas escolas. Estas questões são investigadas e discutidas nos conselhos de escola. Porém, por ser um sistema de envio de SMS anónimo, não permite encaminhar as vítimas de violência para as estruturas adequadas. Mas, permite investigar as denúncias e agir, caso se provem verídicas.

Institucionalização de género no Sector da educação. O MINEDH tem uma Unidade de Género que funciona dentro do Departamento de Recursos Humanos. O facto de a unidade pertencer a um departamento aumenta as suas possibilidades de ter um orçamento para suas actividades, porém à altura de realização deste Perfil, a unidade não tinha claro qual era o seu orçamento. O MINEDH, segundo se constatou em entrevista, descentralizou a figura de ponto focal de género até ao nível das escolas (em princípio todas escolas têm um ponto focal de género), porém, nem sempre têm orçamento para a realização de suas actividades e em alguns casos não estão esclarecidos sobre as suas funções.

Oportunidades:

- i. Existência de um alto índice de ingresso às escolas no ensino primário. (ii) Existência de uma Estratégia de Género recente com plano de acção e orçamento definido. O orçamento estável do sector (tem-se mantido em cerca de 20% anual desde o ano 2000) permite dar continuidade as iniciativas em curso.
- ii. Existência de uma Unidade de Género e de pontos focais de género desde o Ministério até as escolas;
- iii. Apoio dos doadores ao sector, através de financiamento directo aos programas da instituição.
- iv. Realização de campanhas para prevenção de casamentos prematuros nas escolas e comunidades, por instituições do Estado e da sociedade civil.

Desafios:

- i. Aumento da qualidade do ensino, o que contribuirá no maior acesso aos recursos educacionais e produtivos e possivelmente a estabelecer relações de género mais igualitárias.
- ii. Aumento da taxa de retenção da rapariga especialmente no ESG e na AEA, de modo a elevar as opções das mulheres ao ensino técnico profissional para poderem aceder ao emprego no sector formal e em postos tradicionalmente reservados aos homens
- iii. Elaboração de mecanismos institucionais eficazes para criminalizar o assédio e abuso sexual de raparigas praticado por professores e alunos – revisão do Despacho 39/2003.
- iv. Fortalecimento da coordenação entre o Sector da Educação e instituições que velam por famílias desfavorecidas para reduzir o impacto da pobreza no acesso e retenção de raparigas e mulheres às escolas.
- v. Visualização da relevância da educação às famílias através de palestras e campanhas de sensibilização nas comunidades.

6. Acesso e direito à saúde

O direito a uma vida saudável é reconhecido no artigo 94º da Constituição Moçambicana. Desde 2008, o país lançou sucessivamente várias campanhas para promover este direito.¹³

Com a revisão do novo Código Penal (31/12/2014), Moçambique despenalizou o aborto feito por profissionais de Saúde em estabelecimento de Saúde, se for realizado nas primeiras doze semanas de gravidez (para evitar perigo de morte ou grave lesão física, psíquica ou mental da mulher), ou nas primeiras vinte e quatro semanas de gravidez se ao nascituro for detectada uma doença grave ou má formação congénita. A lei também prevê o aborto dentro de dezasseis semanas, se a gravidez resulta do crime de violação sexual ou de relação de incesto.

Estes avanços demonstram um forte compromisso entre o Governo e os parceiros de desenvolvimento no que diz respeito à saúde materna, infantil e saúde neonatal.

¹³ A Campanha Presidencial para a Saúde Materna, Neonatal e Saúde Infantil (2008), o Guia Nacional para Acelerar a Redução da Mortalidade Materna e Neonatal (2008), o Plano Nacional Integrado para o Alcance dos ODMs 4 & 5 (2009), a Parceria Nacional para a Promoção da Saúde Materna, Neonatal e infantil (2010) e a Estratégia do Planeamento Familiar e Contracepção 2010-2015 (2020).

Como reconhecido na Política Nacional de Saúde Sexual e Reprodutiva, aprovada em 2011, e confirmado durante as entrevistas, o “comportamento sexual masculino e feminino é determinado pela maneira como o conceito de Género e de Sexualidade são construídos em função da força social, cultural e económica que afecta a distribuição do poder” (PNSSR, 2011:14). É neste contexto que, em alguns locais, as mulheres têm a sua primeira relação sexual logo após os ritos de iniciação, expondo-se desde muito cedo ao risco de gravidez e de Infecções por Transmissão Sexual (ITS) e HIV (WLSA 2013).

Tal como revelaram as entrevistas, os papéis de género e as dinâmicas de poder e relações entre homens e mulheres influenciam quase todas as decisões relacionadas com a saúde (veja tabela 6 abaixo). Além disso, as barreiras resultantes das normas culturais também têm impacto na utilização do serviço por mulheres e por homens. Por outro lado, muitas vezes os homens e rapazes não procuram os serviços de saúde devido ao estigma, à pressão da comunidade, normas culturais e estrutura dos serviços. As instituições de Saúde são vistas como espaços femininos.

Tabela 5: Tomada de decisão nos cuidados de saúde

Decisão	Principalmente a esposa	Esposa e esposo juntos	Principalmente o esposo
Nos cuidados de saúde da mulher	22%	46%	32%
Nos cuidados de saúde do homem	7%	38%	54%

Fonte: IDS 2011

Conforme vem indicado na tabela acima, em 32% dos casos, é o esposo que toma a decisão sobre a saúde da mulher, e em apenas 22% dos casos, é a própria mulher que toma a decisão. É importante sublinhar que o poder de decisão das mulheres em relação à sua saúde é directamente proporcional ao nível de instrução e a independência económica.

De igual maneira, a taxa de fecundidade assim como a utilização dos métodos contraceptivos estão estreitamente ligados ao nível de instrução e à situação socioeconómica das mulheres. A fecundidade das mulheres não escolarizadas é o dobro da fecundidade das mulheres com educação secundária ou mais (6.8% versus 3.4%) assim como a fecundidade das mulheres no quintil de riqueza mais baixo é quase dupla em comparação com as do quintil mais alto (7.2% versus 3.7%). A alta taxa de fecundidade também está relacionada com a expectativa cultural das mulheres terem muitos filhos, especialmente nas zonas rurais, onde a taxa de fecundidade é de 6,6 filhos, dado aproximado com o desejo de fertilidade (5,3 a 6,1 filhos para mulheres e homens).

De facto, com base num estudo da Pathfinder, a mensagem para aproximar as mulheres ao planeamento familiar tem que ser "em torno do espaçamento da gravidez, em oposição aos "não mais filhos", para ir ao encontro aos desejos de fertilidade das pessoas. Segundo este estudo, assim como a informação recolhida durante as entrevistas com as ONGs que trabalham no Sector da Saúde, o assunto cultural e a aceitação do parceiro do planeamento familiar apresenta-se como um dos principais obstáculos identificados pelas entrevistadas, especialmente para a província de Inhambane, onde as mulheres referiam que os seus parceiros (principalmente trabalhadores imigrantes nas minas) não permitem que elas usem o planeamento familiar, por medo que elas tenham relações sexuais enquanto eles estiverem fora. As enfermeiras mencionaram que muitas mulheres usam o planeamento familiar à revelia dos seus maridos, o que explica a grande procura de injecções anti-contraceptiva e implantes entre as mulheres casadas, por serem contraceptivos de longa acção e imperceptível aos seus maridos. O IDS e as ONG que trabalham nesta área corroboram com esta informação. Ao contrário das mulheres casadas, entre as mulheres sexualmente activas e solteiras, o preservativo masculino é o método mais frequentemente utilizado (16%). Contudo estima-se que um terço das mulheres em união têm necessidade insatisfeita de planeamento familiar (Pathfinder 2013). Em 2014 a cobertura nacional de planeamento familiar foi de 28% (MISAU 2014).

Saúde Materna

A saúde materna tem sido uma prioridade para o Governo desde 1977 com o aumento dos investimentos e progressos significativos nos principais indicadores de Saúde Reprodutiva¹⁴.

Nos últimos anos uma série de intervenções na comunidade e no sistema de saúde têm sido implementadas para aumentar o uso de métodos de planeamento familiar (PF) e Serviços de Partos Institucionais, cuja cobertura aumentou de 55% em 2011 para 71% em 2014 (CNAM 2014). Estas intervenções incluíram: o aumento do número de Unidades de Saúde que oferecem Serviços de Saúde Materna; fortalecimento das ligações entre as comunidades e os serviços de saúde materna (como as formações das parteiras tradicionais para fornecer encaminhamentos para os Serviços de Saúde Materna), e trabalho com as comunidades para advogar melhorias nas Unidades de Saúde; oferta de PF ao nível da comunidade; a instalação de casas de espera para as mães contando com um total de 655 casas de espera.

Todas estas intervenções conseguiram um incremento dos partos institucionais bastante relevante. Não obstante os avanços, a mortalidade materna em Moçambique continua alta, (especialmente nas faixas etárias entre 15 e 19 anos). Em 2015, a mortalidade materna era de 489 para 100,000 nados vivos, considerando o objectivo do Milénio de 258 (OMS 2015). Contudo houve uma grande melhoria se considerarmos que em 2000 a mortalidade materna era de 915 para 100,000 nascido vivo (OMS 2015). Uma das causas e que constitui um desafio é a falta de assistência ao parto por pessoal qualificado (apenas 60% de todos os partos foram assistidos por pessoal qualificado havendo grande diferença entre províncias e entre mulheres de renda baixa e renda alta) (UNICEF 2015; Banco Mundial 2013). Contudo, se considerarmos que em 2003 esta percentagem era de 48%, houve uma melhoria.

Caixa 2: Estudo de caso - boa prática

O projecto SCIP "Fortalecimento das Comunidades através de Programação Integrada", financiado pelo PEPFAR e pela USAID Moçambique, é um projecto multi-sectorial implementado em 14 distritos da província de Nampula por um consórcio liderado pela Pathfinder International em parceria com PSI, CARE, World Relief e CLUSA. O projecto trabalha em estreita colaboração com o Governo de Moçambique ao nível provincial, distrital e das comunidades. As áreas-chave do projecto são: Saúde Sexual e Reprodutiva (SSR), Planeamento Familiar (PF), HIV e SIDA, Saúde Materna, Saúde Neonatal, Saúde Infantil, Água, Higiene e Saneamento (WASH), assistência domiciliária aos doentes crónicos e o apoio às Crianças Órfãs e Vulneráveis (COVs), com enfoque na agricultura de conservação e no desenvolvimento de oportunidades para a juventude. O projecto tem dupla estratégia, de um lado o reforço institucional e do outro lado o reforço da participação comunitária. A mudança de comportamento está no centro das actividades do SCIP. A actividade participativa denominada "assuntos quentes" incorpora debates e discussões entre os provedores de saúde e líderes comunitários com vista à reflexão sobre as normas socioculturais e crenças que agudizam os problemas da comunidade, enfatizando a importância da participação dos homens na SRH, especialmente na contracepção. O projecto também realiza "brigadas móveis", facilitando a administração de vacinas, distribuição de contraceptivos e acesso aos Serviços de Planeamento Familiar, consultas de Saúde Materna, bem como alguns serviços curativos básicos em zonas mais recônditas.

Resultados:

- * Os partos institucionais, que em 2010 consistiam em 58% aumentaram em 2015 para 85% e em 4 dos 14 distritos o aumento foi mais do que o dobro.
- * Aumento contínuo de protecção do casal através do uso dos métodos contraceptivos (indicador chamado casal-anos de protecção)¹⁵, de 7.2% do estudo de base (2010) a 17.6% em 2014 nas áreas de intervenção do projecto.
- * Aumento no uso de todos os métodos contraceptivos. Isto sugere que o preconceito dos profissionais de saúde em relação a um método particular durante o aconselhamento contraceptivo foi minimizado.

¹⁴ Conforme o relatório de progresso de 2010 de Moçambique sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (Governo de Moçambique, 2010)

¹⁵ Esta é uma medida derivada da multiplicação do número total de todos os métodos contraceptivos distribuídos nos sítios apoiado pelo SCIP por a eficácia relativa de cada método para estimar o número total de anos de protecção da gravidez de um determinado casal.

Oportunidades:

- i. Existência de planos e estratégias em prol da Saúde Materna, Saúde Sexual e Reprodutiva e Planeamento Familiar.
- ii. Realização de várias intervenções a nível comunitário para a melhoria do nível de acesso à saúde e redução de barreiras socioculturais.

Desafios:

- i. Aumento do nível de oferta existente na qualidade do serviço prestado, (em termos de recursos humanos, e infra-estrutura,).
- ii. Redução de distâncias entre as Unidades Sanitárias e os beneficiários
- iii. Redução da desigualdade no acesso entre zona urbana e rural e entre as diferentes províncias.
- iv. Desconstrução dos papéis de género e de algumas normas culturais identificadas como um dos principais desafios no acesso das mulheres aos cuidados de saúde (Pathfinder 2013).

HIV-SIDA

A nível de políticas e planos o país acabou de aprovar o Plano Estratégico Nacional de Resposta ao HIV e SIDA 2015-2019, PEN IV (2015-2019). Neste documento, a justiça de género é um dos princípios orientadores (Nº 4). Também foram aprovadas e implementadas outras estratégias e planos tais como o Plano de Aceleração da Resposta ao HIV (2013 – 2017) e o Plano Nacional da Eliminação da Transmissão Vertical (TARV), que resultaram no aumento de pessoas em tratamento anti-retroviral, particularmente mulheres. De facto a cobertura de TARV para mulheres para reduzir a transmissão de mãe para filho no pré-natal aumentou de 39,9% em 2009 para 92,2% em 2013 (Beijing Report 2014).

Em Moçambique, a epidemia de HIV e SIDA tem um rosto maioritariamente feminino, principalmente na faixa etária de 15 a 24 anos e residentes em áreas urbanas, principalmente no sul do país, com a excepção de Inhambane (13,1 % mulheres; 9,2 % homens; 11,1% raparigas; 3,7% rapazes) (INSIDA 2010). A taxa de prevalência de HIV em mulheres em consultas pré-natais foi estimada em 15.8%, e a SIDA representa a primeira causa indirecta de mortalidade materna (Grupo Técnico Multisectorial de Combate ao HIV/SIDA -GTM, 2013)

Em Moçambique os índices de novas infecções continuam a crescer (estimativa de 320 novas infecções por dia) (PEN IV). As áreas urbanas tem uma prevalência maior do que as zonas rurais (15,9% e 9,2%, respectivamente), com as províncias do sul mais afectadas comparativamente as do centro e norte do país. Por província, Niassa tem a taxa de prevalência mais baixa (3,7%) enquanto Gaza tem a mais alta (25,1%). Conforme mencionado pelo PEN IV, embora não se saiba ainda porquê, a zona Norte apresenta tendência crescente de incidência e de taxa de prevalência de HIV, principalmente nas províncias de Nampula e Cabo Delgado. Em 2020, se não houver modificações nas actividades de prevenção, a zona Norte passará a ser a que mais registará novos casos de infecção no país. Mais pesquisas são necessárias para melhor entendimento dos factores responsáveis pela variação da magnitude da infecção pelo HIV entre províncias, especialmente no que respeita a factores culturais e sociais.

A transmissão heterossexual é responsável por 90% de todas as novas infecções. Também as trabalhadoras de sexo contribuem com 30.2% de novas infecções por HIV (CNCS 2014). Apenas um terço dos homens que afirma que alguma vez teve relações sexuais pagas, usou o preservativo (IDS2011). Apesar do aumento da disponibilidade do preservativo ao longo dos anos, a sua utilização correcta e consistente permanece baixa: apenas 30.6% das mulheres e 23.3% dos homens, com parceiras sexuais múltiplas, utilizaram o preservativo masculino na última relação sexual. O uso do preservativo feminino é ainda mais baixo (2%) (MISAU 2013). O uso do preservativo é menos comum entre os casais e o estudo MoT observa que 42-47% de todas as novas infecções ocorrem entre casais (ONUSIDA 2013).

Atitudes em relação a negociação de sexo seguro com o marido

Com base nos dados do IDS, 43% das mulheres e 51% dos homens acham justo que uma mulher recuse ter relações sexuais com seu marido se ela sabe que ele manteve relações sexuais com outras mulheres. De igual modo, apenas 56% das mulheres e 75% dos homens consideram justo que a mulher proponha o uso do preservativo se ela sabe que o marido tem uma ITS. Esta percentagem é mais elevada na área urbana em comparação com a área rural e, para ambos sexos, aumenta com o nível de escolaridade e com a riqueza. Estes dados mostram como ainda muitas mulheres, especialmente do meio rural e com baixo nível de escolaridade, não têm o controlo sobre o próprio corpo e não conseguem negociar o sexo seguro com o marido

Em termos de conhecimento em relação à SIDA, apesar de quase todos os moçambicanos já terem ouvido falar do HIV/SIDA, apenas 31% das mulheres e 51% dos homens possuem um conhecimento abrangente sobre a doença, com grande disparidade provincial. Como mostra a tabela abaixo, o nível de escolaridade e as condições socioeconómicas estão relacionados ao nível de conhecimento sobre o HIV/SIDA.

Tabela 6: Conhecimento abrangente sobre HIV-SIDA

	Homens				Mulheres			
	Urbano	Rural	Com instrução	Sem instrução	Urbano	Rural	Com instrução	Sem instrução
Tem conhecimento abrangente	55%	48%	64%	30%	41%	26%	49%	24%

Algumas crenças culturais contribuem para a prevalência de comportamentos de alto risco, como por exemplo a prática de sexo transaccional inter-geracional, onde os homens são adultos e as mulheres são adolescentes e jovens. Esta prática, que tem uma incidência maior nas áreas rurais (12%) que nas urbanas (8%), e nas raparigas não escolarizada (16% comparado com 7% das que alcançaram o nível secundário ou mais), expõe-lhes a índices elevados de infecção¹⁶. Outro comportamento de risco está relacionado com a existência de parceiros múltiplos, sem uso do preservativo. Contudo, observa-se uma ligeira mudança de comportamento entre os jovens de 15-24 anos, que mostram maior tendência em usar o preservativo do que os homens mais velhos.

A poligamia, prática cultural difundida especialmente em algumas províncias (como por exemplo Nampula e Manica), expõe as mulheres a um alto risco de infecção. Infelizmente não existem estudos sobre este tema.

Como revelaram as entrevistas, a violência baseada no género aumenta a propagação do HIV/SIDA, pois limita a capacidade das mulheres e das raparigas para negociar práticas sexuais seguras, revelar a seropositividade e aceder aos serviços devido ao medo da violência de género (USAID 2013)

Oportunidades:

- A implementação (especialmente se coordenada entre os vários actores) do PEN IV, que tem metas claras e orçamento detalhado por cada componente.
- Submissão de mais moçambicanos ao aconselhamento e testagem para conhecerem o seu sero-estado.
- Implementação do Programa de Prevenção da Transmissão Vertical, beneficiando mais mulheres grávidas.
- Crescimento de Unidades Sanitárias (216 em 2010/ 563 em 2013) que oferecem o tratamento e consequente aumento de pessoas beneficiárias do TARV (PEN IV).

¹⁶ Avaliação do plano de prevenção e combate a violência contra a mulher, 2015

Desafios:

- i. Aumento do orçamento da componente de género e justiça do PEN IV.
- ii. Fortalecimento das campanhas de comunicação sobre o HIV-SIDA, com vista a reduzir os comportamentos a risco.
- iii. Fortalecimento das questões dos direitos humanos e género nas intervenções, atacando as causas de vulnerabilidades ligadas à discriminação de género nas práticas costumeiras (casamentos prematuros, poligamia), que expõem as raparigas e mulheres a um maior risco de infecção pelo HIV.
- iv. Eliminação de mitos culturais e estereótipos de género que afastam os homens do sistema de saúde.
- v. Redução da pressão para as pessoas idosas que são os maiores cuidadores dos doentes de HIV-SIDA (especialmente os órfãos).

