



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

**ESTRATÉGIA DE GÉNERO DO SECTOR DE EDUCAÇÃO E
DESENVOLVIMENTO HUMANO
PARA O PERÍODO 2016 – 2020**



*Da equidade e igualdade de género na educação, rumo ao
Desenvolvimento Humano Integral e Sustentável*

Maputo, 18 de Janeiro de 2016

FICHA TÉCNICA

Instituição Responsável

Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano

Direcção de Assuntos Transversais

Ivaldo Quincardete

Coordenação e edição geral

Judite Sambo

Consultoria

Leontina V. S. Malahe dos Muchangos – Consultora Principal

Maria Madalena J. Lino – Consultora Assistente

Arrumação do documento

Carlos António Manhiça

Revisão Linguística

Jerónimo Simão – Serviços de Línguas e Consultoria

Instituições de Apoio

Fundos do UNICEF

ÍNDICE

<u>PREFÁCIO</u>	VI
<u>AGRADECIMENTOS</u>	VII
<u>1. INTRODUÇÃO</u>	1
1.1. OBJECTIVOS DA ESTRATÉGIA DE GÉNERO.....	2
1.2. METODOLOGIAS.....	2
1.3. LIMITAÇÕES.....	3
1.4. LÓGICA PARA A INTEGRAÇÃO DO GÉNERO NO SECTOR DA EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO.....	3
<u>2. POLÍTICAS E LEGISLAÇÃO DE INTEGRAÇÃO DA ABORDAGEM DE GÉNERO</u>	4
2.1. COMPROMISSO DO GOVERNO A NÍVEL INTERNACIONAL.....	4
2.2. POLÍTICAS E LEGISLAÇÃO NACIONAIS.....	5
2.3. POLÍTICAS EDUCACIONAIS A FAVOR DA INTEGRAÇÃO DA ABORDAGEM DO GÉNERO.....	7
<u>3. VISÃO, MISSÃO E PRINCÍPIOS</u>	7
3.1. VISÃO.....	7
3.2. MISSÃO.....	7
<u>4. CONTEXTO DA ESTRATÉGIA DE GÉNERO</u>	7
4.1. FACTORES DA DESIGUALDADE DE GÉNERO.....	13
4.1.1. FACTORES DA PROCURA.....	13
4.1.2. FACTORES DA OFERTA.....	15
4.2. ANALISANDO E DISCUTINDO AS CONSTATAÇÕES.....	17
<u>5. CONCEITOS FUNDAMENTAIS</u>	19
<u>6. PRINCIPAIS DESAFIOS NO SECTOR DE EDUCAÇÃO</u>	22
<u>7. CONDIÇÕES E ESTRUTURA PARA OPERACIONALIZAR A ESTRATÉGIA E O RESPECTIVO PLANO DE ACCÇÃO</u>	23
7.1. CONDIÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NA EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO.....	23
<u>8. ACCÇÕES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO 2016 – 2020</u>	25
<u>9. PLANO DE ACCÇÃO DE GÉNERO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO 2016-2020</u> 30	
<u>10. BIBLIOGRAFIA</u>	39
<u>11. ANEXOS</u>	40

ABREVIATURAS/ ACRÓNIMOS

- **ADE:** Apoio Directo às Escolas
- **ADEA:** Associação para o Desenvolvimento da Educação em África
- **CALE:** Conselho de Avaliação do Livro Escolar
- **CECAG:** Centro de Coordenação dos Assuntos do Género
- **CESC:** Centro de Aprendizagem e Capacitação da Sociedade Civil
- **DIPLAC:** Direcção de Planificação e Cooperação
- **DTICs:** Departamento de Tecnologias de Informação e Comunicação
- **EP1:** Ensino Primário do Primeiro Grau
- **EP2:** Ensino Primário do Segundo Grau
- **ESG:** Ensino Secundário Geral
- **ESG1:** Ensino Secundário Geral do Primeiro Ciclo
- **ESG2:** Ensino Secundário Geral do Segundo Ciclo
- **ETP:** Ensino Técnico Profissional
- **FASE:** Fundo de Apoio ao Sector da Educação
- **FAWE:** Forum for African Women Educationalists
- **FAWEMO:** Fórum da Mulher Africana Educadora de Moçambique
- **GM:** Gabinete do Ministro
- **HIV:** Vírus de Imunodeficiência Humana
- **ICS:** Instituto de Ciências de Saúde
- **IDH:** Índice de Desenvolvimento Humano
- **IFP:** Instituto de Formação de Professores
- **INDE:** Instituto Nacional de Desenvolvimento da Educação
- **INE:** Instituto Nacional de Estatística
- **MDG:** Millennium Development Goals
- **MEC:** Ministério da Educação e Cultura
- **MICAS:** Ministério para a Coordenação da Acção Social
- **MINED:** Ministério da Educação
- **MINEDH:** Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano
- **MOU:** Memorandum of Understanding
- **ODM:** Objectivos do Desenvolvimento do Milénio
- **OE:** Orçamento do Estado
- **ONG:** Organização Não Governamental
- **PACOV:** Plano de Acção para Crianças Órfãs e Vulneráveis
- **PAIG:** Plano de Acção de Integração de Género
- **PARP:** Plano de Acção para a Redução da Pobreza
- **PARPA:** Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta
- **PEE:** Plano Estratégico da Educação
- **PEEC:** Plano Estratégico da Educação e Cultura
- **PES:** Plano Económico e Social

- **PFG:** Ponto Focal de Género
- **PNAC:** Plano Nacional de Acção para a Criança
- **PNAM:** Plano Nacional para o Avanço da Mulher
- **POOG:** Planificação e Orçamentação na Óptica de Género
- **QAD:** Quadro de Avaliação de Desempenho
- **RAR:** Reunião Anual de Avaliação dos Resultados
- **SADC:** Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
- **SGG:** Sistema de Gestão de Género
- **SIDA:** Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
- **TICs:** Tecnologias de Informação e Comunicação
- **UEM:** Universidade Eduardo Mondlane
- **UG:** Unidade de Género
- **UNESCO:** Organização das Nações Unidas para a Educação e Ciência
- **UNICEF:** Fundo das Nações Unidas para a Infância
- **ZIP:** Zona de Influência Pedagógica

PREFÁCIO

A igualdade de género na Educação constitui um dos pilares de justiça social, o termómetro que mede quão comprometido o sistema de educação e desenvolvimento humano está com a luta contra todo o tipo de discriminação social entre homens e mulheres.

Alcançar a Justiça de Género no sector de Educação e Desenvolvimento Humano é um caminho para assegurar progressos na luta por uma sociedade mais inclusiva com valores, atitudes e comportamentos, garantindo assim maior dignidade humana. A presente estratégia de género constitui uma ferramenta para todos os actores que directa ou indirectamente estão ligados à área de educação e desenvolvimento humano designadamente os gestores a todos os níveis, funcionários, professores, pessoal administrativo e de apoio, alunos e alunas, conselhos de escola, doadores, sociedade civil assim como o sector privado entre outros, para assegurar a efectiva mudança de práticas, atitudes e comportamentos que constituem obstáculos para o acesso, retenção e conclusão dos níveis educacionais com sucesso de toda a população estudantil, independentemente do sexo, origem social e geográfica.

O cumprimento das metas estabelecidas em todos os subsistemas de educação é fortemente influenciado por barreiras culturais, sociais e económicas, o que justifica a necessidade de uma intervenção coerente, aprofundada e articulada dos assuntos de equidade e igualdade de género envolvendo todos os sectores de actividade, em particular, o de Cultura e Turismo, podendo assim resultar na redução do fosso de género em acções conducentes ao incremento do acesso, redução das desistências e melhoria do aproveitamento pedagógico, permitindo uma conclusão dos níveis com sucesso, tanto para homens, bem como para mulheres.

Para garantir resultados efectivos e eficazes, esta estratégia deve ser incorporada no Plano Estratégico do Sector de Educação e Desenvolvimento Humano e, na sua implementação a vários níveis e estruturas, é imprescindível o seu ajuste à realidade concreta, reflectindo-se nos planos, orçamentos e instrumentos de monitoria e avaliação de resultados, o que requer a apresentação dos dados desagregados por sexo, de maneira consistente e a sua consequente análise, sistematização e utilização nos relatórios de forma evidente.

Pela relevância e impacto da abordagem da integração de género no sector, torna-se imperioso que os profissionais de educação se apropriem da mesma, de maneira permanente no seu trabalho quotidiano, nos processos de tomada de decisão, por forma a criar um ambiente apropriado para o alcance dos objectivos almejados.

AGRADECIMENTOS

A revisão da estratégia de género só foi possível devido ao engajamento dos quadros-chave do Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano a todos os níveis e das organizações parceiras nacionais e internacionais.

Por isso, aproveitamos este espaço para agradecer a todas as pessoas que directa ou indirecta contribuíram com informação, conhecimento e experiência através dos vários encontros organizados para discutir o nível de implementação da estratégia anterior e a apresentação de expectativas desta nova estratégia.

Queremos agradecer, em particular, às Unidades de Género a nível nacional e das províncias pela pronta colaboração no fornecimento de dados.

Agradece-se igualmente aos dirigentes contactados pelas contribuições que enriqueceram as análises e propostas aqui apresentadas.

Por último, agradece-se ao UNICEF por ter posto à disposição os recursos para rever este instrumento estratégico de modo a fomentar a igualdade e equidade de género no sector de educação.

1. INTRODUÇÃO

*“A inclusão de Género no Sistema de Educação é um processo interactivo. Todas as pequenas etapas são importantes e merecem ser fortificadas”.
“Relembrar que os Direitos da Mulher são reconhecidos e assegurados por todos os instrumentos internacionais sobre Direitos Humanos (...) Moçambique procura adoptar medidas apropriadas para eliminar todas as formas de discriminação contra a Mulher e assegurar oportunidades e acesso iguais na educação e formação”.*

Adaptado do Preâmbulo e artigo 12. 1.a do Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e Direitos da Mulher.

O Estado Moçambicano inspirando-se nos vários documentos e compromissos assumidos a nível internacional, regional e nacional (detalhados no ponto 2), tem dado um grande enfoque na provisão de educação para todos sem nenhum tipo de discriminação. Assim, em Moçambique, a educação constitui direito e dever de cada cidadão, conforme o consagrado no artigo 92 da Constituição da República e demais legislação em vigor, e que o Estado deve promover a extensão do acesso à educação e à formação profissional contínua, em igualdade de condições, a todos os cidadãos, especialmente a crianças incorporando o aspecto de género. Este direito à educação é concedido através do Sistema Nacional de Educação, cujos princípios foram estabelecidos pela Lei no 6/92, de 6 de Maio.

Os Planos Estratégicos Sectoriais constituem instrumentos que respondem ao PARPA, PARP, Plano Quinquenal do Governo, aos Objectivos do Desenvolvimento do Milénio e da Iniciativa *Fast Track*. Assim, o Sector da Educação e Desenvolvimento Humano elaborou e aprovou o seu Plano Estratégico (PEE) para os anos 2012-2016/2019 tendo como um dos objectivos centrais, reduzir o fosso de género no ensino primário até 2015.

Não obstante os esforços e avanços alcançados, ainda persistem disparidades de género em relação ao acesso, retenção e conclusão de nível nas escolas a todos os escalões e subsistemas, com mais incidência nas classes subsequentes à 1ª classe. Ocorrem também discrepâncias no acesso das mulheres aos postos e estruturas de tomada de decisão, no Ensino Técnico Profissional. A presença de profissionais femininos é escassa, a persistência, em muitos casos, de um inadequado ambiente para a presença da rapariga e da mulher tanto como de alunas e profissionais nas instituições de ensino assim como nos centros internatos, a deficiente integração dos assuntos transversais nos currícula e materiais de ensino, entre outros. Tudo isto compromete o alcance dos objectivos do Governo que aloca recursos financeiros e materiais à educação que não produzem os efeitos desejados que se traduziriam na redução da pobreza, participação de todos: mulheres e homens no desenvolvimento efectivo do país.

Quatro razões sustentam a produção da actual Estratégia de Género:

- O facto de ter terminado o período de vigência da anterior estratégia (2011-2015) sem se terem alcançado na totalidade as metas definidas.
- Os assuntos de equidade e igualdade de género ainda não estarem resolvidos.
- A necessidade de alinhá-la ao Plano Estratégico 2016-2020 tendo em conta o novo contexto do sector de Educação e Desenvolvimento Humano.
- As motivações políticas, sociais, económicas e culturais que levaram ao desenvolvimento das anteriores estratégias, continuarem vigentes.

O Plano de Acção e Orçamento da Estratégia de Género do Sector de Educação e Desenvolvimento Humano 2016 -2020 a serem incorporados no PEE, definem as acções na perspectiva de três grandes enfoques do sector em termos de:

- ✓ **Inclusão, equidade e igualdade** - assegurar o acesso, a retenção e a conclusão com sucesso em todos os níveis de ensino, diminuindo o fosso de género, incrementando um ambiente saudável e

seguro, estabelecendo cotas de 50% para mulheres e raparigas em outros subsistemas para além do subsistema de formação de professores primários;

- ✓ **Aprendizagem dos estudantes de ambos os sexos** - aumentar a capacidade de rapazes e raparigas de desafiarem as relações de género desiguais, questionando os estereótipos e atitudes que geram a desigualdade; e
- ✓ **Boa governação**- reforçar a capacidade técnica, financeira e organizacional, assegurando a transversalidade do tratamento de assuntos de equidade e igualdade de género, de uma forma eficaz, assegurando a garantia dos direitos humanos.

1.1. Objectivos da Estratégia de Género

A Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano tem os seguintes objectivos.

Objectivo Geral

Promover a igualdade de direitos e oportunidades tanto para crianças, jovens e adultos de ambos os sexos no acesso à educação de qualidade e os seus benefícios, garantindo um desenvolvimento humano integral e sustentável com um horizonte para a transformação cultural, social e económica.

Objectivos Específicos

- a) Fortificar a compreensão da dimensão de género em diferentes aspectos e em todos os níveis educacionais;
- b) Tornar operacional a ligação entre género, educação e desenvolvimento humano;
- c) Colocar a si próprios e à instituição onde estão inseridos, questões sobre as suas próprias práticas e experiências educacionais;
- d) Adquirir conhecimentos e competências para melhorar as suas práticas;
- e) Desenvolver argumentos para a equidade e igualdade de género na educação e desenvolvimento humano; e
- f) Implementar estratégias/ acções apropriadas para conduzir melhor a igualdade de género na educação.

1.2. Metodologias

A Revisão da estratégia de Género do Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano teve lugar entre os dias 19 de Outubro e 18 de Dezembro de 2015 e obedeceu à seguinte metodologia:

- **Revisão de documentos** internos do Ministério e outros elaborados por outras instituições que informam sobre a situação da educação e as questões ligadas à desigualdade de género no sector da educação e estratégias para inverter a situação de forma teórica e prática;
- Aplicação de **questionários** aos coordenadores, pontos focais e directores a todos os níveis;
- **Entrevistas individuais e de grupo**, com funcionários do Ministério aos níveis escolar, distrital, provincial e nacional, para se entender até que ponto a anterior estratégia de género é compreendida e implementada, assim como aferir as expectativas em relação a uma nova estratégia de género;
- **workshop** com os membros da Unidade de Género a nível nacional e representantes de organizações da sociedade civil engajadas no sector de educação para discutir os resultados preliminares e as possíveis recomendações sobre o conteúdo do documento estratégico;
- **Apresentação do draft zero** aos parceiros e pontos focais do MINEDH para o seu enriquecimento;
- **Apresentação e discussão da estratégia** com o grupo de coordenação de género ligado ao Ministério do Género e Acção Social, Ministério da Cultura e Turismo e Ministério da Saúde;
- **Apresentação da proposta da estratégia ao Conselho Técnico** do Ministério da Educação e Desenvolvimento humano.

Portanto, a metodologia usada privilegia a participação, a horizontalidade, a construção colectiva e cooperativa do conhecimento e da acção, coerência entre a teoria e a prática, entre conteúdo e forma, entre processo e produto e a transdisciplinaridade.

Esta Estratégia de Género é estruturada com base na nova abordagem do sector de Educação e Desenvolvimento Humano. Está construída a partir da análise e avaliação dos progressos observados e dos desafios identificados durante a implementação da Estratégia de Género do sector da Educação 2012-2015, com o objectivo de se alcançar a igualdade de género no sector, nos próximos anos.

A Estratégia integra e assume os programas específicos já elaborados e em curso e especifica as intervenções prioritárias do sector para os próximos anos (2016-2020), considerando a visão do sector e a capacidade institucional e financeira disponível. Apresenta, em anexo, a matriz estratégica de indicadores e a matriz operacional; fornece um guia para a preparação dos planos e orçamentos anuais na perspectiva de género. Constitui, ainda, um instrumento-chave para as negociações sobre a alocação dos recursos (internos e externos) necessários e fornece um quadro para o acompanhamento e monitoria da sua implementação.

1.3. Limitações

- Actores relevantes apresentam insuficiente domínio de conhecimentos, instrumentos e abordagens sobre assuntos de Género, Educação e Desenvolvimento Humano;
- Poucas ofertas formativas neste âmbito;
- Escassez de recursos humanos, financeiros e materiais;
- Dificuldade de acesso à informação fundamental para conhecimento e aprofundamento;
- Insuficiente tradição de avaliação, reflexão crítica e investigação sobre práticas;
- Prevalência de práticas, usos, costumes e crenças que relegam a mulher para o segundo plano;
- Insuficiente coordenação com os parceiros.

