

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

RELATÓRIO FINAL

Documentação de 10 bons Exemplos de Práticas de Ensino de Temas Transversais de Género e HIV/Saúde nas Instituições de Educação Profissional apoiadas pela GIZ Pro Educação, na sua fase anterior (2019 – 2022).



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Maputo, 01 Outubro de 2024

Documentação de 10 bons Exemplos de Práticas de Ensino de Temas Transversais de Género e HIV/Saúde nas Instituições de Educação Profissional apoiadas pela GIZ Pro Educação, na sua fase anterior (2019 – 2022).

Ficha Técnica ELOI

Nina Blid – Líder da equipa, especialista em Género
Cremildo Mubate – Consultor, Antropólogo
Ritva Parviainen – Consultora, Mestre em Saúde Pública
Octavio Zimbico – Consultor, especialista em Educação

Ficha Técnica GIZ

Ana Paula Bande – Coordenadora de HIV/Saúde e Género
Célia Muhandule – Especialista Júnior de HIV/Saúde e Género
Sérgio Vilanculo – Assessor de Género
Pierre Dufloo – Assessor de HIV/Saúde e Género

ELABORADO PELA:



LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AVC	Acidente Vascular Cerebral
BMZ	Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e Desenvolvimento
CAI	Centro de Atendimento Integrado
CASAC	Comissão de Abuso Sexual, Assédio Sexual e Corrupção
CFP	Centro de Formação Profissional
CPCS	Conselho Provincial de Combate ao SIDA
COVID 19	Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus)
DGF	Discussões em Grupos Focais
DSSR	Direitos de saúde sexual e reprodutiva
DPE	Direção Provincial de Educação
EP	Educação Profissional
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
HST	Higiene e Segurança no Trabalho
IEC	Informação, Educação e Comunicação
IFP	Instituto de Formação de Professores
IFPELAC	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo
IICAEG	Instituto Industrial e de Computação Armando Emílio Guebuza
ISDB	Instituto Superior Dom Bosco
ITS	Infeções de Transmissão Sexual
OSC	Organização de Sociedade Civil
PE	Pro Educação
PF	Ponto Focal
SEETP	Secretaria de Estado de Ensino Técnico e Profissional
SEJE	Secretaria de Estado da Juventude e Emprego
SPAS	Serviços Provinciais de Assuntos Sociais
VBG	Violência Baseada no Género
YA	Young África

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	1
1. INTRODUÇÃO	3
2. RESULTADOS.....	4
2.1. BONS EXEMPLOS DE PRÁTICA DE ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO.....	6
I. USO DE ABORDAGENS BREVES NO INÍCIO DA AULA E INCLUSÃO DOS TEMAS TRANSVERSAIS NOS PLANOS DE AULA DAS DISCIPLINAS CURRICULARES	6
II. ABORDAGEM DE CHEFES E SUBCHEFES DE TURMAS PARA EDUCAÇÃO DE PARES	8
III. RETIRO ENTRE O/A PONTO FOCAL DE GÉNERO/SAÚDE E OS FORMANDOS E AS FORMANDAS	11
IV. USO DE LINGUAGEM NEUTRA E INCLUSIVA NA SALA DE AULA.....	12
2.2. ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE GÉNERO	14
V. REVITALIZAÇÃO DA CASAC - O DIPLOMA MINISTERIAL CRIA A CASAC (COMISSÃO DE COMBATE A ABUSO SEXUAL, ASSÉDIO E CORRUPÇÃO)	14
VI. USO DE CADEIA DE FALAR SENSÍVEL AO GÉNERO NA SALA DE AULA.....	17
VII. PARIDADE DE GÉNERO: ORGANIZAÇÃO DE SALA E EXECUÇÃO TRABALHOS PRÁTICOS ...	19
VIII. REVITALIZAÇÃO DE DEPARTAMENTOS/GABINETE DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL.....	20
IX. MOBILIZAÇÃO DAS RAPARIGAS/MULHERES NO ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL E SUA INTEGRAÇÃO NOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS.....	23
2.3. ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE HIV/SAÚDE.....	25
X. INTEGRAÇÃO DE CONTEÚDOS DE SAÚDE NAS DISCIPLINAS HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO (HST) – CURSOS INDUSTRIAIS	25
3. PROPOSTA PARA A MONITORIA E O CONTROLO DAS BOAS PRÁTICAS.....	28
ANEXO	30
ANEXO 1. AMOSTRA DO ESTUDO	30

1. INTRODUÇÃO

O presente relatório documenta os 10 bons exemplos de práticas de Ensino de Temas Transversais de Género e HIV/Saúde implementadas nas Instituições de Educação Profissional de Moçambique apoiadas pela Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), no âmbito do projecto Pro Educação (PE), no período de 2019 – 2022. Pro Educação é um projecto bilateral de cooperação para o desenvolvimento, financiado pelo Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e Desenvolvimento (BMZ). O projecto visava apoiar a implementação de abordagens de Género e HIV/Saúde nas instituições de Educação Profissional, nas províncias de Maputo, Inhambane, Sofala, Tete e Nampula e Educação Básica, nas províncias de Inhambane e Sofala. Entretanto, importa frisar que este relatório documenta somente os bons exemplos de práticas de ensino de temas transversais de Género e HIV/Saúde no subsistema de Educação Profissional, em particular nos Centros de Formação Profissional (CFPs) e Institutos de Formação Técnico e Profissional.

Para a documentação das boas práticas foi realizado um estudo qualitativo, que incluiu uma revisão documental e o trabalho de campo. A revisão documental consistiu na leitura e análise de documentos do PE, disponibilizados pela GIZ. E em seguida realizou-se o trabalho de campo nas Cidades de Maputo, Matola, Inhambane e Beira (presencialmente) e nas Cidades de Tete e Nampula (virtualmente).

O trabalho de campo decorreu nos dias 7 a 10 do mês de Maio de 2024, nas cidades de Maputo e Matola, junto dos técnicos da GIZ e Secretaria de Estado do Ensino Técnico e Profissional (SEETP), e com instituições do ensino profissional, tais como: Centro de Formação Electrotecnia, Instituto Industrial e de Computação Armando Emílio Guebuza (IICAEG) e Instituto Superior Dom Bosco (ISDB). Fez-se também entrevistas virtuais com representantes de Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC) da Cidade de Tete e Nampula. E, nos dias de 20 a 24 (5 dias úteis), do mesmo mês, foram realizadas entrevistas com as partes interessadas do projecto, na cidade Inhambane (Centro de Formação Profissional de Inhambane) e cidade da Beira (IFPELAC da Beira e Centro de Formação Young África).

No total foram realizadas 32 entrevistas, sendo 18 entrevistas individuais e 14 discussões em grupos focais (DGF). O estudo abrangeu 52 pessoas, das quais 30, correspondente a 58%, são mulheres e 22, correspondente a 42%, são homens (ver a tabela em anexos 1).

2. RESULTADOS

O ensino de temas transversais de Género e HIV/Saúde na sala de aula, no âmbito do projecto Pro Educação, foi uma abordagem que aprimorou os esforços do Governo de Moçambique na integração dos temas de Género e HIV/Saúde no currículo de Educação Técnico-Profissional, contribuindo, desta forma, na promoção de uma educação técnica e profissional mais holística e conectada com o quotidiano das comunidades escolares. Para além disso, o projecto procurou, fundamentalmente, promover a igualdade e equidade de género e reduzir os riscos de infecção ao HIV/Saúde nas Instituições de Ensino Técnico-Profissional.