7. Acesso ao trabalho e aos recursos produtivos

Quadro Normativo de Políticas

O acesso e direito ao trabalho sem nenhuma forma de discriminação em Moçambique está protegido pela Constituição da República, a Lei do Trabalho e regulamentação sectorial específica. Moçambique também ratificou 18 Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), incluindo as 8 Convenções Centrais e três das quatro Convenções Prioritárias (Programa de Trabalho Decente do País -DWCP, 2011:3). Contudo, está por ratificar a Convenção nº 183 da OIT que estabelece uma Licença de Parto de 16 semanas. Integrando as prioridades de grupos vulneráveis e menos privilegiados no mercado laboral, foram aprovados decretos e estratégias que estabelecem os direitos e obrigações de pessoas vivendo com HIV/SIDA e trabalhando no mercado formal, dos trabalhadores menores, e dos trabalhadores e trabalhadoras com deficiência na Função Pública.¹⁷ Esta última teve como um dos resultados a adaptação dos principais edifícios ministeriais para facilitar o acesso de pessoas com deficiência. Porém, os mecanismos legais existentes carecem de meios eficazes para garantir a sua implementação assim como a monitoria e avaliação de seu impacto.

Para responder aos desafios socioeconómicos do país, o Governo de Moçambique estabeleceu a promoção de oportunidades de emprego e particularmente de trabalho decente como um elemento central da agenda nacional (DWCP 2011:13-14). Esta agenda vem reflectida no Plano Quinquenal 2015-2019, no PARP 2015-2019, no PERPU (Programa Estratégico para Redução de Pobreza Urbana), todos com ênfase na redução da pobreza e promoção de oportunidades económicas. Em 2011, foi aprovado o Programa de Trabalho Decente do País (DWCP) 2011-2015. Ele tinha como objectivo central contribuir para a redução da pobreza através da promoção de trabalho decente para todos. O seu grupo-alvo eram os considerados menos privilegiados no mercado laboral nomeadamente, as mulheres, os jovens, pessoas vivendo com HIV/SIDA e pessoas com deficiência.

Indicadores Macro

A população economicamente activa de Moçambique é de aproximadamente 11 milhões de pessoas, das quais 62.1% trabalham por conta própria, 24.6% trabalham para a família sem nenhuma remuneração e apenas 10.9% são assalariadas (DWCP, 2011:8). Das pessoas assalariadas¹⁸, 4.1% trabalham para o sector público e 6.9% para o sector privado (Estratégia de Emprego e Formação Profissional, 2006:6). À excepção das províncias de Gaza, Tete, Cidade de Maputo e Província de Maputo, a maioria das mulheres trabalha no sector agrícola e, a maior parte delas por conta própria.

¹⁷ Decretos 5/2002 de 5 de Maio e 12/2009, de 12 de Março, para os grupos vulneráveis e menos privilegiados no mercado laboral.

¹⁸ O salário mínimo mais alto encontra-se no sector financeiro (7.465 meticais = 241USD/ mês) enquanto que o salário mínimo mais baixo regista-se no sector agrícola (2.857 meticais = 92 USD/ mês) (Ulandssekretariatet 2014:8).

Fora do sector agrícola, as mulheres estão mais activas no sector do comércio e serviços. Os dados demonstram uma alta percentagem de famílias chefiadas por mulheres (Gaza) com acesso a transferências monetárias (remitências), que podem estar a aumentar o poder de consumo para as mulheres fora do sector agrícola. Existe também uma maior oferta de trabalho no sector informal (Maputo Cidade), um maior índice de escolarização e alfabetização de mulheres (Maputo Cidade e Província). De acordo com um informante-chave, têm acontecido mudanças na percepção do trabalho remunerado da mulher, além da possível valorização da contribuição monetária por parte das mulheres. A proximidade de algumas zonas fronteiriças favorece o comércio transfronteiriço, apesar dos enormes desafios encontrados, tais como assédio por parte de funcionários aduaneiros, roubos (Maputo Cidade e Província). Contudo, a posição das mulheres no mercado de trabalho ainda é desconhecido.

Características do mercado de trabalho em Moçambique

Quadro 1: Dados relacionados com o trabalho			O mercado de trabalho moçambicano caracteriza-se pelo seu alto grau de informalidade “Mais de 90% dos empregados estão no auto-emprego ou são trabalhadores familiares não remunerados” (FinsCope, 2014). Estima-se que 300.000 jovens entram no mercado laboral a cada ano, porém não há suficiente oferta para responder à demanda de emprego (CDWP, 2011:8).
Descrição	% de mulheres	% de homens	
Empregadas na altura do IDS	39.4	82.3	
Sem emprego na altura do IDS	7.3	4.9	
Sem emprego nos últimos 12 meses antes dos IDS	53.3	12.7	
Ocupação: sector da agricultura	63.1 (27.5 urbana/80.8 rural)	43.0 (14.2 urbana/56.1 rural)	
Ocupação: profissional/ técnica administrativa	5.3	6.5	
Ocupação: vendas e serviços	24.0 (42.2 urbana/14.9 rural)	21.8 (28.3 urbana/ 20.6 rural)	
Empregados não reenumerados (sectores não estão especificado no IDS 2011)	44	31	
Empregado por outrem: sector agrícola	17.6	N/A	
Auto-emprego: sector agrícola	82.4	N/A	
Empregado por outrem: sector não agrícola	40.7	N/A	
Auto-emprego: sector não agrícola	59.3	N/A	

Fonte: Elaboração própria com dados do Inquérito Demográfico e de Saúde (2011)

O Sector Formal

O emprego formal no geral ocupa uma pequena dimensão do mercado laboral (10.9%) em comparação com o sector informal. As mulheres estão menos presentes e ocupam os postos menos qualificados. De acordo com entrevista a um membro da sociedade civil, algumas empresas privadas exigem que as mulheres assinem um compromisso de não engravidar num determinado período de tempo. De acordo com a Lei Moçambicana, esta prática é ilegal e discriminatória e deveria ser sancionada.

No sector das micro, pequenas e médias empresas (MPME) apenas 10% são formais, e quase a metade da população economicamente activa está integrada no sector das MPME (5.4 milhões de pessoas, a maioria são homens, jovens e com baixo nível de formação) (FinsCope 2014). O estudo também ressalta que 70% dos trabalhadores não remunerados neste sector são do sexo feminino, 60% de proprietários de negócios são homens e 40% mulheres.

O Sector Informal

A actividade económica no sector informal é praticada por dois tipos de trabalhadores(as): pessoas que se dedicam primariamente a ela, e trabalhadores/as no sector formal, que complementam a sua renda com alguma actividade no sector informal.

Em 1999 foi criada a Associação dos Trabalhadores Informais (ASSOTSI) com presença em todas as províncias (Segola, 2012:16) que tem um Comité da Mulher com o objectivo de velar pelo respeito dos direitos das mulheres no sector. O nome da associação foi alterado para AEIMO (Associação de Economia Informal de Moçambique). Com base na entrevista a um membro, está actualmente passando por uma reestruturação para melhorar a relevância e desempenho da associação. Uma das pequenas melhorias nas condições das mulheres no sector

informal foi o acesso geral a sanitários públicos nos mercados. A AEIMO também tem um acordo com um banco que dá empréstimos a membros sem necessidade de garantia. É uma iniciativa a nível nacional e não existem dados desagregados por sexo sobre o acesso aos mencionados empréstimos e impacto nos beneficiários.

Apesar de oferecer a oportunidade para criação de auto-emprego, o sector informal tende a caracterizar-se por um alto grau de precariedade com destaque para os seguintes aspectos: baixo nível de protecção social e legal; rendimentos instáveis; dificuldades de aceder ao crédito produtivo formal; condições de trabalho não decentes; dificuldade de compatibilizar o trabalho com a vida familiar.

Igualdade de Género e a Economia Doméstica

A quantidade de tempo que homens e mulheres destinam para tarefas de cuidado e realização de trabalho doméstico é diferente, sendo *desproporcional* para as mulheres, que *geralmente trabalham mais horas do que os homens, com consequências para seu lazer e bem-estar* (Banco Mundial 2012:17). Esta desigualdade aumenta a segregação e as disparidades salariais entre mulheres e homens. Além disso, limita as oportunidades para as mulheres em termos de escolarização e trabalho. Se elas estudam, implica menos tempo para estudar; se trabalham pode significar faltas, atrasos e baixa produtividade devido à sobrecarga de trabalho e pouco tempo de descanso. De acordo com um informante-chave, o INE não documenta o uso do tempo por mulheres e homens, incluindo no cuidado, o que seria importante pois disporíamos de dados fiáveis para a tomada de decisões sobre como reduzir a carga de trabalho das mulheres e disponibilizar tempo para actividades mais produtivas.

Acesso aos Recursos Produtivos

De forma geral, as mulheres têm menos acesso e controlo dos recursos produtivos que os homens. De acordo com dados do IDS, as mulheres têm menos posse exclusiva de casa se comparado com os homens (14% contra 28%, respectivamente) e também menos posse da terra (apenas 13% de mulheres possuem exclusivamente terra contra 23% de homens da mesma idade- entre os 15 e os 49 anos de idade). Entretanto, em 2015, a percentagem de mulheres que possuem o título de uso e aproveitamento da terra aumentou, alcançando os 25% (ONU Mulheres e Cooperação Belga 2015). Em termos de controlo do rendimento, uma dimensão-chave para a autonomia das mulheres, 46% das mulheres que trabalham e têm rendimentos decidem como usar seus rendimentos sozinhas e 37% decidem juntamente com os seus esposos (IDS 2011). Existe uma relação directa entre controlo do rendimento, quintil de riqueza e educação. Isso significa que nos quintis mais elevados as mulheres tem maior controlo. A proporção de homens que decidem conjuntamente com as mulheres é mais alta nos casais em que o homem tem nível de escolaridade elevado e em agregados com melhores condições socioeconómicas (Fonte: IDS 2011).

Sector da Agricultura

O sector agrícola se caracteriza por remuneração baixa e as mulheres permanecem em números altos no sector informal agrícola, e em ocupações de baixa remuneração, enquanto os homens perseguem um salário mais elevado em outros sectores. Dos trabalhadores agrícolas não qualificados, as mulheres representam 59% o que corresponde a 88% do total do sector de emprego feminino. Em 2013 a percentagem de mulheres empregadas no sector não agrícola era de 15.9%, comparativamente ao ano de 2011 que era de 6% (CNAM, 2004). Isso não significa que as mulheres tenham-se transferido para um mercado de trabalho melhor, pois podem se ter movido ao mercado informal não agrícola que se caracteriza igualmente pela precariedade de condições de trabalho.

A baixa remuneração das mulheres pode-se explicar pelo facto do seu trabalho na agricultura ser visto como uma extensão das suas responsabilidades reprodutivas e de produzir para a subsistência da família; enquanto que o trabalho do homem é visto como o sustento da família.

Existem também relações de poder desiguais que não permitem às mulheres negociar o uso dos resultados da comercialização. As mulheres camponesas têm baixo acesso à inovação tecnológica (sistemas de irrigação por exemplo) e sofrem, junto com os camponeses, da falta de infra-estruturas (vias de acesso, transporte) para poder aceder aos mercados e desempenhar actividade produtivas (ACDI-VOCA 2014).

Na actividade agrícola observa-se uma divisão sexual do trabalho em diferentes cadeias de valor. As mulheres tendem a estar mais activas na produção e comercialização de culturas de subsistência e de menor rendimento (hortícolas), enquanto os homens tendem a ter maior responsabilidade e controlo da comercialização das culturas de maior rendimento (milho, gergelim, etc.). Porém, as mulheres com educação investem na agricultura de comercialização (Banco Mundial 2013). De acordo com um informante-chave, um dos desafios actuais enfrentados particularmente pelas mulheres são as mudanças climáticas e a falta de informação sobre como se adaptar a ela, usando culturas mais resistentes a períodos longos de seca por exemplo.

Sector da Mineração

O sector de exploração mineira em Moçambique tem estado a crescer nos últimos anos, apesar da sua contribuição ao PIB ser ainda marginal (1.7% em 2012) (BPI, 2013:3). No sector mineiro formal, a participação dos homens é muito mais visível que a das mulheres. Elas encontram-se nos escalões mais baixos de remuneração. Isto deve-se a questões tanto da oferta como da procura. No referente à procura, existem poucos moçambicanos formados na área de geologia e minas. Entre estes, poucas são mulheres, possivelmente por ser uma área tradicionalmente considerada masculina. O baixo nível de escolaridade das mulheres e o facto de muitas não falarem o Português (no caso específico da cidade de Pemba), contribuem para a sua discriminação neste sector. Além disso, para muitas mulheres, o acesso ao emprego neste sector implica delegar as tarefas domésticas às filhas. Do lado da oferta, o tipo de trabalho disponível para o pessoal local tende a ser de carácter temporário e de remuneração baixa (motoristas, carpinteiros, pedreiros, etc.). A força de trabalho feminina concentra-se em serviços como cozinha, lavandaria, limpeza (DPMAS-Pemba 2014:12).

Na actividade mineira informal (caracterizada por condições de trabalho inseguras e insalubres), se encontram mais mulheres, assim como rapazes e raparigas, algumas das quais abandonam a escola para se dedicar a esta actividade. Um estudo realizado na província de Cabo Delgado também identificou a desistência de alunos e alfabetizados por substituírem as mães assalariadas nas tarefas reprodutivas (CIP 2012: 18).

Existe um esforço para se promover maior presença de mulheres na indústria extractiva formal. O informe sobre as acções realizadas na área da Mulher e Género ressalta a inclusão de mulheres em empresas minerais (entre 4.5 a 11% em 2014) (CNAM 2014). O Ministério de Recursos Minerais e Energia tem promovido a participação de mulheres nos cursos de geologia e minas para que possam aceder a postos de trabalho com melhores condições nesta área.

Sector Micro-Financeiro

A estratégia para o desenvolvimento do sector financeiro em Moçambique (2013-2022) tem o objectivo de fortalecer o sector, incluindo o aumento de oferta de serviços de crédito e produtos financeiros a preços acessíveis para homens e mulheres. A percentagem de mulheres com acesso ao crédito formal tem estado a crescer (de 10% em 2009 a 20% em 2015).¹⁹ Apesar do fraco acesso aos serviços formais de crédito, as mulheres têm um bom registo de reembolso. Dados do Fundo de Desenvolvimento Agrário (FDA) indicam que dos projectos submetidos entre 2014-2015, 40% eram de mulheres (comparativamente a 8% em 2009-2010); e, que o nível de inadimplência destas mulheres foi de 30% do total do financiamento.

¹⁹ <http://www.noticiasmocambique.com/mulheres-sao-mais-activas-no-perpu>

O Governo dispõe de serviços financeiros para a população, através do FDA, especificamente para a actividade agrária, Fundo de Desenvolvimento Distrital (FDD) e PERPU criados para financiar projectos de desenvolvimento para geração de renda e postos de emprego. Nos anos recentes, como mostra a tabela abaixo, o número de beneficiárias aumentou para os dois programas mas há diferenças importantes entre as províncias (CNAM 2014), e mais mulheres têm acesso ao PERPU que ao FDD. Provavelmente haja uma relação entre o nível de alfabetização e educação das mulheres, que é maior nas zonas urbanas, e a capacidade para apresentar projectos.

Tabela 7: Beneficiárias do PERPU e FDD

	Mulheres beneficiárias PERPU	Mulheres beneficiárias FDD
2013	49,80%	22,60%
2014	54%	33,20%

Com base nas entrevistas, o acesso aos serviços formais de crédito é particularmente limitado para as mulheres devido a informalidade de seus negócios e dificuldade de apresentar documentos que comprovem a sua titularidade. Outros obstáculos associados são a falta de garantias e bens em seu nome; a falta de informação e educação financeira; a dificuldade em obter documentos necessários para abrir conta bancária (como por exemplo o Bilhete de Identidade ou o Número Único de Identificação Tributária); a relação desigual de poder no agregado familiar, que influencia o uso (ou não) do crédito; e a mobilidade limitada, particularmente nas zonas rurais.

Para mulheres e homens os sistemas informais de poupança e crédito, como as ASCAS ou o xitique, têm sido o principal meio para dispor de recursos adicionais quer produtivos quer de consumo.

Oportunidades:

- Organização de algumas mulheres no sector informal em grupos de poupança ou associações, que facilita as capacitações e apoio na formalização da actividade económica e integração no mercado formal para que possam beneficiar dos serviços financeiros formais e outros recursos produtivos.
- Existência de fundos locais de desenvolvimento que permitem financiar projectos económicos.
- Existência de um comité da mulher dentro da AEIMO para abordar as questões que preocupam as mulheres no mercado laboral informal.
- Existência de várias iniciativas levadas a cabo por doadores (a Cooperação Portuguesa, SIDA, Embaixada da França, Cooperação Belga, Helvetas, JICA) para facilitar o acesso aos produtos financeiros para homens e mulheres.

Desafios:

- Eliminação de barreiras socioculturais à participação das mulheres no sector formal: papéis de género vistos como fixos; discriminação no acesso à educação e alfabetização; falta de creches públicas suficientes e próximas aos locais de trabalho; mobilidade limitada e baixo acesso e controle dos recursos produtivos.
- Aumento da taxa de acesso e controle dos recursos produtivos, especialmente a terra.
- Estabelecimento de quotas mínimas para mulheres ou casais no sistema de atribuição de DUATs (Direito de Uso e Aproveitamento da Terra).
- Criação de um mecanismo ou dispositivo legal que garanta a preservação dos direitos das mulheres à terra quando se faz o reassentamento no âmbito dos mega projectos.
- Sensibilização do sector privado sobre justiça de género e disponibilização de condições de trabalho atractivas para as mulheres.

8. Situação política: mulheres nos órgãos de poder e tomada de decisão

Moçambique registou avanços substanciais no que concerne à participação de mulheres em espaços de tomada de decisão. Este avanço se deve a uma combinação de factores, desde o sistema ‘*ad-hoc*’ de quotas para aceder ao poder legislativo, aumento do acesso à educação e alfabetização por parte de mulheres e aumento da consciência sobre a importância da participação da mulher em todas as esferas da sociedade. Porém, ainda não se observa em igual medida melhorias na condição e posição de mulheres e raparigas no que concerne ao exercício dos seus direitos nem à inclusão de forma explícita das prioridades estratégicas das mulheres em várias políticas e programas aprovados.

Participação em espaços de tomada de decisão

De acordo com a Estratégia de Género na Função Pública (EGFP), a percentagem de mulheres no Aparelho do Estado é bastante inferior à dos homens. A maioria das mulheres encontram-se nos postos mais baixos da escala hierárquica tendo, consequentemente, uma remuneração média inferior à dos homens (EGFP 2009:14), como se pode observar na tabela abaixo.

Tabela 8: Indicadores de género em postos de tomada de decisão, 2004, 2009 e 2014

Órgão	2004				2009				2014			
	M	H	T	%M	M	H	T	%M	M	H	T	%M
Órgão Executivo												
Ministros	4	22	26	15,3	7	20	27	25,29	8	20	28	28,6
Vice-Ministros	3	15	18	13,3	6	15	21	28,5	5	21	26	20
Governadores	0	11	11	0	2	9	11	18,1	4	7	11	36
Secretarias Permanentes Ministeriais	2	15	17	11,7	7	16	23	31,5	9	16	25	36
Secretarias Permanentes Provinciais	0	0	0	0	5	6	11	45,4	6	5	11	54,5
Directores Provinciais	12	130	142	8,4	34	130	164	20,7	42	160	102	41
Administradores Distritais	17	111	128	13,2	24	106	130	18,4	26	102	128	20
Chefes dos Postos Administrativos	10	288	298	3,3	43	244	287	14,9	61	298	350	15

Fonte: Adaptado de Relatório de Moçambique Beijing+20 (2014)

A EGFP foi criada para responder às questões de desigualdade de género neste sector e tem como missão *corrigir as desigualdades de facto existentes na Função Pública* (EGFP 2009:6). O Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) já tinha chamado a atenção para a situação de desvantagem e discriminação em que se encontram as mulheres em relação aos homens no mercado do trabalho em Moçambique. Esta discriminação “se reflecte na sua menor representação no sector privado e público, na diferença salarial e no acesso a compensações financeiras e outros benefícios.” (EGFP, 2009:14).