1.4. Lógica para a Integração do Género no Sector da Educação e Desenvolvimento Humano

A Educação assegura um retorno socioeconómico para o indivíduo, família e sociedade em geral e, por isso, tem estado nas agendas políticas de desenvolvimento nacional e internacional, motivando os pais e as famílias a enviarem os seus filhos e filhas para a escola. Assim, o investimento na educação da rapariga e mulher poderá traduzir-se na redução da pobreza, melhoria das condições económicas, sociais, culturais e políticas da sociedade, assim como para se conseguir uma cidadania participativa e uma democracia inclusiva, melhorando as perspectivas para as futuras gerações. Portanto, a educação é um dos alicerces de desenvolvimento mais expressivo de uma sociedade.

Diferentes estudos mostram que os esforços para a igualdade de género no sector de Educação e Desenvolvimento Humano constituem um investimento com retorno massivo tanto para o indivíduo, como para a família e no nível macroeconómico, permite ainda o uso efectivo do capital humano.

A Educação para a Igualdade de Género reclama a inclusão de uma perspectiva de género em todos os contextos da sociedade. Procura chamar a atenção para as desigualdades no acesso e controlo do poder e estruturas nos processos de tomada de decisão, manifestas em formas e escalas distintas nas estruturas sociais, culturais e económicas da sociedade. Assume, para isso, os princípios da co-educação e de uma real internalização da perspectiva de género ao nível da cultura organizacional, das práticas pedagógicas e das interações sociais. Isto significa que tem em consideração os condicionalismos da socialização de género na construção da identidade individual e colectiva de crianças e de jovens, nas suas opções e nos seus projectos de vida, independentemente das suas reais potencialidades e aspirações.

Em suma, é o processo de socialização que transmite valores e mensagens sobre a superioridade masculina e a inferioridade feminina, que traz consequências como diferente acesso e controlo dos recursos, oportunidades e benefícios, sendo a mulher a que mais perde tanto na esfera pública como na esfera privada (doméstica).

O argumento seguinte é a necessidade de desenvolver, junto de raparigas e de rapazes, as competências necessárias às esferas da vida privada e da vida pública, à construção de relações de reciprocidade, à partilha dos recursos, e de tarefas domésticas e à co-responsabilidade em todos os sectores da vida social e, logo, à transformação das relações desiguais entre os sexos, de forma a garantir que quer homens, quer mulheres, disponham das mesmas oportunidades, direitos e benefícios de realização e de acesso ao poder, aos recursos e ao reconhecimento.

A paridade não é uma das etapas para chegar à igualdade de género na educação. Para alcançar a igualdade em educação, não é suficiente alcançar 50/50, deve-se sim, assegurar que as raparigas e os rapazes tenham as mesmas oportunidades de aprender e ter sucesso escolar e na vida. É ainda necessário considerar a forma como a educação lida com raparigas e rapazes presentes no sistema e examine os factores que afectam o acesso, a retenção, a conclusão, os resultados e a vida depois da escola.

Em suma, a adopção da perspectiva de género permite a partilha de tarefas, responsabilidades, decisões e recursos de forma equilibrada e justa tanto para mulheres assim como para homens.

Por fim, um argumento fundamental é a necessidade de harmonização e alinhamento com as políticas e instrumentos nacionais de desenvolvimento humano e igualdade de género.

2. POLÍTICAS E LEGISLAÇÃO DE INTEGRAÇÃO DA ABORDAGEM DE GÉNERO

2.1. Compromisso do Governo a Nível Internacional

O Estado Moçambicano é signatário de diversas convenções internacionais e regionais relativas aos direitos humanos das mulheres e das raparigas buscando reforçar princípios e práticas da igualdade de género, dando mais ênfase aos que fazem referência ao direito e à educação e desenvolvimento humano. Sendo de destacar os seguintes:

INSTRUMENTOS LEGAIS	CONSIDERAÇÕES DE GÉNERO E EDUCAÇÃO
Declaração Universal dos Direitos do Homem	No artigo 2º “ <i>Todos os seres humanos têm os direitos e liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, seja de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política, de origem social ou de nacionalidade, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação</i> ”.
CEDAW - Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher	É o suporte para as leis contra o assédio e abuso sexual da mulher/rapariga tendo servido de base na elaboração do despacho 39/GM/2003 do MINED em revisão e Código de Conduta dos Professores.
Convenção Sobre os Direitos da Criança	O número 1 do art. 34º, inclui o direito e protecção da criança contra todas as formas de exploração e abuso sexual. No número 1 do art. 19º, recomenda-se aos Estados a tomarem medidas educativas adequadas à protecção da criança contra todas as formas de violência. Nota: No Ensino Pré-Primário, trabalhar com os/as gestoras e educadoras de infância para o uso de figuras, histórias e linguagem livre de estereótipos de género.

Declaração e Plataforma de Acção de Beijing (1995)	Desenvolve marcos programáticos para potenciar a condição e o estatuto da mulher e, por isso, converteu-se numa referência obrigatória a ser integrada no ciclo de planificação do país. No caso de Moçambique, traduz-se no Plano Nacional Para o Avanço da Mulher (PNAM). Entre as 12 áreas prioritárias, há um capítulo específico sobre a rapariga e o acesso à educação e formação profissional. Nota: Atribuição de bolsas para meninas no ensino secundário e técnico profissional, estabelecer quotas para professoras da área das ciências naturais e matemáticas assim como para as áreas técnicas ainda consideradas masculinas.
Declaração Mundial de Educação Para Todos (EPT 1990, Jomtien) reforçada pela de Dakar	No art. 3 sobre a universalização do acesso à educação e promoção da equidade, o ponto 3 refere-se à prioridade mais urgente de melhorar a qualidade e garantir o acesso à educação para meninas e mulheres e superar todos os obstáculos que impedem a sua participação no processo educativo. Os participantes do encontro, incluindo o Estado moçambicano, comprometeram-se a alcançar os objectivos e as metas de Educação para Todos (EPT) até 2015.
Metas de Desenvolvimento do Milénio actualizadas pelos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável.	Estabelecidas no ano 2000 como resultado de uma análise dos principais problemas mundiais. Assegurar educação para todas as crianças até 2005 e eliminar as disparidades de género no ensino primário e secundário até 2015. Objectivo 4: Até 2030, assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos. Objectivo 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas.
Declaração Solene sobre Igualdade do Género da União Africana e adaptação da Resolução 1325	Visa a melhoria do IDH adoptando o princípio da paridade; apontando para a necessidade de um ambiente seguro nas instituições de Educação, na gestão de conflitos e de desastres naturais e impacto nas pessoas sem discriminação de sexo.
Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos Relativo aos Direitos da Mulher em África	Surge como um instrumento que visa reforçar medidas de erradicação, em África de todas as formas de discriminação e práticas prejudiciais contra as mulheres;
Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento	Visa garantir o empoderamento da mulher, eliminar a discriminação e alcançar a igualdade e a equidade de género fixando metas, prazos e indicadores mensuráveis e realistas para o alcance da igualdade e equidade de género.

2.2. Políticas e Legislação Nacionais

Moçambique tem vindo a desenvolver diferentes instrumentos legais gerais e específicos sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres para o sector da educação. No quadro abaixo apresentam-se de maneira resumida os seguintes:

INSTRUMENTOS LEGAIS	CONSIDERAÇÕES DE GÉNERO E EDUCAÇÃO
Constituição da República de Moçambique (1990)	Artigos 35 e 36 preconizam o princípio de igualdade de direitos entre homens e mulheres e a igualdade de género “homens e mulheres são iguais perante a Lei” (CRM, 2004); Consagra direitos e deveres iguais a todos os cidadãos.
Agenda 2025	Refere-se à Justiça Social: Redução das desigualdades sociais; Redução das desigualdades regionais; Equidade das relações de género; Igualdade de oportunidades de acesso à educação, saúde, trabalho e justiça; e Relações equilibradas do género. (Agenda 2025, 2003)
Plano Quinquenal do	Entre outros objetivos, preconiza prosseguir com a divulgação dos

Governo 2015-2020	instrumentos de protecção da mulher; Promover capacitações sobre a planificação e orçamentação na óptica do género para elementos-chave das instituições do Governo e da Sociedade.
Lei da Família	Consagra direitos iguais para homens e mulheres, sobretudo na chefia e gestão familiar.
Lei do Trabalho	Atribui oportunidades iguais de emprego para homens e mulheres.
Lei Contra a Violência Doméstica	Para prevenir, sancionar os infractores e prestar a necessária protecção às vítimas dos actos de violência doméstica.
Plano Nacional de Acção para a Criança 2006-2011 (PNAC)	Refere que os direitos devem ser usufruídos por todas as crianças independentemente da raça, cor, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos seus pais, condição física e psíquica.
Plano Estratégico Nacional de Prevenção e Combate ao HIV/ SIDA	Garante um enfoque multisectorial e estratégias para a prevenção e combate ao HIV e SIDA, prestando atenção nas questões de género.
Plano Nacional para o Avanço da Mulher	Promove a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e erradicação da pobreza absoluta com um capítulo específico dedicado à educação e formação da mulher e da rapariga.
Política Nacional de Género e Estratégia de Implementação 2006	Assenta na necessidade de incorporar a abordagem de Género na Legislação, política, programas, estratégias planos de acção, orçamento e em todos os aspectos e processos de desenvolvimento do País.
Estratégia de Género da Função Pública	Com a missão de integrar a dimensão da igualdade e equidade de género, em todas as suas fases, e de iniciativas coerentes e complementares direccionadas para áreas consideradas estratégicas na Função Pública.
Plano para a Redução da Pobreza (PARP) – 2011-2014	Refere-se ao investimento no capital humano como condição para atingir o desenvolvimento económico e social, reduzir as disparidades geográficas e de género no acesso aos serviços sociais básicos e de qualidade. Na área da educação, orienta para sete anos de escolaridade obrigatória para todos, a pré-escola e garantir a formação técnico-profissional.
Código Penal, 1986 (Art. 34 - 11, 24, 27, 28, 29, 33; Art. 103, Art. 367, Art. 391, Art. 392, Art. 393, Art. 394, Art. 398, Art. 405, Art. 406)	Tratam de diversos assuntos na perspectiva de género
Código de Conduta do Professor de Moçambique	No Princípio 5, alínea b: refere-se à necessidade de o professor se abster de cobrar aos estudantes pais e encarregados de educação, valores ou espécie e favores sexuais, em troca de passagens de classe ou ingresso no sistema de ensino.

O conjunto de documentos acima descrito constitui o pilar e o racional para a produção da presente Estratégia e do respectivo Plano de Acção com vista a alcançar resultados palpáveis de equidade e igualdade de género no sector de Educação e Desenvolvimento Humano.

A adopção destes instrumentos e particularmente da presente Estratégia de Género por si só não é suficiente para o alcance do progresso de género e o exercício pleno dos direitos humanos das mulheres e dos homens. Torna-se necessário fazer-se acompanhar de acções que reforcem a vontade política e a apropriação por todos a todos os níveis.

Para que isso aconteça, é necessário assegurar um ambiente favorável para a integração da igualdade de género: adopção da Metodologia de Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (POOG), integrar mais mulheres nas estruturas e processos de tomada de decisão e incrementar mecanismos e o diálogo com os parceiros com interesse na área de género.

2.3. Políticas Educacionais a Favor da Integração da Abordagem do Género

INSTRUMENTOS	CONSIDERACOES
Política Nacional de Educação 1995	Considera a educação um direito humano básico e um instrumento chave para melhorar as condições de vida e reduzir a pobreza.
Plano Estratégico da Educação e 2012-2016	Baseado em três objectivos estratégicos: <ul style="list-style-type: none"> - Acesso: inclusão no acesso e retenção (com enfoque na equidade regional e igualdade de género) - Qualidade: Aprendizagem do aluno; Integrar nos curricula e manuais instrucionais tanto dos professores como da população estudantil a perspectiva de género incluindo no curriculum local - Desenvolvimento institucional: boa governação. Implementar o princípio da paridade 50% /50%: em todas as esferas, processos e estruturas de tomada de decisão a todos os níveis; técnicos e funcionários a todos os níveis; professores a todos os níveis sobretudo no Ensino Técnico-Profissional

3. VISÃO, MISSÃO E PRINCÍPIOS

3.1. Visão

A Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano 2016 - 2020 está inspirada numa visão humanística e pedagógica da educação e desenvolvimento humano, baseada no respeito pela dignidade humana, igualdade de direitos, justiça social, diversidade cultural, solidariedade, compartilhando responsabilidades, aprendizagem contínua e para a vida para um futuro desenvolvido e sustentável. Isto implica assegurar uma preparação de qualidade do potencial humano, sem nenhum tipo de discriminação por forma que a pessoa humana participe activa e conscientemente no seu desenvolvimento, no desenvolvimento da família e do país.

3.2. Missão

A Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano tem a missão de situar onde se está e onde se quer chegar através de orientações para o desenvolvimento de acções com vista a se alcançarem resultados em termos de equidade e igualdade de género no acesso, retenção, aproveitamento e conclusão dos níveis de ensino.

Orienta para a criação de um ambiente favorável e efectivo para guiar o processo de estabelecimento de leis, políticas, planos, procedimentos e práticas ligados aos assuntos de educação e desenvolvimento humano respeitando a equidade e igualdade de género e empoderamento de mulheres e homens tanto a nível institucional, incluindo as instituições e empresas subordinadas e tuteladas, assim como dos usuários e provedores dos serviços.

Esta estratégia guiou-se nos seguintes princípios e valores: **Promoção da boa governação, Princípio da Igualdade de género, Princípio da Equidade de género, Princípio da paridade, Princípio da responsabilidade, Princípio da Justiça social, Cooperação, Solidariedade, Participação, Coerência, entre outros** (veja detalhes no anexo 4).

4. CONTEXTO DA ESTRATÉGIA DE GÉNERO

A igualdade de género é desde há muito, um dos objectivos primordiais para o Estado moçambicano. São várias as directivas que têm sido criadas com fundamentos da igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres, raparigas e rapazes contudo, apesar da existência de um quadro legal abrangente, a igualdade de género não foi ainda alcançada.

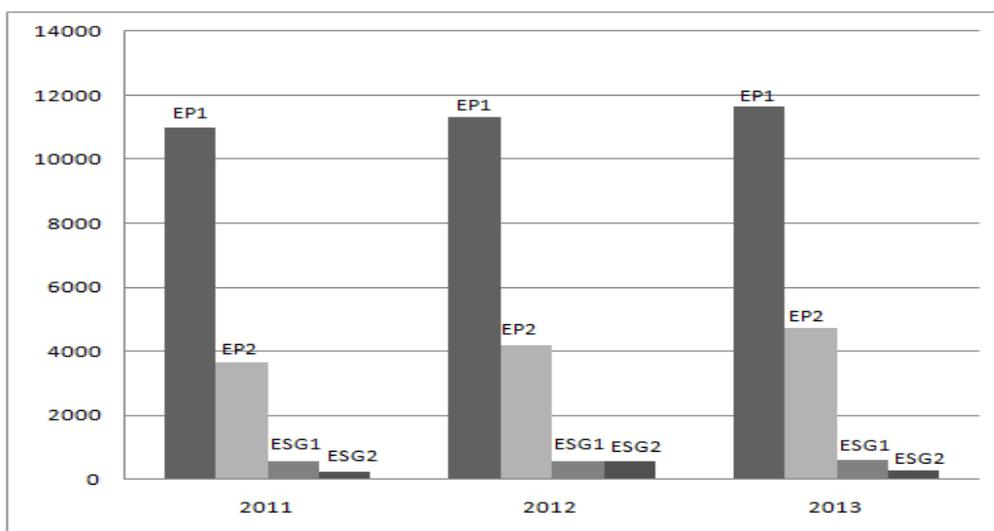
O sector da Educação tem desenvolvido, desde o seu primeiro Plano Estratégico, instrumentos para orientar a implementação dos seus planos na perspectiva de género dando, enfoque à equidade de género através da promoção da entrada para a escola aos seis anos, particularmente das raparigas

através da construção de mais escolas próximas das comunidades. Assim, a **rede escolar** continua a crescer com maior destaque para EP2, mostrando o progresso contínuo na transformação de escolas do EP1 em Escolas Primárias Completas (EPCs). Destaca-se uma significativa participação do sector privado no ensino secundário como se pode observar no anexo1.

Medidas adicionais tais como a 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.

No Ensino Técnico-Profissional foi desenvolvido um Diagnóstico de Género que mostrou grandes disparidades de género, sendo que a representação feminina em 2013 foi de apenas 38% no conjunto dos cursos. As raparigas e mulheres seguem preferencialmente cursos como contabilidade e administração e química do ramo industrial. Havendo cursos sem nenhuma mulher tanto como estudante assim como docente.

Gráfico sobre a rede escolar 2011-2013: Escolas públicas, privadas e comunitárias



Fonte: MINED - Doc. N° 1.01/RAR 15

Tem sido preocupação do sector, a integração de assuntos de género nos curricula assim como nos materiais didácticos em todos os subsistemas de ensino.

Ao nível institucional, promoveu-se o equilíbrio de género na planificação e gestão dos recursos humanos, por via do recrutamento de um número significativo de professoras e de gestoras.

Para articular, implementar, monitorar e avaliar as actividades e políticas de integração efectiva da igualdade de género no sector, criaram-se as **Unidades de Género** ao nível central, provincial e distrital, tendo contribuído para a redução das disparidades de género no acesso e retenção, particularmente no ensino primário, usando entre outras a estratégia de focalizar os distritos críticos.

Apesar das várias medidas e políticas traçadas para se alcançar a equidade e igualdade de género no sector, as estatísticas mostram que ainda é necessário desenvolver esforços para alcançar resultados efectivos. Embora a taxa de analfabetismo tenha reduzido de 60% em 2001 para 48% em 2008, quase 2/3 das mulheres moçambicanas são ainda analfabetas. A Insuficiência de programas educacionais alternativos para raparigas adolescentes fora da escola e mães jovens tem contribuído para tais índices.