Para transversalizar os temas de Género e HIV/Saúde, o projecto seguiu alguns passos estratégicos, que foram:

- ❖ **Capacitação de Pontos Focais de Género e HIV/Saúde e Formadores e Formadoras dos CFP:** Foi essencial, primeiro, capacitar os Pontos Focais de Género e HIV/Saúde e formadores/as em matérias de Género e HIV/Saúde a fim de habilitá-los de conhecimento e trabalho interdisciplinar e colaborativo, sobretudo entre os formadores/as, pontos focais e Direcção Pedagógica.
- ❖ **Estabelecimento de Acordos (Mapeamento de Subtemas):** Depois das formações, os/as Pontos Focais e os/as formadores/as estabeleceram acordos, dentre alguns particulares de cada instituição, comprometeram em transversalizar os temas de género e HIV/Saúde aprendidos. Assumiram ainda o compromisso de durante a abordagem dos temas de género e HIV/Saúde nas salas de aulas, transversalizar os seguintes subtemas¹:

Temas de HIV/Saúde: Prevenção de HIV, Tratamento Antirretroviral e Autoteste de HIV, Vida Positiva e Nutrição, Prevenção de Gravidez Precoce, Uso de Preservativo, Prevenção e Mitigação das Infecções de Transmissão Sexual (ITSs), medidas de prevenção a COVID 19 e doenças não transmissíveis (Acidente Vascular Cerebral-AVC, Diabetes) e tuberculose.

Temas de Género: Violência Baseada no Género (VBG), Igualdade de Género, Assédio Sexual, divulgação de Comissão de Abuso Sexual, Assédio Sexual e Corrupção (CASAC), Saúde Sexual e Reprodutiva e Uso de Linguagem Inclusiva nas Aulas.

❖ ¹ Para além dos temas acima arrolados que constam nos guiões utilizados nas formações, mostrou-se abertura de discutir sobre os outros temas específicos a pedido dos formandos/as, tendo em consideração sua relevância social para a comunidade escolar.

Os pontos-chave dos acordos estabelecidos são:

- a) Os/as formadores/as aplicam os conhecimentos adquiridos na sala de aulas, para transversalizar, dentro dos conteúdos de cada disciplina;
- b) Os/as formadores/as, quando observarem um comportamento inadmissível, que demonstra sedução, assédio sexual, de acordo com o regulamento do CFP, entrarão em contacto com os/as pontos focais.
- c) Com base no Plano do/a Ponto Focal de Género, com conhecimento dos Formadores/as, nas segundas-feiras, nas sessões de concentração de formandos/as, da forma rotineira, cada Formador/a irá abordar superficialmente um tema de Género ou HIV/Saúde em cerca de 10 minutos.
- d) Os/as Formadores/as, disseminarão matérias de género e/ou HIV/saúde, durante os primeiros 10 minutos da aula, mas também irão capitalizar as reuniões de turma para disseminar os conteúdos, sempre que for planificado em coordenação com o/a Ponto Focal.
- e) Sempre que necessário, o/a Ponto Focal, em coordenação com o/a formador/a da disciplina de Ciências da Vida, assim como com Formadores/as, vão planificar para um/a formador/a abordar durante a aula dessa disciplina, temas sobre género e saúde, com formandos/as em forma de sessão. Essa abordagem permitirá alcançar todas as turmas, com envolvimento de todos/as Formadores/as.
- f) O/a Formador/a pode semanalmente programar 30 minutos das suas aulas e abordar da forma mais profunda um dos temas ministrados na capacitação.
- g) A Direcção pode organizar sessões com pais, mães e encarregados de educação, nas quais os/as Formadores/as podem facilitar temas de género, como uma forma de intervenção mais profunda para sensibilizar e engajar encarregados de educação, para mudança de comportamento sobre os temas em questão;
- h) O/a Ponto Focal vai criar o canto de informação sobre saúde e género, para questões e comentários, que serão usadas para alimentar as sessões de debate com os/as formadores/as e formandos/as.

- i) Divulgar mensagens para os/as formandos/as e formadores/as através de cartazes e jornais de parede
 - j) Fortalecer a omissão de HIV e género para implementar acções
 - k) Realizar feiras de saúde e realizar palestras.
- ❖ **Apelo a integração dos temas nos planos de aula:** Os temas transversais de Género e HIV/Saúde foram incorporados nas disciplinas curriculares pelos formadores/as treinados. Por exemplo, o tema de Saúde é abordado nas disciplinas de Higiene e Segurança no trabalho (HST).
- ❖ **Uso de metodologias participativas e activas:** Para engajar os formandos e as formandas, os Formadores e as Formadoras utilizaram metodologias participativas de ensino, como por exemplo: debates, formação de grupos mistos, uso de cadeia de fala e etc.

Estas estratégias mostraram-se eficientes e eficazes no processo de transversalização dos temas de género e HIV/Saúde. Portanto, recomenda-se que nas replicas destas boas práticas sejam observados os processos aqui documentados.

2.1. BONS EXEMPLOS DE PRÁTICA DE ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO

I. USO DE ABORDAGENS BREVES NO INÍCIO DA AULA E INCLUSÃO DOS TEMAS TRANSVERSAIS NOS PLANOS DE AULA DAS DISCIPLINAS CURRICULARES

❖ **Função Didática/Objectivo**

Esta prática pretendia garantir que os formadores e as formadoras de todas as disciplinas pudessem transversalizar os temas de HIV/Saúde e Género nas suas aulas, consciencializar a comunidade escolar nas datas comemorativas e disseminar os conhecimentos dos temas transversais no seio da comunidade estudantil, especialmente no início de uma aula.

❖ **Abordagem de Implementação**

Os formadores e as formadoras das disciplinas curriculares, no Centro de Formação Profissional (CFPs) e nos Institutos de Formação Profissional, dedicavam os primeiros 5 a

10 minutos da sua aula para abordar um subtema de HIV/Saúde ou Género (mencionados na secção 2). Alguns formadores e formadoras disseram que integravam os temas nos seus planos de aulas. Ademais, cada grupo de disciplina curricular colocava os temas de Género e HIV/Saúde na sua planificação do trimestre.

«Cada formador procura exemplos do mundo, da comunidade – por ex. quando estão a dar um curso, também falam sobre o seu futuro sector, no mercado de trabalho; as mesmas regras são validas no local de trabalho, sobre assédio etc.» (Director do IFPELAC)

«Quanto ao tratamento dos/as formandos/as – PF faz integração dos temas para os estudantes e formadores, para tomarem atenção por ex. como as pessoas estão a ser chamadas. Eles são ´munidos´ com estratégias.» (Ponto Focal)

«A partir do ano 2020 os temas de género e saúde estão integrados dentro do curriculum, em todos os cursos. E existe depois uma avaliação da disciplina.» (Ponto Focal)

❖ **Grupo-alvo**

Formandas e formandos dos CFPs e Institutos de Formação Profissional.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

Todos os Centros e Institutos entrevistados/visitados.