Entre 2000 e 2014 tem-se observado um aumento notável da participação de mulheres em postos de tomada de decisão na Função Pública. O Poder Executivo tem a representação de 31% de mulheres; o Judicial, 30,5% juízas e 44% procuradoras-gerais adjuntas. O Poder Legislativo é representado com 38,8% de mulheres no Parlamento Nacional e 35,6% no Parlamento Provincial.²⁰ Ao nível distrital verifica-se uma evolução de 20% a 33% de Administradoras.²¹

²⁰ Relatório de Moçambique Beijing+20, 2014:28 e lista partilhada pela Assembleia em 2016

²¹ <http://www.jornalnoticias.co.mz/index.php/politica/50782-isaura-nyusi-assume-presidencia-da-omm> (consultado por última vez a 12/2/2016)

Contudo, o fosso de género é maior ao nível distrital com apenas 15% de mulheres Chefes dos Postos Administrativos. As zonas rurais reflectem maior analfabetismo por parte das mulheres, maiores taxas de desistência escolar os quais reduzem as oportunidades de aceder aos postos de tomada de decisão.

No país, fazem falta mecanismos institucionais para mudar as crenças, atitudes, procedimentos e cultura organizacional no que se refere às relações de poder entre mulheres e homens. A EGFP propõe acções no âmbito da informação e formação, porém, ela carece de um processo contínuo de capacitação que permita desafiar os valores subjacentes na cultura de desigualdade. Contudo, a existência de cursos pontuais sobre género, do curso sobre Orçamentação Baseada no Género no ISAP e na UEM são oportunidades para desconstruir os valores sobre género assentes nos sistemas culturais maioritariamente patriarcais.

Um dos constrangimentos para a integração de género na Função Pública é a falta de monitoria da implementação das questões de género nos objectivos sectoriais. Por exemplo, a ficha de avaliação do desempenho individual do pessoal técnico e administrativo (SIGEDAP) não requer a avaliação sobre integração de questões de género nas actividades realizadas ou sobre o aumento de conhecimentos nesta área. Também é um constrangimento a vigência de procedimentos administrativos que de forma explícita privilegiam as experiências dos homens, por exemplo linguagem mencionando apenas o género masculino ou consideração da maternidade para determinados cargos (EGFP 2009:19).

Ao nível local

De acordo com a Lei nº 8/2003, dos Órgãos Locais do Estado, o Distrito é a base para o desenvolvimento local. O mecanismo criado para a participação e consulta comunitária sobre os assuntos de interesse das comunidades é o Conselho Consultivo Local (CCL), cujas funções incluem: (i) apreciação dos Planos Estratégicos de Desenvolvimento Distrital e (ii) apreciação e aprovação dos Planos Económicos e Sociais e Orçamentos Distritais. De acordo com o artigo 118º, deve-se garantir uma participação mínima de 30% de mulheres nos CCLs. Porém, não estão estabelecidos os mecanismos para garantir a mencionada quota. Em 2014, 28% dos membros dos CCLs ao nível nacional eram mulheres.

Por outro lado, não se registam evidências de que a participação de mulheres nos CCLs esteja a facilitar a inclusão de prioridades das mulheres nas decisões tomadas. Por exemplo, poucos projectos de mulheres e raparigas são aprovados para financiamento do FDD. O formato de funcionamento dos CCLs pode limitar a participação de mulheres. Muitas vezes as reuniões ocorrem em horas que interferem com as responsabilidades reprodutivas das mulheres (elas não são compartilhadas com os homens). Além disso, a língua de trabalho é o Português, e as normas costumeiras que consideram o homem mais importante que a mulher, as inibe de contribuir activamente com as suas perspectivas e prioridades.

Existem organizações da sociedade civil apoiando os CCLs a ter em conta as questões de género nas suas discussões e a adoptar medidas para garantir a participação das mulheres. Elas poderão, a longo prazo, contribuir para a redução de injustiças de género nestes fóruns de desenvolvimento local e consequentemente reduzir a pobreza.

Igualdade de género ao nível dos partidos políticos representados no Parlamento

O sistema político moçambicano baseia-se na democracia representativa através de um sistema de eleição indirecta. O acesso ao Poder Legislativo é através de listas partidárias, portanto a inclusão de grupos tradicionalmente excluídos, como é o caso das mulheres, depende dos partidos políticos.

Tabela 9: Indicadores de género no órgão legislativo ao nível nacional 2004, 2009 e 2015

Órgão	2004				2009				2015			
	M	H	T	%M	M	H	T	%M	M	H	T	%M
Presidente		1				1			1			
Membro de alguma Comissão									41	67	107	38.3
Deputadas (os)	70	180	250	28	96	154	250	38	97	153	250	38.8

Fonte: Adaptado de Relatório de Moçambique Beijing+20 (2014) e documento partilhado pela Assembleia em 2016

A avaliação de um projecto para aumento da participação política da mulher identificou que as estruturas hierárquicas nos partidos dificultam a introdução de assuntos da base para o topo nos manifestos políticos e que os partidos tendem a estar mais interessados no número de mulheres que em abordar as injustiças de género nos seus manifestos, por não saberem como ou por falta de orientação (Jaime, 2015).

Oportunidades:

- Existência de instrumentos legais que apoiam a integração dos princípios de igualdade de género ao nível da Função Pública e dos CCLs.
- Promoção de cursos pontuais sobre género, curso sobre Orçamentação Baseada no Género para funcionários públicos.
- Existência de organizações da sociedade civil apoiando os CCLs em matérias de género nas suas discussões.
- Introdução do sistema de quotas nos partidos políticos o que permite ter mulheres nas listas e contribui para a visibilidade delas.
- Presença de mulheres em postos de tomada de decisão nos três poderes Legislativo, Executivo e Judicial.

Desafios:

- Aumento do nível de implementação dos instrumentos legais para integração de género na Função pública e espaços de tomada de decisão
- Inclusão da obrigatoriedade da quota de 30% de mulheres nos CCLs.
- Fortalecimento dos mecanismos que garantem a participação efectiva de mulheres em espaços de tomada de decisão ao nível local (horário, língua, espaço, etc. favorável às mulheres).
- Revisão da legislação eleitoral para garantir a equidade de género em quantidade (50% de acordo com Protocolo da SADC) e em ordem (através do uso de listas zebra ou intercalares).

9. Aspectos sócio-culturais

A análise documental e de campo demonstram que os factores socioculturais constituem um grande desafio para alcançar a igualdade de género em Moçambique. No país, as práticas socioculturais diferem entre as províncias: em algumas províncias existem ainda linhagens de tradição matrilinear e em outras registam-se linhagens patrilineares, em outras persiste a prática do “lobolo” (especialmente no sul do país); noutras é mais frequente a poligamia (Manica, Tete, Cabo Delgado e Nampula); noutras persistem os ritos de iniciação e o casamento prematuro.

Conforme demonstrado nos capítulos anteriores, existem normas e barreiras ligadas aos estereótipos de género relacionadas com todos os sectores. Um facto fundamental que emerge a partir de dados de campo é que os factores socioculturais reforçam estas barreiras e estereótipos. Na Educação e na Saúde factores como o casamento prematuro, os ritos de iniciação, as expectativas dos pais e das comunidades sobre o papel das raparigas e da mulher, tem diversos impactos negativos sobre elas. Os mesmos factores influenciam no acesso aos postos de poder na vida social, económica e política e no acesso e controle de recursos e ao emprego formal e digno.

Nas entrevistas e seminários organizados nas províncias práticas e normas culturais e relações desiguais de poder foram identificados como maiores desafios nas diferentes áreas do relatório. Também foi unânime a recomendação deixada pela sociedade civil de incluir mais os homens em todas as intervenções relacionadas com a igualdade de género, trabalhando no conceito de masculinidade para que haja uma mudança de atitude em prol da igualdade e justiça social. Também foi declarado que ainda existe no país uma "resistência à mudança" e que "mesmo mostrando as análises sobre a oportunidade e os benefícios para toda a sociedade de ter a igualdade de género, "as pessoas sempre voltam para a tradição e para os papéis de género".

Casamento prematuro

Enquanto prática sócio-cultural, o casamento prematuro está estreitamente ligado à desigualdade de género. Este fenómeno encontra suas origens na desvalorização da mulher como sujeito de direitos, sendo perpetuada pela pobreza e exclusão social, uma vez que os pais são muitas vezes confrontados com a perspectiva de ter de entregar as suas filhas em troca de dinheiro para alimentar a família. O casamento prematuro está também na origem de problemas de saúde sexual e reprodutiva, devido à gravidez precoce e dificuldade em negociar sexo seguro. Ao nível do empoderamento social e económico o seu impacto é a perda de oportunidades de empoderamento das raparigas e dos seus filhos (Machel, Pires, e Carlsson, 2013).

Apesar de ter vários instrumentos para erradicar a prática do casamento prematuro,²² segundo dados da UNICEF, Moçambique é um dos dez países com as maiores proporções de casamento prematuro no mundo. Como mostra a tabela abaixo 14,3% das mulheres já se encontravam casadas ou unidas aos 15 anos, enquanto os homens, iniciam as uniões conjugais muito mais tarde que as mulheres.

Tabela 10: Percentagem dos que casaram antes dos 15 e 18 anos de idade, por sexo e área de residência

	Feminino		Masculino
	< 15	< 18	< 18
Total	14,3	48,2	8,7
Urbano	11,5	36,1	4,8
Rural	16,1	55,7	11,8

Fonte: UNICEF et al., 2014a. Com base no IDS 2011

O fenómeno do casamento prematuro é mais evidente nas zonas rurais e nas raparigas menos escolarizadas.²³ Conforme as entrevistas em Nampula com os pontos focais de género e da sociedade civil, na última década há uma tendência para a redução deste fenómeno. Isto é comprovado pelo estudo da UNICEF que regista uma diminuição significativa de cerca do 7% desde 1997 a 2011 nas províncias mais afectadas. Contudo, não houve uma redução significativa de gravidezes precoces (UNICEF 2014)²⁴.

²² Em 2015 foi aprovada a estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros. O Plano de Acção da Criança (PNAC II) definiu acções para a prevenção e combate aos casamentos prematuros (Meta 10). Criou-se a Coligação para a Eliminação dos Casamentos Prematuros (CECAP), membro da Coligação Global Contra os Casamentos Prematuros chamada "Meninas e não Noivas" ("Girls not Brides"). A CECAP reúne dezenas de organizações realizando intervenções no sentido de contribuir para reduzir a prevalência de casamentos prematuros. A CECAP, em colaboração com o MGCAS, desenvolve uma estratégia de comunicação e uma estratégia de advocacia. "Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2015-2019)" versão preliminar.

²³ A província de Niassa regista 24% de mulheres entre os 20 e 24 anos de idade casadas antes dos 15 anos de idade, seguida de Zambézia, Sofala e Nampula com 17% cada, (IDS 2011), mas em número absoluto Nampula é a província com o número mais alto (UNICEF, FNUAP e CECAP, 2014a).

²⁴ Na totalidade, 38% das adolescentes já iniciaram a procriação (50% das adolescentes de Niassa e Cabo Delgado comparado com 20% da cidade de Maputo (IDS 2011).

O casamento prematuro tem um enorme impacto na vida das esposas-crianças. No plano da saúde, as crianças que engravidam antes dos 18 anos de idade tendem a ter mais filhos/as do que aquelas que casam mais tarde e correm mais risco de mortalidade materna e de fistula obstétrica. Os seus filhos/as correm mais riscos de morrer no primeiro ano de idade e de sofrer de malnutrição. Ao nível social, elas não têm o poder de negociar as relações sexuais e a gravidez, sendo normalmente casadas com homens mais velhos e ficando mais vulneráveis às infecções de transmissão sexual incluindo o HIV. Como consequência elas tendem a abandonar a escola, são mais vulneráveis ao trabalho infantil, completamente dependentes economicamente do marido e correm riscos de abusos e de violência doméstica.

Ritos de iniciação

Os ritos de iniciação são um exemplo de prática sociocultural que põe as raparigas e mulheres em situação de subordinação em relação aos rapazes e homens. Os ritos regulam os comportamentos tentando conservar as hierarquias e reforçar as desigualdades de género (função de chefe para o homem e de mãe para mulher) (WLSA 2013). Estas práticas têm vindo a reproduzir o modelo da inferioridade das mulheres/raparigas, o que legitima a cultura de dominação patriarcal.

Segundo o estudo da WLSA (2013) não há grande diferença na transmissão das mensagens de desigualdade de género e divisão sexual de trabalho tanto na organização patrilinear como na matrilinear. Nos dois casos os ritos ensinam aos rapazes a serem detentores directos do poder parental e patrimonial do lar. Com base nas discussões havidas nas províncias e nos estudos analisados, os ritos de iniciação, legitimando a passagem das crianças à idade adulta e à sexualidade, incentivam o casamento prematuro, e consequente abandono escolar.

Contudo, os grupos focais salientaram a importância dos ritos de iniciação na construção da identidade social e no ensino sobre a sexualidade. Também recomendaram uma revisão da informação divulgada, consoante a idade das crianças, e baseada em valores de equidade de género. Foi referido, por exemplo, que os ritos eram feitos em 3 fases mas que actualmente, com a pobreza, as famílias logo que a rapariga tiver a menarca ingressa nos ritos em uma única fase onde recebe todas as informações relacionadas com a sexualidade e o papel da mulher na família, e muitas vezes numa idade não apropriada. E este facto foi apontado como uma das causas do início precoce da vida sexual e dos casamentos prematuros.

A iniciação sexual acontece mais cedo nas províncias do Niassa, Cabo Delgado e Zambézia, províncias onde mais se realizam os ritos de iniciação, comparando com as províncias do sul, onde esta prática é quase inexistente.

Oportunidades:

- i. Adopção dos ritos de iniciação como um momento estratégico para veicular mensagens de igualdade de género, formando as matronas nestas áreas.
- ii. Mudanças nos procedimentos dos ritos de iniciação efectuadas ao longo dos anos, relativamente ao tempo (feito agora nas férias escolares) e ao facto da circuncisão ser realizada por agentes de saúde e/ou pela utilização de lâminas novas (sob a influência do discurso do HIV-SIDA).

Desafios:

- i. Eliminação da monetarização dos ritos, para permitir as famílias com poucos recursos financeiros, o acesso aos ritos de iniciação em três fases, consoante a idade da criança.
- ii. Clarificação por parte do Estado entre o discurso de direitos e a preservação de práticas culturais, estas últimas que por vezes violam esses mesmos direitos.

10. Violência baseada no género

Ao nível normativo, Moçambique tem feito progressos em termos de garantir o direito dos homens e mulheres, rapazes e raparigas a uma vida livre de qualquer forma de violência e discriminação. Além dos instrumentos a nível internacional e regional assinados ou ratificados, Moçambique possui um Plano Nacional para o Combate e Prevenção da Violência contra a Mulher (2008-2012), a Lei sobre a Violência Praticada contra a Mulher (Lei 9/2009); e o Mecanismo Multisectorial de Atendimento Integrado à Mulher Vítima de Violência (2012). Em 2009, foi aprovada pelo MISAU a Estratégia de Género no Sector da Saúde, que reconhece VBG como assunto-chave. Alguns destes planos estão actualmente em revisão.

Apesar das conquistas a nível normativo, a realidade no terreno onde se situam os beneficiários destes instrumentos, mostra que muitas formas de violência baseada no género ainda reduzem o empoderamento das mulheres e das raparigas. Isto acontece em espaços privados (casa) e espaços públicos (mercado, escolas, ruas, comunidade,). No país, a violência de género nunca é isolada de outras formas de discriminação tais como discriminação socioeconómica, geográfica, étnica, linguística e etária. Mulheres rurais pobres experimentam estas formas de violência quando é negado seu direito à posse de terra, direitos de herança e direito ao acesso a activos produtivos.

Violência física

O perpetrador da violência física contra a mulher tende a ser alguém com quem ela teve uma relação amorosa (actual esposo 62%; ex parceiro 21%; padrasto/madrasta 14,5%) (IDS 2011). Enquanto para os homens, embora a maioria tenha também mencionado que o perpetrador da violência foi a actual ou ex-esposa ou parceira, existem mais casos praticados por outras pessoas, como padrasto ou a madrasta (28%), irmão/irmã (17%), ou pelos professores (12%). Com base nos dados disponíveis no Inquérito Demográfico e de Saúde (IDS 2011), 33% das mulheres foi vítima de violência física desde os 15 anos de idade (comparado com 25% e 11% dos homens respectivamente).

Violência sexual

A incidência da violência sexual em Moçambique difere entre homens e mulheres: 12% das mulheres e 7% dos homens declaram ter sido forçados a ter relações sexuais alguma vez em suas vidas (Ibraimo 2015). Os dados mostram que as mulheres do meio urbano são mais expostas à violência sexual que a mulher do meio rural, enquanto nos homens não existem diferenças significativas. Entre as províncias, as maiores proporções de violência sexual contra as mulheres foram registadas em Sofala e para os homens em Cabo Delgado. Como no caso da violência física, no caso da violência sexual contra as mulheres, o perpetrador é alguém próximo da vítima (em 45% dos casos é o actual esposo ou parceiro e em 28% é ex-esposo/parceiro). Proporções semelhantes se encontram para os homens (55% e 10%, respectivamente).

O fenómeno da violência sexual ainda continua oculto no país: 59% das mulheres e 80% dos homens que sofreram este tipo de violência nunca denunciaram ou pediram ajuda ou comentaram com ninguém. Especialmente para os homens este assunto continua ser um grande *tabu*, com maior destaque para a zona rural. As mulheres independentes economicamente denunciam mais e/ou pedem ajuda, o que pressupõe que o nível de escolaridade das mulheres parece ser importante para que as pessoas saibam o quão isto é crime, pois a maior proporção de casos de denúncia foi reportada pelas mulheres com o nível secundário ou superior. Cenário contrário acontece em relação aos homens, aqueles que procuram ajuda são os menos escolarizados.

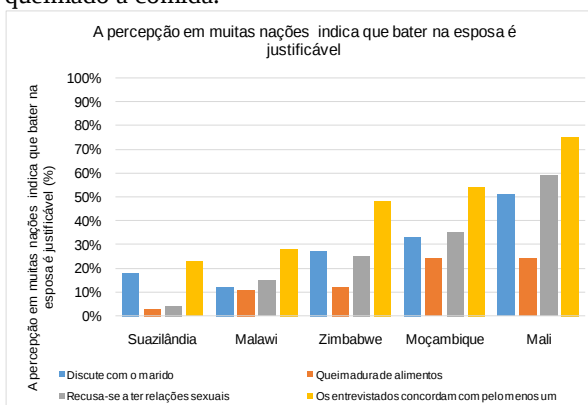
Ao nível das bases, nem todas as mulheres e os homens estão conscientes que a violência contra mulheres e raparigas constituem uma violação dos direitos humanos. Uma autoridade local confirmou este facto quando explicou que: "no bairro de Maxaquene, em Maputo, por exemplo, quando as mulheres sofrem violência vão na Direcção da Mulher e muitas nem sabem que existe protecção para elas, nem sabem da Lei de Violência, ou se sabem tem preconceito que mulher não pode difamar o marido porque vai perdê-lo" (Entrevista na Direcção de Género da Cidade de Maputo).

Violência conjugal (doméstica)

A violência conjugal (doméstica) constitui a forma mais comum de violência na sociedade e continua a ser uma prática radicada na cultura: quase uma de cada quatro mulheres em idade fértil afirmam que se justifica o esposo bater na esposa. Cerca de 23% das mulheres e 19% dos homens indicaram pelo menos uma razão como admissível para justificar que o esposo agrida a esposa.