O peso do Sector da Educação foi de 18% em relação ao Orçamento do Estado (OE) em 2012 ocupando em média 22% do volume de recursos globais entre 2006 e 2012, o que revela um grande

compromisso do Governo e dos vários parceiros que apoiam este sector. O financiamento externo directo cresceu consideravelmente entre 2005 e 2010, principalmente através do Fundo de Apoio ao Sector da Educação (FASE). Este financiamento representa um pouco menos de 30% do orçamento e da despesa no sector.

Portanto, o Estado moçambicano tem feito um investimento importante no sector da educação, para garantir uma educação básica gratuita para todos, através do acesso gratuito aos livros e material escolar no ensino primário completo, colocação de recursos para a expansão da rede escolar, levando a escola primária completa para mais perto da comunidade. Isto permitiu o aumento do número de crianças, meninas e meninos na escola. Assim, os primeiros anos do ensino primário, enfrentam a pressão de milhares de crianças que entram pela primeira vez na escola com uma taxa líquida de escolarização da 1^a à 7^a classe de 95.5%.

A tabela 1 mostra um aumento exponencial dos efectivos escolares no EP1 a nível nacional no período de 2010 a 2014 mas as taxas das raparigas não alcançam os 50%. No EP2 os efectivos diminuíram ligeiramente enquanto no Ensino Secundário houve um crescimento de 3,2%.

Tabela 1: Evolução dos efectivos escolares do curso diurno de 2011 a 2013 (escolas públicas, privadas e comunitárias)

Nível	Anos Lectivos									Crescimento (Totais)	
	2011			2012			2013			2013/ 2012	2012/ 2011
	Totais	Mulh.	%M	Totais	Mulh.	%M	Totais	Mulh.	%M		
EP1	4441398	2119358	47,7%	4557944	2175120	47,7%	4723679	2256285	47,8%	3,6%	2,6%
EP2	811410	372072	45,9%	801133	370341	46,2%	800832	372169	46,5%	-0,04%	-1,3%
ES1	566295	267305	47,2%	572406	273598	47,8%	593264	287903	48,5%	3,6%	1,1%
ES2	115818	53714	46,4%	123158	58653	47,6%	129513	62145	48,0%	5,2%	6,3%
Total	5934921	2812449	47,4%	6054641	2877712	47,5%	6247288	2978502	47,7%	3,2%	2,0%

Fonte: MINED - Doc. No 1.01/RAR 15

O aumento dos ingressos no EP1 tem sido fenomenal devido à implementação de algumas medidas tais como a *campanha para a entrada aos 6 anos, sensibilização dos pais, a construção de mais escolas próximas da comunidade, encorajamento para a redução e substituição dos ritos de iniciação ou pelo menos serem realizados no período de férias. Contudo, apresenta decréscimos e as taxas das mulheres são todas inferiores as dos homens no referido período.*

O Governo moçambicano está ciente da necessidade do incremento quantitativo de raparigas nas últimas classes do primário e no secundário com vista a reduzir as disparidades de género e elevar a paridade. A evolução do índice de paridade pode ser vista na tabela que se segue.

Tabela 2: Paridade de Género no ESG1, Diurno, por província, 2011-2013

Província	Anos			Província	Anos		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013
Niassa	0,73	0,76	0,76	Sofala	0,78	0,79	0,83
Cabo Delgado	0,75	0,77	0,80	Inhambane	1,15	1,13	1,17
Nampula	0,68	0,69	0,72	Gaza	1,31	1,31	1,31
Zambézia	0,68	0,66	0,68	Maputo	1,24	1,24	1,24
Tete	0,78	0,80	0,81	Cidade de Maputo	1,24	1,24	1,23
Manica	0,70	0,73	0,74	Total	0,90	0,91	0,93

Fonte: MINED- Doc. N° 1.01/RAR 15

Os dados estatísticos e das entrevistas mostram melhorias da paridade no ESG1 em quase todas as províncias com excepção da **Zambézia** que reduziu em 2012 e voltou em 2013 ao valor de 2011 (0,68). Nas províncias do Sul do País a paridade está acima de 1, o que revela **um problema na retenção dos rapazes** neste nível de ensino.

A meta estabelecida do rácio professor/ aluno (63) na sala de aula no ensino primário não foi atingida, continuando o rácio elevado. Este facto tem contribuído para inibir a presença da rapariga na escola. As salas de aula continuam a ter em média 70 alunos por professor/a, salvo algumas excepções. Uma das agravantes desta situação é o reduzido número de horas lectivas (cerca de 4 horas e meia por dia) não permitindo ao professor dar a devida atenção e estimular a aprendizagem das meninas da mesma forma que os meninos, o que afecta, sobremaneira, a qualidade de ensino e os resultados da aprendizagem.

Entre 2010 e 2014, a diferença entre rapazes e raparigas na 1ª classe foi de 2% favorecendo aos rapazes e foi subindo até 20% na 7ª classe. Esta subida demonstra que à medida que as alunas forem crescendo, há tendência de mais desistências. Em contrapartida, as classes subsequentes detêm uma elevada percentagem de rapazes.

No ensino secundário e técnico, a evolução da taxa bruta de escolarização por sexo, nas escolas públicas e privadas no período de 2010 a 2013 revela um aumento gradual em geral, tanto para homens como para as mulheres, mas em 2014 as taxas baixaram 1,8% nas mulheres e 4,3% nos homens tendo-se registado igual percentagem (34%) para ambos os sexos.

Os indicadores de **aprovação** referentes ao período 2010 e 2014 (tabela 3) mostram que nas mulheres houve um aumento progressivo de 80,7% em 2010 para 83,5 % em 2014 no ensino primário e de 63,5% para 68,1% respectivamente no ensino secundário.

Tabela 3- Desempenho: Taxas de Aprovação/desistência/ de repetência/

Taxas	Sexo	ENSINO PRIMARIO					ENSINO SECUNDÁRIO				
		2010	2011	2012	2013	2014	2010	2011	2012	2013	2014
	M	80,7	81,0	82,0	83,3	83,5	63,5	62,7	62,2	66,7	68,1
Taxa de Aprovação	HM	80,1	80,5	81,5	82,8	83,1	64,1	63,3	63,4	67,4	68,8
Taxa de Desistência	M	8,4	8,0	7,8	7,1	7,1	8,7	10,6	8,4	8,3	7,8
	HM	9,0	8,5	8,2	7,4	7,4	8,2	10,3	8,5	7,8	6,9
Taxa de Repetência	M	7,1		7,2	6,5	6,0	13,3	13,8	13,6	14,7	12,7
	HM	7,5		7,5	6,9	6,4	13,0	13,8	13,6	14,5	12,5

Fonte: MINEDH – DIPLAC, 2015

Em relação às **taxas de desistências**, em geral, **são elevadas** no período 2010 e 2014. Dados mostram uma redução lenta das taxas de desistências das raparigas no ensino primário enquanto no secundário houve uma subida para 10,6 em 2011 voltando a descer até 7,8 em 2014.

O fenómeno das desistências afecta as próprias alunas e o Estado. Por um lado, as famílias, ao se acomodarem com as desistências dos seus educandos, contribuem negativamente para que as crianças do sexo feminino, jovens e mulheres sejam privadas do direito de acesso aos serviços de educação. Por outro lado, ao Estado, porque parte dos recursos financeiros e materiais que são alocados às escolas não produzem os resultados para os quais foram definidos, pois parte dos beneficiários não frequenta a escola até à conclusão do nível básico, comprometendo o PEEC e os objectivos do Milénio ODM.

A **repetência** tem sido um problema crónico em Moçambique constituindo um dos principais obstáculos da expansão da educação. A tabela 3 ilustra que as taxas são elevadas, particularmente as das raparigas e mulheres reflectindo-se no grau de eficiência interna do sistema que foi comprometida nos últimos 5 anos.

As taxas de **repetição e desistência** variam na razão inversa da taxa de conclusão, o que quer dizer que quanto mais baixas forem as taxas de repetência e de desistência, maior é a taxa de conclusão.

As **taxas de conclusão** mostram uma tendência decrescente de 2010 a 2014 em todos os níveis em geral, mas no EP1 estando as taxas das raparigas/mulheres acima dos 50% e nos níveis subsequentes reduzirem drasticamente apresentando taxas muito baixas no ESG2 tanto nas mulheres como nos homens.

As alunas quando não concluem o nível básico estão vedadas a continuarem em outros níveis subsequentes ficando deste modo excluídas do meio tecnológico bem como do mercado de emprego, complicando deste modo a sua participação nas actividades do desenvolvimento individual e do País. Pesquisas indicam que a qualidade de educação é vital para a participação efectiva das raparigas no sistema de educação dando-se ênfase à importância de servir a eficiência interna do Sistema de Educação por ordem a reter as raparigas na escola e Moçambique tem respondido positivamente a estas análises tendo introduzido algumas medidas como a progressão semi-automática, reduzindo a repetência em bloco no ensino primário.

Tabela 4- Professores com e sem formação por sexo

Nível	Ano	Sem formação		Com formação	
		M	HM	M	HM
EP	2010	6.401	21.347	27.804	66.470
	2011	5.632	18.546	31.614	73.621
	2012	4.919	15.703	33.922	79.490
	2013	3.937	12.579	36.465	85.985
	2014	3.298	10.233	38.948	90.906
ES	2010	380	2.925	2.066	10.488
	2011	369	2.641	2.352	11.952
	2012	322	2.297	2.746	13.790
	2013	284	1.919	3.372	15.895
	2014	259	1.627	3.685	17.134

Fonte: MINEDH – DIPLAC, 2015

A tabela 4 mostra, por um lado, a evolução das estatísticas referentes aos professores do ensino geral entre 2010 e 2014. No nível primário, em 2010, 38,9% dos professores eram mulheres e no ensino secundário apenas 18,2% dos professores eram mulheres e em 2014 passaram para 41,7% e 21% respectivamente. Portanto, a fraca presença de professoras nos níveis mais avançados tem também repercussões na decisão das famílias de financiar a educação dos rapazes em detrimento das raparigas. Contudo, continuam a existir reduções do número de professoras para EP2 por não se ter atingido a meta estabelecida de contratação de 50% de professoras devido, principalmente, à redução do número de alunas frequentando os Institutos de Formação de Professores (IFPs) em 2011 e 2012, esperando-se que este factor seja ultrapassado com as medidas correctivas já tomadas.

Por outro lado, as estatísticas da referida tabela revelam que os requisitos para admissão ao professorado são diferentes para homens e para mulheres e, conseqüentemente, verificam-se elevados efectivos de professores

sem formação contra um número reduzido de professoras sem formação. Há necessidade de se rever as práticas e políticas de recrutamento que só favorecem ao homem professor.

Em relação ao Ensino Técnico-Profissional, o número dos alunos cresceu em 25% entre 2012 e 2013. O crescimento no ensino profissional e no nível médio beneficiou da transformação das escolas básicas em escolas de nível médio e profissionais, bem como da abertura de mais 5 novas instituições privadas.

Ensino Técnico-Profissional

Em Moçambique, a presença feminina evoluiu muito lentamente de 36% em 2011 para 38% em 2013 a frequentar o ensino técnico profissional e o número de raparigas continua muito baixo em alguns cursos industriais.

No Ensino Técnico-Profissional, vê-se uma limitada participação da rapariga em cursos industriais, concentrando a sua formação nas áreas de contabilidade e de hotelaria. A percentagem de raparigas em escolas agrárias é de cerca de 23% o que pode significar que as escolas agrárias não são vistas como uma oportunidade pelas raparigas. Adicionalmente, a localização destas escolas constitui barreira ligada à mobilidade e aos custos para as famílias rurais.

A não existência de professoras que sirvam de modelo em cursos considerados masculinos é também um dos factores que contribui para a não aderência das raparigas nesses cursos.

Esta situação, associada à fraca relevância da educação técnico-profissional em relação às necessidades de desenvolvimento do empreendedorismo juvenil e particularmente das raparigas, agrava a ausência de igualdade de oportunidades nas actividades económicas e na tomada de decisões por parte das mulheres quer seja no âmbito privado, quer público.

Ensino Superior

O número de mulheres em instituições de ensino superior públicas e privadas aumentou em somente 5% de 2005 a 2009 e a percentagem de mulheres graduadas aumentou em 6% no mesmo período.

A expansão das instituições de ensino superior pelas províncias do país, embora ainda de forma limitada, constitui uma oportunidade para as raparigas continuarem os seus estudos superiores. A presença de mulheres no ensino superior aumenta a cada ano, mas a maioria está nos cursos de letras ou similares.

Como se pode depreender, a participação da rapariga /mulher é ainda baixa, sendo a média nacional de 47,1% no Ensino Primário, 48,2% no Ensino Secundário, 38% no Ensino Técnico Profissional. As províncias do sul do país são as que apresentam índices mais elevados. Verifica-se que nas províncias de Zambézia, Nampula, Manica e Sofala é onde as proporções são mais baixas.

Portanto, apesar da natureza das desigualdades de género na educação terem sofrido alterações nas últimas décadas, no que respeita aos resultados escolares, ela tornou-se mais complexa. Por exemplo, as mulheres continuam a ser uma minoria no domínio da matemática, das ciências naturais e da tecnologia. Estes exemplos mostram que as diferenças de género na educação devem ser tidas em conta na elaboração de políticas e estratégias que visem a melhoria dos resultados escolares.

Resumindo:

- *Verificam-se ainda disparidades nas taxas de alfabetização por sexo e região sendo as taxas das mulheres muito baixas;*
- *A presença feminina na escola diminui à medida que as alunas crescem e o nível de escolaridade aumentando.*
- *As taxas de desistência e repetência continuam bastante altas à medida que o nível aumenta particularmente nas meninas.*
- *As mulheres continuam uma minoria no domínio das matemáticas, ciências naturais e tecnologias.*
- *Há cursos técnico-profissionais sem nenhuma representatividade feminina em termos de estudantes bem como de professoras.*
- *O Governo coloca prioridade em prover a educação para todos, dando especial atenção às raparigas / mulheres.*

4.1. Factores da Desigualdade de Género

Estudos realizados identificam vários constrangimentos ou barreiras à educação da rapariga e muitos deles actuam de forma interligada acentuando ainda mais os seus efeitos na rapariga.

As disparidades de género na educação são explicadas por diferentes factores que podem ser agrupados do seguinte modo:

4.1.1. Factores da procura

São todos aqueles que influenciam a educação da rapariga e que resultam da combinação de estruturas económicas e socioculturais onde se destaca a pobreza e as percepções sobre o papel da educação. Eis a seguir detalhes de alguns deles:

Pobreza que afecta mais de metade da população do País (54%) e na educação, os custos directos e indirectos tornam-se barreiras importantes, sobretudo nos níveis pós-primário.

A incidência da pobreza é maior na população feminina. As raparigas pobres e rurais têm poucas possibilidades de ir à escola, permanecer lá, concluir com sucesso e ganhar experiência escolar. Elas desistem para arranjar alternativas de sobrevivência, podendo optar por casamentos prematuros, prostituição, correndo sérios riscos de contrair gravidez indesejada e doenças de transmissão sexual incluindo o HIV e SIDA.

Nas zonas rurais, a produção de subsistência é a dominante e o pouco excedente que se produz não tem mercado para a sua venda, impossibilitando os pais de custearem a educação dos seus filhos e filhas.

Apesar de se ter instituído o subsídio para as famílias pobres mediante a apresentação do atestado de pobreza, na prática, este documento não é de fácil aquisição, chegando, por vezes, a custar mais do que as taxas escolares, o que não beneficia as famílias mais pobres a quem se destina.

A fraca percepção dos benefícios da educação coloca os pais na incerteza sobre o que esperam da educação dos seus filhos, fazendo com que invistam os poucos recursos que têm na educação dos rapazes, mesmo sem esperar resultado certo, visto que a percepção e expectativa que os pais e a sociedade têm em relação à rapariga, a quem lhe é atribuído o papel de cuidar da família e das tarefas domésticas, provisão da subsistência da família, constituir família e subordinar-se ao homem. Portanto, devido aos papéis e responsabilidades diferentes atribuídas ao homem e a mulher, os pais não vêm qual é a importância da rapariga ir à escola.

No caso de mulheres adultas, as relações desiguais de género no agregado familiar afectam o acesso, retenção e conclusão.

A falta de emprego aliada à fraca qualidade da educação também influencia na decisão dos pais, optando por não enviar as suas filhas à escola. Estes factores quando aliados ao analfabetismo, particularmente nas zonas rurais onde é bastante elevado, não há confiança na escola e se investe menos nas raparigas.

Muitas vezes, os pais dão prioridade a outras actividades envolvendo as crianças durante o período lectivo sem se importarem do impacto no rendimento escolar das mesmas.

Sobrecarga de trabalho: por tradição, os trabalhos domésticos na família são atribuídos às raparigas que são considerados parte da educação e introdução à vida adulta.

A sobrecarga de trabalho implica o dispêndio de tempo e energia, não restando tempo para o repouso, revisão da matéria, resolução dos trabalhos marcados para casa, originando atrasos à escola, fraca concentração nas aulas e, conseqüentemente, fraco rendimento escolar, reprovação ou mesmo a desistência.

Para o caso de estudantes adultas, a sobrecarga de trabalho derivada dos papéis produtivo, reprodutivo e de gestão comunitária socialmente atribuídos, aliada à fraca participação do homem nas tarefas e responsabilidades domésticas, interfere negativamente e enfraquece o rendimento escolar das mulheres, originando um acentuado absentismo, podendo culminar na desistência.

Ritos de iniciação através dos quais as crianças aprendem sobre a sexualidade, respeito pelos adultos, ensinamentos para ser boa esposa e dona de casa. Os jovens e as jovens adquirem o estatuto de adultos passando a escola a ser para as crianças. O processo leva, pelo menos, 3 meses, obrigando os jovens de ambos os sexos a faltarem às aulas e até a desistirem da escola.