❖ **Resultados**

Primeiro, contribuiu para o cumprimento das orientações pedagógicas de inclusão de temas transversais de género e HIV/Saúde nas aulas. Em segundo momento, os temas despertaram o interesse dos formandos e formandas em aprofundar os conteúdos sobre género e HIV/Saúde. O resultado final que se deseja são as mudanças de comportamentos, atitudes e práticas socialmente considerados como não desejáveis para o bem-estar dos formandos e das formandas. Abaixo constam alguns depoimentos que atestam a importância desta boa prática, primeiro, quanto a orientação pedagógica e interesse pela direcção em cumprir o programa, e segundo, quanto a qualidade das abordagens aos/às formandos/as :

*“A Direcção está sensibilizada! Eles participam e são curiosos, entram nas aulas”.
(Ponto focal de género)*

“Aumentou a segurança do formador em discutir estes assuntos na sala de aula com os formandos e formandas” (Formador)

❖ **Factores de Sucesso**

Embora se discutam os temas de género e saúde em períodos curtos antes do início da aula, ela tem um impacto positivo, pois os formandos e formandas são expostas a conteúdos de igualdade de género e prevenção a doenças, por exemplo do HIV. A abertura das instituições do EP e capacitação do Ponto Focal de Género e/ou de HIV/Saúde constituíram elementos para o sucesso desta boa prática. A orientação do/a Ponto Focal da instituição, em casos de datas comemorativas, como por exemplo dia Nacional da Mulher Moçambicana (7 de Abril), são discutidos temas: empoderamento da mulher, o papel da mulher no desenvolvimento do país.

❖ **Proposta de Melhoria**

Sempre que for possível, deixar a disposição dos regulamentos do CASAC para os formandos e formandas.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática tem potencial de ser replicada em outros CFPs e Institutos, no entanto, deve garantir que os formadores e formadoras sejam, primeiro, capacitados em matéria de género e HIV/Saúde. Nas capacitações deve-se usar, como base bibliográfica, os guiões de género e HIV/Saúde produzidos pelo MINEDH, Direcção Nacional de Assuntos Transversais, com assistência técnica da GIZ. Estes guiões já se encontram na posse dos Centros de Formação Profissional e Institutos apoiados pela GIZ-PE e também estão disponíveis na sua página de *internet do MINEDH*. Da mesma forma, também se pode colocar à disposição de formadores/as outros materiais, produzidos e actualizados por outras organizações relevantes, que trabalham sobre os mesmos temas.

II. ABORDAGEM DE CHEFES E SUBCHEFES DE TURMAS PARA EDUCAÇÃO DE PARES

❖ **Função Didática/Objectivo**

Melhorar os conhecimentos dos temas transversais de género e saúde, entre pessoas da mesma faixa etária ou grupo social, para que haja encorajamento de mudança dos comportamentos, sobretudo de risco, atitudes e práticas desviantes, bem como promoção de inclusão social.

Os subtemas disseminados têm sido: Gravidezes não desejada Versus desempenhos escolares, Assédio Sexual, Prevenção de Doenças de Transmissão Sexual incluindo HIV,

Tratamento antirretroviral e autoteste de HIV, Vida Positiva e Nutrição, Igualdade de Género e VBG, CASAC, Direitos de Saúde Sexual e Reprodutiva.

❖ **Abordagem de Implementação**

Estas abordagens consistem em, primeiro, o/a Ponto Focal de Género e de HIV/Saúde convocar os chefes e subchefes de turma e explicar sobre o objectivo de os capacitar em matérias de Género e Saúde para que estes por sua vez disseminem as informações com os seus e suas colegas de turma. Em segundo momento, os/as Pontos Focais orientam uma sessão de formação com os chefes e subchefes de turma. As sessões são feitas com base no guião elaborado pela GIZ. São sessões curtas de, em média, 1 a 2 horas de formação, com os chefes e subchefes de turma.

A prática deriva de a necessidade dos/das Formadores/as capitalizarem as reuniões de turma para disseminar os conteúdos de Género e HIV/Saúde nas salas de aula durante as reuniões de turma (20 a 30 minutos) ou no início de uma aula, em 5 a 10 minutos, antes da chegada do/da formador/a. Os/as chefes de turma usam métodos lúdicos, como teatro/drama, exposição. Quando se fala de Violência Baseada no Género, os/as Pontos Focais convidam, por exemplo, um/a técnico de Centro de Atendimento Integrado (CAI) da Unidade Sanitária mais próxima da Instituição, para participar.

❖ **Grupo-alvo**

Formandos e formandas do IICAEG.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

A prática de capacitação de chefes e subchefes é feita no IICAEG Matola.

❖ **Resultados**

Aumento de interesse sobre os temas transversais, e mudanças de comportamento, atitudes e práticas socialmente consideradas como desviantes:

«Capacitamos também os chefes da turma e outros que têm interesse – normalmente são duas pessoas em cada turma. Usamos um guião e discutimos, um guião, tem de género e noutro tem tema de saúde. Também participamos nas reuniões das turmas. Essas duas pessoas por turma falam com os seus colegas formandos/as, e os Pontos Focais estão a observar e acompanhar. É uma boa prática – as discussões por exemplo em saúde sexual e reprodutiva em pares são muito produtivas em relação a discussões de adultos para jovens». (Pontos focais de HIV/Saúde e Género).

❖ **Factores de Sucesso**

A institucionalização e capacitação de Pontos Focais de HIV/Saúde e/ou Género constitui um factor para o sucesso desta boa prática. Abertura e sensibilidade (em matéria de género) por parte do Director Pedagógico do Instituto também foi um factor crucial para a materialização desta boa prática. É também um factor de sucesso, quando os/as chefes e subchefes são escolhidos/as pelas suas capacidades e habilidades em actividades culturais, que ajudam a divulgação dos temas, por ex.: teatro, dança, poesia etc.

❖ **Proposta de Melhoria**

Seria interessante distribuir, de forma continua, sobretudo em novos grupos de chefes de turma promotores de educação de pares cópias de guiões de formação de género e HIV/Saúde. Isso vai reforçar, cada vez mais, a harmonização da abordagem de disseminação dos conteúdos.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

O uso desta prática não requer custos financeiros, somente os/as Pontos Focais de HIV/Saúde e Género devem ser capazes de replicar a capacitação sobre género e saúde da qual se beneficiaram no âmbito do projecto Pro Educação. Entretanto, importa salientar que o IICAEG para essa abordagem contou com apoio da organização SWISS CONTACT, que ajudou na submissão de um apoio a empresa MOZAL. A GIZ deu assistência técnica. Esta prática também pode ser feita com outras organizações e instituições, como Conselho Provincial de Combate ao SIDA (CPCS), CAI, a organização da sociedade civil (OSC) AMODEFA.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática pode ser replicada em outras instituições de ensino profissional de cursos de longa duração, no entanto, deve-se garantir que os/as chefes e subchefes de turma tenham passado, primeiro, por capacitações em matéria de género e HIV/Saúde. Sempre garantir que existam homens e mulheres a disseminar estes conteúdos. Os responsáveis das replicas devem ser os/as Pontos Focais de género e/ou saúde.

Contudo, pode ser difícil introduzir esta boa prática nos centros de formação com cursos de três meses apenas, por falta de tempo.