A nível de províncias, Maputo Cidade apresenta a menor percentagem (5%) de mulheres que indicaram pelo menos uma razão justificável para um homem violentar a sua esposa. A Província de Cabo Delgado apresenta a maior percentagem (47%).

Como mostra o gráfico abaixo, as justificações mais comuns para ter violentado fisicamente as esposas são ter recusado fazer sexo, ter discutido com o marido e ter queimado a comida.



Fonte: Banco Mundial 2012.

É de notar que tanto entre os homens como entre as mulheres a aceitação da agressão conjugal diminui significativamente com o aumento do nível de escolaridade e com a melhoria da situação socioeconómica. A dependência económica de muitas mulheres faz com que não denunciem (ou às vezes retirem as denúncias) os maridos/parceiros violentos porque eles são os únicos meios de sustento para ela e seus filhos. As que menos justificam a violência do marido são também as que menos sofrem violência (física ou sexual ou emocional) exercida pelo esposo/parceiro.

Como mostra a tabela abaixo as mulheres e as crianças são as principais vítimas da violência doméstica.

Tabela 11: Casos reportados de violência doméstica (2011-2014)

Ano	Mulheres	Crianças	Homens	Total
2011	14.926	3.689	4.111	22.726
2012	14.122	6.863	3.395	24.380
2013	15.290	4.942	3.716	23.948
2014	11.669	7.872	4.118	23.659
Total	71.025	25.647	17.954	114.626
Total (%)	62,0%	22,4%	15,7%	100,0%

Fonte: CNAM 2014 e Ibraimo 2015

O facto de que o género determina a forma de violência que as mulheres e os homens são mais propensos a sofrer é demonstrado na tabela abaixo: os homens tendem a sofrer mais de violência emocional que outros tipos de violência, comparado com as mulheres. De igual forma, mostra que a violência física é em grande parte sofrida pelas mulheres na sociedade moçambicana.

Tabela 12: Tipo de Violência Conjugal, por Sexo da Vítima, 2011

	Mulheres	Homens
Violência Física (algum tipo)	25,9	8,3
Violência Sexual (algum tipo)	6,9	5,9
Violência Emocional (algum tipo)	29,6	37,3

Fonte: Maimuna Ibraimo 2015

Quando a mulher não participa nas decisões tomadas na família, a violência emocional é relativamente menor, mas aumenta a violência física e sexual. No entanto, quando a mulher tem maior participação na tomada de decisões, aumenta a violência emocional, mas reduz-se a violência física e sexual (Ibraimo 2015). Do outro lado, os homens desempregados tendem a cometer mais violência que os homens com algum emprego. As mulheres que tem emprego com remuneração tendem a cometerem mais actos de violência física contra seus esposos. Isso demonstra a estreita relação entre relações de poder desiguais e violência de género.

Oportunidades:

- i. Existência e implementação de várias iniciativas, projectos e campanhas de sensibilização contra a violência de género levadas a cabo pelo Governo e os parceiros da sociedade civil, e que contribuem para um maior desenvolvimento da consciência social e implementação de políticas visando erradicar a violência baseada no género em Moçambique.
- ii. Registo de boas práticas, como por exemplo os programas desenvolvidos pela Rede HOPEM para prevenção e consciencialização dos homens (especialmente os jovens) sobre o tema da violência de género e sobre desconstrução dos estereótipos de género.

Desafios:

- i. Fortalecimento das estruturas de atendimento e apoio à vítima de violência.
- ii. Erradicação de práticas culturais que perpetuam o ciclo de violência e a discriminação das mulheres e raparigas.
- iii. Criação de grupos de apoio psicológico nas unidades sanitárias para os/as sobreviventes de violência de género e grupos de ajuda para os perpetradores das violência.
- iv. Harmonização dos dados recolhidos pelas várias instituições e análise actualizada por província e por diferentes tipos de uniões (poligâmicas, os casamentos prematuros etc.) e recolha e análise de dados a nível nacional específicos para criança (de 0 a 15 anos)²⁵.
- v. Harmonização no sistema de registo e alargamento dos serviços integrados a nível provincial e distrital, especialmente nas unidades sanitárias.

11. Planificação e orçamentação na óptica de género

No documento final da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres da Plataforma de Acção de Beijing, os governos comprometeram-se a integrar uma perspectiva de género, não só nas políticas e estratégias, mas também nos seus sistemas de gestão de finanças públicas - um processo que se tornou conhecido como Orçamentação na Óptica de Género. Este compromisso foi reiterado em vários acordos internacionais, por exemplo, no documento de Beijing + 5, na Declaração de Doha sobre o Financiamento para o Desenvolvimento (2008) e mais recentemente, no documento final da Terceira Conferência Internacional sobre o Financiamento para o Desenvolvimento (Julho, 2015, Adis Abeba). Além disso, várias declarações regionais em África também se referem à Orçamentação na Óptica de Género. Mais recentemente, a "Declaração de Nairobi sobre a Década da Mulher Africana 2010-2020" enfatiza a necessidade de "estabelecer e fortalecer mecanismos institucionais para integrar o género em todas as políticas e programas, nos orçamentos e promover e proteger os direitos humanos das mulheres". Uma outra indicação da importância crescente da Orçamentação na Óptica de Género pode ser encontrada no estabelecimento da Comunidade de Prática (CdP) da Igualdade do Género para os Ministros das Finanças. A iniciativa foi proposta pelo Ministro das Finanças da Nigéria, Ngozi Okonjo-Iweala, durante a Reunião Anual do Grupo do Banco Mundial/Fundo Monetário Internacional, de Outubro de 2013 e fundado em 13 de Abril de 2014.

²⁵ Dados do hospital de Xai-Xai: 14% dos casos de violência sexual eram contra criança de 0 a 4 anos (A Case Study of Jhpiego's Support to the Ministry of Health in Mozambique 2015)

Actividades a nível macro e resultados alcançados

Moçambique é um dos países mais activos na África Subsaariana no que se refere à Orçamentação na Óptica de Género. Entre 2003 e 2012, foi um dos países prioritários quanto ao apoio dado pelo Programa Global de Orçamentação na Óptica de Género da UNIFEM (agora ONU Mulheres). Moçambique também foi um dos cinco países-piloto de um projecto comum da ONU Mulheres e UNCDF chamado (GELD - *Gender Equitable Local Development/* Desenvolvimento Local Equitativo do Género). O projecto trabalhou a nível local em dois distritos-piloto na Província de Niassa. Moçambique fez parte do programa da CE/UNIFEM “Integração da Orçamentação na Óptica de Género na Agenda da Eficácia da Ajuda”, que teve como objectivo vincular a Orçamentação na Óptica de Género com novas modalidades de ajuda na sequência da Declaração de Paris.

Desde o início, as actividades de Orçamentação na Óptica de Género em Moçambique foram intimamente ligadas, a nível macro, a dois processos principais: a) reformas do Sector Público, incluindo a reforma do Sistema de Gestão das Finanças Públicas; b) discussões internacionais sobre a eficácia da ajuda e novas modalidades de ajuda na sequência da Declaração de Paris. A Orçamentação na Óptica de Género foi intimamente ligada com a elaboração de Cenários Fiscais de Médio Prazo e a Orçamentação Baseada em Programas que está alinhada com as melhores práticas internacionais.

No início, os principais actores governamentais no contexto do Programa Orçamentação na Óptica de Género, financiado pela ONU Mulheres foram o MPD e, em menor escala, o Ministério das Finanças, o Ministério da Saúde, o Ministério do Interior, o Ministério do Género, Crianças e a Acção Social (ex-MMAS), e o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher (CNAM) e o Fórum Mulher, que participou em representação da sociedade civil. O programa centrou-se na sensibilização, conscientização e capacitação, tendo como alvo oficiais de planificação e orçamentação no MEF e nos ministérios da Saúde e do Interior. A nível local, foram desenvolvidas directrizes e a Orçamentação na Óptica de Género foi incorporada na circular de convite de orçamento anual que é emitida para os outros ministérios, pelo Ministério das Finanças. Também foi desenvolvida uma abordagem conceitual para Moçambique e em relação ao conteúdo, o programa trabalhou em torno do HIV/SIDA e da violência baseada no género, com o envolvimento de diversos sectores e reforçando a coordenação inter-sectorial. Tal exercício resultou em alocações orçamentais para os serviços às vítimas de violência baseada no género, um aumento do pessoal feminino nas Esquadras da Polícia e um aumento nas aquisições de uniformes para as mulheres da polícia, entre outros. No entanto, de acordo com o representante de uma organização internacional há necessidade de se aumentar o valor a ser gasto na provisão de serviços de apoio às vítimas de violência baseada no género.

Aderindo à abordagem que foi desenvolvida pelo MPD/MEF, os Ministérios da Saúde e do Interior tiveram de incluir o género na sua matriz sectorial que foi incluída no PES anual. No entanto, o MPD/MEF percebeu que tinha dificuldades para acompanhar as despesas relacionadas com a igualdade de género. Uma das principais limitações técnicas para um seguimento eficaz das alocações orçamentais numa perspectiva de género foi a falta de sistemas adequados de monitoria e de dados fiáveis dos beneficiários, desagregados por sexo.

Portanto, a partir do 2015 em diante, está incluído um programa separado de género no PES, que visa compilar as actividades relacionadas com a igualdade de género de todos os sectores de modo a torná-las mais visíveis. No entanto, um programa separado de género no PES não é susceptível de produzir informações fiáveis sobre o impacto distributivo dos gastos públicos em mulheres e homens. Um instrumento comum da Orçamentação na Óptica de Género para esse tipo de análise é uma análise da incidência de benefícios desagregados por sexo. O Relatório do Banco Mundial *Conseguindo o Improvável: Sustentar a Inclusão numa Economia Crescente – Uma Avaliação Social, da Pobreza e de Género em Moçambique* (2008), fornece alguns resultados desagregados por sexo de uma análise da incidência de benefícios realizada em 2003 no Sector da Educação. O estudo mostra que em comparação com as raparigas, os rapazes beneficiam de forma desproporcional das despesas públicas em educação, com um aumento das diferenças nos níveis superiores de ensino.

Análises mais recentes da incidência de benefícios, como por exemplo a análise realizada no Sector da Saúde em 2007/2008, não faz distinção entre homens e mulheres, e é focada nos quintis de rendimento.²⁶

Este tipo de análise produz factos com base em evidências, e deve ser realizado regularmente e em mais sectores e deve ser complementado por estudos qualitativos (tais como Inquéritos de Pobreza e Vulnerabilidade e avaliações de beneficiários) que recolhem informações sobre os diferentes pontos de vista, percepções e níveis de satisfação, em termos da qualidade dos serviços públicos prestados a homens e mulheres.

Devido a falta de pessoal suficientemente qualificado na área de Orçamentação na Óptica de Género o programa de Orçamentação na Óptica de Género começou a colaborar com duas organizações multiplicadoras, nomeadamente o Centro de Coordenação dos Assuntos do Género CeCAGE e o Instituto Superior de Administração Pública (ISAP). A ONU Mulheres assinou um Memorando de Entendimento (ME) com a ISAP em 2010.²⁷ Ambas organizações desenvolveram materiais de formação e manuais sobre Orçamentação na Óptica de Género que foram adaptados ao contexto moçambicano e tornaram-se parte do ensino regular dos estudantes e funcionários públicos.²⁸

Algumas das organizações da sociedade civil que são organizadas no Grupo de Monitoria dos Orçamentos, como por exemplo o Centro de Integridade Pública (CIP), já começaram a integrar uma perspectiva de género nos seus instrumentos de monitoria e seguimento, e poderão produzir resultados interessantes que devem ser amplamente divulgados e tornar-se parte do debate público.

Por muito tempo, os deputados foram amplamente negligenciados nas actividades de Orçamentação na Óptica de Género. Actualmente, a ONU Mulheres implementa actividades que visam aumentar a capacidade deles nesta matéria, e dos comités relevantes bem como da Rede de Mulheres Deputadas, para permitir uma maior participação em debates sobre as dotações orçamentais em consonância com as prioridades de género, e das mulheres em particular, a promoção da igualdade de género e dos direitos das mulheres.

Actividades a nível micro e resultados alcançados

Dentro do contexto da Lei dos Órgãos Locais do Estado (LOLE)²⁹, a ONU Mulheres, o UNCDF e o PNUD implementaram o Projecto de Desenvolvimento Local Equitativo do Género (GELD) nos distritos-piloto Muembe e Sanga, na província de Niassa entre 2010 e 2013. O objectivo desta iniciativa, que foi financiada pelo Governo belga, foi de melhorar a situação da vida das mulheres pobres nos distritos-piloto em cinco países seleccionados³⁰ através do seguinte resultado: "será alcançada a planificação, programação e orçamentação na óptica de género, através de reformas institucionais, do fortalecimento de mecanismos de financiamento, e debates reflexivos sobre políticas" (Schneider & Stoquart, 2012).

A abordagem do projecto foi uma combinação de actividades de sensibilização e capacitação relacionadas com a Planificação e Orçamentação na Óptica de Género, com incentivos monetários na forma de subvenções de capital. As subvenções de capital tinham de ser gastos em investimentos que abordaram as prioridades das mulheres nos distritos-piloto. O Programa GELD foi integrado nas estruturas e nos sistemas locais, e envolveu os ministérios e

²⁶Veja: [http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(13\)61263-5.pdf](http://www.thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(13)61263-5.pdf)

²⁷ O artigo II do ME (áreas de cooperação) diz: "(i) definir como actividades programadas, a formação de funcionários, oficiais, professores e outro tipo de público-alvo do sector público, em matérias de Planificação e Orçamentação numa Perspectiva de Género."

²⁸ O CeCAGE desenvolveu um módulo sobre Género, Macro-economia, Planificação e Orçamentação na Óptica do Género para estudantes da UEM. O Instituto Superior de Administração Pública desenvolveu um Manual de Formação sobre Planificação e Orçamentação na Óptica do Género.

²⁹(LOLE é o principal instrumento legal de descentralização e desenvolvimento local. LOLE introduziu Comitês Comunitários de Consulta como uma estrutura importante para a participação do cidadão no Governo local. Desde 2007, estes comités têm o direito de decidir sobre a alocação de uma parte do orçamento de investimento, sob a forma de uma dotação global, o Orçamento de Investimento de Iniciativa Local.

³⁰Moçambique, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Tanzânia

departamentos relevantes. A avaliação de meio-termo realizada em 2011/12 concluiu que GELD tinha contribuído positivamente para melhorar os processos de planificação e orçamentação ao nível local, com abordagens de planificação mais participativos (de baixo para cima), e abordagens de sensibilização e conscientização adaptadas aos respectivos contextos locais. Além disso, facilitou uma maior participação das mulheres na planificação e na tomada de decisões, resultando no seu empoderamento. Ao nível da população, dos conselheiros distritais e dos oficiais de planificação e orçamentação, GELD contribuiu com uma mudança de mentalidades em termos de mais igualdade de género e mais respeito pelos direitos das mulheres.

Em Muembe e Sanga, província de Niassa, o GELD trabalhou, entre outros, com líderes tradicionais e autoridades religiosas. Além disso, envolveu homens nas actividades do projecto que foram afectados pelas mudanças. Pode-se notar que as actividades de sensibilização e conscientização do Programa GELD resultaram em uma mudança da divisão de tarefas entre homens e mulheres. Como disse um morador entrevistado: "antes de iniciar o GELD, as mulheres é que iam para a machamba com os filhos à procura de lenha e a carregavam de volta para casa sozinhas. Agora, os maridos se juntam às mulheres e carregam a lenha juntos"(Schneider &Stoquart, 2012).

Um outro resultado positivo de GELD são os processos melhorados de planificação participativa. Como declarou um oficial de planificação em Moçambique: "antes do Programa GELD, os planificadores começavam a trabalhar no escritório, agora eles vão imediatamente para as aldeias e perguntam às mulheres e aos homens sobre as suas prioridades." Além disso, o GELD contribuiu para a criação dos Conselhos Consultivos ao nível das aldeias, o que permite uma maior participação na planificação neste nível. Além disso, o GELD apoiou consultas de mulheres e homens - em grupos separados, sempre que necessário. Desse modo, as mulheres tiveram a possibilidade de expressar as suas prioridades e necessidades, muitas vezes diferentes da dos homens. O impacto foi que os processos de negociação a seguir resultaram em uma melhor compreensão das diferentes necessidades e constrangimentos das mulheres e dos homens (Ibid p.28).

A avaliação intercalar também constatou que no Distrito de Muembe, um número crescente de mulheres tinham começado a gerir um negócio desde o início do GELD e que mais mulheres tiveram acesso aos recursos do Fundo de Desenvolvimento Local, devido às actividades do GELD.

As experiências e lições aprendidas ainda não foram abordadas pelos diferentes intervenientes envolvidos. Mas, é senso comum que em termos da replicação do modelo GELD, os papéis entre os diferentes ministérios envolvidos não são suficientemente claros e que o financiamento para a replicação não está disponível. Os entrevistados vincaram que é necessária maior vontade política e melhor coordenação entre os ministérios envolvidos. Em termos da disseminação do conhecimento, além da Embaixada da Bélgica que tinha financiado o projecto, nenhuma outra organização doadora estava informada sobre o projecto GELD, a sua abordagem e os seus resultados.

Actualmente, a abordagem do GELD está sendo integrada em um programa maior sobre segurança alimentar na província de Gaza, que é financiado pelo Governo belga e implementado pela ONU Mulheres. Estando o projecto na fase inicial, ainda é prematuro fazer qualquer declaração sobre o seu impacto.

Oportunidades:

- i. Implementação das reformas da gestão das finanças públicas para resultados, e introdução de novos sistemas e procedimentos visando a integração da perspectiva de Orçamentação na Óptica de Género.
- ii. Desenvolvimento de materiais de formação sobre a Orçamentação na Óptica de Género adaptados ao contexto Moçambicano, e envolvimento de instituições nas actividades de capacitação.

- iii. Elaboração de estudos de monitoria e seguimento do impacto das despesas públicas em relação à prestação de serviços públicos pelas OSCs.
- iv. Implementação, a nível local, do Projecto GELD com resultados tangíveis no âmbito de mudança de normas e valores culturais.

Desafios:

- i. Capacitação a todos níveis em Planificação e Orçamentação na Óptica de Género.
- ii. Elaboração e implementação de um sistema eficaz de monitoria e seguimento que permita a monitoria contínua dos resultados de igualdade de género das despesas públicas, e criação de um mecanismo de responsabilização institucional em relação ao alcance dos resultados de igualdade de género.
- iii. Manutenção do pessoal nos Departamentos de Planificação e Finanças.
- iv. Disseminação das acções de Orçamentação na Óptica de Género em Moçambique, em particular para os doadores.
- v. Maior comprometimento e envolvimento de homens e mulheres na tomada de decisão de planificação e orçamentação a nível local.

12. Mapeamento das actividades financiadas pelos parceiros

A Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD) tem desempenhado historicamente um papel importante no desenvolvimento político e económico de Moçambique. Mas, esta situação está a mudar rapidamente devido a uma melhor perspectiva económica do país relacionada com a exploração do gás e da indústria extractiva. Isto tem conduzido a uma redução da importância relativa da APD de 56% da despesa do Governo em 2006 para 38% em 2014.

ODAmoz é o banco de dados *on-line* da Ajuda Pública ao Desenvolvimento (APD) de Moçambique. Este banco de dados foi criado em resposta à Declaração de Paris defendendo o reforço da coordenação e da harmonização entre os doadores e alinhamento com o Governo de Moçambique. O *web-site*, que actualmente não é activo, não considera o género como uma área temática, portanto é muito difícil estimar os fundos desembolsados na área de género pelos parceiros.