Casamentos e gravidez prematuros ocorrem com frequência no país e podem estar ligados à pobreza. Estas práticas constituem, muitas vezes, estratégias de sobrevivência por parte da família ou por interesse da própria rapariga e, outras vezes, por desconhecimento dos métodos contraceptivos ou por exigência do parceiro, muitas vezes, já casado e muito mais velho. As raparigas envolvidas acabam por desistir da escola.

Um estudo feito em 2008 constatou que 17% de raparigas constitui família antes de 15 anos de idade (MICS, 2008). O mesmo estudo verificou também que 52% de raparigas casam-se antes dos 18 anos de idade.

O Lobolo é outro factor que consiste numa cerimónia tradicional que envolve a entrega, por parte da família do noivo, de bens materiais e ou monetários à família da noiva para simbolizar a união. Este acto representa a transferência da rapariga para a família do noivo.

Ao longo dos tempos, o lobolo foi ganhando outros contornos, chegando a assumir contornos de uma espécie de negócio. Devido à pobreza, muitos pais vêm no lobolo uma fonte de riqueza, passando a cobrir todas as despesas e encargos desde que a rapariga nasceu. Para tal, retiram as suas filhas da escola para evitar que fiquem grávidas como garantia de um valor mais alto do lobolo.

A modernidade e a vida fácil, principalmente nas zonas urbanas e peri-urbanas, as e os jovens aspiram coisas da moda que só podem ser alcançadas pelos que têm poder de compra. Procuram a todo custo um novo estilo de vida enveredando pela prostituição, negócios ilícitos, criam vícios perdendo o

interesse pela escola, começam a faltar às aulas, acabando por desistir. Esta situação agrava-se mais nas raparigas, pois algumas delas acabam por engravidar sem condições de sobrevivência.

O impacto do HIV e SIDA no país é maior no seio das mulheres e raparigas quer afectadas como infectadas não só por causas físicas, mas também culturais. As relações de género fazem com que elas não tenham poder de decisão e de negociação para o sexo seguro.

Certas práticas como a poligamia, infidelidade, certos ritos, combinados com a pobreza, a alta taxa de analfabetismo e a falta de informação adequada, tornam as mulheres e raparigas mais vulneráveis às doenças de transmissão sexual, incluindo o HIV e SIDA.

Além do acima exposto, as mulheres e raparigas são responsáveis por tratar dos doentes e cuidar dos órfãos. As viúvas e órfãs têm a dura tarefa de assumir as rédeas de chefes do agregado familiar, fazer face à estigmatização e discriminação e sem nenhum tipo de apoio. Tudo isto concorre para a desistência da rapariga.

4.1.2. Factores da Oferta

São as barreiras inerentes ao próprio sistema de educação e estão relacionadas com a qualidade de serviços oferecidos, as escolas, os professores, destacando-se os seguintes:

Quantidade e qualidade das escolas influenciam o acesso: o número de escolas define o número de alunos que o sistema pode assegurar e em Moçambique ainda não está garantido o lugar para todos na escola. As distâncias a serem percorridas para alcançar a escola mais próxima são grandes particularmente nas zonas rurais. Além disso, as condições de muitas escolas são bastante precárias, existindo até ao momento aulas a decorrerem debaixo das árvores e as crianças sentadas no chão. Esta situação afecta directamente a rapariga/mulher por falta de segurança ao ter que percorrer longas distâncias e a falta de condições na escola, como casas de banho separadas, carteiras, água potável disponível, entre outros.

Qualidade da educação: está ligada à relevância do ensino. Os pais para enviarem as suas filhas à escola avaliam a qualidade de educação e em Moçambique é considerada de baixa qualidade, porque o ensino é muito teórico não desenvolvendo no estudante habilidade e competência adequadas para fazer face à vida.

Uma das medidas tomada pelo sector foi a revisão curricular do ensino primário prevendo-se 20% para as contribuições locais. Contudo, a questão não ficou resolvida, pois os professores que constituem a chave para a mudança precisam de uma boa preparação, os manuais também devem ser revistos. Mas a percepção dos pais em relação ao novo currículo do ensino primário é que este aumenta as despesas com a quantidade de materiais a comprar, pois o número de disciplinas aumentou. Esta situação tem contribuído para que os pais financeiramente desfavorecidos retirem as suas crianças da escola, começando pelas raparigas.

Eficiência do ensino: o Governo moçambicano aloca muitos recursos para produzir cada um dos graduados que em princípio deveria levar sete anos, mas devido às reprovações e desistências leva mais tempo, exigindo mais fundos.

Língua de instrução: O ensino bilingue introduzido em algumas escolas primárias mostra bons resultados, mas o problema ainda persiste porque ainda não foi expandido. Mas há pais que não vêem com bons olhos o uso das línguas bantu moçambicanas no ensino. Isto requer um esclarecimento aos pais sobre as vantagens cognitivas do uso destas línguas como meio de ensino nas primeiras classes do ensino primário.

Capacidade institucional: A insuficiente capacidade institucional do sistema educativo tem causado um deficiente funcionamento do aparato administrativo, originando constantes atrasos nos salários dos professores, inexistência de ficheiros organizados de professores e alunos, distribuição tardia do livro escolar e outro material escolar, deficiente gestão das escolas, entre outros aspectos. Estas situações contribuem para a baixa motivação dos professores e alunos afectando na qualidade e eficiência do ensino.

Regulamentos relativos ao assédio e abuso sexual e gravidez precoce apresentam algumas lacunas em prejuízo das alunas. Por exemplo, o Despacho 39/GM/2003 orienta as raparigas grávidas para o curso nocturno e na sua aplicação existem problemas como: onde não existe o curso nocturno a rapariga é obrigada a desistir; no caso de envolvimento de um professor no assédio ou abuso sexual este é transferido para outra escola em vez do cumprimento integral das sanções, transferindo-se o problema para outro sítio.

Apesar dos avanços em termos legislativos e normativos, a violência baseada no género (que inclui a violação, o abuso sexual e verbal das meninas e raparigas, os casamentos forçados, a gravidez juvenil entre outras) questões que ocorrem com certa frequência nas escolas do país constituem limitações importantes das opções das raparigas/mulheres para se desenvolverem e escolherem o seu destino. As instituições de ensino ainda não têm mecanismos eficientes para garantir uma maior segurança e protecção das vítimas dos abusos.

Ambiente escolar e estereótipos: nas escolas, o ambiente escolar continua masculinizado, a linguagem não é sensível ao género e as infra-estruturas nem sempre satisfazem as necessidades específicas da rapariga e da mulher. A agravar a situação, a maior parte do corpo docente e técnico é do sexo masculino, resultando num fraca presença da rapariga e de professoras que serviriam de modelo. Além disso, observa-se uma fraca campanha de mobilização e sensibilização sobre a importância e benefícios que advêm da formação, perdendo-se assim um grande potencial para o emprego, reduzindo o grau de empregabilidade das mulheres.

A qualidade de professores e a presença de professoras: um dos factores chave que afecta a qualidade de ensino é a disponibilidade de professores qualificados de ambos os sexos nas escolas. Ademais, a falta de professoras particularmente nas zonas rurais como modelos não incentiva os pais mandarem as suas filhas à escola, pois não confiam as suas filhas aos professores homens. Um aspecto agravante é o facto de não estarem sensibilizados sobre assuntos de género e alguns deles são jovens, solteiros, sem maturidade e princípios éticos, assediam as raparigas/ mulheres estudantes, entre outras arbitrariedades. A atitude do professor depende da sua educação.

Disponibilidade de recursos financeiros: a maioria das Escolas Primárias Completas recebe fundos do Orçamento Geral do Estado que são exíguos e disponibilizados muito tardiamente, dificultando o normal funcionamento das escolas e existem critérios que orientem para a acção da iniquidade de género.

Custos e taxas escolares: Apesar da abolição das taxas de matrícula para garantir uma educação básica gratuita para todos, os pais têm que enfrentar vários custos indirectos de educação tais como contribuições para a escola, para os professores, custos dos materiais e uniformes, transporte, lanche, entre outros. Todos estes custos constituem limitantes para o acesso e retenção da rapariga na escola. A falta de recursos financeiros para garantir a alimentação e a compra de materiais escolares devido à pobreza e a orfandade tornam os alunos e alunas mais vulneráveis.

Concluindo, os pais e/ou encarregados de educação encontram dificuldades em mandar os seus filhos e filhas à escola devido à correlação de vários factores.

4.2. Analisando e discutindo as constatações

Um tratamento igual e correcto entre os sexos em qualquer das idades é um direito fundamental tanto para homens como para mulheres. A materialização desta visão é responsabilidade de todos.

Quando raparigas e mulheres encaram dificuldades em ter acesso à educação ou quando não recebem uma educação em termos de quantidade e qualidade, elas sofrem ao longo da vida as suas consequências negativas. Estes efeitos prejudiciais estendem-se inevitavelmente às suas famílias e a toda a nação. As repercussões negativas das desigualdades de género no desenvolvimento são numerosas. A educação é um dos mais eficientes meios de luta contra as desigualdades de género e a promoção do desenvolvimento por todos, para todos, mulheres e homens.

Todas as crianças, raparigas e rapazes, têm o direito de uma educação de alta qualidade através de conteúdos e metodologias apropriadas que não só promovem a aquisição de conhecimentos mas também a aprendizagem de habilidades e capacidades sociais e profissionais. Toda a criança deve ser educada sem nenhum tipo de discriminação, sem a violação dos seus direitos fundamentais por aqueles que têm o dever de os fazer respeitar. O Governo bem como os actores envolvidos na educação têm, o dever não só de fazer com que os direitos sejam respeitados, mas também educar as crianças, jovens e adultos para que elas não perpetuem as desigualdades e saibam como garantir que os seus direitos sejam respeitados.

A educação pode fazer muita coisa mudar em relação às atitudes e comportamentos injustos, mas não pode resolver tudo. A educação é um elemento crucial no desenvolvimento do capital humano mas ela somente representa um elemento que pode ajudar a criar um ambiente de trabalho igual. Uma boa formação e paridade de género são condições necessárias mas não são suficientes. A paridade de género no sistema educativo por si só não é garantia da paridade no mercado de trabalho e noutras esferas da vida.

Mesmo que as mulheres tenham qualificações como as dos homens ou superiores, muitas vezes, são ignoradas pelas disparidades na partilha do poder público. A educação da rapariga e da mulher não é suficiente para assegurar um emprego ou o mesmo salário e outros benefícios pela mesma qualificação. Ela deve ser incentivada a estudar disciplinas das ciências e engenharias e outras não consideradas tradicionais para a mulher tal como os seus colegas masculinos e as empresas não devem usar critérios de discriminação, devendo acomodar as necessidades específicas das mulheres e raparigas.

É necessário que as mulheres tenham acesso aos factores de produção, formação contínua, não interromperem as suas carreiras devido à maternidade, conciliando a vida familiar e a profissional; os homens devem também ser chamados a assumir os papéis e responsabilidades que advêm da paternidade, os cônjuges devem participar cooperativamente nos trabalhos domésticos, etc.

A distribuição do trabalho doméstico e o cuidar das crianças continuam sob a responsabilidade das mulheres, o que constitui um obstáculo para o seu pleno acesso ao emprego, ao lazer e a vida pública. Por isso, é tão importante a partilha de tarefas, responsabilidades e decisões com os parceiros do sexo masculino.

A falta de educação das raparigas e mulheres não pode ser motivo para as excluir sistematicamente do poder. Um compromisso político ajuda a melhorar a política da paridade e igualdade.

Sabemos que sendo ou não educadas, milhares de raparigas/mulheres diariamente são vítimas de diferentes formas de violência social, económica, física, política e sexual. A educação não é um escudo contra a violência, mas pode funcionar como uma potencial arma para a sua prevenção e eliminação.

Portanto, a educação não pode fazer tudo, mas pelo menos o sistema de educação deve fazer de tudo para respeitar os direitos fundamentais das raparigas e rapazes, mulheres e homens de terem acesso e concluírem os seus estudos num ambiente são e justo. Deve oferecer-lhes conteúdos e processos que permitam a mudança de mentalidade e práticas que são resistentes à igualdade de género a nível interno e na sociedade como um todo.

Em Moçambique registam-se altas taxas de desistências e reprovações aliadas às barreiras socioculturais, económicas e políticas, incluindo as medidas adoptadas para responder às necessidades da rapariga grávida na escola que contribuem para a alta taxa de analfabetismo. O facto de as comunidades não darem o devido valor às raparigas e mulheres ou o não as considerarem recurso importante para o desenvolvimento, elas tornam-se invisíveis e não fazem uso das competências adquiridas. Esta é uma das razões que explica o decréscimo lento da taxa de analfabetismo, particularmente entre as mulheres.

Portanto a participação da rapariga no sistema educativo é resultado da actuação conjugada de duas variáveis:

- A procura de serviços pelos pais e/ou encarregados para a educação dos filhos e filhas.
- A oferta de serviços públicos e privados que respondam à natureza da procura e aspirações da comunidade.

Assim, as estratégias para o aumento da participação da rapariga e mulheres devem responder aos seguintes desafios:

- Aumentar o acesso através da expansão da rede escolar e garantindo a distribuição das vagas e do livro e outros materiais gratuitos, tendo em conta a equidade de género. Isto significa o aumento da oferta;
- Redução dos custos e o aumento dos benefícios da educação para a comunidade em geral e da rapariga em particular, o que significa aumentar a procura.

Portanto, a oferta é a disponibilização das instituições, condições e serviços tanto do sector público como privado. Deve-se ter em conta a quantidade e qualidade do sistema educativo e todas as suas componentes sejam escolas, formação e existência de professores, livros e materiais escolares, entre outros. O aumento da oferta implica estratégias que envolvem o governo, sociedade civil, parceiros de cooperação, comunidades e escolas.

A procura de educação para a rapariga e para a mulher depende da decisão do agregado familiar que é influenciada pela cultura, usos e costumes, práticas, condições socioeconómicas, educação dos pais, expectativas para o futuro. Aumentar a procura da educação da rapariga implica estratégias que se dirijam àquelas características do agregado familiar.

Sumarizando, é importante notar que os factores da oferta e da procura não devem ser analisados isoladamente uns dos outros. A interacção dos factores influencia a oferta e a procura, determina o grau de participação da rapariga na escola. A procura também é uma função da oferta na medida em que a procura latente torna-se explícita quando os custos directos e indirectos para a educação da rapariga são reduzidos ou acessíveis, quando os serviços respondem às expectativas dos pais e da comunidade, então a participação da rapariga na educação aumenta e as disparidades de género vão diminuindo.

5. CONCEITOS FUNDAMENTAIS

A seguir apresentam-se conceitos fundamentais para melhor percepção de assuntos de Género, Educação e Desenvolvimento Humano.

Definições

Igualdade de género é um assunto de direitos humanos. Refere-se aos direitos, responsabilidades e oportunidades iguais para mulheres e homens. Inclui a perspectiva quantitativa que se refere à igual distribuição de mulheres e homens em todas as áreas da sociedade e a perspectiva qualitativa refere-se à necessidade de dar a mesma importância ao conhecimento, experiência e valores de ambos, homens e mulheres, direccionados a todas as áreas de desenvolvimento.

Igualdade de género valoriza a pessoa humana de igual forma. Igualdade significa reconhecer a forma como as mulheres e os homens têm sido tradicionalmente tratados de forma diferente e fazer mudanças para que o trabalho realizado pelas mulheres e homens seja reconhecido como valioso. Por exemplo, o trabalho não pago em casa, pode ser tão valorizado como o trabalho feito no escritório.

Equidade de Género é um princípio ético, reconhece que os indivíduos são diferentes entre si e, portanto, merecem tratamento diferenciado que elimine ou reduza a desigualdade. A equidade de género implica uma série de acções que procura o tratamento justo para mulheres e homens. Garantir esta justiça requer novas medidas por parte da sociedade, e assim compensar as desvantagens históricas e sociais que impedem às mulheres beneficiar de oportunidades iguais com os homens. Apesar de a equidade poder ser um meio para alcançar a igualdade, estes conceitos não são sinónimos.

A equidade de género implica que existe a possibilidade de haver tratamentos diferenciais para corrigir desigualdades de ponto de partida; medidas não necessariamente iguais mas que conduzem à igualdade em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades. Significa que é necessário empreender acções diferenciais para acabar com a desigualdade. Por exemplo:

“Acção afirmativa é um conjunto de medidas temporárias que visam reduzir todo e qualquer tipo de desigualdade de oportunidades. Por exemplo, a adopção de medidas provocadas para que as mulheres cheguem, por suas capacidades, às instâncias de direcção tornando-se mais representativas. Por exemplo, a adopção da política de cotas nas bolsas e matrículas.”

Análise de Género: assenta no princípio de que em todas as sociedades, mulheres e homens desempenham papéis diferentes e têm necessidades diferentes; permite compreender a dinâmica das relações sociais que determinam a desigualdade de género; identifica as mudanças que devem ser introduzidas nas referidas sociedades para assegurar a igualdade de género; apoia-se em dados estatísticos desagregados, na divisão do trabalho por género visando conhecer o tipo de actividades, necessidades e distribuição de actividades entre homens e mulheres. Por exemplo o **Diagnóstico de Género do Ensino Técnico-Profissional**.

Transversalidade de género (Gender mainstreaming), constitui um imperativo para o processo de desenvolvimento. Dirige-se aos sistemas, processos e normas que geram as desigualdades em causa (Daly, 2005:437). A transversalidade de género baseia-se na ideia de que todas as esferas, sistemas, instituições e normas do sistema educativo estejam revistos de modo a garantir que os princípios da igualdade de género se reflectam nele independentemente das pessoas envolvidas nas instituições.