III. RETIRO ENTRE O/A PONTO FOCAL DE GÉNERO/SAÚDE E OS FORMANDOS E AS FORMANDAS

❖ **Função Didática/Objectivo**

Melhorar os conhecimentos e dinamizar as conversas entre os/as formandos/as sobre os assuntos transversais sensíveis através de criação de um ambiente mais descontraído e em espaços livres abordar assuntos de sexualidade. Esta prática acontece nas instituições onde não é permitido falar sobre a sexualidade no espaço escolar, como por exemplo ISDB, sobretudo uso de preservativos, aborto seguro, entre outros temas relevantes para a faixa etária dos formandos/as

❖ **Abordagem de Implementação**

Os/as Pontos Focais falam dos assuntos de género e saúde em momentos livres (nos retiros) dos/as formandos/as ajudando-lhes assim descontraír e aprender brincando. Os assuntos assim tratados podem ser, por exemplo, sobre os Direitos de Saúde Sexual e Reprodutiva (DSSR) e Vida Sexual Saudável. Os retiros são promovidos pelos Pontos Focais de Género e Saúde.

❖ **Grupo-alvo**

Formandos e formandas do Instituto Superior de Dom Bosco.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

No ISDB em Maputo.

❖ **Resultados**

Os/as formandos/as são munidos de conhecimentos sobre os assuntos cruciais para eles/as, conseguindo abordar mais abertamente as questões sensíveis que tratam de género e sexualidade, como testifica o argumento de Ponto Focal de Género e HIV/Saúde entrevistada:

“Este é um espaço escolar com orientação cristã, não permite falar sobre assuntos como uso de preservativo, aborto seguro. Mas as pessoas que estudam aqui nem todas são cristãs, algumas tem uma vida sexual activa. Então é difícil orientar para uma vida sexual segura. Os retiros tem sido um bom momento para isso”.

❖ **Factores de Sucesso**

A institucionalização e capacitação de Pontos Focais de HIV/Saúde e/ou Género constitui

um factor para o sucesso desta boa prática. A sensibilidade de género, a dinâmica e capacidade de leitura da realidade social de ponto focal foi crucial para a materialização desta boa prática.

❖ **Proposta de Melhoria**

Nenhuma

❖ **Análise da Sustentabilidade**

O uso desta prática, sobretudo quando se faz uma expedição/viagem, requer custos financeiros. Portanto, a sua sustentabilidade, sob ponto de vista financeiro, é limitada.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

Dado que em todas as instituições de rede salesiana proíbem abordar as questões de sexualidade, como uso de preservativo, aborto seguro e outros temas, no recinto escolar sugere-se que a prática de retiro seja replicada para Centros de Formação Profissional da Rede Salesiana. Mas, deve-se garantir que os/as pontos focais tenham bons conhecimentos e abordagens apropriadas para estes temas mais sensíveis, sem de forma alguma entrar em choques com as diretrizes ideológicas da instituição.

IV. USO DE LINGUAGEM NEUTRA E INCLUSIVA NA SALA DE AULA

❖ **Função didática/ Objectivo**

O objectivo do uso de linguagem neutra e inclusiva é promover um ambiente educacional mais inclusivo, onde toda a comunidade escolar se sente reconhecida e respeitada, independente da sua identidade de género. A prática visa também reforçar as noções de igualdade e equidade de género e romper com os estereótipos de género nas salas de aula.

❖ **Abordagem de Implementação**

Os formadores e as formadoras dos CFPs/Institutos usam as linguagens neutras e com conotação de género/inclusiva na sala de aula e no recinto das instituições para se direccionarem aos formandos e formandas e outro pessoal técnico-administrativo.

A linguagem Neutra - refere-se ao uso de formas de comunicação que rompem com estereótipos de género e que são inclusivas para pessoas de todos os géneros. Isso envolve o uso expressões como: “Bom dia estudantes”.

A linguagem sensível ao género/com conotação de género é uma abordagem comunicativa que evita a discriminação e os preconceitos baseados no género promovendo, desta forma, a igualdade e o respeito para todos e todas. Um dos exemplos tem sido o uso da expressão “*bom dia formandos e formandas; bom dia a todos e a todas*”.

A utilização de masculino, por feito, tem sido evitada nas salas de aula e nos espaços dos CFP. Por exemplo, as expressões como: “bom dia/boa tarde a todos”.

❖ **Grupo-alvo**

Formadores/as, formandos/as, pessoal administrativo - nas reuniões da instituição e nas salas de aula.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

Esta prática foi encontrada em CFP da Beira, YA e Institutos de IICAEG da Matola.

❖ **Resultados**

Esta medida, simples em termos de investimento, tem impactos positivos na medida que as formandas se sentem envolvidas na sala de aula. A linguagem inclusiva visibiliza a presença da rapariga/mulher na sala de aula, e conseqüentemente, amplia as oportunidades igualitárias no acesso as oportunidades existentes, incluindo na ocupação de cargo de liderança na sala de aula, como chefes de turma ou comissões de trabalho escolar. Um dos entrevistados testifica que:

«*Houve abertura sobre meninas, é uma abordagem de motivação para raparigas participarem nas aulas. Outro aspecto foi a mudança de atitude de como os formadores são profissionalmente perante as formandas e formandos, começou-se a valorizar todas/os.*

“*Mas aí há uma questão sobre a língua portuguesa – devem dizer ‘meninas e meninos’ e não apenas geralmente ‘meninos’. São coisas básicas*» (Ponto focal de género).

❖ **Factores de Sucesso**

A capacitação dos formadores e das formadoras em matéria de género, especificamente em linguagem sensível ao género, constitui um factor de sucesso. As expressões sensíveis ao género são usadas de maneira consciente pelos formadores e pelas formadoras, directores/as dos CFP.

❖ **Proposta de Melhoria**

Não basta somente a utilização de linguagem oral sensível ao género, é necessário também investir em outros tipos de comunicação, como por exemplo: comunicação por imagens.

Em alguns institutos os cartazes de publicação/promoção de cursos industriais destacam somente a figura masculina. Isto pode desfazer tudo que se tem falado na linguagem neutra e inclusiva na sala de aula, visto que as imagens podem ser mais fortes que a fala.

Portanto, deve-se, cada vez mais, apostar em cartazes dos cursos industriais que promovem também a figura feminina. Para tal, os técnicos da área de comunicação e imagem dos CFP devem ser treinados em matéria sensível ao género e trabalhar, em alguns momentos, em coordenação com os pontos focais de género na elaboração dos cartazes.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

Esta é uma prática que não demanda recursos financeiros e materiais. Somente requer um treinamento e disposição do formador e da formadora para sua aplicação.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática pode ser replicada, no entanto, deve-se garantir que os formadores e as formadoras tenham conhecimento dos diversos modelos de linguagens, os técnicos de comunicação e imagem tenha noções básicas de promoção de igualdade de género.

2.2. ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE GÉNERO

V. **REVITALIZAÇÃO DA CASAC - O DIPLOMA MINISTERIAL CRIA A CASAC (COMISSÃO DE COMBATE A ABUSO SEXUAL, ASSÉDIO E CORRUPÇÃO)**

❖ **Função Didática/Objectivo**

Aumentar a igualdade e equidade de género, reduzir os casos abuso sexual, assédio e corrupção no seio do ambiente educacional onde todas as pessoas se sentem protegidas e respeitadas, independentemente da sua identidade de género e orientação sexual.