Em 2015, o DFID fez um mapeamento em termos de actividades financiadas pelos parceiros na área de igualdade de género. Segundo este estudo, apenas 5 das 10 agências de doadores arroladas têm pelo menos um programa com mais de 50% de fundos alocados para a área de género. Adicionalmente, apenas o DFID tem um plano de acção de género específico para Moçambique e a Suécia tem o género como uma das áreas temática prioritárias para a sua acção no país. Para a Cooperação Italiana e DANIDA existe um plano de género para a cooperação de desenvolvimento (somente a nível central), e para a UE, o assunto de género é tratado como tema transversal na estratégia levada a cabo no país. A Agência Suíça para Desenvolvimento e Cooperação (SDC) desenvolveu um plano de integração do género para o seu programa em Moçambique para o período 2015-2018.

Com base no seminário com os doadores, as prioridades para área de género são o empoderamento económico e acesso ao crédito, seguido pela agricultura e saúde (incluindo VBG e saúde sexual e reprodutivas).

Tabela 13: Área de empoderamento económico e acesso ao crédito

Doador	Programa específico de empoderamento económico
Suécia	Trabalha com duas instituições financeira, tendo um fundo de garantia para apoiar o acesso ao crédito por parte das mulheres. Apoia o programa ARENA no desenvolvimento económico e local com uma forte dimensão de género.
DFID	Através do FD Moçambique providencia assistência técnica para expandir o acesso ao serviço financeiro
França	Apoia o acesso ao crédito para as associações de base e financia a MULEIDE para o projecto de cantinas marmitas;
Cooperação Belga	Apoia as associações da sociedade civil na área de empreendedorismo feminino e também a ONUMulher em Gaza
Cooperação portuguesa	Apoia o IPEME, disponibilizando fundos de garantia e assistência técnica para empresas e associações formalizadas
UE	Financia a Helvetas em Cabo Delgado através de um projecto integrado com três componentes (alfabetização, sensibilização para formar grupo de poupança e divulgação das leis)
JICA	Tem dois projectos em termos de empoderamento das mulheres (um em Nampula na área de aquacultura e um nas três províncias do sul do país).
DANIDA	Através da GAPI promove o acesso ao crédito para mulheres empreendedoras
Cooperação Italiana	Através do PESED promove pesquisa e recolha de dados sobre a participação das mulheres em actividades económicas
BAD	O Banco Africano de Desenvolvimento está a financiar a segunda fase de um programa de empoderamento económico em parceria com o MGCAS, que inclui a revisão de estratégias e o desenvolvimento de um programa Nacional. E através da GAPI desenvolveu materiais de formação virados para as mulheres rurais.

Em termos de estrutura interna, a maioria das agências de cooperação considera o assunto de género como transversal através da institucionalização dos pontos focais. Algumas agências deram mais ênfase à ajuda ligada ao género do que outras (por exemplo o Reino Unido através do DFID), a Suécia, a Dinamarca e o DFAID (ex. CIDA).

A União Europeia, por exemplo, passou a partir de 2016 de uma abordagem de integração do género através dos pontos focais para um novo modelo para igualdade de género e empoderamento das mulheres (2016-2020), onde os assuntos de género deverão ser uma prioridade para cada nível (em qualquer plano de desenvolvimento e estratégia), e deverão ser monitorados. A par disto, disponibilizou 100 milhões de Euros para iniciativas específicas relacionadas aos direitos das mulheres e raparigas. Cada projecto novo financiado pela UE terá que incluir metas e objectivos mensuráveis de género.³¹

Noruega entre 2007 e 2013 foi um dos países doadores mais activos no âmbito da promoção da igualdade de género³² através do programa piloto "Subsídio para as Mulheres e a Igualdade de Género" (o que o tornou num doador mais visível em questões de género). Este subsídio foi utilizado para financiar à Pathfinder (SRHR e Aborto Seguro), HOPEM e Fórum Mulher, tendo sido considerado uma boa prática, porque foi canalizado para o envolvimento dos homens em actividades relacionadas com o género, aborto seguro e intervenções para travar a violência contra as mulheres. A avaliação dos programas apontou também como boa prática a importância da presença de funcionários especializados nos assuntos de género e da realização dos estudos de base e finais dos projectos bem como a sua disseminação sistemática a nível provincial, distrital e comunitário, nas línguas locais (NORAD, 2015).

Ausculações de diferentes intervenientes indicam de que a integração da perspectiva de género através de pontos focais de género e o encorajamento para incluir o género em programas e projectos não é funcional.

³¹http://europa.eu/rapid/press-release_IP-15-5690_it.htm

³² O Plano de Acção da Noruega para os Direitos da Mulher e a Igualdade de Género tem quatro prioridades (i) empoderamento político; (ii) empoderamento económico; (iii) direitos de saúde sexual e reprodutiva e (iv) violência contra as mulheres

O impacto das intervenções de género é mais forte e mais sustentável quando estas são feitas através de instituições especializadas do Governo e não-governamentais e implementadas na forma de intervenções que produzam resultados concretos como ‘lições aprendidas’.

A maioria dos representantes de organizações doadoras lamentou o facto de a igualdade de género e a protecção dos direitos das mulheres ter reduzido a força na comunidade de doadores e no Governo, se comparado com alguns anos atrás.

Argumentaram, ainda, que o conceito de género ainda não foi bem entendido, e que as capacidades para implementar estratégias de integração de género são limitadas não só ao nível dos ministérios e das ONGs, como também nas próprias organizações doadoras.

Foi uniformemente afirmado que o Ministério do Género, Criança e Acção Social não tem fundos e recursos suficientes e que por via disso não possui total capacidade de desempenhar um papel pró-activo em termos de advocacia e de definição de agenda. O CNAM precisa tornar-se um órgão independente, ligado ao Gabinete do Presidente (tal como o Conselho Nacional de Combate ao SIDA), a fim de ser capaz de desempenhar o seu papel de supervisão de forma eficaz.

Entre as áreas que são consideradas prioritárias estão incluídas as seguintes: o empoderamento económico das mulheres, a educação, a violência contra as mulheres, a gravidez precoce, o HIV/SIDA, as melhorias jurídicas em termos de posse de terra e dos direitos à herança.

As entrevistas revelaram que a coordenação e a partilha de informações entre os Estados-membros da UE é boa, mas que poderia ser melhorada incluindo nelas os restantes Estados não pertencentes à UE e organizações internacionais do sistema das Nações Unidas ou Banco Mundial.

Oportunidades

- i. Existência de um grupo de coordenação de género entre os doadores, que poderia ser reforçado;
- ii. Existência de um quadro político favorável e a nova dinâmica dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável que considera a igualdade de género como um dos objectivos, que pode ser assumido pelos doadores.

Desafios

- i. Estabelecimento de abordagens inovadoras para fazer face às normas e valores culturais discriminatórios.
- ii. Comprometimento político para abordar as desigualdades de género e a discriminação de uma forma sistemática.
- iii. Aumento do nível educação, em geral.
- iv. Implementação integral das políticas e leis existentes
- v. Recolha e sistematização de dados desagregados por sexo e criação de sistemas de monitoria coerentes, que permitiria medir o progresso em termos de resultados de igualdade de género.

13. Mecanismos de coordenação entre os parceiros para promoção da igualdade de género

Para a coordenação das acções para a promoção da igualdade de género em Moçambique operam de forma simultânea vários espaços temáticos, formalizados ou não.

Por exemplo:

1. **CECAP** – Coligação para Eliminação dos Casamentos Prematuros.
2. **CNAM** – Conselho Nacional para o Avanço da Mulher.
3. **Redes de organizações femininas** como o Fórum Mulher (ao nível nacional) e as contra partes provinciais.
4. **GCG** - Grupo de Coordenação de Género.
5. **GCVV ou Grupo Sectorial de VBG**.
6. **Grupo de Género da União Europeia**.
7. **Rede de Defesa dos Direitos Sexuais e Reprodutivos de Moçambique**.
8. **Rede de Mulheres Ministras, Parlamentares, Ex-Ministras e Ex-Parlamentares**.
9. **Plataforma de luta pelos direitos humanos no Código Penal**.
10. **ROSC** – Fórum da Sociedade Civil para os Direitos da Criança
11. **Grupo das Mulheres Parlamentares**

O **Grupo de Coordenação de Género (GCG)** é o único grupo de coordenação envolvendo doadores, Governo e a sociedade civil, e tem feito esforços para coordenar as questões de género com graus variáveis de sucesso. O GCG é coordenado pelo MGCAS e é amplo em termos temáticos. Ele trata questões de igualdade de género no geral, abordando temas desde campanhas de violência baseada no género a revisões legislativas.

Segundo uma informante chave, “o GCG é útil para a partilha de boas práticas e para definir estratégias de *lobby* e advocacia para a revisão de leis”. Porém, uma das fraquezas do grupo é a falta de uma definição clara das prioridades e das áreas de intervenção mais relevantes para promover a igualdade de género em Moçambique. O GCG funciona de forma *ad-hoc*, sem uma regulamentação clara sobre a responsabilidade de cada actor, ou periodicidade dos encontros. Esta situação não facilita uma coordenação eficaz, a prestação de contas ou monitoria das decisões e acções realizadas. A percepção de alguns membros da sociedade civil entrevistados é de que o GCG funciona como um espaço de partilha de informação sobre as actividades dos membros. Porém, este papel é deficitário pois nem todas actividades no âmbito da igualdade de género realizado pelos membros do GCG são partilhadas e documentadas numa base de dados. Por outro lado, não fica claro se as organizações da sociedade civil membros do GCG participam em representação das restantes OSC interessadas na igualdade de género e se o fazem, como consultam estas organizações para que seus interesses se reflectam na agenda do GCG e como fazem o retorno das decisões tomadas neste fórum.

As entrevistas feitas a membros da sociedade civil indicam que os grupos de coordenação que melhor funcionam são os temáticos, criados para atingir um objectivo particular (por exemplo, Estratégia de Prevenção e Combate dos Casamento Prematuro ou revisão do Código Penal). Porém, este tipo de grupos as vezes se tornam obsoletos antes do alcance dos seus objectivos. Esta inactividade se atribui à fraca coordenação dos grupos e redução de fundos para certos temas como a VBG por exemplo, que direcciona os interesses e esforços para sectores com maior apoio, como é caso dos casamentos prematuros.

Os espaços de coordenação tão pouco têm servido para que os doadores consultem as OSC e movimentos de mulheres antes de decidir sobre as suas prioridades no que concerne à igualdade de género e empoderamento da mulher.

Desta forma, a oportunidade de a sociedade civil influenciar as políticas macro-económicas e de desenvolvimento através da sua participação no tipo de grupos mencionado acima é limitada.

Não se encontraram grupos semelhantes ao GCG nas províncias, estando o modelo apenas na cidade de Maputo, facto que pode ser explicado por Maputo-Cidade ser o centro político, onde as principais decisões são tomadas. Porém, há doadores que concentram os seus esforços em províncias específicas, o que significa que uma boa parte das decisões são tomadas ao nível provincial. Nestes casos, um GCG poderia ajudar a coordenar os esforços para a igualdade de género e potenciar as complementaridades ao nível provincial.

Os grupos de coordenação temática composto por membros da sociedade civil são mais visíveis e activos nas províncias. Nalguns casos eles são representativos de fóruns nacionais e noutros representam organizações e interesses locais. Um exemplo são as redes de organizações femininas ao nível provincial (por exemplo FOFEN no Niassa ou NAFEZA na Zambézia, e as Redes pela Protecção dos Direitos da Criança, etc.). Estas redes têm conseguido influenciar mudanças ao nível local em questões como a implementação das leis aprovadas nos temas de seu interesse.³³ E, as redes locais ou provinciais contribuem para influenciar a implementação de leis e políticas para igualdade de género aprovadas ao nível central.

A participação de OSC em espaços onde participam instituições de tomada de decisão como o GCG é uma oportunidade e ao mesmo tempo um desafio. Permite conciliar agendas, mas pode limitar a exigência de prestação de contas aos Ministérios envolvidos pelos compromissos assumidos para a promoção da igualdade de género, e aos doadores pelos compromissos assumidos no âmbito da Declaração de Paris e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.

Oportunidades:

- i. Existência do GCG com alta representatividade dos actores-chave na área de igualdade de género e empoderamento económico.
- ii. Existência do CNAM como órgão de coordenação intersectorial de promoção da igualdade de género ao nível do Governo, e liderado por uma ministra e que presta contas ao Governo.

Desafios:

- i. Fortalecimento da coordenação entre os diferentes grupos que visam a promoção da igualdade de género. Calendarização e harmonização do funcionamento do GCG e regularização da relação entre os membros (sistema de prestação de contas, monitoria, partilha de informação de modo a evitar a sobreposição de esforços, por exemplo em relação à realização de estudos e actividades).
- ii. Criação de GCG ao nível provincial.

14. Mapeamento dos mecanismos de género do Governo

Dando resposta à uma das áreas prioritárias identificadas na Declaração de Beijing, a de criação de mecanismos institucionais para o avanço da mulher, foi aprovada a **Política de Género e Estratégia da sua Implementação** em 2006. Esta política marca a base legal para assegurar a integração do género nos planos sectoriais, assim como a criação de instituições que velam pelas questões de igualdade de género.

Ministério do Género, Criança e Acção Social (MGCAS)

No âmbito da criação de mecanismos de género, o Governo Moçambicano decidiu, em 1995, criar uma instituição que respondesse pelos interesses de promover o avanço da mulher e a igualdade de género, o Ministério da Mulher e Coordenação da Acção Social (MMCAS). Em 2015 adopta a actual nomenclatura, Ministério do Género, Criança e Acção Social. As atribuições do MGCAS na área de género são a *“promoção da igualdade e equidade do Género no desenvolvimento económico, social, político e cultural”* (Estatuto Orgânico Artigo 2º, alínea a). Fazem parte das suas competências na área de género a elaboração de *“propostas de leis, políticas, estratégias, programas e planos de desenvolvimento nas áreas de género, bem como proceder à sua divulgação, controlo e avaliação da sua implementação”* (Art. 3º).

³³ De acordo com informantes chaves, o NAFEZA na Zambézia influenciou para que se melhorasse o atendimento à vítimas de VBG feito pelas esquadras da cidade de Quelimane.

O MGCAS beneficia de uma parte pequena do Orçamento do Estado (OE) (em 2013 apenas 3,4% do OGE)³⁴. A atribuição do Estado ao MGCAS corresponde à aproximadamente 90% do seu orçamento. O resto do orçamento é financiado pelos parceiros de desenvolvimento. A indisponibilidade de recursos suficientes para operacionalizar a sua missão é um desafio central.

Ao nível distrital, a fusão entre as áreas da Saúde e Acção Social nos Serviços Distritais de Saúde, Mulher e Acção Social (SDSMAS) diminui a dinâmica da promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres nos distritos. Os directores/as dão prioridade às actividades da saúde pública e medicina curativa relegando os assuntos de género para o segundo plano. Dados recolhidos dão conta de que este cenário tem criado constrangimentos na orçamentação adequada das actividades da área da mulher e género. Tão pouco está estabelecido um valor mínimo que deve ser garantido à área de igualdade de género e empoderamento da mulher.

Conselho Nacional para o Avanço da Mulher - CNAM

No âmbito da criação pelo Governo de mecanismos de apoio ao processo de coordenação de acções orientadas para as áreas da mulher, surge o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher (CNAM). O CNAM é um órgão autónomo mas, por indisponibilidade de um espaço tem a sede nas instalações do MGCAS e ao nível das províncias está acomodado dentro das direcções provinciais. Ainda a este nível (da província) o CNAM é representado pelos Conselhos Provinciais para o Avanço da Mulher (CPAM) e ao nível dos distritos pelos Conselhos Distritais para o Avanço da Mulher.

Como acontece com o MGCAS, o CNAM tem insuficiência de fundos para a realização de suas funções, o que as vezes resume-se na compilação dos dados recolhidos de outras instituições.

Ao nível operacional, os CPAM são compostos por pontos focais de género das diferentes direcções provinciais (o mesmo modelo se aplica ao nível nacional). Informação recolhida dá conta de que os pontos focais nem sempre têm uma descrição das tarefas e das suas funções. Também não são avaliados sobre o próprio desempenho na área de género, sendo esta uma função adicional, e, às vezes, imposta pelos superiores hierárquicos. Por outro lado, os pontos focais ao nível provincial não possuem conhecimentos sólidos em matéria de género, porque não são formados na matéria e/ou não se exige esse conhecimento para assumir as funções de ponto focal de género. O que é corroborado pelo facto de muitos pontos focais não conhecerem as estratégias de género dos seus sectores, limitando a sua autoridade para exigir a implementação das políticas e estratégias assumidas nos respectivos sectores para igualdade de género.

No Governo Moçambicano se observam três formas de institucionalizar a figura que coordena as questões de género ao nível dos ministérios (modelo este reproduzido ao nível das províncias), resumido na tabela abaixo. A forma recomendável é a criação de um departamento pois estes têm orçamento próprio e prestam contas ao ministro/a. Não obstante, poucos ministérios adoptaram esta estrutura para integração das questões de género nelas.

Tipo de estrutura	Vantagens	Desvantagens	Exemplo de ministérios
Departamento	Tem orçamento, é avaliado, presta contas, participa nos espaços de tomada de decisão.		Saúde; Terra, Ambiente e Desenvolvimento Rural.
Unidade	Tem parte do orçamento do departamento que a inclui como unidade a prestar contas, pode participar nos espaços de tomada de decisão.	Não tem nenhuma obrigatoriedade de participar em espaços de tomada de decisão a não ser por convite da liderança.	Educação e Desenvolvimento Humano; Energia e Recursos Minerais.
Ponto focal (coordenador /a	Existe uma pessoa que com os recursos suficientes pode coordenar as acções no âmbito da igualdade de género.	Não tem orçamento, dificilmente toma decisões ou participa nos processos de tomada de decisão.	Mar, Águas Interiores e Pescas.

³⁴ Orçamento Cidadão 2014:7)

Oportunidades:

- i. Relação de proximidade entre o MGCAS e as OSC, o que permite coordenar as agendas e ao Ministério ter respaldo da sociedade civil quando propõem políticas que visam reduzir injustiças de género.
- ii. Existência de um mandato claro por parte do MGCAS e a participação da sua representante máxima no órgão mais alto de tomada de decisão.
- iii. Existência das unidades de género e dos pontos focais.

Desafios:

- i. Fortalecimento da coordenação entre MGCAS (DPGCAS), INAS e CNAM (CPAM) em relação aos assuntos de género.
- ii. Elaboração de estratégias de advocacia e *lobbies* para o aumento dos fundos para levar a cabo a agenda de promoção de igualdade de género bem como a monitoria e fiscalização da implementação dos instrumentos político -legais.
- iii. Redefinição dos critérios de selecção dos pontos focais de género (baseando-se, também em conhecimentos sobre assuntos de género) e conferir maior funcionalidade aos CPAM, através da descrição clara de tarefas dos pontos focais (incluindo ao nível central).
- iv. Inserção das questões de género no sistema de avaliação da Função Pública e colocá-las de igual modo como prioridade à semelhança das outras prioridades sectoriais. Fortalecimento das sinergias ao nível nacional (como por exemplo entre o CNAM e instituições de formação) para aumentar os conhecimentos do pessoal sobre as questões de género, incluindo nas províncias.

15. Conclusões

Moçambique caracteriza-se pela oferta dum marco jurídico-legal favorável aos direitos humanos das mulheres e à igualdade de género, inclusive ao nível sectorial (com aprovação de estratégias de género sectoriais). Com vista a alcançar a igualdade de género, o país registou um progresso importante em áreas como a representação Política, Educação e Saúde, apesar das grandes diferenças entre áreas urbanas e rurais, e entre as províncias, norte, centro e sul do país.

Contudo, este marco favorável é minimizado por grandes desafios relacionados com a fraca implementação e monitoria dos instrumentos aprovados, recursos reduzidos, a fraca capacidade de interpretação das leis ou a falta de sensibilidade das pessoas responsáveis na implementação.