A transversalidade de género implica também, ter em conta outros aspectos directamente relacionados com as relações desiguais de género como é o caso do HIV/Sida, a violência baseada no género, a degradação do meio ambiente ou a agudização da pobreza. Portanto, é mais um processo que um fim em si, que consiste em trazer o que é considerado marginal para o centro dos assuntos e dos principais processos de tomada de decisão de uma organização. Se género estiver *transversalizado* a sua análise

há-de jogar um papel importante na determinação dos critérios de distribuição de recursos e de oportunidades dentro de uma organização ou sociedade.

Planificação e orçamentação na óptica de género na educação (POOG)

Consiste na integração de género na planificação e na orçamentação o que significa ter em conta de forma racional as necessidades de mulheres e homens na formulação, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas em todas as etapas de planificação e esferas política, económica, religiosa e social.

A orçamentação na óptica de género significa analisar o orçamento e incorporar uma perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental de forma a promover a equidade de género. Não significa um orçamento separado nem implica necessariamente a alocação de recursos adicionais a um plano ou sector. Enfatiza a necessidade de conhecer e reconhecer as necessidades distintas de mulheres e homens.

Enfatiza a priorização e re-priorização e a planificação;

Significa: assegurar que o plano inclua sistematicamente as acções tendentes a responder às necessidades práticas de homens e mulheres com a respectiva alocação orçamental; garantir que sejam alocados recursos comensuráveis para a implementação efectiva das acções tendentes à promoção dos assuntos de género e devidamente incluídas e/ou reflectidas nos planos e orçamentos; incluir a definição de objectivos e acções para responder às necessidades específicas de mulheres ou de homens que se encontram em situação de desvantagem; incluir a definição de indicadores desagregados por sexo e os beneficiários das acções – como alvo e como contribuintes; incluir a indicação de resultado e o impacto que uma determinada acção terá sobre a situação de mulheres e de homens; ter em consideração as necessidades específicas de mulheres e de homens no custeamento das acções. Por exemplo o Ministério de Economia e Finanças adoptou o POOG como metodologia de trabalho e, como coordenador, orienta para a obrigatoriedade de usá-la no sector de Educação e Desenvolvimento e Humano.

Empoderamento da rapariga e da mulher no sector da educação

O empoderamento é um processo mediante o qual as pessoas vão tomando cada vez mais poder e controlo sobre as suas vidas, inclui a tomada de consciência, a construção da auto-confiança, a ampliação das opções e oportunidades e o crescente acesso e controlo dos recursos. O empoderamento provém do “interior”, das próprias pessoas, não é dado por outros/as. O empoderamento é um processo que representa uma mudança através de um período de tempo. (SIDA, 1997).

O **Empoderamento** da rapariga/mulher é uma medida específica destinada a suprir uma série de carências nas mulheres, contribuindo para o processo de *transversalidade*, questionando os estereótipos de género, especialmente sobre o papel da mulher na sociedade e transformando as estruturas de dominação em todos os âmbitos: legislação, educação, costumes, instituições e todas aquelas instâncias públicas ou privadas em que prevaleça um domínio masculino. No contexto moçambicano é importante combinar a estratégia de *mainstreaming* com acções dirigidas especificamente a mulheres ou raparigas porque elas não partem do mesmo ponto de partida que os homens ou os rapazes e porque a cultura moçambicana não se baseia precisamente em princípios igualitários.

Portanto, nesta estratégia, também consideramos o empoderamento da mulher como um meio para se alcançar a igualdade de género e, para isso, as mulheres não só devem possuir capacidades e oportunidades iguais, como também desfrutarem de segurança e disporem dos meios para terem acesso a eles e assim terem a possibilidade de escolher e tomar decisões sobre a sua condição de vida.

A essência do conceito de empoderamento das mulheres encontra-se na habilidade que elas tenham para controlar o seu próprio destino. Esta Estratégia pretende dar as pautas para que o sistema educativo e as instituições da educação no geral contribuam através das suas instituições, normas, práticas, cultura e actividades não só para que a igualdade de género seja transversal, como também para que mais mulheres possam dispor dos meios para controlar o seu próprio destino, contribuindo desta forma para a criação de um ambiente propício para a igualdade de género.

Perspectiva de Género na Escola

A perspectiva de género na educação permite reflectir sobre a ideologia que se transmite nos espaços educativos desde comportamentos, atitudes, saberes e competências, a identidade de homens e mulheres.

Distinguem-se nos espaços educativos 3 tipos de currículo:

Currículo formal: faz referência ao enfoque pedagógico, aos objectivos, conteúdos, actividades de aprendizagem, materiais didácticos, critérios de avaliação definidos e ou assumidos pela instituição educativa como um marco de referência concreta que deve orientar o processo de ensino-aprendizagem.

O que se observa até agora é que prevalece no enfoque pedagógico e nos objectivos uma visão que invisibiliza as mulheres e condiciona a assumir o modelo masculino como o único. Os conteúdos, as actividades, os materiais apresentam diferenças no tratamento de homens e mulheres, dão menor presença da mulher nos conteúdos e imagens ou em posições pouco activas, a linguagem sexista que responde a uma ideologia machista em que o homem é o centro do saber e conhecimento. Desta maneira se desvaloriza e torna menos visível a experiência e participação da mulher na sociedade.

Por outro lado distingue-se na perspectiva de género a presença de um **currículo oculto** que reflecte o que verdadeiramente sucede na aula, ou seja o não previsto formalmente no respeitante às interacções docentes, alunos/as, a transmissão de mensagens discriminatórias e a aceitação dos mesmos, o uso indiferenciado do espaço dentro e fora da sala de aula por parte dos homens e mulheres, o nível e âmbito de participação, os critérios de disciplina não homogénea, a consideração limitada ou desqualificação de algumas necessidades, interesses ou sentimentos, entre outros. Este currículo transmite principalmente valores, estereótipos, atitudes e axiomas não demonstráveis, mas socialmente válidos.

O currículo oculto joga um papel importante na configuração dos significados e valores que os/as docentes e alunos/as em muitos casos não são plenamente conscientes, o que dificulta o seu reconhecimento e a decisão de iniciar um processo sistemático de observação, autocrítica e prevenção permanente.

Finalmente, se identifica a presença do **currículo omitido** que faz referência a um conjunto de situações que também se apresentam diariamente nos espaços educativos. São alguns temas não tratados, não dão resposta a certas perguntas, ignoram alguns sentimentos, necessidades, interesses, experiências, conhecimentos habilidades ou destrezas, por exemplo a problemática da violência doméstica, abuso sexual, violação, corrupção, entre outros.

De tudo mencionado implica, portanto, a tomada de posição respeitante ao que é ou não relevante para a educação, ou o papel formador da educação que não é neutro em relação ao género, à cultura, o estatuto social e à idade.

Portanto, os espaços educativos convertem-se em potenciais cenários de reforço ou transformação da discriminação, mediante a troca no processo de socialização. A transformação requer a ampliação dos papéis dos homens e das mulheres, valorizar as pessoas por suas capacidades reais, assegurar benefícios reais equitativos para homens e mulheres e assegurar a igualdade de oportunidades, tratamento e condições.

Para atingir os objectivos, o Sector da Educação introduziu uma série de medidas tais como:

Introdução do novo Currículo do Ensino Básico em 2004, Implantação dos Conselhos de Escola, Recrutamento de mais professoras, Expansão da rede escolar, Campanha Tolerância Zero, Abolição de pagamento de Taxas de Matrículas e outros custos no Ensino Básico, Programa Apoio Directo às Escolas, (ADE), Provisão gratuita do Livro Escolar e outros meios de ensino, Divulgação da idade de ingresso à escola, Projecto “Escolas para Todos”, Projecto Bolsa Escola, Atribuição de bolsas de estudo, Programas de “Hortas escolares”, lanches escolares, projecto “Iniciativas Escolas Amigas da Criança”, Programa Pacote Básico - Habilidades para a Vida e Mundo Sem Segredos, Programa de olimpíadas de Ciências Naturais e Matemática, Programa de preparação de raparigas para exames de admissão (na UEM), Capacitações de professores e professoras (mais detalhes no anexo 5).

6. Principais Desafios no sector de Educação

Existem ainda disparidades de género no sector da educação apesar dos esforços empreendidos para melhorar a situação de igualdade de género. Raparigas e rapazes, mulheres e homens ainda não beneficiam de igual acesso às oportunidades, aos recursos e aos benefícios do sector. Vários são os constrangimentos que limitam ou reduzem as possibilidades de êxito.

A equidade de género deve ser vista como um meio para se alcançar a igualdade em todos os aspectos, incluindo a participação na tomada de decisão.

O processo de desenvolvimento dos recursos humanos através de uma educação de qualidade e com princípios de igualdade de direitos e oportunidades apresenta os seguintes principais **desafios**:

No acesso:

- A entrada tardia de crianças e jovens faz com que ainda haja muitos fora da escola e a maior parte deles é do sexo feminino. Portanto, é necessário continuar a expandir a rede escolar para assegurar o acesso à escola primária para todos, sobretudo nas províncias de Zambézia, Nampula, Sofala que apresentam maior fosso de género;
- A existência de muitas crianças e jovens em situação de vulnerabilidade por diversos motivos e sem apoio é uma grande preocupação. Implica um o levantamento detalhado da situação e coordenação com os parceiros para garantir assistência;
- As taxas de repetência e desistência permanecem altas principalmente no seio das raparigas e mulheres. Medidas devem ser traçadas para reduzi-las;
- A necessidade da expansão mais rápida do ESG e ETP incluindo instituições fora da alçada do MINEDH para permitir uma igualdade de género no acesso a estes níveis; e
- Casos de abuso e assédio sexual dentro e fora das instituições de ensino e de formação.

Na qualidade:

- Há uma preocupação com a relevância e eficácia do ensino-aprendizagem. Apesar dos esforços, há sinais de que a qualidade do processo de ensino/aprendizagem não está a melhorar, pois os alunos ao terminarem um determinado nível não desenvolveram competências básicas desejadas. Há necessidade urgente de se investir na qualidade;
- Insuficiente número de professoras e gestoras escolares funcionando como modelo;
- Currícula e materiais de ensino-aprendizagem cegos ao género e alguns reflectindo estereótipos de género; e
- Editoras e autores com perfil e perícia para incluir a perspectiva de género nos materiais instrucionais e livros.

No desenvolvimento institucional:

- Limitada capacidade técnica aos níveis local, distrital, provincial e nacional nas áreas de planificação e gestão financeira, monitoria e avaliação na perspectiva de género; e

- Recursos financeiros, materiais e humanos escassos exigindo maior priorização das intervenções e racionalização dos recursos disponíveis, assegurando alocação para o género.

A superação dos desafios constitui uma tarefa árdua uma vez que existem vários constrangimentos o que torna difícil responder às preocupações. A vontade política expressa ao nível mais alto de tomada de decisão, aliada a um sistema coerente de prestação de contas e responsabilização constituem factores chave para o sucesso e bom desempenho. O reconhecimento e a premiação dos que apresentam melhor desempenho constituem um motor de motivação e inspiração.

7. Condições e Estrutura para Operacionalizar a Estratégia e o Respectivo Plano de Acção

7.1. Condição para a igualdade de género na educação e desenvolvimento humano

Para se alcançar a Igualdade de Género no sector de Educação e Desenvolvimento Humano, é necessário fortificar e/ou estabelecer processos e sistemas que assegurem o progresso e impacto positivo na igualdade e empoderamento.

O Manual da Commonwealth – 1999 intitulado Sistemas de Gestão de Género sugere um estabelecimento ou reforço do que é chamado **Sistema de Gestão de Género (SGG)** e este é definido como uma rede de **estruturas, mecanismos processos** estabelecidos, dentro de um quadro operacional existente, no **intuito de orientar, planear, monitorar e avaliar** os processos de inclusão da perspectiva de género em todos os domínios de trabalho da instituição de forma a alcançar a igualdade e equidade de género no contexto do desenvolvimento sustentável.

No Sistema de Gestão de Género deve-se considerar os seguintes aspectos:

Estruturas:

Os mecanismos estruturais são decisivos para assegurar a concretização da inclusão da perspectiva de género. É preciso ter cuidado no sentido de se assegurar que estas estruturas não sejam marginalizadas e que não sejam só consideradas como simples departamentos, mas devem ser extensivas a órgãos de formulação de políticas, de planeamento e implementação da instituição. A responsabilidade de inclusão da perspectiva de género, deve ser partilhada por todos e impulsionada particularmente no nível sénior da instituição apesar de a responsabilidade e perícia específicas serem confiadas à Unidade de Género, e em outros níveis a um ponto focal (PFG) habituado a exercer uma função Transversal.

No caso do MINEDH – é sugerido o estabelecimento de Assessoria de Género ao Nível do Gabinete do Ministro.

Monitoria e Avaliação

A medição do Impacto da Prestação de Serviços do Género passa, exclusivamente, pelo estabelecimento de *indicadores de género* específicos, como parte integrante do sistema de monitoria e avaliação. Estes, por sua vez, só podem ser úteis, se o MINEDH mantiver estatísticas desagregadas regulares, correctas e actualizadas por sexo e género em todos os subsectores, incluindo as instituições tuteladas e subordinadas.

Ao MINEDH, sugere-se também o uso amplo e obrigatório das Orientações Metodológicas para Elaboração do PES e OE – emitidas anualmente pelo Ministério da Economia e Finanças, que indica como os assuntos transversais devem ser tratados, incluindo o modelo da Matriz a ser usada.

Alocação de Recursos:

Uma outra medida útil é a alocação de recursos. A estatística relacionada com Género mais fácil de extrair em qualquer Orçamento são os recursos direccionados especificamente para projectos de e para raparigas e mulheres. Todavia, tais recursos constituem, em geral, uma ínfima porção do Orçamento Global (geralmente não são mais que 5%).

Muito mais revelador é, até que ponto:

- a) As mulheres são capazes de beneficiar em pé de igualdade e significativamente dos recursos alocados para o sector;

- b) Esses recursos ajudam a corrigir as iniquidades e desequilíbrios de género, por exemplo, através da promoção do acesso das raparigas e mulheres na formação e trabalho em áreas não tradicionais. Portanto, a **Orçamentação de Género**, refere-se não apenas às despesas destinadas às mulheres e raparigas, mas também a uma análise de todo o Orçamento na Óptica de Género.

Desta Forma, é sugerido ao MINEDH adoptar a Metodologia de Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (POOG) e trabalhar em estreita colaboração com o Ministério da Economia e Finanças que tem a perícia no assunto e usar amplamente e de maneira obrigatória as Orientações Metodológicas para Elaboração do PES e OE.

Reforço da Capacidade técnica:

Embora os Pontos Focais de Género (PFG) e a Unidade de Género (UG) precisem de ter competências de análise profunda de género, torna-se necessário considerar a expansão do conhecimento, perfil e perícia de género para todos os subsectores a todos os níveis de acordo com as especificidades e o mandato de cada um. O conhecimento e a perícia são também necessários ao nível mais alto - para que os decisores reforcem a sua capacidade e competências de identificar, reconhecer e orientar a integração de género em todo o ciclo de planificação do sector. O ideal para tal formação é que esta não deve ser isolada, mas considerada parte da Agenda Global de transformação da instituição.

No MINEDH, um papel importante é reservado ao subsector de Recursos Humanos, uma vez que este lida com o desenvolvimento da força de trabalho, assim como a Universidade pedagógica e aos IFP.

Fonte: *Kit* de recursos de inclusão da Perspectiva de Género na SADC

De acordo com a Estratégia de Género da Educação 2011 - 2015, para alcançar a igualdade de género de maneira eficiente, deve-se respeitar as ‘normas da *transversalidade*’ que são – os valores, comportamentos, práticas, ideias e as convenções que ditam a maneira como a maioria das pessoas, organizações, comunidades e sociedades funcionam. Implica trabalhar nessas ‘normas para trazer mudanças positivas e progresso através de:

- ***Mudança do discurso centrado nas mulheres***, passando a ser focalizado nas relações desiguais entre mulheres e homens, contribuindo para mudança do sistema patriarcal que relega as raparigas e mulheres para o segundo plano, considerando-as sem valor e sem direitos.
- ***Assegurar que as unidades de género*** sejam de facto institucionalizadas a todos os níveis do sector; tenham um mandato e autoridade claros e exerçam as suas responsabilidades; prestem contas sobre o seu desempenho; e desenvolvam planos de acção anual com indicadores concretos do que pretendem conseguir. Monitorar o cumprimento de políticas, estratégias e programas para a redução do fosso de género, devendo trabalhar em coordenação com a *Inspeção* e a *Supervisão Pedagógica* para permitir uma maior aplicação de normas e regulamentos que combatam a discriminação de género, o assédio e abuso sexual, garantindo a protecção das vítimas.
- ***Introduzir a perspectiva de género na análise*** de políticas, programas e mecanismos de monitoria e avaliação; medir o impacto de estratégias e programas de desenvolvimento em raparigas e mulheres e homens e rapazes.
- ***Uso de metodologias de ensino participativas e inclusivas*** que criem um ambiente propício para o empoderamento de meninas e meninos, raparigas e rapazes e mulheres e homens, o que vai assegurar o desenvolvimento de famílias mais sãs e mais dispostas a investir na educação dos seus filhos e filhas.
- ***Actualização periódica dos dados desagregados, disponibilização e divulgação*** nos processos de tomada de decisão de forma a melhorar as medidas tomadas pelas instâncias mais altas tendentes à redução do fosso de género no sector.
- ***Maior envolvimento e representatividade de actores*** no processo de elaboração de políticas, estratégias e programas para o desenvolvimento do sector, bem como da área do género, devendo ser formulados na base de dados desagregados por sexo. Desta forma, os relatórios e

balanços do orçamento devem documentar as mudanças específicas nos comportamentos, atitudes e práticas organizacionais que contribuam para a redução do fosso de género.