❖ **Abordagem de Implementação**

Os membros integrados da CASAC, sobretudo os Pontos Focais de Género e HIV/Saúde, são formados em matéria de género e HIV/Saúde, portanto, revitalizados. Os panfletos da CASAC são afixados nas vitrinas e salas de aula, bem como divulgados durante a semana de indução dos/as alunos/as caloiros/as.

“(Na capacitação) houve matéria do regulamento de CASAC, e depois presencialmente fizeram simulações sobre as regras de CASAC, deram o material para ilustrar durante as palestras, e também participaram formadores, técnicos e esses podem falar sobre CASAC durante as aulas também, então não são apenas os pontos focais que falam sobre o assédio sexual e corrupção... é o assunto sobre o qual (os formadores de PE) mais falaram” (Ponto Focal de Género)

«Um outro instrumento que aumentamos - são os cartazes sobre assédio colocados nas salas com as linhas de denúncia e no início das aulas falamos sobre as regras de convivência para criar um ambiente saudável. Cada formador faz no seu curso uma réplica um pouco daquilo que se falou na palestra. Há bons resultados. Alguém quer contradizer uma outra pessoa, então logo dizem que há regras... chamam consciência sobre como tratar um e outro». (Ponto Focal de Género)

❖ **Grupo-alvo**

Formandos e formandas nos Centros e Institutos de Formação Profissional.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

IICAEG, IFPELAC em Nampula, Nacala e na Beira, YA na Beira, Instituto Médio Salesiano de Inharrime.

❖ **Resultados**

A constituição destas comissões nos institutos e centros de formação profissional faz parte da orientação do Ministério de Ciências e Tecnologia, Ensino Superior e Técnico Profissional, no entanto, elas estavam inoperantes. O projecto foi capaz de revitalizá-las e torná-las operacionais. Com esta prática houve mais compreensão sobre a igualdade de género é a mudança quanto ao assédio sexual.

Como consequência da revitalização das CASAC, tem havido certas mudanças de atitudes e comportamentos quanto ao assédio sexual. Com a colocação dos cartazes de CASAC há também mais conhecimentos sobre os procedimentos sobre como lidar com este assunto, quando necessário, como demonstra o seguinte depoimento:

“Em princípio temos um encontro em cada trimestre com todos os profissionais no instituto onde focam esta questão (de assédio sexual) e procuramos documentos formativos, abordamos sobre as consequências, fazemos estudos colectivos... Temos palestras aos funcionários e os Pontos Focais também abordam estas questões aos formandos nas 6^{as}-feiras – mas é possível que tenha acontecido, contudo não tem um caso reportado”.
(Director)

Contudo, existe mais desafios nos CFP em que os cursos são apenas de 3 meses de duração.

“Os cursos são de curta duração de 3-6 meses e às vezes é difícil ver mudanças, mas em termos o assédio reduziu, não há tolerância mais – houve um caso, havia assédio, levantamos uma reflexão para ele para mostrar que não é aceitável. (Director)

❖ **Factores de sucesso**

A capacitação, primeiro dos/as Pontos Focais e segundo dos/as formadores e formadoras nesta matéria, com apoio didático e informativo, constitui um factor de sucesso. A abertura e participação activa dos directores e directores pedagógicos CFPs também é um factor crucial para a materialização desta boa prática.

“No início das aulas, dependendo do número dos formandos inscritos, dividem-se em dois grupos de 20 a 30 pessoas homens e mulheres e se faz um debate sobre os temas de saúde e género. Geralmente temos tido dois grupos. Neste espaço faz-se a publicação do CASAC e diploma ministerial No 36/2029 de 17 de Abril referente a assédio sexual”. (Director IFPELAC)

A simulação de um inquérito e preenchimento de autos durante a capacitação, a partir de um caso inventado, traz a realidade dos processos de trabalho a equipa da CASAC, e permite identificar formas de melhorar e adaptar os documentos e processos à realidade de cada instituição.

❖ **Proposta de Melhoria**

Garantir que haja material suficiente (cartazes, panfletos e outros) para a divulgação das mensagens, e que também haja e sejam bem conhecidos os mecanismos de denúncia dos casos de assédio, abuso ou/e corrupção, em todos os Centros e Institutos de Ensino Profissional. Também se pode estabelecer parcerias com outras OSCs para ter material de IEC (Informação Educação e Comunicação) nos CFPs que ilustram os assuntos, assim os/as formandos/as podem entender melhor, com imagens, para aumentar a perceção sobre os assuntos.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

O uso desta prática não requer custos financeiros, somente os/as Pontos Focais de Género devem ser capazes de replicar a capacitação sobre CASAC aos/às formadores/as e monitorar a realização desta prática. A revitalização da CASAC é um elemento que vai garantir a continuidade das acções do projecto em relação ao género, especificamente ao assédio e abuso sexual. No entanto, é necessário garantir o material informativo e educativo deste assunto e treinamentos contínuos.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

Sempre que for possível, levar os dispositivos legais e outros materiais/recursos que suportam os temas. Portanto, quando estiver a falar sobre assédio sexual pode-se fazer publicação da CASAC e diploma ministerial no 36/2019 de 17 de Abril referente a assédio sexual.

VI. USO DE CADEIA DE FALAR SENSÍVEL AO GÉNERO NA SALA DE AULA

❖ **Função didática/Objectivo**

A cadeia de falar é um método participativo que permite que os formandos e as formandas falem de forma livre e não forçada. O método mostrou-se adequado quando se pretende encorajar as formandas, geralmente as mais tímidas da sala, a expressar as suas ideias, seja no início da aula, para auscultar os conhecimentos que os formandos e as formandas dispõem sobre um determinado tema, ou no fim da aula, para avaliar o que eles e elas aprenderam.

❖ **Abordagem de Implementação**

O/a formador/a inicia a sessão de debate com uma pergunta aberta sobre o tema de género, como também em outras temáticas curriculares. Depois o formando ou a formanda chamam o/a outro/a, resultando numa cadeia de fala, que não é interrompida pelo formador/a, salvo se estiverem a desviar do foco da aula. Geralmente, este método obedece as seguintes fases:

- (i) Os formandos e as formandas sentam-se nas suas carteiras organizadas em paridade de género (formanda e formando);
- (ii) O/a formador/a coloca uma pergunta aberta sobre o tema da aula, e chama um formando e formanda para responder;
- (iii) O formando e a formanda respondem com uma frase (resposta) e,
- (iv) Depois, o/a formando/a que respondeu, chama/indica um outro estudante de sexo oposto para contribuir na aula e assim sucessivamente.

❖ **Grupo-alvo**

Formandos e formandas dos CFPs e Institutos.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

Todos os Centros e Institutos de Formação Profissional visitados.

❖ **Resultados**

Este método permitiu a participação de todos e todas da turma nas aulas, facto que contribuiu para um aproveitamento pedagógico mais igualitário de homens e mulheres nas turmas.

“As mulheres quando participam nas aulas também se destacam nas matérias de igual forma que os homens” (Directora de CFP)

❖ **Factores de Sucesso**

A capacitação dos formadores e das formadoras em matéria de género, especificamente em métodos participativos, constitui um factor de sucesso.

❖ **Proposta de Melhoria**

Nenhuma.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

Assim como outros exemplos de boas práticas acima mencionadas, esta prática não demanda recursos financeiros e materiais. Somente requer um treinamento e disposição do formador e formadora para sua aplicação.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática pode ser replicada, no entanto, deve-se garantir que os formadores e formadoras tenham conhecimento sobre o método de cadeia de falar, e estejam atentos a timidez ou necessidades educativas especiais dos formandos e das formandas.