No **âmbito de acesso a justiça**, não obstante estejam criados em Moçambique os mecanismos legais e institucionais que facilitam o acesso gratuito à justiça para as pessoas que o necessitem, este acesso continua deficitário.

Considerando a **representação política**, apesar de existência de instrumentos legais que permitem integrar as questões de género na Função Pública e nos Órgão Locais do Estado, a participação das mulheres em espaços de tomada de decisão ainda é um desafio devido a crenças estereotipadas sobre o papel da mulher, a sobrecarga de trabalho (produtivo, reprodutivo, comunitário) e a alta taxa de analfabetismo das mulheres, especialmente nas zonas rurais. O facto de a maioria das mulheres não terem voz e não serem representadas na esfera pública, faz com que as suas necessidades e prioridades permaneçam invisíveis nos planos de desenvolvimento local.

No **sector da Educação** conseguiu-se alcançar a retenção de raparigas e rapazes no ensino primário de 1º grau, mas em relação ao ensino secundário e superior a desigualdade de género continua alta, especialmente em algumas províncias. O sector caracteriza-se por uma qualidade deficiente com dificuldades de preparar os alunos para a integração na vida profissional. Além disso, as crenças socioculturais limitam a escolarização da rapariga nas zonas rurais.

No sector da Saúde, persistem importantes desafios, dentre os quais: as grandes desigualdades entre províncias, e entre mulheres mais ricas e as mais pobres; a mortalidade materna continua alta e o uso da contracepção é fraco. Em relação ao HIV-SIDA ainda existe uma grande disparidade de género e geracional, sendo as raparigas e residentes em áreas urbanas as mais afectadas. Não obstante, os progressos feito pelo país na expansão de anti-retrovirais e na expansão da prevenção da transmissão vertical nas mulheres grávidas, ainda não se regista uma mudança de comportamento para a redução de risco de infecção. As causas de vulnerabilidades ligadas a relações desiguais de género e às práticas tradicionais e costumeiras que expõem as raparigas e mulheres a um maior risco de infecção pelo HIV não estão sistematicamente e suficientemente incluída nas intervenções onde muitas vezes falta a abordagem holística.

A violência de género é uma outra expressão das relações desiguais de poder entre homens e mulheres. Este fenómeno em Moçambique incide mais nas mulheres e crianças do que nos homens (especialmente para as violências física e sexual). Apesar da existência de várias iniciativas levadas a cabo pelo Governo e os parceiros da sociedade civil, ainda persistem vários desafios, em termos de prevenção, expansão e qualidade da oferta de serviço às vítimas de violência, recolha de dados actualizados e fiáveis, recolha e partilha de boas práticas, especialmente a nível comunitários. Adicionalmente, a dependência económica de muitas mulheres e algumas práticas culturais fazem com que as mulheres não denunciem os maridos/parceiros, que ainda representam os maiores perpetradores da violência.

No âmbito dos factores socioculturais, foram identificadas várias práticas culturais que agravam a desigualdade de género no país, tais como o casamento prematuro e os ritos de iniciação, fenómenos que afectam especialmente algumas províncias do centro e do norte. Apesar de ter sido recentemente aprovada uma Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros é importante incluir várias acções de sensibilização e de empoderamento económico em prol da rapariga a nível comunitários utilizando uma abordagem integrada.

Em termos de acesso e controle dos recursos sócio-económicos a desigualdade entre homens e mulheres regista-se em áreas fundamentais como o emprego e o acesso aos recursos produtivos (terra, crédito, conhecimento). O **mercado de trabalho** moçambicano caracteriza-se pela informalidade e precariedade e as mulheres ainda são a maioria neste sector. No diminuto sector formal, tanto sector público como privado têm aumentado a participação de mulheres apesar de não ser necessariamente em postos de tomada de decisão. No sector agrícola as mulheres desempenham um papel central, particularmente na agricultura de pequena escala, mas ainda são discriminadas e excluídas dos meios de produção, serviços de extensão, posição de liderança nas associações de camponeses (quando mistas) e no acesso a recursos produtivos.

Moçambique é um dos países mais activos na África Subsaariana no que se refere à **Orçamentação na Óptica de Género**, e esta é uma abordagem promissora para reduzir as desigualdades de género descritas acima. A nível nacional, o extinto MPD foi a força motriz e emitiu uma série de orientações para os outros ministérios e a nível local sobre a inclusão de uma perspectiva de género no seu processo de planificação e orçamentação. A nível local foi desenvolvido um modelo muito interessante no contexto do Projecto de Desenvolvimento Local Equitativo do Género (GELD), mas ainda não foi expandido e replicado em todo o país. Além disso, há uma necessidade de uma maior sensibilização, especialmente entre os decisores e políticos e os diferentes actores envolvidos nas OSC em larga escala.

16. Recomendações a curto e médio prazo para os diferentes actores

As seguintes recomendações são baseadas nos desafios identificados e, por uma questão de coerência, foram agrupadas em torno de duas categorias principais: recomendações gerais e específicas.

RECOMENDAÇÕES GERAIS

Um grande desafio global que emerge deste Perfil de Género é o **reforço da implementação de instrumentos importantes do Governo (políticas, quadros normativos e legislativos)** sobre a igualdade de género e o empoderamento das mulheres em todas as áreas e em todos os sectores, por além de fragilidade de um sistema de fiscalização e prestação de conta. Portanto, cabe ao Governo a criação de um grupo de trabalho multisectorial com o mandato de identificar as razões que ditam as lacunas existentes na implementação, e propor medidas para superá-las. São necessários mecanismos urgentes de monitoria e fiscalização da implementação das leis e estratégias aprovadas. Os doadores poderiam apoiar o Governo através do apoio técnico para examinar os instrumentos legais que mais inibem os direitos das mulheres ou violam os princípios de igualdade. Também poderiam encorajar e financiar a criação de espaços ou mecanismos de diálogo sobre instrumentos legais, envolvendo os poderes Legislativo, Judicial, Executivo e a sociedade civil. As Organizações da Sociedade Civil poderiam apoiar através da monitoria do cumprimento do marco político-legal para promover a igualdade de género e a inclusão nos principais sectores analisados neste estudo.

Embora seja reconhecida a importância da igualdade de género a nível do Governo, as instituições (a nível local, provincial e nacional) não estão plenamente conscientes da importância da igualdade do género para o desenvolvimento do país. Portanto, há necessidade **do envolvimento do Governo** em uma estratégia de capacitação geral para a abordagem de análise de género ao nível de sectores (programas e projectos) e de formulação de políticas. Poderiam ser organizados *workshops* de reforço de habilidades para todos os principais ministérios e instituições a todos os níveis.

Há uma clara necessidade de desenvolver capacidades para compilar, disseminar e replicar boas práticas em temas-chave como a Orçamentação na Óptica de Género e empoderamento económico (por exemplo GELD). Estas boas práticas não apenas promovem a igualdade de género e os direitos das mulheres, mas também podem ajudar para melhorar os processos de planificação e orçamentação em termos de eficácia e eficiência. As OSC também poderiam contribuir através da elaboração de materiais pedagógicos e de formação, adaptados ao contexto (através de rádios e teatro comunitários, panfletos, incluindo em línguas locais, e adaptados às culturas orais). Todos os sectores analisados neste estudo precisam deste tipo de formação e a necessidade é mais urgente nos sectores que são cruciais para cumprir os compromissos assumidos no âmbito dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS). No apoio orçamental ao Governo, os doadores poderiam aumentar o diálogo sobre os indicadores de género. É igualmente de se recomendar a inclusão de indicadores para grupos de mulheres, homens, raparigas e rapazes que são multiplamente discriminados (não só por causa do seu sexo, mas também por causa do seu status socioeconómico, etnia, opção sexual ou identidade, idade e origem geográfica, entre outros).

Outra grande lacuna identificada refere-se à **exiguidade de investimento em igualdade de género em todos os níveis**. Isto exige o aumento de alocações orçamentais sensíveis ao género, o aumento do investimento no desenvolvimento de competências em igualdade de género (pessoal, formação), especialmente a nível provincial e distrital. Também exige o aumento das capacidades dos funcionários públicos do Ministério da Economia e Finanças sobre a orçamentação sensível ao género a nível macro. O objectivo é produzir políticas e orçamentos macroeconómicos para o desenvolvimento sustentável equitativo ao género.

Cada ministério precisa desenvolver uma estratégia de género actualizada e alinhada com o PQG, com o PES e com seus próprios objectivos sectoriais estratégicos, além de incluir indicadores de género. Esta estratégia deve prever questões temáticas, que são acordadas por todos os ministérios, tais como a luta contra VBG, ou empoderamento social e económico, acesso aos serviços com base nas necessidades específicas das mulheres. Os doadores poderiam promover a igualdade de género nos respectivos grupos de coordenação dos doadores, por exemplo, ALFRED (para a agricultura) tendo discussões mais temáticas e acções conjuntas em prol da igualdade de género.

Há dificuldades de acesso a **dados desagregados por sexo**. Para alguns sectores, os dados desagregados por sexo estão desactualizados ou são inexistentes. Esta lacuna apela para a necessidade urgente de desenvolver uma estratégia global para a produção de dados desagregados por sexo (a nível macro e micro), incluindo a situação actual de vários grupos discriminados (trabalhadores domésticos, adultos e jovens em condições de exploração, pessoas com deficiências, entre outras). O Instituto Nacional de Estatísticas (INE) pode desempenhar um papel de liderança neste processo. Os doadores poderiam apoiar os esforços do Governo nesta área, fornecendo recursos para a produção de dados desagregados por sexo sobre a utilização do tempo, a violência contra as mulheres, os mercados de trabalho (formais e informais, nacionais e locais), sem exclusão das OSC neste processo e em colaboração conjunta com competências locais existentes.

Em termos de melhoria de acesso aos serviços sociais básicos (como a **Educação e a Saúde**), é importante o Governo continuar a investir na melhoria das infra-estruturas (construção de mais escolas e centros de saúde nas áreas rurais), pois estas irão contribuir significativamente para reduzir o problema da distância e da falta de transporte, que afectam principalmente os grupos mais vulneráveis.

Apesar dos esforços empreendidos há que considerar os desafios identificados neste estudo os quais afectam vários sectores e estão distribuídos em várias dimensões. Por exemplo, a realidade da gravidez precoce acarreta grandes obstáculos relacionados com a saúde, a educação e os mercados de trabalho. A gravidez precoce coloca a vida de raparigas em risco, e trunca o desenvolvimento educacional de raparigas e rapazes, em particular, os dos bairros/zonas carenciadas. A gravidez precoce também prejudica o seu direito de aceder a um trabalho digno nos mercados de trabalho. Portanto, é necessária uma análise intersectorial quando se discutem questões de género em projectos temáticos, programas plurianuais e políticas específicas. Isto também implica uma melhor coordenação entre os ministérios relevantes, por exemplo o MINEDH, o Ministério da Saúde e do Trabalho, Emprego e Segurança Social, sob a liderança dos MGCAS. A análise intersectorial e a colaboração inter-ministerial pode ser uma maneira útil para avançar na realização da elaboração e implementação de políticas inclusivas.

Finalmente como proposto na secção de recomendações específicas, os doadores e a sociedade civil podem desempenhar um papel fundamental no apoio ao Governo para avançar nesses desafios globais. Considerando a tendência de redução dos fundos disponíveis, é importante promover acções conjuntas multisectoriais entre vários actores da sociedade civil através de financiamentos conjuntos dos doadores.

17. Acções de Seguimento

Acesso a justiça e direitos humanos		
1. Governo	2. Sociedade civil	3. Doadores:
(i) Fortalecer a capacidade do IPAJ dotando-lhe de mais fundos para que possa contratar mais pessoal. Médio prazo.	(i) Apoiar na divulgação das leis, particularmente no desenvolvimento de material pedagógico, em vários idiomas e adaptados a culturas orais. Curto prazo.	(i) Apoiar técnica e financeiramente o governo e a sociedade civil na realização de pesquisas que ofereçam factos, bases de dados, relatórios (por ex. relatórios sombra), e boletins informativos desagregados por género. Médio prazo.
Acesso e direito a educação		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Ao MGCAS – Liderar a coordenação multisectorial entre os diferentes sectores para retenção especialmente da rapariga na escola (sector da educação, trabalho, energia e minas, saúde, justiça e interior). Médio prazo	(i) Apoiar o Instituto de Formação de Professores no desenvolvimento de estratégias institucionais e pedagógicas de combate às desigualdades de género. Curto prazo.	(i) Apoiar na realização de avaliações sobre implementação de medidas para eliminação das desigualdade de género, como a Estratégia de género no sector da educação; o Despacho 39/2009, entre outros. Médio prazo.
(ii) Revogar o Despacho 39/2003 e criar um sistema de denuncia de assédio e abuso sexual nas instituições de ensino em coordenação com a policia (Gabinetes de atendimento a família e criança vítima de violência). Médio prazo.	(ii) Desenvolver campanhas para desincentivar as gravidezes precoces e uniões forçadas dirigidas à homens e rapazes, mulheres e raparigas, et ao nível das comunidades e dos conselhos da escola com enfoque nas províncias mais afectadas Curto prazo.	
(iii) Introduzir nos programas de bolsas de estudo, uma componente de bolsa familiar, incentivo para a escolarização dos adultos e das crianças (em parceria com o INAS podendo as famílias qualificar para o subsídio básico atribuído por esta instituição).		
Acesso e direito a saúde		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Organizar campanhas continuas de sensibilização sobre espaçamento das gravidezes, paternidade responsável, desconstrução dos estereótipos de género, e mudança de comportamento ligada ao HIV-SIDA, tendo como grupo alvo não apenas as mulheres e raparigas, mas também homens e rapazes.	(i) Sob liderança do governo, apoiar e replicar as brigadas moveis e apoiar nas campanhas de sensibilização com enfoque no envolvimento dos homens e mudança de atitude. Curto prazo.	(i) Apoiar tecnicamente e financeiramente o INE para a inclusão da metodologia e perspectiva de género na colheita e análise de todos os dados no próximo IDS. Curto prazo.
(ii) Facilitar acesso ao transporte (ex. Fornecendo bicicleta-cama nas comunidades, para transportar os doentes no posto de saúde). Curto prazo	(ii) Apoiar o governo na avaliação dos resultados e impactos das campanhas de sensibilização. Médio prazo.	(ii) Replicar as boas praticas (ex. SCIP). Médio prazo.
HIV-SIDA		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Aumentar o orçamento da componente de género e justiça no PEN IV. Curto prazo.	(i) Incluir uma componente de empoderamento das raparigas e das mulheres nos projectos de HIV-SIDA. Curto prazo.	(i) Exigir para os projectos das ONG que eles financiam uma componente de empoderamento das raparigas e mulheres nos projectos de prevenção e mitigação do HIV-SIDA e uma componente de mitigação de e prevenção de VBG. Curto prazo.
(ii) Desenvolver e implementar estratégias para aproximar os rapazes e os homens ao sistema de saúde, (na prevenção, testagem e tratamento) eliminando os tabu e os estereotipo de género.	(ii) Lobby para mudança das praticas culturais nocivas e contraria aos direitos humanos e a igualdade de género (como o sexo intra-generacional, parceiros múltiplos etc.). Médio prazo.	(ii) Apoiar nas campanhas de sensibilização continua, incluindo actividades com homens e líderes da comunidade e religiosos. Médio prazo.
Acesso ao trabalho e aos recursos produtivos		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Ratificar a Convenção 183 da OIT sobre a licença de maternidade de 16 semanas. Médio prazo	(i) Pressionar para ratificação da Convenção da OIT 183 sobre a licença de maternidade de 16 semanas. Curto prazo.	(i) Apoiar o governo na realização de estudos sobre sistemas de movimentação de dinheiro através do telefone (com custo partilhado) para homens e mulheres. Apoiar outras ativas de bancos moveis nas zonas rurais para resolver a barreira ligada a mobilidade e a falta de acesso. Médio prazo.
(ii) Apoiar as mulheres e os homens na formalização do seu negocio através do IPEME	ii) Pressionar para que os fundos de desenvolvimento local tenham quotas de acesso para as mulheres. Médio prazo.	
(iii) Premiar empresas privadas e OSC que tenham paridade de mulheres e homens nos niveis técnicos e/ou de liderança, com incentivos fiscais ou outros. Médio prazo.		
Situação politica: mulheres nos órgãos de poder		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Fortalecer a capacidade técnica do MGCAS e do CNAM de avaliar a implementação de leis, politicas, planos e programas nacionais na óptica de género e de os divulgar. Médio prazo	i) Divulgar guião para maior integração de género nos CCLs. Médio prazo.	(i) Fazer lobby para implementação dos instrumentos político - legais aprovados para potenciar a participação da mulher na politica tais como, a EGFP, a Lei dos órgão locais do Estado, etc. Médio prazo.
(ii) Criar um comité para revisão da legislação eleitoral para incluir dispositivos que obrigam os partidos politicos a apresentar listas com mínimo de 50% de mulheres e de forma alternante (listas zebra). Médio prazo.	(ii) Rever politicas internas para ter paridade de género na liderança. Médio prazo.	
(iii) Elaborar um guião dirigido aos CCLs sobre como garantir a quota de 30% de mulheres, como identificar prioridades de mulheres, jovens, pessoas com deficiência e idosos, e inclui-las nos programas locais. Médio prazo.		