Concluindo, a evolução da equidade para a igualdade de género no sector de educação deve focalizar-se na solução das necessidades práticas de mulheres e homens de modo a desafiar e mudar as normas sociais, as práticas institucionais e as relações de poder. Para o sector, é crucial garantir três condições básicas, em ordem de importância/prioridade:

- Garantir vontade política por parte da liderança no mais alto nível para conseguir atingir os objectivos propostos;
- O MINEDH deve assegurar a existência de recursos humanos qualificados e financeiros suficientes para a realização das acções previstas no plano. Os recursos também devem facilitar os processos internos de desenvolvimento de capacidades no âmbito de género.

8. Acções Estratégicas de Género, Educação e Desenvolvimento Humano 2016 – 2020

A Integração da Igualdade de Género no Sector de Educação e Desenvolvimento Humano, constitui um processo de avaliação das implicações, na vida de homens e mulheres de qualquer acção, incluindo a legislação, políticas e programas, em todos os subsectores, e a todos os níveis. É uma estratégia para fazer com que as preocupações e experiências de Mulheres e Homens, constituam uma dimensão integral na concepção, implementação, monitoria e avaliação de políticas e programas do sector para que tanto mulheres como homens beneficiem de igual maneira aos recursos, benefícios e oportunidades, assegurando que as iniquidades não sejam perpetuadas.

A adopção da abordagem de integração de género significa identificar iniquidades e lacunas na igualdade de género, através da análise de género e de dados desagregados por sexo; requer ainda a elevação da consciência sobre as lacunas existentes. É também necessário apoiar a mudança positiva através da advocacia e a construção de coligações. Faz parte do leque de acções o desenvolvimento de estratégias para a redução das lacunas, tais como treinamento direccionado, programas de desenvolvimento de capacidades, colocando recursos adequados e especialistas que detêm o conhecimento; monitoria da implementação e o estabelecimento de mecanismos para prestação de contas e responsabilização pelos resultados.

A presente estratégia foi elaborada respeitando entre outros os Objectivos do Desenvolvimento Sustentável em especial os seguintes:

- **Objectivo 4: Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.**
- **Objectivo 5: Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas** (detalhes no anexo 6).

A materialização dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, especificamente os **Objectivos 4 e 5** é atingida gradualmente através da operacionalização do plano de Acção em anexo a esta estratégia de género, sendo o seu horizonte temporal 2020. O alcance e o sucesso do mesmo dependerão do envolvimento activo e liderança dos decisores, que de acordo com a estrutura e o mandato sectorial, orientam e apoiam o processo de operacionalização e a prestação de contas nos diferentes níveis.

Do ponto de vista dos funcionários, do sector, o plano de acção constitui uma base sólida de orientação que facilita a tarefa de integrar a perspectiva de género, nos programas e projectos.

O resultado e impacto da adopção da **Abordagem de Género** no sector de Educação e de Desenvolvimento Humano contribuirá para a Justiça e Igualdade; Credibilidade e Prestação de contas; Eficiência e Sustentabilidade (dimensão Macro); Qualidade de Vida (dimensão micro); criação de alianças; reacção em cadeia (mais detalhes dos argumentos no anexo 7).

No desenvolvimento de esforços para integrar Igualdade de Género, pode-se enfrentar situações de **Resistência**. As razões desta resistência são explicadas pela desinformação, fraca compreensão da importância e impacto ou pela insuficiência de recursos; pela tradição e cultura e percepções acerca dos papéis de género.

Assim, torna-se necessário encontrar os argumentos que ajudem a ultrapassar a resistência, tais como sustentar as propostas de acções ou políticas com dados estatísticos desagregados por sexo que põem em evidência as iniquidades.

Responder à questão porque é que género é prioritário, quando persistem outras prioridades enquanto os recursos são escassos, explicando que a igualdade de género leva à maior eficiência e eficácia de qualquer intervenção.

Para além do exposto, torna-se necessário explicar que abordar género é referir aspectos relacionados com mulheres e homens, e deixar que ambos se sintam mais confortáveis e compreendam que todos têm responsabilidades, tarefas, decisões a tomar e benefícios.

A dimensão da Igualdade de Género no Sector de Educação e Desenvolvimento Humano

A dimensão da Igualdade de género no Sector de educação e Desenvolvimento Humano deve ser vista em quatro áreas diferentes:

- Igualdade no acesso à educação e formação como motor para atingir o Desenvolvimento Humano;
- Igualdade no processo de aprendizagem;
- Igualdade nos resultados de educação, e
- Igualdade nos resultados externos.

Igualdade no acesso à Educação e Formação como motor para alcançar Desenvolvimento Humano

Implica que a população estudantil, independentemente do sexo e idade, tenha de usufruir da oferta **equitativa na admissão** no sistema formal, não formal, assim como em iniciativas e abordagens alternativas para a educação e formação. A preocupação com a admissão deve ser completada com a garantia da frequência e a conclusão dos ciclos para se atingir a igualdade no acesso.

Constituem intervenções relevantes:

- Situar, sempre que possível, as escolas e instituições de formação, próximo das casas dos estudantes.
- Explorar os Conselhos de Escola, Círculos de interesse, Organização Nacional de Professores, como órgãos de consulta e de aconselhamento nos quais se pode monitorar a participação e o desempenho dos estudantes masculinos e femininos, e de professores e intervindo se necessário.
- Criar e desenvolver consciência nos pais e encarregados de educação, sobre os seus direitos e responsabilidades e a importância da educação e da formação para os seus educandos.
- Em colaboração com os Ministérios de Cultura e Turismo, do Género, Criança e Acção Social e de Juventude e Desporto, criar e desenvolver consciência e programas de educação não formal, para jovens e adultos de ambos os sexos, com ênfase no auto - descoberta; Saúde Sexual e Reprodutiva, bem-estar, democracia, boa governação, gestão de conflitos, literacia e numeracia.
- Oferecer bolsas para estudantes vulneráveis para encorajar melhor presença na escola e/ou instituição de formação, e ao mesmo tempo trabalhar para uma atitude mais positiva dos gestores, professores e outros funcionários.

- Incrementar as capacidades das escolas para melhorar o armazenamento e o manuseamento de livros, materiais didácticos e outros documentos a fim de reduzir no máximo os custos directos e indirectos com educação.

Igualdade no processo de aprendizagem, melhoria da relevância e qualidade do ensino

Igualdade no processo de ensino-aprendizagem significa que a população estudantil de ambos os sexos, recebe tratamento **equitativo, requerendo** a atenção e oportunidades iguais para que mulheres e homens aprendam com base no uso do mesmo currículo de formação. A Igualdade nos processos de aprendizagem, também significa que todos os estudantes devem estar expostos a métodos e materiais de ensino livres de estereótipos e lacunas de género e não reforcem as ideias de superioridade e inferioridade de qualquer que seja o estudante. Todos devem gozar de liberdade para aprender, explorar, e desenvolver perfil em todas as actividades extracurriculares disponíveis.

As seguintes intervenções são sugeridas para atingir a Igualdade de Género no processo de aprendizagem:

- Treinar profissionais que têm a tarefa de desenvolver curricula, autores e autoras dos livros escolares, administradores, gestores, assim como professores em **consciencialização de Género** antes do desenvolvimento de novos curricula;
- Treinar o corpo docente em práticas educativas inclusivas, para apoiar estudantes que tenham sido marginalizados, devido à pobreza, língua ou discriminação de género e com necessidades educativas especiais;
- **Incrementar a segurança** nas escolas e instituições de formação e **eliminar todo o tipo de abuso e violência** através da manutenção do ambiente seguro e amigável, tanto de estudantes femininos como masculinos, existência de latrinas e casas de banho seguras e água potável e disponível;
- Protecção das raparigas no seu trajecto de e para a escola; abandono de castigos (incluindo entre alunos) corporais, treinamento do corpo docente, funcionários, estudantes para prevenir a violência e reforçar a disseminação ampla do Código de Conduta de Professores;
- Estabelecer critérios claros para que os inspectores escolares, juntamente com os pontos focais de género, façam estudos periódicos na sala de aula, para monitorar a interacção professor e estudantes masculinos e femininos, e estudantes entre si com vista a assegurar tratamento igual dos estudantes;
- Institucionalizar políticas e práticas para encorajar a participação de raparigas e mulheres na formação técnica, nas áreas de ciências naturais, matemáticas e tecnologias (TIC) nos cursos e áreas tradicionalmente vistos como masculinos, incluindo uma divulgação massiva de cursos mesmo fora da alçada do MINEDH (por exemplo Ciências Policiais; Academia Militar; ICSA; Instituto de Terras; Geologia, e Centro de Formação de Águas e Saneamento, Pilotos entre outros) e desenvolvimento de memorandos de entendimento com essas instituições;
- Institucionalizar Conselhos de Escola, garantindo uma eficaz ligação Escola – Comunidade.
- Assegurar que o corpo docente afecto às zonas susceptíveis de risco e desastres naturais, seja capacitado para ajudar os estudantes e a comunidade de todas as idades e sexos para lidar, prevenir, mitigar e gerir desastres naturais tais como: secas; cheias; combate a erosão educação para paz e gestão de conflitos e os direitos inerentes a esses; e
- Providenciar programas educativos alternativos e acelerados, para ajudar os estudantes que interromperam os seus estudos por questões de segurança, e outras para que atinjam níveis educacionais mais altos e, com equivalência e que lhes permitam e reentrar no ensino e formação formais.

Igualdade nos resultados da educação

Igualdade nos resultados da educação implica, que a população estudantil de ambos os sexos, goza de oportunidades iguais para atingir resultados baseados nos esforços e talentos individuais resultando em desempenhos maiores e justos.

Mecanismos para avaliação do desempenho individual, devem ser livres de qualquer lacuna de género. O tipo e o peso dos testes, exames e outras avaliações, orientam os estudantes para o que se pretende. Estes mecanismos não devem reflectir lacunas de género, nem transmitir mensagem que levemos estudantes a não se interessarem pela escola ou disciplina particular.

A partir dos resultados dos testes escolares, exames nacionais e exames internacionais, os estudantes podem ficar encorajados ou não em seguir certas áreas das ciências.

Os conteúdos dos programas e as metodologias de ensino, têm impacto nos testes e exames, determinando na progressão para níveis mais altos, ou outras oportunidades educacionais. É importante analisar quando se quer assegurar sobre a igualdade no acesso e igualdade nos resultados. Para assegurar Igualdade nos resultados de educação são sugeridas as seguintes intervenções:

- Treinar professores para compreender como as suas percepções e expectativas sobre estudantes femininos e masculinos podem influenciar no progresso dos estudantes;
- Incluir questões do tipo (prosa, escolha múltipla, ensaios, respostas curtas diagramas, gráficos, figuras, tabelas, etc.) ao desenvolver testes, exames, avaliações, de forma a responder a diversidade nos estilos de aprendizagem diferente; e
- Rever testes e exames existentes, e avaliar para determinar, se os exemplos e linguagem usada são livres de estereótipos de género; retirar conteúdos, figuras e imagens estereotipados.

Reforçada a Capacidade Técnica, Financeira e Organizacional para alcançar a igualdade de Género

- Realizar Auditorias de Género em áreas chave do Ministério (Recursos Humanos, Administração e Finanças, Direcção dos assuntos Transversais e Institutos de Formação de Professores) como forma de definir metas específicas de género para cada um destes sectores chave;
- Reforçar o sistema de prestação de contas sobre o cumprimento das Metas de Género acordadas pelo sector e a respectiva responsabilização;
- Desenvolver programas de formação obrigatória de Género para Gestores de educação a todos os níveis;
- Desenvolver memorandos de entendimento com parceiros e instituições de formação para estabelecimento de metas e quotas anuais de género;
- Incluir os conteúdos de género no POEMA;
- Instituir *Assessoria de Género* ao nível do Gabinete do Ministro, como forma de garantir que as decisões tomadas no mais alto nível na estrutura do sector, incluam reflexões sobre o impacto que possam ter nos homens e nas mulheres; nas meninas e meninos, nas raparigas e rapazes e em outros grupos que necessitam de uma atenção especial;
- Desenvolver um curso à distancia e/ou presencial com a Universidade Pedagógica para professores em exercício, que permita aos professores verem género como um principio básico fundamental para o exercício da sua profissão e intrínseco à qualidade de ensino;
- Estabelecer com a Universidade pedagógica, jornadas científicas sobre género, que sejam obrigatórias - sistema de créditos - para os alunos do último ano de formação;

- Estabelecer uma biblioteca virtual que permita a documentação e disseminação de boas práticas do sector, na promoção da igualdade e equidade de género quer sejam da iniciativa pública ou privada como forma de capitalizar o trabalho feito pelos diferentes actores sociais;
- Criar espaço para o desenvolvimento da liderança feminina entre as professoras em particular e em todo o pessoal do sector quer seja em acções específicas, quer através da formação de professores ou de formações através do POEMA;
- Realizar estudos específicos sobre a violência baseada no género nos diferentes subsistemas de educação, a fim de usar esse material para o desenvolvimento do currículo de formação de professores e do currículo de ensino para os alunos e alunas tendo em conta as idades e a sua relação com o trabalho académico;
- Estabelecer um mecanismo de recolha, tratamento e divulgação de dados das iniciativas de género levadas a cabo nos diferentes subsistemas do sector;
- Criar e implementar um decreto reforçando os mecanismos de denúncia, encaminhamento e tratamento dos casos de assédio e abuso sexual quer seja por parte dos professores, administradores e alunos nas instituições de ensino; e
- Monitorar e sancionar a utilização de alunas e alunos para prestarem serviços domésticos aos professores e professoras.

9. PLANO DE ACÇÃO DE GÉNERO, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO 2016-2020

Objectivo 1 (Acesso/ Inclusão e Igualdade): Assegurar o acesso, retenção e a conclusão com sucesso de Mulheres e Homens em todos Níveis de ensino, eliminando o fosso de Género														
Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados (por sexo)	Respons.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
Eliminar as disparidades de género na educação em todos os níveis no acesso, retenção e conclusão e na formação profissional.	Pré-escolar Implementar as quotas de 50%/ 50 % de meninas e meninos para ingresso (pressuposto: divulgação da estratégia do ensino pré-escolar)	Alcançada a paridade	Pelo menos 30% de novos ingressos de crianças das zonas rurais participam no pré-escolar por ano	X	X	X	X	X	Taxa de matrícula aumentada.	DINEP DAT	ONGs Ensino Privado	200,000		Preço anual de divulgação por província
	Estabelecer quota de 50% na formação e recrutamento de educadoras de infância.	Alcançada a paridade	Incremento anual de 15% até atingir a paridade	X	X	X	X	X	% de recrutados % de educadoras	DRH/DI NEP DAT	Instituições de formação de educadores (as) de infância	100 000		Preço para o levantamento de base por província
	Estabelecer quotas de ingresso para rapazes e raparigas de acordo com a realidade nas escolas e internatos dos Ensonos Primário e Secundário.	Corrigidas as desigualdades com enfoque para as áreas não tradicionais para raparigas e rapazes	Aumentado o desempenho das raparigas nas áreas das ciências naturais e matemática – 10% no 1º ano e 25 % nos anos subsequentes	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • % De raparigas e rapazes nas escolas e internatos • Taxa de conclusão (60% das meninas e rapazes que fazem ritos de iniciação terminam escolas primárias) • % de raparigas e mulheres seguindo áreas das ciências naturais. • % de raparigas que prosseguem cursos nos níveis superiores em áreas não tradicionais . 	DINEP DINES DAT	- Ministério da Ciência e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional. - Ministério do Trabalho e Segurança Social. - MGCAS	200 000		Custos de divulgação
	Construir escolas junto às comunidades e melhorar as instalações físicas das escolas e internatos com condições condignas e segurança (água potável, casas de banho separadas).	Aumentado o número de escolas e melhoradas as condições	Atingidas as Metas dos 4 e 5 de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Objectivo	X	X	X	X	X	<ul style="list-style-type: none"> • No de escolas com o padrão mínimo • Taxa de repetição • Taxa de conclusão • Regularidade de atendimento às aulas (absentismo) 	DIPLAC/ Construções e Equipmts escolares, DAT	Banco mundial, JICA, ADPP Instituições privadas de Ensino	Orçam. a ser determinado pelo DIPLAC		Custos das obras

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados (por sexo)	Respons.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo	
				1	2	3	4	5				MT	USD		
Eliminar as disparidades de género na educação em todos os níveis no acesso, retenção e conclusão e na formação profissional.	Estabelecer Memorando de Entendimento para aumentar o nº de jovens e adultos de ambos os sexos com habilidades relevantes, competências técnicas e profissionais para o emprego, trabalho decente e empreendedorismo.	Elevada a competência e o nível de satisfação dos empregadores e da sociedade	Atingidas as metas do Objectivo 4 do Desenvolvimento Sustentável	x	x	x	x	x	% de jovens e adultos desagregados por sexo empregados e empreendedores	DINES DAT	INEFP Instituto Nacional da Juventude Ministério do trabalho e Segurança CTA	120.000			
	Aumentar e diversificar a oferta dos serviços de alfabetização para jovens e adultos (M e H) por forma a desenvolverem competências básicas de leitura, escrita e matemática e habilidades para a vida.	Aumentado e diversificado o nº de serviços	Reduzida em 10% por ano a taxa de analfabetismo feminino	Reduzido em 40%o analfabetismo feminino	x	x	x	x	x	Reduzido em 40%o analfabetismo feminino	DNAEA DAT	Rádios Comunitárias MGCAS	2000 000		(alfabetizador, espaço, kits de materiais) Aumentar o salário dos alfabetizadores
	Ampliar o nº de bolsas de estudo, em particular para as províncias com maiores iniquidades de género no ensino e na formação profissional, priorizando as áreas de Ciências naturais, matemática e TICs.	Reduzido o fosso de género particularment e nas províncias com maiores iniquidades.	Em concordância com a estratégia de prevenção e eliminação de casamentos prematuros – abranger 100 ZIPs em 5 distritos mais afectados pelos casamentos prematuros em cada uma das 7 províncias prioritários	Nº de bolsas atribuídas desagregadas por sexo e por província Taxa de desistência.	x	x	x	x	x	Nº de bolsas atribuídas desagregadas por sexo e por província Taxa de desistência.	IBE DAT Direcções de Ensino Pontos Focais de Género	UNICEF Rádios comunitárias, Líderes comunitários, Líderes religiosos, Conselhos de Escola	300.000		Custos de divulgação de bolsas Articular com a estratégia de combate aos casamentos prematuros – ponto 5.4.4 Considerar Custo de bolsa completa durante um ciclo com enfoque nos distritos críticos