VII. PARIDADE DE GÉNERO: ORGANIZAÇÃO DE SALA E EXECUÇÃO TRABALHOS PRÁTICOS

❖ **Função Didática/Objectivo**

As estratégias de organização de sala e colocação dos formandos e das formandas na sala de aula, misturando os géneros, visa aumentar a igualdade de género, visibilizar as meninas/mulheres e empoderá-las em relação aos meninos/homens visto que nos cursos industriais são mais frequentados por homens.

❖ **Abordagem de Implementação**

O/a Ponto Focal aponta o local onde as meninas devem ficar na sala de aula, e durante as aulas práticas, por exemplo, a actividade de montar o pneu de um carro - no curso de mecânica-auto, as meninas são colocadas em frente dos trabalhos para mostrar que também elas conseguem executar os trabalhos, não são apenas os homens que conseguem.

Também colocam meninas em concursos de pesquisa ou olimpíadas académicas (caso de IICAEG), motivando-as aplicar mais e as outras raparigas encontram inspiração para se esforçar e dar o seu melhor em todos os cursos, incluindo os cursos industriais.

“Há poucas meninas, então eu aponto o local onde devem ficar. Quero misturar os géneros – porque se as meninas ficam entre elas, ficam ‘femininas’ demais. Quando estão com rapazes, querem mostrar que podem. Atitude é diferente”. (Ponto Focal de género)

“Na sala há muita interação entre formadores e alunos. Na sala de aulas não devem colocar as meninas num sítio e rapazes num outro, mas nas turmas deve haver mistura” (Formador)

❖ **Grupo-alvo**

Primeiro as formandas, mas também os formandos se beneficiam desta prática visto que todos/as aumentam os seus conhecimentos e melhoram as suas atitudes e comportamentos sobre a igualdade de género.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

CFP Electrotecnia em Maputo, IFPELAC Beira e YA, Beira, IICAEG Matola.

❖ **Resultados**

Redução de estereótipos em relação a tarefas de homens e mulheres e empoderamento das mulheres quanto a capacidade laboral delas.

“Para não criar estereótipos, a estratégia é colocar as meninas em frente de certos trabalhos, privilegiar as mulheres, como iniciais, para mostrar que não são apenas os homens que conseguem fazer algo”. (Formador)

❖ **Factores de sucesso**

A institucionalização e capacitação de Pontos Focais de HIV/Saúde e Género constitui um factor para o sucesso desta boa prática. Existência de formadoras nos cursos industriais também é um elemento que demonstra a capacidade das mulheres e um modelo inspirador para as mulheres.

❖ **Proposta de Melhoria**

Em algumas aulas, sobretudo inaugurais e práticas, pode-se convidar mulheres de sucesso em certos ramos industriais para falar com os formandos/as. Isso vai engajar mais as mulheres, despertando o seu potencial interior e quebrar os estereótipos, por um lado, e preconceitos dos homens em relação a “fragilidade” das mulheres em cursos industriais, por outro lado.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

Assim como outros exemplos de boas práticas acima mencionadas, esta prática não demanda recursos financeiros e materiais. Somente requer uma capacitação e disposição do formador e formadora para sua aplicação.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática pode ser replicada, no entanto, deve-se garantir que os formadores e formadoras tenham conhecimento e estratégias de envolvimento das mulheres em actividades práticas e teóricas.

VIII. REVITALIZAÇÃO DE DEPARTAMENTOS/GABINETE DE ORIENTAÇÃO PROFISSIONAL

São gabinetes criados (onde não existiam) e revitalizados, onde existiam, nos CFPs para orientar os/as potenciais formandos e formandas sobre a escolha de cursos e futuras profissões, sobretudo para raparigas que mostram inclinação/habilidades para cursos industriais.

❖ **Função Didática/Objectivo**

Aumentar os conhecimentos sobre e expandir as oportunidades em relação a todos os cursos de ensino profissional, sobretudo os industriais para as futuras formandas e

seus/suas encarregados/as de educação, incluindo informações sobre os cursos socioculturalmente vistos como masculinos.

❖ **Abordagem de Implementação**

De acordo com os/as pontos focais de género e técnicos responsáveis dos gabinetes de orientação profissionais, o departamento de orientação vocacional procura aconselhar o/a formando/a, incluindo quando necessário os seus pais/encarregados de educação que não existe um curso específico para as meninas ou os meninos. Os/as Pontos Focais motivam as meninas para cursos industriais e falam sobre as possibilidades de empregabilidades .

“Às vezes quando as raparigas terminam a escola secundária, e querem um curso técnico, os pais/encarregados de educação, querem um curso habitual para as meninas. Nestes casos, o departamento de orientação vocacional procura aconselhar a formanda e os pais que não existe um curso de menina ou menino. Ambos sexos podem fazer qualquer curso. Alguns pais acabam deixando as meninas fazerem o curso que pretendem sem olhar para os estereótipos de género” (Ponto Focal de Género).

Realizam-se também visitas nas escolas secundárias para divulgar informações sobre as qualificações para cada curso e as meninas são informadas sobre as possibilidades em relação aos cursos. Algumas formandas são escolhidas da instituição para falar com as meninas nas escolas secundárias.

“No processo de ingresso, na altura quando a pessoa procura saber sobre os cursos, nesse processo avançamos com orientação; aproveitamos orientar nessa altura, e também têm tido orientações colectivas, por ex. nas escolas secundárias – apos daquela orientação recebem muitos beneficiários, que querem fazer a inscrição.” (Director)

«Sobre os cursos considerados masculinos ou femininos – na 1ª semana em Setembro divulgamos informações sobre as qualificações para cada curso/módulo a nível das escolas secundárias e tentamos fazer entender as meninas nas escolas sobre as possibilidades em relação aos cursos. Algumas meninas são escolhidas da instituição para falar com as meninas nas escolas. Mozal dá bolsas para meninas para equilibrar os géneros no local de trabalho na empresa». (Director de uma das instituições entrevistadas).

❖ **Grupo-alvo**

As raparigas/mulheres e encarregados de educação.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

No IFPELAC Beira/ Electrotecnia em Maputo, no CFP em Inhambane, YA, ISDB Maputo.

❖ Resultados

O resultado tem sido bom, verifica-se aumento de números de raparigas nos cursos industriais. Gradualmente os cursos são olhados e percebidos como neutros, no sentido de não existir um curso destinado para as mulheres e homens. Contudo, ainda é um grande desafio mostrar as mulheres que têm uma inclinação para os cursos industriais e os homens, por exemplo, que tem inclinação para culinária.

O desafio estende-se para os encarregados de educação, responsáveis pelos pagamentos das propinas.

“Comparativamente aos períodos anteriores agora há mais mulheres nos cursos tradicionalmente masculinos – culinária, corte costura era tabu para homens, mas agora mudou um pouco, há uma evolução para equilibrar as questões de género» Por exemplo, numa turma de Curso de Serralharia, composta por 13 formandos, 2 são raparigas, mas nos anos passados não havia nenhuma mulher neste curso” (Directora CFP).