Aspectos socio-culturais		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Reforçar e expandir a institucionalização da educação sexual nas escolas (através de profissionais da saúde para transmitir conhecimento científico). Médio prazo.	(i) Projectos para proteger as viúvas (de estigma, discriminação e expropriação dos bens) através do envolvimento comunitários e protecção legal (através do IPAJ por exemplo). Curto prazo.	(i) Em coordenação com todos os doadores financiar e apoiar tecnicamente o CECAP e MGCAS, para finalizar e implementar uma estratégia de comunicação e uma estratégia de advocacia contra o casamento prematuro. Curto prazo.
(ii) Formar as matronas e mestres dos ritos sobre igualdade de género para que eliminem mensagens de desigualdade de género e para rever a idade mínima de participação nos ritos. Médio prazo.	(ii) Continuar a apoiar o governo na sensibilização dos Conselhos das escolas e formar grupos de mulheres nas comunidade (junto com os líderes) para vigiar sobre os casamentos prematuros e resgatar as crianças através de conversas e sensibilização com os pais. Médio prazo.	(ii) Financiar bolsas de estudos para raparigas vulneráveis. Médio prazo.
Violência baseada no género.		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Expandir os mecanismos de atendimento integrado e fortalecer o serviço psicológico nas unidades sanitárias; estabelecer grupo de apoio para os/as sobreviventes de violência de género e também para os perpetradores da violência. Curto prazo.	(i) Participar no observatorio nacional multisectorial de VBG (apoando na recolha e análise de dados fiáveis sobre a violência a nível das unidades sanitárias) e apoiar no fortalecimento do serviço psicológico. Curto prazo.	(i) Disseminar as boas praticas e apoiar iniciativa de empoderamento económico para as mulheres vítimas de violência doméstica. Curto prazo.
(ii) Criação de um observatório nacional multisectorial de VBG liderado pelo MGCAS que teria como uma das funções recolher dados e definir de quem é a responsabilidade recolher dados, uniformizar sistemas de recolha de dados, analisar os dados.	(ii) Formar os média sobre como divulgar os casos de VBG e para também dar seguimento aos casos e mostrar as suas resoluções (perpetradores da violência julgados e encarcerados). Médio prazo.	(ii) Apoiar o governo na realização de estudos e recolha de dados descentralizados e desagregados sobre mudança de atitude nas comunidades. Curto e Médio prazo.
Planificação e Orçamentação na óptica de género		
1. Governo	2. Sociedade Civil/ Deputados	3. Doadores
(i) Estabelecer um Comité de Orçamentação na óptica de Género, envolvendo os principais ministérios. Curto prazo.	(i) Desenvolver uma estratégia de advocacia em vista da orçamentação na optica de género.	(i) Apoiar o governo na análise de género do gasto do fundo de 7 milhões destinado aos Conselhos Consultivos Distritais. Objectivo da análise: ver até que ponto as mulheres estão envolvidas nas decisoes sobre as despesas prioritarias e até que ponto as despesas são direcionadas as necessidades e prioridades identificadas nelas mulheres. Curto prazo.
(ii) Programar análises regulares da incidência de benefícios, desagregados por sexo, nos sectores-chave (educação, saúde, serviços de extensão agrícola), a fim de melhorar a segmentação dos gastos publicos, com equidade de género.	(ii) Apoiar no Desenvolvimento das capacidades dos parlamentares e das OSCs, especialmente os membros do Grupo de Monitoria do Orçamento, para avaliar o orçamento na óptica de género. Médio prazo.	(ii) Fazer lobby para garantir que a orçamentação na optica de género seja parte integrante da reforma do sistema de gestão das finanças públicas.
Mecanismos de coordenação		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Aumentar o orçamento e os recursos humanos do MGCAS para um melhor desempenho do seu papel coordenação e de monitoria da implementação das políticas que visam a igualdade de género. Curto prazo.	(i) artillar na base de dados (a ser criada) estudos/ relatórios/ recursos que suas organizações tenham produzido sobre questões de género. Médio prazo	(i) Em coordenação com todos os doadores Apoiar técnica e financeiramente no fortalecimento da coordenação do GCG e na criação de um sistema de base de dados. Curto prazo.
(ii) Criar uma base de dados de livre acesso a ser gerida pelo GCG (que inclui estudos em curso e finalizados, financiamento disponível para questões de género, boas práticas e análise inovadora de género).	(ii) No âmbito da participação no GCG, criar um mecanismo virtual e/ou físico que permita partilhar os resultados das reuniões do GCG com OSC que não são membros e, ao mesmo tempo, recolher subsídios para os assuntos em discussão no GCG, que seriam apresentados pelas OSC membros do GCG.	(ii) Apoiar o desenvolvimento de capacidades das OSC de identificar assuntos críticos a partir da base com uma flexibilidade de ao menos 20% na orçamentação de suas prioridades na área de igualdade de género. Médio prazo
(iii) Criar, em coordenação com os doadores e as OSC, GCGs em todas as província liderado pelas DPGCAS e CPAM, e em conjunto elaborar um documento que guie o seu funcionamento. Médio prazo.		
Mecanismos de género do governo		
1. Governo	2. Sociedade Civil	3. Doadores
(i) Reforçar as capacidades do MGCAS e do CNAM oferecendo capacitações constantes sobre questões de igualdade género e criando um espaço de aprendizagem e dialogo sobre as diferentes maneiras de institucionalizar o género ao nível dos ministérios e dos sectores.	(i) Pressionar o governo para aumento do orçamento dedicado ao MGCAS e as questões de género no geral. Curto prazo	(i) Apoiar o governo na implementação de um diagnostico de capacidades nos assuntos de genero e apoiar na capacitação em questões de género. Curto prazo.
(ii) Dotar legalmente ao MCGAS e CNAM a responsabilidade de fiscalizar, monitoriar e avaliar a implementação das politicas aprovadas, pelos demais sectores (ministérios); fazer recomendações caso se observe que não contribuirão para os objectivos nacionais de igualdade de género. Médio prazo.	(ii) Apoiar o papel coordenador do MGCAS partilhando estudos com dados relevantes para a monitoria realizada pelas mesmas. Médio prazo.	(ii) Fazer lobby junto ao governo para dotar ao MCGAS e CNAM autoridade na monitoria e avaliação do cumprimento dos compromissos sectoriais nas questões de género.
(iii) Estabelecer um plano para aumento gradual do orçamento para questões de género, através do MGCAS e de outros ministérios, especialmente a nível provincial e distrital. Médio prazo.		

18. Anexos

Anexo 1: Bibliografia

- Alison Gillwald, Anne Milek & Christoph Stork; Gender Assessment of ICT Access and Usage in Africa; Volume One, 2010 Policy Paper 5.
- Arndt & Tarp, Trade Reform and Gender in Mozambique, 2006.
- ASDI Um Perfil das Relações de Género Edição Actualizada de 2006.
- BAGNOL, Brigitte; MARIANO, Esmeralda, Género, Sexualidade e Práticas Vaginais. Maputo: DAA.FLCS.UEM, 2011.
- Banco Mundial, Gender equality and development, 2012.
- Centro de Estudos Estratégicos e Internacionais: CEEI/ISRI, Segunda Pesquisa Nacional sobre Governança e Corrupção, Maputo, 2011
- Centro de Integridade Pública, Avaliação do Impacto do PARPA II no Acesso à Justiça em Moçambique, Maputo, 2010.
- CESC, Avaliação da Qualidade dos Serviços de Educação no Ensino Básico na Óptica dos Beneficiários – Estudo de caso realizado em 3 províncias, Gaza, Zambézia e Cabo Delgado, Maputo, 2011.
- Chilundo, Berta, Violência de género e acesso à justiça em Moçambique. Publicado em ‘Outras vozes’, nº 41-42 Maio 2013 Consultado em <http://www.wlsa.org.mz/artigo/violencia-do-genero-e-acesso-a-justica-em-mocambique/>
- CMI Políticas de Género e Feminização da Pobreza em Moçambique, 2008-2010.
- CNAM Informe sobre as acções realizadas na área da mulher e género (2011, 2013 e 2014).
- Conceição Osório, Ernesto Macuácu WLSA. Os Ritos de Iniciação no Contexto Actual: Ajustamentos, Rupturas e Confrontos construindo identidades de género. 2013.
- Conceição Osório. Identidades de género e identidades sexuais no contexto dos ritos de iniciação no Centro e Norte de Moçambique. Publicado em Outras Vozes, 43-44, Dezembro 2013.
- Country Partnership Strategy Fy12-15, 2012.
- Declaração de Nairobi sobre a Década da Mulher Africana 2010-2020, Art. 10.
- Direcção Provincial da Mulher e da Acção Social de Pemba, Os impactos da Implementação dos Megaprojectos de Hidrocarbonetos na promoção da igualdade de género e dos direitos das mulheres e raparigas em Cabo Delgado, 2014.
- Disha, Arora Gender Differences in Time-Poverty in Rural Mozambique, in: Review of Social Economy, Volume 73, Issue 2, 2015.
- ELOS boletim informativo ROSC.
- Employment to Population Ratio, Male, Female. Trading Economics, 2011.
- Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2015-2019) versão preliminar.
- Evaluation of Norway’s Support to Women’s Rights and Gender Equality in Development Cooperation – Mozambique case study, 2015.
- Exame Nacional 2015 da Educação para Todos: Moçambique, 2015.
- FAO, “The State of Food and Agriculture” 2010. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>
- Federación Internacional des Droits de l’Homme-Liga dos Direitos Humanos, Direitos de Mulher no Moçambique – Dever de terminar práticas ilegais, nº 474/4 – Maio 2007.
- Fórum de Monitoria do Orçamento, Analise da Proposta do Orçamento do Estado 2014: Observações e Preocupações da Sociedade Civil – Documento Submetido à Comissão do Plano e Orçamento da Assembleia da República, Maputo, 2013.
- Frederico, Mónica, Situação da educação em Moçambique face aos Objectivos 2 e 3 dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio, in REALIS – Revista de Estudos Anti Utilitaristas e Pós Coloniais, vol. 2, nº 02, Jul-Dez 2012.
- González, Ainara, Estudo de Género: Situação Atual das Mulheres em Cabo Delgado, Cabo Delgado, 2015.
- Holvoet, Nathalie; Inberg, Liesbeth: Integrating Gender Responsive Budgeting into the Aid Effectiveness Agenda - Mozambique Country Report, 2007.
- <http://progress.unwomen.org/pdfs/EN-Report-Progress.pdf>

- <http://www.tradingeconomics.com/mozambique/indicators>.
- IFAD Gender and rural microfinance: Reaching and empowering women. Guide for practitioners, 2009.
- INE, Moçambique, Inquérito de Indicadores Múltiplos 2008. Maputo: INE 2009.
- Inge Tvedten, Margarida Paulo, Minna Tuominen "Não fica bem que uma mulher seja chefe quando existem homens" Género e Pobreza no Sul de Moçambique. CMI 2011.
- Inquérito Demográfico e da Saúde 2011.
- INSIDA 2010.
- Instituto Nacional de Estatística (INE), Ministério da Saúde (MISAU) e ICF International/MEASURE DHS Program. Moçambique: Inquérito Demográfico e de Saúde. Calverton, USA: INE, MISAU, 2011.
- Instituto Nacional de Estatística. Mulheres e homens em Moçambique: Indicadores seleccionados de género. Maputo, 2011.
- Jaime U, Mabyeka K. Relatório de avaliação final do projecto Mulher em Democracia II. IBIS, Maputo, 2015.
- JHPIEGO Recognizing Gender-Based Violence as a Clinical and Multi-Sectoral Issue: A Case Study of Jhpiego's Support to the Ministry of Health in Mozambique, 2015.
- Langa J, Sidat M, Matavel J, Kroeger K, Belani H, Patel S, et al. HIV risk in sex workers and drug-using populations in Maputo, Beira, and Nacala Porto, Mozambique: An international rapid assessment, response and evaluation (I-RARE), Centers for Disease Control, 2009.
- Lei da Família, Nº 12/2004, 25 de Agosto de 2004, Moçambique, 2004.
- Lei da violência doméstica praticada contra a mulher, Nº 29/2009 publicada no BR nº 38 - 1ª Série; "Boletim Da República: Publicação Oficial Da República de Moçambique." Suplemento 2 (38). 1 (29 de Setembro) 2009.
- Lei de Terras, nº19/97 de 1 de Outubro de 2007, Moçambique, 2007.
- Lei do Trabalho, nº 27/2007 de 1 de Agosto de 2007, Moçambique, 2007.
- Lei dos Órgãos Locais do Estado, Nº 8/2003, de 19 de Maio, Moçambique, 2003.
- Lei sobre o Tráfego de pessoas, nº 6/2008, de 9 de Julho de 2008, Moçambique, 2008.
- Licas, Geraldo, Curriculum e género na pós-modernidade: o caso de Moçambique, Revista Litteris Filosofia, Nº 5. 2010.
- MacLean, Melissa; Gifford, Katherine Facilitating Gender-Equitable Local Development, GELD Mozambique, in Universitas Forum, Vol 3, No 1, February 2012, p. 1 – 14. 2012.
- Magalo, Amélia; Chiboleca, Gil Training Textbook on Planning and Budgeting From Gender Perspective, Maputo, 2012.
- Maimuna Ibraimo. A violência contra a mulher em Moçambique, estudo de base, 2015.
- Mecanismo Multisectorial de Atendimento Integrado à Mulher Vítima de Violência. Maputo, Moçambique, 2012.
- Milagre, Diogo; Samo, Graça; Meque, Percina; Rocha, Solange Monitoring Aid Effectiveness in a Gender Perspective, Final Report, 2011.
- Ministério da Educação, Plano Estratégico da Educação 2012-2016, Aprovado pelo Conselho de Ministros a 12 de Junho de 2012.
- Ministério da Educação, Relatório sobre os seis objectivos de Educação para Todos, Maputo, 2015.
- Ministério da Função Pública, Estratégia de Género na Função Pública 2009 – 2013, Aprovada pela Resolução nº 26/2009 de 27 de Maio pelo Conselho de Ministros, na sua 7ª Sessão Ordinária de 31 de Março de 2009.
- Ministério da Mulher e da Acção Social, Relatório de Moçambique Beijing+20 Sobre a Implementação da Declaração e Plataforma de Acção, 2014.
- Ministério da Saúde, Despacho do Ministério da Saúde sobre o Atendimento Integrado às vítimas de Violência de Género, de 12 de Janeiro de 2011.
- Ministério das Finanças, Relatório de execução do Orçamento do Estado -Janeiro – Dezembro do 2013, Maputo. 2014.
- Ministério das Finanças, Direcção Nacional do Orçamento, Orçamento Cidadão 2014, Maputo. 2014.
- Mozambique National Statistics Institute (INE) & UNICEF, Final Report of the Multiple Indicators Cluster Survey (MICS), 2008 (Maputo: INE, 2009).

- Mozambique Public Expenditure Review. Addressing the Challenges of Today, Seizing the Opportunities of Tomorrow, Washington D.C, 2014.
- Muleide, Carta: Resposta ao pedido de colaboração na Reforma Legal, Maputo, 2015.
- NORAD, Evaluation Department A mixed bag: Norway's support for women and girls' rights and gender equality in international development, 2015.
- ONU Mulheres e Cooperação belga Organizações das mulheres rurais em Moçambique, Relatório de Mapeamento. Março 2015.
- Pathfinder (financed by UKAID) Barriers to Institutional Deliveries and Family Planning: A Qualitative Study from Cabo Delgado, Zambezia and Inhambane Provinces, Mozambique, 2013.
- Pathfinder International Technical Brief October Integrated Health And Community Systems Strengthening For Improved Contraceptive Access And Uptake In Nampula Province, Mozambique, 2015.
- Plano Nacional de Acção para Prevenção e Combate à Violência contra a Mulher 2008 – 2012. Maputo, Moçambique, 2008.
- Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2010-2014, Maputo, Moçambique.
- Plano Quinquenal do Governo (2010-2014).
- Política de Género e Estratégias de Implementação. Maputo, Moçambique, 2006.
- Regulamento da Lei dos Órgão Locais do Estado, aprovado pelo Decreto nº 11/2005, de 5 de Abril de 2005, Moçambique, 2005.
- Relatório Balanço anual do PES (Planos Económicos e Sociais) 2014.
- Relatório Sombra – Estagio de implementação do CEDAW em Moçambique, 2007.
- Relatórios do PERPU e FDD do período 2010 a 2014.
- Republic of Mozambique, Mozambique Decent Work Program 2011 – 2015. 2010
- Republic of Mozambique National AIDS Council, 2012.
- República de Moçambique Constituição da República, 2004.
- SADC. Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, 2008.
- Schneider, Katrin; Stoquart, Rémi Programme Review. Gender Equitable Local Development (GELD) Field missions to Mozambique, Rwanda and Sierra Leone, UNCDF, 2012.
- Tvedten, Inge Gender Equality and Development in Mozambique, World Development Report 2012 Background Paper, Mozambique Country Case Study, 2011.
- Tvedten, Inge & M. Paulo, G. Montserrat, Gender Policies and Feminization of Poverty in Mozambique, 2008.
- UNAIDS, Modes of Transmission (MoT).
- UNICEF, www.childinfo.org/marriage_countrydata.php
- UNIFEM Evaluation Report. UNIFEM's work on Gender-Responsive Budgeting: Mozambique, New York, 2010.
- United Nations Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development (Addis Ababa Action Agenda), New York, 2015.
- USAID Gender Assessment for the Usaid/Mozambique Cdc, 2013.
- USAID, Pathfinder: SCIP Empowering Communities through Integrated Systems Strengthening in Northern Mozambique, 2012.
- WHO Best Practices from Mozambique: Strengthening the role of the health System in addressing violence in particular against women and girls.
- WLSA Políticas e programas para igualdade de Género em Moçambique.
- World Bank Beating the Odds: Sustaining Inclusion in a Growing Economy. A Mozambique Poverty, Gender, and Social Assessment, Washington D.C. 2008.
- World Bank Country Economic Memorandum, Reshaping Growth and Creating Jobs through Trade and Regional Integration July 2011.

Anexo 2: Características das províncias seleccionadas

Taxa de chefia por sexo e província

	Total	Homens	Mulheres
Niassa	35.8	56.5	16.5
Nampula	36.9	58.5	15.6
Zambézia	37.0	57.7	17.6
Gaza	32.0	39.2	27.1
Maputo Cidade	26.4	37.4	16.9

Taxa de analfabetismo por sexo e província (IOF2014/15)

	Total	Homens	Mulheres
Urbana	23.1	14.0	31.4
Rural	56.6	39.1	71.6
Niassa	58.0	42.6	72.4
Nampula	56.0	40.5	71.2
Zambézia	53.9	34.3	71.9
Gaza	32.4	19.3	40.7
Maputo Cidade	9.5	4.7	13.7

Prevalência de HIV na população de 15 a 49 anos por sexo e província (2009)

	Total	Homens	Mulheres
Niassa	3.7	4.3	3.3
Nampula	4.6	3.3	5.5
Zambézia	12.6	8.9	15.3
Gaza	25.1	16.8	29.9
Maputo Cidade	16.8	12.3	20.5

Distribuição percentual de vítimas de violência doméstica por sexo por província, Moçambique 2013 (Mulher e Homens 2013-INE)

	Total	Homens	Mulheres
Niassa	100	9.2	90.8
Nampula	100	42.4	57.6
Zambézia	100	32.7	67.3
Gaza	100	15.2	84.8
Maputo Cidade	100	14.1	85.9

Mortalidade infantil Inquérito de indicadores múltiplos UNICEF 2008 (período de análise de 10 anos)

Urbana	95
Rural	111
Niassa	100
Nampula	109
Zambézia	147
Gaza	98
Maputo Cidade	67

Percentagem de crianças do sexo feminino casadas antes dos 18 anos de idade por províncias, em relação ao total de crianças casadas antes dos 18 anos ao nível nacional

	%
Niassa	7%
Nampula	24%
Zambézia	18%
Gaza	5%
Maputo Cidade	2%

Fonte: UNICEF, UNFPA e CECAP. (2014a) Statistical Analysis of Child Marriage and Adolescent Pregnancy in Mozambique: Determinants and Impacts. Maputo: UNICEF, UNFPA e CECAP

Anexo 3: Tabela dos instrumentos do quadro político, institucional e legal

Algumas políticas, planos, estratégias e leis para promoção da igualdade de género:	
1.	Constituição da República de Moçambique.
2.	Política de Género e Estratégia da sua Implementação.
3.	Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2010 – 2014.
4.	Lei nº 19/97, Lei de Terras.
5.	Lei 12/2004, Lei da Família.
6.	Lei 12/2007, Lei do Trabalho.
7.	Lei nº 6/2008, Lei sobre o Tráfico de Pessoas.
8.	Lei nº 29/2009, Lei sobre a violência doméstica praticada contra a mulher.
9.	Lei nº 35/2014, Código Penal.
10.	Mecanismo Multisectorial de Atendimento Integrado à Mulher Vítima de Violência.
11.	Despacho do Ministério da Saúde sobre o Atendimento Integrado às Vítimas de Violência de Género.
12.	Estratégia de Género da Função Pública
13.	Estratégia de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros.
14.	Estratégia de Segurança Alimentar e Nutricional
15.	Estratégia de Género do Sector da Saúde; Energia e Minas; Educação; Agricultura.
16.	Estratégia e Plano de Acção de Género, Ambiente e Mudanças Climáticas.