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados (por sexo)	Resp.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
Eliminar as disparidades de género na educação em todos os níveis no acesso, retenção e conclusão e na formação profissional.	Aumentar o nº de professores qualificados recorrendo à formação no país e no exterior priorizando províncias que apresentam maior fosso de género.	Reduzido o fosso de género nas províncias mais críticas	Atingida a paridade	x	x	x	x	x	Proporção de candidatas e candidatas aos cursos de formação de professores Nº de professoras formadas dentro e fora do país; % de professoras colocadas nas províncias críticas.	DNFP IBE DRH DPECs DAT	Banco Mundial UP Parceiros internacionais	A ser definido pelo DNFP e pelo IBE		Custo médio de uma bolsa durante o período de implementação
	Criar incentivos para ter professoras, em especial nas zonas rurais (subsídio, residência condigna, Kits...)	Aumentado o número de casas e de outros bens destinadas às professoras	Presença e empoderamento das professoras nos distritos críticos	x	x	x	x	x	Número de casas atribuídas às professoras	DIPLA C DPECs DAT	Comunidade ADPP Grupo de interesse género e educação	A ser definido pelo DIPLAC		
	Articular com os mestres e mestras dos ritos de iniciação para compatibilizar o calendário dos ritos com o Escolar - e práticas que atentam contra a igualdade de género e Direitos Humanos (casamentos prematuros, gravidez precoce, entre outros)	Reduzido o absentismo e as desistências e aumentada a taxa de conclusão Reduzidos os casos de casamentos prematuros e gravidez precoce nas escolas.	Articulado com a estratégia sobre eliminação de casamentos prematuros - realizar 3 <i>workshops</i> regionais para líderes comunitários, religiosos e governamentais	x	x	x	x	x	Taxa de desistência Taxa de conclusão Número de casamentos prematuros e número de gravidezes precoces em harmonização com a estratégia de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros	DINEP DINES DNFP DAT	MCT MGCAS Lideranças locais Instituições religiosas UNICEF	19.000		Custos das reuniões regionais - ver o ponto 1.1.4 da estratégia de Eliminação dos casamentos prematuros
	Identificar os alunos mais pobres e encaminhá-los ao Serviço de Acção Social e prestar-lhes apoio em material escolar e lanche com atenção especial para as raparigas	Distribuídos gratuitamente uniformes e material escolar às crianças mais pobres. Maior acesso à escola e redução do número de desistências	Abranger 100 ZIPs em 5 distritos mais afectados pelos casamentos prematuros em cada uma das 7 províncias prioritárias	x	x	x	x	x	% de alunos desagregados por sexo recebendo apoio social	Direc. das escolas , DDE, DPECs , DAT	UNICEF ONGs MGCAS Instituições religiosas, estruturas das comunidades e outros.	100.000 de compartic.		Comparticipação anual do MINEDH

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados (por sexo)	Resp.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
Eliminar as disparidades de género na educação em todos os níveis no acesso, retenção e conclusão e na formação profissional.	Continuar a campanha Tolerância Zero	Redução dos casamentos prematuros, assédio e abuso sexual	Abrangido todo o país	x	x	x	x	x	Nº de campanhas realizadas por distrito. Nº de pessoas abrangidas por sexo Nº e tipo de figuras públicas envolvidas por sexo	MINED MGCAS	MISAU Comunidades religiosas ONGs UNICEF MEDIA Líderes comunitários	11.000,		Em conformidade com a Estratégia de prevenção e eliminação de casamentos prematuros Ponto 1.2.3
	Desenvolver campanhas de sensibilização às comunidades sobre a importância da educação, em especial a da rapariga focalizando as barreiras que impedem a participação das raparigas na escola.	Aumentado o conhecimento sobre as consequências dos casamentos prematuros e gravidez precoce; Maior consciência da comunidade Sobre os benefícios da educação	Raparigas afectadas pelos casamentos prematuros em 5 distritos mais críticos regressam à escola/ ano	x	x	x	x		% de raparigas que regressam à escola por distrito Qualidade dos temas debatidos nos encontros populares em Harmonização com a estratégia de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros	Direcções das escolas, DDE, DPECs, DAT	UNICEF Rádios comunitárias MGCAS Instituições religiosas, estruturas das comunidades e outros.	4.000.000		Custos anuais do processo de sensibilização – considerando o efeito inflacionário
	Revogação do Despacho 39/2003/GM; Criação de novo Despacho para tratar de Assuntos de Abuso e Assédio Sexual e gravidez na escola e a sua Divulgação.	Novo Despacho em aplicação.	Diminuição em 80% de assédio e abuso sexual.	X	X	X	X	X	100% dos casos de assédio e abuso sexual tratados e penalizados.	Depart. Jurídico e DAT	Ministério do Interior WILSA UNICEF Action Aid Rede criança Grupo de Interesse Género e Educação Rádios comunitárias	500.000		Custos de elaboração, reunião reprodução disseminação
	Implantação de serviços de aconselhamento nas escolas composto por uma professora e um professor em cada escola	Serviços de aconselhamento em funcionamento	50 Escolas por província, por ano com serviços de Aconselhamento	x	x	x	x	x	Número de escolas por província com serviços de aconselhamento Qualidade dos relatórios dos serviços prestados	DAT DPECs DDE Escolas	UNICEF ONGs Instituições religiosas			

Objectivo 2: (Qualidade): Melhorar a qualidade e relevância da educação para desenvolvimento de conhecimento, capacidades e habilidades da população estudantil da vida.															
Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicadores de impacto e de resultados	Respons.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo	
				1	2	3	4	5				MT	USD		
Incrementar a qualidade e relevância do ensino para a população estudantil com vista à mudança de valores, atitudes e comportamentos que levam a igualdade de género <i>(Pressuposto: Institutos de formação de professores devem ter ambientes sensíveis ao género e inclusivo)</i>	Rever currículo de formação de professores e os currículos nacionais incorporando a perspectiva de género. (Temas sobre saúde sexual e reprodutiva, direitos humanos e violência entre outros).	Introduzida uma cadeira de Direitos humanos na Formação de professores	Respondidas as preocupações do PEE em termos de relevância		x	x	x			- Currículos Incorporando temas sobre Direitos Humanos - Grau e qualidade de integração de género nos currícula e materiais de ensino- aprendizagem - Materiais instrucionais incorporando Género e Direitos Humanos	DNFP DNAT INDE	Banco Mundial UNICEF	1 000.000		Custo de trabalho técnico e encontros de concertação
	Incorporar a perspectiva de género na formação de professores em serviço			x	x	x	x	x	Reduzidos os estereótipos de género na educação	Direcções de Ensino UP INDE.		1.100.00		Custos de capacitação. Ligados aos custos destinados ao Prevenção e Combate aos de Casamentos Prematuros	
	Reforçar o papel dos círculos de interesse para se alcançar a igualdade de género		Realizar 3 <i>workshops</i> em cada uma das 7 províncias prioritárias						Nº de inspetores formados desagregados por sexo Nº de escolas com Círculos de interesse funcionando.	DAT Pontos focais Ministério de género Criança e Acção Social Ministério de Cultura turismo desporto Ministério da juventude e desporto	ONGs Geração Biz Plano Internacional FAWEMO Action Aid Pontos focais	500.000		Em concordância com 1.1.4 da estratégia sobre casamentos prematuros	
	Incentivar a aplicação das directivas sobre a redução de turnos lectivos	Aumentadas as horas de permanência de estudantes nas escolas	Cumprimento integral das directivas em todas escolas	x	x	x	x	x	Nº de horas despendidas na escola	Direcções de ensino DAT Círculos de interesse Direcções das escolas Inspectores.		1.700.00 0		Custos de visitas de campo	
Aumentar a capacidade de professores, directores, inspectores de ambos os sexos para lidar com assuntos de igualdade de género e direitos humanos	Treinamento inicial e em serviço dos inspectores escolares, directores, directores de instituições e professores em igualdade género. Nº de mulheres professoras na direcção, gestão, inspecção de escolas.	Decisores a todos os níveis capacitados. Atingida a paridade de	Em 2020 todos os directores formados Abrangidas 100 escolas em cada ano Desenvolvido	X	X	X	X	X	Nº de decisores capacitados em género e direitos humanos desagregados por sexo % de mulheres nas estruturas de tomada de decisão a diferentes níveis.	DNFP INDE DNFP DAT Grupo de interesse de género e direitos humanos.	Banco Mundial UNICEF ADPP UP Rádios comunitárias	2.000.00 0 900,000		Custos para a formação, capacitação e facilitação Custo com materiais instrucionais. Custos com a divulgação das metas de género no professorado, inspecção e gestão escolar.	

Objectivo 3: Boa Governação (Desenvolvimento Institucional) – 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															
Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados	Respons.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo	
				1	2	3	4	5				MT	USD		
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.	Incluir no Memorando de Entendimento (MOU) e no diálogo (RAR e outros) assuntos de igualdade de género - em especial o progresso de género no sector.	Assuntos de igualdade de género nas educações inseridas no MOU e discutidos no RAR e outros encontros.	MOU e Relatórios do RAR reflectindo preocupações de género. Quadro de Avaliação de Desempenho Contém Indicadores de género	X	X	X	X	X	Planos e orçamento reflectindo preocupações de género % do orçamento dedicado à correcção de desigualdades.	DIPLAC DAT	Parceiros de Cooperação Grupo de interesse, Género e educação.	2.000.000		3 Reuniões de trabalho por ano	
	Realizar consultoria sobre o grau de implementação da Estratégia de Género do sector. (Avaliação de Meio termo e Final)	Grau de cumprimento documentado e disseminado Diagnosticadas as boas práticas e identificadas as potenciais para réplica	Alcançados 50% das metas de género estabelecidas no.3ºe no 5º ano.	X	X	X		X	Número e qualidade de relatórios produzidos. Nova estratégia elaborada e aprovada.	DIPLAC DAT Pontos focais de Género	Parceiros de Cooperação Grupo de interesse, Género e Educação. CNAM	3 500 000		Custos de consultoria para Monitoria e avaliação e elaboração da Nova Estratégia	
	Criar Assessoria de Género No Gabinete do Ministro	Estabelecida Assessoria de Género no Gabinete do Ministro	Aumentada a cultura e práticas organizacionais em relação à igualdade de género e direitos humanos	X					Gabinete do Assessor em funcionamento	Gabinete do Ministro DIPLAC			42000.000		Vencimento mensal, equipamento e outras regalias de assessoria.
	Contratar especialista de Género e desenvolvimento humano para capacitar os fazedores de politicas, Planificadores, Orçamentistas, técnicos pedagógicos, CALE, (Conselho de Avaliação do Livro Escolar)Universidade Pedagógica.	Mudanças positivas na área de Género e empoderamento da mulher e rapariga.	Capacidades e perfil desenvolvidos a todos os níveis	X	X	X	X	X	Número de capacitações realizadas; Número de pessoas capacitadas Qualidade dos pacotes de formação	DIPLAC DAT Pontos focais de Género	Grupo de interesse Género e educação CNAM	6.300.000		Custos de Formação, (Produção de materiais, despesas de viagens, acomodação e alimentação) para o nível central e todas províncias)	

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultado	Metas	Ano					Indicador de impacto eE de resultados	Respons.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
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.	Identificar e premiar campeões de género, ao nível individual e Institucional.	Reconhecidas e premiadas pessoas e instituições que fazem a diferença positiva nas actividades de Género, Educação e Desenvolvimento Humano.	Efeito multiplicador e acelerador das boas acções. Continuidade do papel de mentor.			X			Número de pessoas premiadas desagregadas por sexo Número e tipo de instituições premiadas. Aumento de pessoas e instituições com boas práticas de género.	DAT Pontos Focais Direcções de Ensino Inspeção	Grupo de interesse Género e educação CNAM	900.000		Custos dos prémios e diplomas de Honra
Desenvolver estatísticas do MINEDH que respondem às preocupações de género	Rever os indicadores do sector, incorporando a perspectiva de género	Planos e orçamentos reflectindo preocupações de género		X	X	X	X	X	Orçamentos dedicados à correcção de desigualdades. Reduzidas as desigualdades de género Reduzidas as desigualdades de género	DAT DIPLAC Direcções de Ensino	Grupos de Interesse Género e Educação	200.000		Custos relacionados com a logística para as reuniões (reprodução de documentos)

Objectivo 4: Específico a Unidade de Género

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultados	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados	Responso b.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
Fortalecer a Unidade de Género a todos os níveis, criando maior visibilidade e impacto.	Formação dentro e fora do país	Aumentada a capacidade técnica dos membros da Unidade	Em 5 anos todos os membros formados	x	x	x	x	x	Alcançada a igualdade de género e empoderamento da mulher e da rapariga	DAT DPEC	Grupo de Interesse Género e educação	10.000.000		Custo de formação dentro e fora do país
	Participação dos pontos focais nos colectivos de Direcção	Planos e Orçamentos reflectem preocupações e abordagem de género	Reduzidas as disparidades de género	x	x	x	x	x	Melhorada a situação da mulher e da rapariga	Directores das diversas áreas e das instituições tuteladas e subordinadas	Grupo de Interesse Género e educação	250.000		Custos relacionados com a organização da reunião e reprodução de documentos.
	Participar em conferências nacionais, regionais e Internacionais	Membros da unidade de género actualizados e fortificados	Maior visibilidade e impacto	x	x	x	x	x	Todos os pontos focais abrangidos incluindo o Assessor do Ministro	DIPLAC DAT	Grupo de interesse, Género e educação	10.000.000		Por ano pelo menos 4 províncias abrangidas; custo de viagem, acomodação e alojamento
	Desenvolver redes de trabalho com o grupo de Interesse Género e Educação e com o grupo de trabalho sobre Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros	Maior colaboração e concertação	Alcançada a igualdade de género Reduzidos os casamentos prematuros e as barreiras da educação das raparigas	x	x	x	x	x	Taxas de desistências reduzidas. Reduzido o nº de casamentos prematuros. Abranger 100 ZIPS em 5 distritos mais afectados pelos casamentos prematuros em cada uma das províncias prioritários /ano		UNICEF Grupo de Interesse Género e educação	133.511.803		Buscar recursos alocados à Estratégia Nacional de prevenção e Eliminação de Casamentos prematuros Verificar ponto 2.1.4
	Participar nas reuniões de Planificação e Orçamentação do DIPLAC	Fundos alocados à igualdade de género	Reduzidas as desigualdades	x	x	x	x	x	% do Orçamento alocado às actividades de género	DAT DIPLAC	Parceiros de Cooperação			

Objectivos Estratégicos	Acções Prioritárias	Resultados	Metas	Ano					Indicador de impacto e de resultados	Responsab.	Parceiros	Orçamento		Base de cálculo
				1	2	3	4	5				MT	USD	
	Participar nas actividades do grupo Técnico do CNAM	Acções conjuntas	Assuntos de Género e Desenvolvimento Humano inseridos no Novo Plano Nacional Para o Avanço da Mulher; no Plano Nacional de Violência e na Estratégia sobre casamentos prematuros	x	x	x	x	x	Melhoria das actividades; acções conjuntas e redução dos custos	DAT Assessor de Género Pontos focais de Género	MIGCAS MJD UNICEF UNWOMEN MISAU	500.000		Custos para articulação das actividades
	Produzidos e disseminados relatórios de Progresso de Género	Aumentado o conhecimento sobre o progresso de género	Abranger todas as províncias	x	x	x	x	x	Melhorada a situação das raparigas e mulheres	DAT DIPLAC Pontos Focais	Grupo de interesse Género e educação; Ministério de Economia e Finanças	500.000		Custo de 100.000 por ano
	Inserir no SITE do MINEDH - uma página sobre assuntos de Género	Aumentado o conhecimento sobre o progresso de género	Abranger todas as províncias		x	x	x	x	Até 2017 abranger todas as províncias	Assessor de imprensa DTICs DAT Pontos focais	Grupo de interesse Género e educação	600.000		Custos de desenho e inserção
	Monitorar e avaliar a implementação da Estratégia de Género a diferentes níveis e Elaborar Nova Estratégia		Abranger todas as províncias críticas	x	x	x	x	x		DAT Pontos focais Inspeção		600.000		Visita aos distritos críticos
	Contratação de consultoria Elaborar Nova Estratégia	ToR e documentos disponíveis						x		DIPLAC DAT		500.000		Custos de consultoria no mercado

10. BIBLIOGRAFIA

- **Action Aid**, “Stop Violence Against Girls in School”.
- **Actionaid**, “O Clube das Raparigas – Uma Iniciativa Prática Contra a Violência e o Abuso da Rapariga em Moçambique”, 2009
- **ADEA**, “O Guia Prático para a Integração do Género no Ensino Superior em África”.
- **Adrião Nádia**, 2012, “Planificação e Orçamentação na Óptica de Género em Moçambique”.
- Agenda 2025 - e Estratégia da Nação -Versão Condensada - Comité de Conselheiros - Abril 2004. Maputo – Mozambique.
- **Biraimah Karen**, 1998, “The Progress and Outcomes of Gender Bias in Elementary Schools”.
- - **CESC**, 2011, “Manual de Seguimento e Monitoria do orçamento do Estado – Um Olhar sobre o Sector da Educação
- **Conselho de Segurança das Nações Unidas** “ Resolução 1325 (2000) Sobre Mulher, Paz e Segurança”
- **ENDE** (2009-2035) “Estratégia Nacional de Desenvolvimento”.
- **Dos Muchangos, Leontina Virginia S. Malahe**. DFID, 2015, “Estratégia de Género do Sector de Águas e Saneamento”.
- **Dos Muchangos, Leontina Virginia S. Malahe**. MINED, 2006, “Sistemas de Gestão de Género e Educação”.
- **FAWE**, 1997, “ABC of Gender Analysis”.
- **Flowers Nancy**, “Human Rigths Here and Now”
- **Lino, Maria Madalena, FAWEMO**, 2005, “Pesquisa sobre as Barreiras à Educação da rapariga em Moçambique”.
- **Lino, Maria Madalena, JICA**, 2004, “Mozambique Gender Profile”.
- **Ministério da Administração Estatal**, “Estratégia de Género na Função Pública- 2013”.
- **MEPT-CESC**, “Manual de Seguimento e Monitoria do Orçamento do Estado”.
- **MINED** 2011, “Estratégia de Género do Sector da Educação para o Período 2012-2015”.
- **MINED/CIDA-Canadá/UNICEf**, 2002, “Género e Educação em Moçambique”.
- **MINED-DNEB/UNICEF**, 1997, “Género, Desenvolvimento e Educação”.
- **Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano** - Estatuto Orgânico do MINEDH - Matola, 29 de Outubro de 2015
- **Ministério da Mulher e Acção Social**, 2007, “Guião de Integração de Género nos Planos Distritais”.
- **Município da Praia**, Plano Municipal de Igualdade e Equidade de Género – 2009 -2012
- **Oxfam-UK**, “Um Pannel de Instrumentos: Conceitos e quadros para análise e planeamento de género”.
- Política de Género da União Africana (Projecto Final) – 2008
- **PNUD**, “ Estrátégia Equidade de Género”, Colômbia
- Relatório de Moçambique Beijing +20 - Sobre Implementação da Declaração e da Plataforma de Acção de Abril de 2014,
- **SADC**, “Protocol on Education and Training”, Gaborone
- **UNICEF**, “Child Marriage and Adolescent Pregnancy in Mozambique - Policy Brief.”
- **UNICEF**, “Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros em Moçambique (2015 – 2019)”
- **United Nations –INTRAW**, “Gender Concepts in Development Planning- Basic Approach”.
- **UNICEF**, 1994, “The Girl Child in Africa”.
- **UNICEF**, “Relatório Anual – Moçambique – 2013”
- **UNESCO**, 2011, “Gender and Human Rights in African Education Systems: References and actions- Practical Guide”
- www.Latarea.com.mx/artc, 2006, “Revista de Educación y Cultura”.