❖ Factores de sucesso

Investimento do centro/instituto para estabelecimento de um departamento/gabinete específico para a orientação profissional, e interesse e dedicação ao empoderamento da rapariga/mulher. Formação dos Pontos Focais de Género, que geralmente, trabalham neste Gabinete.

❖ Proposta de Melhoria

Em alguns sítios ainda existem cartazes que promovem aos cursos industriais com a figura masculina. Estes cartazes estão afixados no gabinete de apoio de orientação vocacional, o que coloca em causa toda as orientações que lá são oferecidas em prol de (des) naturalização / des(normalização) dos cursos como sendo de homens ou mulheres. Portanto, a recomendação é de substituir este tipo de cartazes e panfletos com outros mais actualizados em que as raparigas/mulheres fossem visíveis e acreditáveis como formandas nos cursos industriais.

❖ Análise da Sustentabilidade

Uma vez criado o gabinete, não requer mais recursos financeiros ou materiais, apenas a capacitação e disposição dos/as Pontos Focais ou outras pessoas capacitadas para a orientação específica. Contudo, as eventuais visitas para as escolas secundárias podem requerer alguns fundos, embora, menores.

❖ Sugestão para as Réplicas

Seria bom se todos os Centros e Institutos, que ainda não têm um gabinete/pessoal de orientação profissional, analisassem os resultados alcançados com métodos actuais, e com a base nisso ponderassem no estabelecimento dum departamento ou gabinete.

IX. MOBILIZAÇÃO DAS RAPARIGAS/MULHERES NO ENSINO TÉCNICO PROFISSIONAL E SUA INTEGRAÇÃO NOS ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

❖ Função Didática/Objectivo

Aumentar a proporção das raparigas/mulheres nos cursos industriais, histórico e socialmente percebidos como masculinos, e empoderar as mesmas em relação a escolha livre da sua carreira profissional.

❖ Abordagem de Implementação

Existem alguns métodos para mobilizar raparigas/mulheres usados nos nas instituições de ensino técnico-profissional, dentre eles, destaca-se o decreto ministerial que recomenda o desconto de 30% das propinas dos cursos industriais para as raparigas, entrega de algum equipamento e criação de condições apropriadas, por exemplo disponibilidade de casas de banho separadas.

“As meninas têm um desconto de 30% das propinas nos cursos industriais, para as motivar no ingresso destes cursos. Por exemplo nós temos um teste de admissão para mecânica e eletricidade e dá-se peso maior na classificação para as raparigas” (Director).

“Tenta-se colocar mais meninas nas turmas industriais, por ex. se numa turma tem espaço para 20 formandos, e se aparecem 30 candidatos, sempre colocam as meninas primeiro na turma.” (Director).

Para além da estratégia de desconto de 30% das propinas, também se realiza um trabalho de sensibilização de empresários locais para receberem as raparigas/mulheres como estagiárias na área técnica e profissional.

❖ Grupo-alvo

As raparigas/mulheres, futuras formandas, nos Centros e Institutos de Ensino Profissional.

❖ Resultados

Aumento gradual e contínuo das raparigas/mulheres nos cursos industriais, tradicionalmente vistos como os de homens. Vários/as entrevistados/as mostraram

estatísticas que são testemunhas destes resultados. Por exemplo um director do CFP mostrou uma estatística de formandos do 1º Trimestre do ano passado (2023) sobre a proporção de mulheres e homens nos diferentes cursos. Segundo ele:

“Há muitas mulheres por exemplo na canalização, mas muito poucos rapazes nos cursos que são tradicionalmente vistos como os de mulher. Há turmas em que quase metade são mulheres”.

Houve também outros depoimentos similares:

“As mulheres foram motivadas com equipamentos – foi um grande avanço – queremos aumentar mais capacitações nas instituições para aumentar a motivação – o resultado para mim foi positivo”. (Ponto focal de género)

“Estamos a lidar com os/as formandos/as – não há diferença, lidamos com mulheres e homens, antes tivemos distinção, mas agora entendemos melhor que são iguais em termos de oportunidades. Alguma coisa mudou em relação a atitudes, estamos a pensar deles/as da mesma forma. As nossas atitudes mudaram, antes selecionamos diferentes actividades entre mulheres e homens, por exemplo actividades mais leves para as mulheres, etc., mas agora estamos a ver as coisas numa outra forma. A partir dos novos conhecimentos tentamos mudar as atitudes também na sociedade, não é assunto apenas para o centro.” (Formador)

Contudo, nem sempre é possível garantir um estágio para as formandas apesar de esforço feito. Depende muito da localização do centro/instituto, existência de empresas com capacidade e interesse em receber mulheres como estagiárias, e também depende do ramo de formação profissional.

“Existem empresas (por ex. Mozal) que dão bolsas para meninas para equilibrar os géneros no local de trabalho na empresa. Em outros sítios priorizam meninas como a primeira opção”. (Director)

“Garantir estágio para as mulheres em cursos industriais, por exemplo na mecânica, não tem sido fácil por conta de falta de sensibilização/consciencialização dos patronatos/empresários, por outro lado das infraestruturas das empresas porque não existe casa de banho para as mulheres”. (Director)

“Quando aos estágios, nos anos anteriores, todos conseguiram um estágio, mas já não é tão fácil. Em 2018-2019 o mercado ‘fechou’. E se estamos a olhar num período de 6 meses, talvez 15 dos 25 conseguem um estágio”. (Director)

“Existem instituições que não admitem raparigas, mas nós sensibilizamos-mos – por exemplo numa empresa multinacional, o departamento de recursos humanos prioriza também as raparigas – foi muito louvada – uma e outra empresa ainda existe (sem estágios) mas estão a ser sensibilizadas”. (Director)

Quando se consegue um estágio aos formandos ou às formandas, os procedimentos e resultados de desempenho são muito bons.

*“Há análise sobre o desempenho ao longo do estágio – há análise de cada um/a – isto é obrigatório, analisamos como foi a execução no local de trabalho, os supervisores das empresas também dão relatórios, também GIZ faz monitoria- tem uma base de dados”.
(Director do CFP)*

❖ **Factores de sucesso**

Investimento do centro/instituto para empoderamento da rapariga/mulher e seu aumento nos cursos do ensino técnico-profissional.

-Pergunta do/a pesquisador/a: Quais são as estratégias para isso, actualmente e quais são as perspectivas?

-Resposta: «Existem orientações vocacionais – fazemos palestras nas 6as-feiras, uma palestra de 1-2 horas de saúde sexual e género, e sobre os cursos que oferecemos. Logo depois algumas formandas trocam o seu curso e entendem que podem ter outras oportunidades. Nós sublinhamos que os cursos não são apenas aos homens ou às mulheres, mas que podem fazer qualquer curso que querem». (Director do CFP)

❖ **Proposta de Melhoria**

Quanto às propinas e ao ingresso das raparigas/mulheres nos cursos industriais, deve-se incentivar aos CFP/Institutos a estabelecer uma parceria com uma organização não-governamental para oferta de bolsas ou outro apoio para as raparigas, como tem sido feito com as empresas MOZAL e Electricidade de Moçambique.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

Nos CFP, sobretudo estatais, o decreto de desconto 30% em cursos industriais para as raparigas já existem em todo o país, como afirmou a SEETP. A recomendação e, ao mesmo tempo um desafio, seria sensibilizar os CFP privados em abraçar esta estratégia de promoção de raparigas nos cursos industriais através de descontos de 30% ou mesmo 20% nas propinas.