Anexo 4: Tabela de análise dos instrumentos legais nacionais e desafios

Instrumento legal	Pontos-chave
Constituição da República de Moçambique. Aprovada pela Assembleia da República em 2004.	É a lei base de toda a legislação moçambicana e estabelece o princípio da igualdade de género (artigo 36º) proíbe a discriminação ao estabelecer o princípio da universalidade e da igualdade no artigo 35º. Desafios: Definição do termo discriminação na Constituição³⁵.
Política de Género e Estratégia da sua Implementação. Aprovada pelo Conselho de Ministros em 2006	Marca a base legal para a criação de mecanismos institucionais que permitam assegurar a integração do género nos planos sectoriais. A estratégia de implementação centra-se nas áreas identificadas como críticas através das quais a política será operacionalizada, concretamente: o empoderamento económico, a educação, a segurança alimentar, a participação das mulheres na vida pública e nos processos de tomada de decisão, a redução da mortalidade materna e na protecção dos direitos da mulher e da rapariga.
Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2010 – 2014.	Coordenado pelo Conselho Nacional para o Avanço da Mulher, tem a responsabilidade de coordenar e acompanhar a implementação das políticas e programas no âmbito da equidade de género, aprovados pelo Governo. As áreas estratégicas do Plano são: Pobreza e emprego; Saúde e HIV/SIDA; Educação e Formação das raparigas; Direitos das mulheres e violência; Poder e presença nos organismos de tomada de decisão; Meio ambiente e agricultura; Mecanismos institucionais para o Avanço da Mulher.
Lei de Terras. Lei nº 19/97 de 1 de Outubro	Confere direitos iguais de uso e aproveitamento da terra às mulheres e aos homens (artigo 10º e 15º). A lei não é discriminatória com relação à garantia do acesso à terra por parte de mulheres e homens porém, inclui como um dos requisitos para aquisição da terra “as normas e práticas costumeiras no que não contrariem a Constituição”, Artigo 12, linha a). Protege o acesso sem distinção de sexo à terra por via da herança (artigo 15º, nº4). Desafios: Harmonização da Lei e sistemas costumeiros de posse de terra, estes últimos baseados no patriarcado e onde o acesso das mulheres à terra não se baseia no princípio de igualdade, de modo a eliminar os conflitos que possam advir da interpretação e aplicação deste instrumento tornando inseguro o direito das mulheres à titularidade da terra.

³⁵ FIDH-LDH. Direitos de mulher no Moçambique – Dever de terminar práticas ilegais, 2007:7

Lei da Família. Lei nº 12/2004, de 25 de Agosto de 2004.	Estabelece uma total igualdade de género perante a lei, no casamento, divórcio, guarda das crianças e na divisão de bens. Expressamente, exclui toda a discriminação contra a mulher, seja em relação à herança, idade para casar, estatuto da viúva, etc.³⁶ Ressaltam as seguintes mudanças em relação à anterior lei: ✓ Os maridos já não são automaticamente considerados chefes de família com a autoridade paternal substituída pela autoridade parental. ✓ Elimina o princípio de supremacia masculina ao impor deveres recíprocos a ambos os cônjuges (artigos 93º, 94º, 95º, 96º e 97º). ✓ Reconhece que tanto o homem como a mulher podem representar a família (artigo 99º), transmitir os seus nomes aos seus descendentes (artigo 100º) e administrar os bens comuns (artigo 102º). ✓ A lei reconhece as uniões tradicionais e religiosas quando registadas, permitindo maior acesso à justiça. ✓ Não permite o casamento forçado (artigo 7º). ✓ Aumenta e iguala a idade legal mínima para se contrair matrimónio, para ambos os sexos em 18 anos (artigo 30º, nº 1)³⁷. ✓ A poligamia não é permitida (artigo 16º). Desafios: Redução de tempo de espera para contrair matrimónio após divórcio³⁸. Estabelecimento do direito à herança em caso de viuvez em uma união de facto (revisão do artigo 424º). Estabelecimento de medidas concretas de modo a evitar e/ou punir a poligamia
Lei do Trabalho. Lei nº 27/2007, de 1 de Agosto de 2007.	Focaliza-se na realização de trabalho por conta de outrem. Concede às mulheres 60 dias de licença de maternidade com direito à 100% do salário³⁹. Este direito pode ser usufruído até 20 dias antes do parto, independentemente de ter nascido um nado vivo ou morto (Artigo 12º). Aos homens, a Lei prevê 1 dia de licença de paternidade no dia imediatamente posterior ao nascimento da criança (Artigo 12º, nº 5). Estabelece uma série de direitos especiais à mulher durante e depois do período de gestação⁴⁰. Reconhecendo o papel biológico reprodutor das mulheres a Lei concede um tempo de até 30 dias ao ano em conceito de faltas justificadas para cuidar de filhos menores em caso de doença ou acidente. Desafios: Harmonização da Lei com os dispositivos de aleitamento recomendados pela OMS e MISAU. Revisão da licença de paternidade. A Estabelecimento de medidas concretas de prevenção e punição do assédio sexual no local de trabalho.
Lei sobre o Tráfico de Pessoas. Lei nº 6/2008, de 9 de Julho.	Criminaliza o tráfico de pessoas, em especial mulheres e crianças. Estabelece as acções criminosas, as sanções assim como as medidas de protecção das vítimas de tráfico humano ao nível nacional e internacional.
Lei da violência doméstica praticada contra a mulher. Lei nº 29/2009, de 1 de Setembro de 2009.	Criminaliza a violência com base no género e a violência doméstica (Artigo 1º) e a considera um crime público (Artigo 21º). A lei reconhece a violação no seio do casamento pelo esposo e a penaliza (Artigo 17º). Assim como penaliza com penas de até 12 anos de prisão o envolvimento sexual com conhecimento de possuir uma doença infecciosa (Artigo 18º).

³⁶ Ibidem

³⁷ Apesar de que excepcionalmente, se possa autorizar o matrimónio a partir dos 16 anos, em casos de gravidez ou com o consentimento dos pais ou representantes legais (artigo 30º, nº 2 da Lei da família).

³⁸ FIDH-LDH. Direitos de Mulher no Moçambique – Dever de terminar práticas ilegais, 2007:7

³⁹ Apesar de segundo a COMUTRA em Quelimane, o subsídio de maternidade é agora pago nos serviços de segurança social e, apenas o correspondente aos 75% do salário, sem aviso prévio.

redução do salário ou não ser transferida do local habitual de trabalho a partir do terceiro mês de gravidez.

	Desafios: Definição do conceito de “salvaguarda da família”
Mecanismo Multisectorial de Atendimento Integrado à Mulher Vítima de Violência. Aprovado em Junho de 2012.	Desenvolve uma abordagem holística em resposta das instituições do Governo e da sociedade civil à violência praticada contra a mulher e a rapariga. A fim de incluir as diferentes necessidades na resposta à violência contra a mulher, este documento estabelece a relação de coordenação e de atendimento interligado dos vários actores, incluindo os papéis a serem desempenhados por cada um. As principais instituições públicas envolvidas no atendimento multisectorial são o Ministério do Interior, o Ministério da Saúde, o Ministério do Género, Criança e Acção Social e o Ministério da Justiça. O Mecanismo pretende melhorar o atendimento que se faz das sobreviventes de violência contra a mulher, coordenando melhor o trabalho e papel dos diferentes intervenientes e definindo protocolos de atendimento que permitam uniformizar os serviços oferecidos pelos diferentes profissionais envolvidos. Desafios: Operacionalização do Mecanismo, aumento dos recursos para criar as ferramentas necessárias, como Ficha Única ou falta de liderança das instituições relevantes em alguns casos e sua disseminação.
Despacho do Ministério da Saúde sobre o Atendimento Integrado às Vítimas de Violência de Género. Aprovado no dia 12 de Janeiro de 2011.	Estabelece os procedimentos a serem respeitados pelas unidades sanitárias no atendimento às vítimas de violência baseada no género, a maior parte das quais são mulheres e raparigas. Estabelece a relação a ser estabelecida entre a Unidade Sanitária e outros serviços às sobreviventes de violência baseada no género como a Polícia. Determina o papel dos Agentes de Saúde e os protocolos a serem seguidos para se identificar casos de violência para se abordar casos já identificados. Desafios: Disponibilização de recursos (materiais e humanos) para a plena implementação l.
Código Penal. Lei nº 35/2014, de 31 de Dezembro	Trás importantes contribuições para a eliminação da discriminação contra a mulher, despenalizando o aborto realizado dentro de 12 semanas de gestação. Elimina atenuantes ao crime de violação como o de perdão no caso de o violador casar-se com a vítima. Reconhece o abuso sexual e incorpora o crime de violência doméstica sem perder de vista a legislação específica. Descriminaliza a prostituição, pessoas idosas a pedir esmola, homossexualidade. Desafios Revisão do artigo 160º de modo a incluir a violação sexual de qualquer pessoa e de qualquer idade na classificação de Crimes Hediondos. Revisão do artigo 128º considerando violação a penetração por via oral e introdução de objectos. Revisão da moldura penal considerando que o crime de violação é mais grave que o de furto simples. Revisão/harmonização do artigo 219 tendo em conta a menoridade estabelecida pela Constituição. Requalificação de alguns crimes (como por exemplo pudor e violação – salvo algumas excepções) como crimes públicos.
Estratégia de Género do Sector da Agricultura (2005).	Um dos objectivos é ampliar a compreensão dos quadros do Ministério da Agricultura (actualmente MITADER) sobre a equidade de género de forma a garantir que o Ministério seja um sector que pratica e promova activamente a equidade de género. Cria os mecanismos para se estabelecer e fortalecer as ligações entre o MINAG/MITADER, o sector familiar, as associações de camponeses, a sociedade civil e o sector privado nas parcerias para a promoção da igualdade de género. As acções estratégicas previstas incluem: ✓ Fornecer micro-crédito aos camponeses para que possam comprar instrumentos agrícolas; ✓ Disseminar e desenvolver técnicas para produção, uso sustentável, diversificação de culturas e armazenagem, etc., para aumentar a segurança alimentar. ✓ Conduzir demonstrações tecnológicas dirigidas às mulheres rurais para promover métodos que poupem a força de trabalho e encorajar a participação das mulheres em

	trabalho de pecuária. ✓ Desenvolver tecnologias apropriadas para as mulheres em pacotes de uso fácil, harmonizando as tecnologias tradicionais com as modernas. ✓ Disseminar a Lei de Terras e os direitos das mulheres ao acesso e controlo da terra, reduzindo gradualmente os efeitos discriminatórios das normas costumeiras
Estratégia e Plano de Acção de Género, Ambiente e Mudanças Climáticas. De Junho de 2010.	Estabelece os mecanismos para integração da perspectiva de género no sector do meio ambiente com o fim de mitigar a adaptação às mudanças climáticas e do uso sustentável dos recursos naturais a fim de se melhorar a qualidade de vida da população no geral e das mulheres e das comunidades em específico. As acções estratégicas prioritárias incluem: ✓ Contribuir para o empoderamento da mulher e das comunidades locais, através do acesso às tecnologias e outras actividades para mitigação e adaptação às mudanças climáticas e do uso sustentável dos recursos naturais. ✓ Assegurar a equidade de género no processo de tomada de decisão, formação e capacitação ambiental. ✓ Assegurar que os planos, políticas, programas, estratégias e orçamentos promovam a equidade de género, acesso aos recursos naturais e às medidas de mitigação e adaptação às mudanças climáticas. ✓ Assegurar que quadros e técnicos de todos os sectores da transversalidade ambiental, tenham uma compreensão sobre a equidade de género e que sejam capazes de contribuir para os propósitos desta estratégia.
Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano (2016-2020).	Tem como objectivo geral promover a igualdade de direitos e oportunidades para crianças, jovens e adultos de ambos os sexos no acesso à educação de qualidade e aos seus benefícios. Identifica claramente os factores de desigualdade de género no Sector da Educação. Desde o ponto de vista da procura (por exemplo a pobreza generalizada, a sobrecarga de trabalho das raparigas, os ritos de iniciação, casamentos e gravidezes precoces, etc.) da oferta (por exemplo: expansão da rede escolar, qualidade da educação, qualidade de professores e presença de professoras, mecanismos ineficazes de resposta ao assédio e abuso sexual das raparigas, etc.). A estratégia define os seguintes objectivos estratégicos: ✓ Eliminar as disparidades de género na Educação em todos os níveis no acesso, retenção e conclusão e na formação profissional. ✓ Incrementar a qualidade e relevância do ensino para a população estudantil com vista à mudança de valores, atitudes e comportamentos que levam à igualdade de género. ✓ Aumentar a capacidade de professores, directores, inspectores de ambos os sexos para lidar com assuntos de igualdade de género e direitos humanos. ✓ Fortalecer a capacidade técnica, financeira e organizacional, assegurando a adopção da igualdade de género no MINEDH, nas instituições tuteladas e subordinadas de maneira eficaz e responsável. ✓ Desenvolver estatísticas do MINEDH que respondam às preocupações de género. ✓ Fortalecer a Unidade de Género a todos os níveis, criando maior visibilidade e impacto.
Estratégia de Género e Plano de Acção do Sector das Pescas (2015 – 2019)	Identifica as principais assimetrias de género no sector das pescas e estabelece acções estratégicas para abordá-las. O Ministério das Pescas é identificado como o principal responsável pela promoção da igualdade de género no Sector das Pescas. Prevê acções estratégicas em 3 áreas prioritárias para a integração de género no sector: (i) Área de acção institucional: ✓ Reforçar a institucionalização da integração e igualdade de género no Sector das Pescas, incluindo acções como medidas afirmativas para aumento de mulheres funcionárias no sector; auditorias internas de género; integração das questões de género nos planos de desenvolvimento de recursos humanos, reforço da integração das questões de género nos documentos orientadores do sector ou fortalecimento das Unidades de Género através da capacitação e alocação de recursos para a realização de suas responsabilidades. (ii) área de beneficiários: ✓ Reforçar a capacidade das mulheres na cadeia de valores da pesca e da aquacultura. ✓ Reforçar o acesso e controlo das mulheres aos serviços financeiros e mercados ✓ Promover acções de sensibilização sobre questões de género nas comunidades pesqueiras e aquícolas.

	(iii) área de cooperação e parcerias estratégicas. Que tem acções como: ‘reforçar a parceria com o Ministério do Género, Criança e Acção Social para coordenar e monitorar as acções sobre igualdade de género levadas a cabo pelo Sector das Pescas.
Estratégia de Inclusão da Igualdade de Género do Sector da Saúde. Aprovada em Janeiro de 2009	Visa reduzir a desigualdade e garantir o princípio de igualdade de acesso e uso dos Serviços de Saúde por ambos os sexos. A estratégia reconhece a existência de disparidades de género na Saúde que se devem à ‘pobreza e analfabetismo presente em grande percentagem na mulher’ e às relações de poder desiguais entre mulheres e homens, o que coloca a mulher na situação de falta de ‘poder de decisão sobre o seu corpo e a sua saúde’. A estratégia faz análises de género das áreas prioritárias definidas para implementação da estratégia. Estas incluem (i) o desenvolvimento institucional (incluindo o papel dos pontos focais de género); (ii) o desenvolvimento de recursos humanos (incluindo estratégias para garantir a paridade no número de profissionais do sector); (iii) Saúde sexual e reprodutiva (incluindo estratégia para envolvimento dos homens); (iv) Violência baseada no género, etc. A estratégia define claramente as doenças ou situações que afectam mais a mulheres (violência baseada no género e desumanização dos serviços que afecta especialmente as mulheres nos serviços de maternidade e interrupção das gravidezes) e as que afectam mais a homens (acidentes de viação e no trabalho) e faz análises de género das mesmas e identifica acções para abordá-las garantindo a equidade.
Estratégia e Plano de Acção de Segurança Alimentar e Nutricional (2008-2015). Aprovada em Setembro de 2007	Estabelece os princípios a ser observados e as responsabilidades para se garantir o usufruto do direito humano à alimentação, através do “acesso físico e económico aos alimentos necessários, de modo a que tenham uma vida activa e saudável”. Tem como referência a Política de Género e Estratégia da sua Implementação. Define a equidade de género como um elemento fundamental na sua própria implementação, envolvendo activamente a mulher em todas as esferas da mesma. Desafio: Elaboração de uma análise de género da insegurança alimentar e nutricional no país.
Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2015-2019). Aprovada em Dezembro de 2015	Visa a criação de mecanismos multisectoriais ao nível local e nacional, conducentes à redução e eliminação dos casamentos prematuros. Define estratégias interligadas para alcançar os seus objectivos, incluindo estratégias de comunicação e mobilização social para poder envolver as famílias e comunidades na prevenção dos casamentos prematuros; traça também estratégias para aumentar o acesso das crianças de sexo feminino à educação de qualidade e sua retenção; defende o empoderamento das crianças do sexo feminino em termos económicos e acesso a redes de protecção de apoio. Estabelece medidas para envolvimento de todas partes interessadas na prevenção e eliminação dos casamentos prematuros, nomeadamente as famílias, comunidades (líderes comunitários, matronas, autoridades tradicionais, mestres de ritos de iniciação, etc.), Governo, sociedade civil. A estratégia prevê acções para desafiar a desigualdade de género subjacente aos casamentos prematuros e a participação dos homens na prevenção mesmo através de uma linha estratégica que inclua ‘desafiar, as normas sociais sobre o casamento prematuro’. A estratégia prevê que os recursos para sua implementação provenham do Plano Económico Social. Desafio Fortalecer a estratégia de modo que tenha o impacto de uma lei. Descriminação dos fundos para a operacionalização da Estratégia. Elaboração de um plano de acção.

Anexo 5: Espaços de coordenação temática em questões de género

Espaço	Participação e composição	Objectivo
1. CECAP – Coligação para Eliminação dos Casamentos Prematuros	Membros: Organizações da sociedade civil nacionais e internacionais e alguns doadores.	Implementar acções de advocacia com vista a eliminação do casamento prematuro em Moçambique ⁴¹
2. CNAM – Conselho Nacional para o Avanço da Mulher	Membros: Representantes das instituições governamentais (incluindo pontos focais de género); 3 representantes de OSC; 1 representante de confissões religiosas e 1 representante de sindicatos.	Impulsionar e acompanhar a implementação de políticas e programas do Governo na área da Mulher e Género;
3. Redes de Organizações Femininas como o Fórum Mulher (ao nível nacional) e as contra partes provinciais ⁴²	Membros: OSC feministas, femininas e/ou trabalhando em prol dos direitos das mulheres	<i>Lobby</i> e advocacia para aprovação de leis
4. Declaração de entendimento entre Gabinete da Mulher Parlamentar e organizações femininas da sociedade civil	Coordenação: Gabinete da Mulher Parlamentar. Participam as organizações femininas com quem tem o acordo de entendimento.	Abordar várias prioridades entre as quais a advocacia e <i>lobbying</i> para a aprovação e revisão de Leis em defesa dos direitos da mulher ⁴³
5. GCG - Grupo de Coordenação de Género	Coordenação: MGCAS. Membros: Pontos focais das agências de cooperação e embaixadas, algumas OSC, Ministério do Desenvolvimento e Plano e MGCAS, Instituição de Ensino Superior	Coordenar a integração das questões de género e contribuir para a redução das desigualdades de género (CMI 2008).
6. GCVV ou Grupo Sectorial de VBG	Coordenado pelo MGCAS. Participação do Governo e sociedade civil	Partilha de informação, divulgação de actividades, realização de formações.
7. Grupo de Género da União Europeia	Membros: representantes das embaixadas dos países-membros.	
8. Rede de defesa dos direitos sexuais e reprodutivos de Moçambique. Lançada em 2012	Coordenação: Pathfinder. Membros: organizações da sociedade civil com acções na área de saúde sexual e reprodutiva.	<i>Lobby</i> e advocacia.
9. Rede de Mulheres Ministras, Parlamentares, Ex-Ministras e Ex-Parlamentares. Estabelecida em 2008	Membros: ministras, parlamentares, ex-ministras e ex-parlamentares.	Capacitar a mulher em posição de tomada de decisões políticas, para que possam ser capazes de advogar a favor da agenda dos direitos das mulheres e sobre esforços com vista à igualdade de género ⁴⁴ .
10. Plataforma de luta pelos direitos humanos no Código Penal	Membros: OSC	Levar a cabo acções de <i>lobby</i> para a aprovação de um Código Penal que inclua disposições de protecção da igualdade de género
11. ROSC – Fórum da Sociedade Civil para os Direitos da Criança	Membros: OSC nacionais e internacionais interessadas nos direitos da criança e rapariga.	<i>Lobby</i> e advocacia; realização de estudos conjuntos; discussão e partilha de informação.

⁴¹ ROSC, 2010:10

⁴² Por exemplo, NAFEZA na província da Zambézia ou FOFEN na província do Niassa

⁴³ Monitoria da Eficácia da Ajuda na perspectiva de género (2009:19)

⁴⁴ ⁴⁴ Monitoria da Eficácia da Ajuda na perspectiva de género (2009:20)