11. ANEXOS

Anexo 1- Rede escolar 2011-2013: Escolas públicas, privadas e comunitárias

Níveis	Ano Lectivo			Δ 2011/ 2012	Δ 2012/ 2013	% não público	
	2011	2012	2013			2012	2013
EP1	10986	11331	11639	3%	3%	1,5%	1,6%
EP2	3656	4190	4724	15%	13%	2,9%	2,9%
ES1	561	582	609	4%	5%	23,4%	24,8%
ES2	228	582	273	11%	8%	38,1%	36,3%

Anexo 2- Alunos do Ensino Técnico-Profissional das escolas públicas e privadas de 2011 a 2013

Nível e Tipo de Ensino		2011			2012			Δ 2012/ 2011	2013			Δ 2013/ 2012	
		M	HM	%M	M	HM	%M		M	HM	%M		
Professional	Total	2325	7662	30%	2368	7871	30%	3%	2772	9496	29%	21%	
Básico	Público	Diurno	5693	16386	35%	5251	14967	35%	-9%	4726	14119	33%	-6%
		Nocturno	1731	5626	31%	1181	4152	28%	-26%	959	3320	29%	-20%
	Privado	Diurno	102	213	48%	148	389	38%	83%	155	344	45%	-12%
		Nocturno	6	49	12%	5	50	10%	2%			0%	-100%
	Outros Públicos	Diurno	22	90	24%	48	177	27%	97%	39	144	27%	-19%
	Total		7554	22364	34%	6633	19735	34%	-12%	5879	17927	33%	-9%
Médio	Público	Diurno	1803	6258	29%	2015	6406	31%	2%	2801	8047	35%	26%
		Nocturno	1384	4092	34%	1390	4274	33%	4%	1450	4759	30%	11%
	Privado	Diurno	1449	2830	51%	1093	2120	52%	-25%	1793	3247	55%	53%
		Nocturno	362	733	49%	343	698	49%	-5%	398	850	47%	22%
	Total		4998	13913	36%	4841	13498	36%	-3%	6442	16903	38%	25%

Fonte: MINED- Doc. N° 1.01/RAR 15

Anexo 3- Evolução do número de graduados por nível de ensino e taxas brutas de conclusão

Ano Lectivo	EP1			EP2			1º Ciclo ESG			2º Ciclo ESG		
	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM
2010	215.077	187.371	402.448	152.339	129.593	281.932	55.354	45.298	100.652	18.452	13.755	32.207
2011	208.937	184.536	393.473	148.101	127.743	275.844	55.468	46.404	101.872	21.889	17.031	38.920
2012	212.984	191.547	404.531	151.439	133.007	284.446	58.810	49.518	108.328	26.138	22.184	48.322
2013	217.190	196.721	413.911	149.643	131.872	281.515	67.924	62.611	130.535	29.666	24.990	54.656
2014	220.918	201.867	422.785	149.269	133.462	282.731	67.632	61.991	129.623	28.040	23.356	51.396
2010	71,3	61,7	66,5	53,9	45,4	49,6	21,7	17,1	19,4	8,1	5,6	6,8
2011	67,0	58,8	62,9	50,8	43,7	47,3	21,0	17,1	19,1	9,2	6,7	7,9
2012	65,9	59,0	62,4	50,3	44,3	47,3	21,6	18,0	19,8	10,5	8,5	9,5
2013	65,5	59,1	62,3	47,9	42,4	45,1	24,2	22,1	23,2	11,5	9,4	10,4
2014	64,0	57,8	60,9	46,3	41,5	43,9	23,4	21,5	22,5	10,5	8,6	9,5

MINEDH – DIPLAC, 2015

Anexo4- Princípios e valores

Promoção da boa governação	Assegura a protecção dos Direitos Humanos e da Mulher.
Princípio da Igualdade de género	No usufruto dos direitos, oportunidades, benefícios e contribuições
Princípio da Equidade de género	Garante a justiça e o tratamento igual para todos, promovendo o acesso aos direitos em igualdade de condições para todas as pessoas e comunidades em função das suas necessidades e dificuldades.
Princípio da paridade	Assegura a correcção e desequilíbrios e de fosso de género
Princípio da responsabilidade comum, prestação de contas e assunção dos compromissos	Baseia-se na partilha de responsabilidades face aos problemas e à procura de soluções.
Princípio da Justiça social	A educação deve contribuir para reequilibrar as relações de poder injustas. Implica combater a discriminação.
Cooperação	Significa reunir esforços para levar a cabo uma tarefa na qual cada participante dá o seu contributo para um fim conjunto previamente consensualizado.
Solidariedade	É uma atitude consciente de alguém partilhar as dificuldades dos outros e encontrar respostas possíveis, contrariando a indiferença.
Participação	Significa influenciar nos processos de tomada de decisões, nos diferentes níveis, sendo assim actores do seu próprio desenvolvimento. Exige mobilização e cidadania activa, liberdade de expressão e de decisão e influência sobre opções que determinam a vida colectiva.
Coerência	Significa que deve existir uma conformidade entre os meios e os fins, entre metodologia/forma e conteúdo, entre o que se entende por educação e o que se entende por desenvolvimento.

Anexo 5 - Acções realizadas e em curso

Acção	Caracterização
A introdução, em 2004, do novo Currículo do Ensino Básico	Mais relevante, inovador na abordagem integrada das matérias, nos aspectos de avaliação escolar. Com novas disciplinas, prevê 20% do tempo para o currículo local, ensino bilingue o que facilita a aprendizagem, sobretudo nas primeiras classes o que significou uma melhoria do ambiente escolar e dos resultados dos alunos particularmente as meninas. Os aspectos de género foram também incluídos no novo currículo do ensino básico e nos novos manuais e livros escolares de forma a reduzir os estereótipos de género no processo de ensino-aprendizagem.

Ação	Caracterização
Implantação dos Conselhos de Escola	Ampliado o espaço para a participação comunitária no processo de gestão escolar, através das normas para a sua composição promovem a presença feminina constituindo um potencial para a discussão e remoção das barreiras que levam à iniquidade.
Recrutamento de professoras	Sobretudo para as regiões com maior fosso de género, é fixada uma meta de 60% para o ingresso de raparigas nas Instituições de Formação de Professores. A contratação de mais professoras para o sistema também registou um aumento, contribuindo para a redução da desistência e aumento da retenção da rapariga e ainda para maior paridade no corpo docente.
Expansão da rede escolar	Ao longo dos últimos anos, contribuiu para o aumento da participação da rapariga.
Campanha Tolerância Zero	Para o combate ao assédio e abuso sexual contra as alunas é uma das acções prioritárias que está a ser desenvolvida a todos os níveis do sector educativo e que tem aumentado o nível de consciência dos estudantes e de toda a sociedade.
Abolição de pagamento de Taxas de Matrículas e outros custos no Ensino Básico	Como forma de dar oportunidade para que crianças moçambicanas, principalmente as raparigas e de grupos populacionais desfavorecidos tenham oportunidade de acesso aos serviços de educação.
Programa Apoio Directo às Escolas, (ADE)	O programa consiste na atribuição directa às escolas primárias públicas de recursos financeiros para a aquisição de material básico escolar que beneficia alunos e professores. O programa beneficia a todas as escolas primárias existentes no país. A avaliação feita ao programa demonstra que tem grande impacto positivo nas escolas.
Provisão gratuita do Livro Escolar e outros meios de ensino	A distribuição do livro escolar a título gratuito, no Ensino Básico tem contribuído significativamente para encorajar os pais a matricular os seus filhos, sobretudo as raparigas e crianças das zonas rurais, incluindo a distribuição de <i>kits</i> básicos de materiais de ensino.
Divulgação da idade de ingresso à escola	Feita em línguas bantu moçambicanas e em Português com o objectivo de sensibilizar as comunidades para o envio das crianças à escola.
Projecto “Escolas para Todos”	visando a construção acelerada de infra-estruturas escolares para o Ensino Básico a custos controlados e com a participação comunitária, empreiteiros locais e parceiros interessados.
Projecto Bolsa Escola	Consiste na atribuição, sob determinados critérios, de um subsídio às famílias com crianças em idade escolar, dos 6 aos 16 anos, e cujas condições socioeconómicas são difíceis. A gestão deste subsídio é confiada às mulheres na condição de se manterem na escola até à conclusão do ensino primário, os seus filhos ou outras crianças que façam parte do agregado familiar.
Atribuição de bolsas de estudo	Vários parceiros disponibilizam bolsas de estudo para o Ensino Básico; secundário e superior para raparigas e os mais desfavorecidos.
Programas de “Hortas escolares”, lanches escolares	Consiste no plantio de árvores e fornecimento de água e saneamento às escolas beneficiando aos alunos e comunidades circunvizinhas das escolas, em particular a rapariga, visto que estes programas diminuem a sobrecarga do trabalho doméstico, criando espaço de tempo para que ela se possa dedicar aos estudos.
projecto “Iniciativas Escolas Amigas da Criança”	Torna a escola um lugar onde a criança, em especial a rapariga se sente segura e confortável. É uma iniciativa multisectorial que conta para além da educação, sectores públicos tais como a Saúde, Água e Saneamento e a Coordenação da Acção Social.
Programa Pacote Básico - Habilidades para a Vida e Mundo Sem Segredos	Com vista à prevenção do HIV/ SIDA através da divulgação de informação e desenvolvimento de habilidades para a vida contribuindo, desta forma para a redução da gravidez precoce. Para dinamização desta actividade desenhou-se um programa radiofónico transmitido tanto na língua oficial como nas línguas bantu moçambicanas de cada província.
Programa de olimpíadas de Ciências Naturais e Matemática	Para promover atitudes positivas em relação às Ciências Naturais e Matemática, particularmente para raparigas. Como forma de incentivar a participação da rapariga a premiação é feita por género.
Programa de preparação de raparigas para exames de admissão (na UEM)	Visando a preparação das raparigas (e aberto também aos rapazes) para os exames de admissão para as áreas de Ciências Naturais e Exactas, Engenharia e Arquitectura;
Capacitações de professores e professoras	Para lidarem com questões de género nas suas práticas pedagógicas, organizar actividades na área das Ciências Naturais e Exactas para melhorar a participação da rapariga no ensino secundário nas referidas disciplinas com vista a desenvolver as suas habilidades, promover nas raparigas atitudes e comportamentos positivos em relação às Ciências Naturais e Exactas como cruciais para as suas vidas e como parte dos seus estudos.

Anexo 6- Objectivos 4 e 5 do Desenvolvimento Sustentável

Objectivo 4: Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos.

- Até o ano 2030 garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes.
- Até o ano 2030 garantir que todas as meninas e meninos, tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar de modo que eles estejam prontos para o ensino primário.
- Até 2030 assegurar a igualdade de acesso para todos os homens e mulheres à educação técnica, profissional e superior de qualidade, a preços acessíveis, incluindo a Universidade.
- Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho, decente e empreendedorismo.
- Até 2030, eliminar as disparidades de género na educação e garantir a igualdade de acesso a todos os níveis de educação e formação profissional, para os mais vulneráveis, incluindo as pessoas com deficiência e as crianças em situação de vulnerabilidade.
- Até 2030, garantir que todos Jovens e uma substancial proporção de adultos, homens e mulheres, estejam alfabetizados e tenham adquirido conhecimento básico de leitura e escrita e matemática.
- Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades para promover o desenvolvimento sustentável inclusivo, entre outros, por meio de uma educação e estilo de vida sustentáveis, direitos humanos, igualdade de género, promoção de uma cultura de paz e não-violência, cidadania global e valorização da vida.
- Até o Ano 2030 construir e melhorar as instalações físicas para a educação apropriadas para crianças e sensíveis às deficiências e ao género, e que proporcionem ambientes de aprendizagem saudáveis, seguros e não violentos, inclusivos e eficazes para todos.
- Até o ano 2030, ampliar global e substancialmente o número de bolsas de estudo, para os países em desenvolvimento, em particular os países menos desenvolvidos e os países africanos, para o ensino superior incluindo programas de formação profissional, de tecnologias de informação e de comunicação (TIC), técnicos, de engenharia, e programas científicos em países desenvolvidos e para outros países em desenvolvimento.
- Até 2030, aumentar substancialmente o contingente de professores qualificados, inclusive por meio de cooperação internacional para a formação de professores, nos países em desenvolvimento, especialmente os países menos desenvolvidos.

Objectivo 5. Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas.

- Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte.
- Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos.
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas.
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infra-estrutura e políticas de protecção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais.
- Garantir a participação plena e efectiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Acção da CIPD e da Plataforma de Acção de Pequim e os documentos resultantes das suas conferências de revisão.
- A emprender reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controlo sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais.
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular das TICs, para promover o empoderamento das mulheres.
- Adoptar e fortalecer políticas e legislação exequível para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas, em todos os níveis.

Anexo 7: Os argumentos de resultado e impacto da adopção da Abordagem de Género no sector de Educação e de Desenvolvimento Humano:

- **Justiça e Igualdade** sublinha o facto de os valores e princípios democráticos, e direitos humanos básicos considerando a presença e representação igual de todos os sexos o que vem expresso em vários documentos normativos do país e do sector anteriormente mencionados.
- **Credibilidade e Prestação de Contas** requer que os decisores, considerem que metade da população é feminina e a outra metade é masculina, qualquer dado, política ou recomendação, para ser credível, deve afectar positivamente ambos os sexos. E a Prestação de Contas, é particularmente importante, porque ajuda a verificar em que ponto se está no alcance dos compromissos assumidos na área de Educação e Desenvolvimento Humano.
- **Eficiência e Sustentabilidade** clarifica, de maneira irrefutável, que a inclusão de mulheres e homens em todos os aspectos do desenvolvimento social resulta num progresso mais rápido e sustentável dos países como um todo. A integração da igualdade de género adopta a perspectiva de desenvolvimento humano e de justiça social de longo prazo e requer abordagem holística na elaboração de políticas, onde a coordenação e a cooperação constituem aspectos chave. Este argumento está relacionado com os aspectos macro do desenvolvimento.
- **Qualidade de Vida**, o incremento da atenção para os assuntos da igualdade de género, no sector de educação e desenvolvimento humano, é um factor fundamental para a melhoria da qualidade de vida individual; tanto ganham os homens como ganham mulheres, melhorando o nível de vida, reflectindo um crescente bem-estar social, cultural, político e económico.
- São importantes as relações sociais, e a interdependência entre actores sociais. Este argumento lida com aspectos de desenvolvimento do nível micro e está ligado ao argumento anterior o macro; se o indivíduo está feliz e goza de bem-estar, está em melhor posição de ter maior rentabilidade
- **Alianças**, a igualdade de género é muitas vezes um pré-requisito na cooperação entre estados e regiões tais como SADC, União Africana, assim como na cooperação bi e multilateral; a integração da igualdade de género tem sido um condicionante e o MINEDH está bem posicionado, uma vez que adopta a abordagem de género ao nível das políticas e programas, facilitando o estabelecimento de acordos e redes.
- **Reacção em Cadeia**, a adopção da integração da Igualdade de Género tem potencial alto de produzir reacção em cadeia dos benefícios, porque estes são sentidos ao nível dos indivíduos, das famílias, das comunidades e por fim da sociedade como um todo.