2.3. ENSINO DE TEMAS TRANSVERSAIS DE HIV/SAÚDE

X. INTEGRAÇÃO DE CONTEÚDOS DE SAÚDE NAS DISCIPLINAS HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO (HST) – CURSOS INDUSTRIAIS

❖ **Função Didática/Objectivo**

Garantir a institucionalização dos temas de HIV/Saúde nos cursos industriais, deste modo melhorando os conhecimentos dos formandos e das formandas em torno destes conteúdos. Contudo, em alguns casos como CFP da Beira, são integrados aspectos de

Género durante a semana de integração dos/das formandos/as onde são lecionadas as aulas introdutórias de HST a fim de garantir que entre formandos e formandas se desenvolva a prática de um tratamento igual principalmente nos cursos tradicionalmente considerados masculinos ou femininos.

❖ **Abordagem de Implementação**

Os temas de HIV/Saúde foram integrados pelos/as formadores/as nas disciplinas de HST, que são obrigatórias em todos cursos industriais. Nestes módulos são integrados temas de Saúde pessoal/menstrual, cuidados de HIV e outros.

“Falamos sobre a saúde e género no início das aulas de HST, uns 5-10 min. Todos os módulos de HST têm algo sobre HIV, em algum aspecto, por exemplo em termos de primeiros socorros, como devem prestar os cuidados evitando a contaminação de HIV/Saúde, como prestar primeiros socorros a pessoas de sexo oposto, etc”. (Ponto Focal de HIV/Saúde)

O ISDB, a partir do ano 2020, integrou os temas de Género e Saúde no curriculum de todos os cursos industriais e não industriais. Existem uma disciplina específica (Género e Saúde) com crédito de 4, como carga horária de 32 horas.

❖ **Grupo-alvo**

Formandos e formandas dos CFPs e Institutos.

❖ **Onde é feita/Localização Geográfica**

ISDB (Maputo), IICAEG (Matola) e YA (Beira).

❖ **Resultados**

Os formandos e as formandas são munidos de conhecimento de cuidados de saúde (como uso de botas, capacetes, atendimento de primeiros socorros tendo em consideração as medidas de prevenção ao HIV, cuidado em tocar partes íntimas do corpo de pessoas de sexos opostos, etc.) a ter no exercício das suas actividades, mas também saber a fazer gestão de higiene menstrual (caso das mulheres) e cuidados com saúde pessoal (todos).

Nestes módulos fala-se também de desenvolvimento do corpo, também sobre HIV, autoteste. Com as aulas, segundo um dos formadores entrevistados:

“Nasceu a consciência de que HIV, por mais que não seja uma pessoa seropositiva, é algo que afeta a todos – então é uma questão de saúde pública que todos temos de trabalhar a erradicar/reduzir os índices de infeção.”

Nestas aulas há chamada de atenção – sobre a equidade, onde se reconhece que existe diferença na biologia de homens e mulheres, mas isso não deve, de forma alguma, ser motivo de impedimentos para a rapariga frequentar cursos industriais e os rapazes frequentarem cursos comerciais, culinárias ou de corte-costura.

❖ **Factores de sucesso**

A capacitação dos/das Pontos Focais, dos formadores e das formadoras em matéria de HIV/Saúde, constitui um factor de sucesso. A sensibilidade dos/das directores pedagógicos também é um elemento essencial para o sucesso desta boa prática.

❖ **Proposta de Melhoria**

Garantir que os ensinamentos destes conteúdos sejam obrigatórios.

❖ **Análise da Sustentabilidade**

Assim como outros exemplos de boas práticas arrolados, esta prática não demanda recursos financeiros e materiais. Somente requer uma capacitação e disposição do formador e da formadora para sua aplicação.

A integração dos conteúdos de HIV/Saúde na disciplina curricular garante continuidade da prática, porque, se porventura contratar-se novo/a formador/a, ele/ela deverá seguir o plano curricular.

❖ **Sugestão para as Réplicas**

A prática pode ser replicada, no entanto, deve-se garantir que os formadores e as formadoras tenham conhecimento sobre materiais de HIV/Saúde.

Esta prática, embora alguns CFP não o fazem, deve-se expandir para as disciplinas de habilidades para a vida nos cursos comerciais e outros.

3. PROPOSTA PARA A MONITORIA E O CONTROLO DAS BOAS PRÁTICAS

O processo de monitoria permitirá acompanhar a implementação das boas práticas de ensino de temas transversais de género e HIV/saúde nas salas de aula. Este processo deve envolver também a recolha de opiniões e lições dos formandos e formandas sobre as boas práticas. Para tal, deve-se elaborar uma ficha de recolha de dados, como por exemplo:

FICHA DE CONTROLO DE TRANSVERSALIZAÇÃO DE TEMAS DE GÉNERO E HIV/SAÚDE

Data e Local	Nome da disciplina e Nome do Formador (opcional)	Qua foi a área temática?	Que boa prática utilizou?	Resultado?	O que pode ser melhorado?
Ex. 29/08/2024 IFPELAC Beira, SF	Ex. Higiene e Segurança no trabalho Formadora Mária António	Ex. Género	Ex. Integração de tema de Higiene Menstrual	Ex. Os rapazes mostram-se mais interessados no tema	Ex. Usar imagens

Coordenação e armazenamento de base de dados

1. O/a formador/a deverá preencher a ficha todas as vezes que abordar sobre um determinado tema de género e HIV/Saúde na sala de aula;
2. O/a formador/a deverá entregar a ficha preenchida mensalmente a/ao Ponto Focal de Género e HIV/Saúde;
3. A/os Pontos Focais devem criar uma base de dados/ manual ou digital (Excel) e armazenar as fichas. Com ajuda de um colega do departamento de planificação/estatística devem trimestralmente analisar os resultados e partilhar nos encontros de planificação.
4. Elaborar um relatório anualmente, que pode ser partilhado com a SPAS/SEETP/SEJE.

Criar sinergia com os parceiros de OSC locais e envolver as partes interessadas nas sessões de formações, que não seja feita somente pela GIZ.

Por ex., houve uma formação no distrito de Caia, Província de Sofala em que o governo distrital estabeleceu parcerias com organizações locais da sociedade civil que trabalham na área de Saúde, HIV e Género. As abordagens de facilitação dos conteúdos foram alinhadas e foram envolvidos profissionais de saúde para falar de questões mais técnicas.

ANEXO

ANEXO 1. AMOSTRA DO ESTUDO

Província	Instituição	Nº de entrevistadas (os)	Mulheres		Homens	
Maputo	GIZ	2	2		0	
	SEETP	2	2		0	
	de Formação Electrotecnia e Instituto Superior Dom Bosco	4	4		0	
Matola	Instituto Industrial e Computação Armando Emílio Guebuza	7	4		3	
Inhambane	Centro de Formação Profissional de Inhambane	4	2		2	
	SPAS	3	1		2	
	CPCS	1	0		1	
Sofala	GIZ	4	2		2	
	CPCS	4	1		3	
	SPAS	3	1		2	
	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo e Centro de Formação Young Africa na Beira	11	8		3	
Tete (virtual)	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo	2	1		1	
Nampula (virtual)	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo	5	2		3	
Total		52	30	57.7%	22	42.3%