

Ensino Profissional

RELATÓRIO FINAL DA AVALIAÇÃO

Avaliação dos resultados e impactos das medidas de Género e de HIV/Saúde no local de trabalho implementadas pelas instituições do Ensino Profissional apoiadas pela GIZ PE (2019-2022)



Implemented by



Maputo, 22 Julho de 2024

Relatório da Avaliação dos resultados e impactos das medidas de Género e de HIV/Saúde no local de trabalho implementadas pelas instituições do Ensino Profissional apoiadas pela GIZ PE (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 género/HIV
Célia Muhandule – Especialista Júnior de Género
Sérgio Vilanculos – Assessor de Género
Pierre Dufloo – Assessor de Saúde e Género

ELABORADO PELA:



Email: geral@eloi.co.mz
Site: <http://www.eloi.co.mz>

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
COVID 19	Corona Vírus Disease (Doença do Coronavírus)
CPCS	Conselho Provincial de Combate ao SIDA
DAC	Comité de Ajuda de Desenvolvimento
DGF	Discussões em Grupos Focais
DPE	Direcção Provincial de Educação
DSSR	Direitos de Saúde Sexual e Reprodutiva
DTS	Doenças de Transmissão Sexual
EB	Ensino Básico
EP	Ensino Profissional
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
HST	Higiene e Segurança no Trabalho
IFP	Instituto de Formação de Professores
IFPELAC	Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo
ISDB	Instituto Superior Dom Bosco
ITS	Infeções de Transmissão Sexual
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
PE	Pro Educação
PEPE	Promoção de Educação Profissional e Emprego
PF	Ponto Focal
SEETP	Secretaria de Estado de Ensino Técnico e Profissional
SEJE	Secretaria de Estado da Juventude e Emprego
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SPAS	Serviço Provincial de Assuntos Sociais
TARV	Tratamento antirretroviral
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
US	Unidade sanitária
VBG	Violência Baseada no Género
YA	Young Africa

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS	I
1. INTRODUÇÃO	1
1.1. OBJECTIVO DO PROGRAMA DE COOPERAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO.....	2
1.1.1. OBJECTIVO DO MÓDULO (RELACIONADO COM O COMPONENTE 3)	2
1.2. OBJECTIVOS DA CONSULTORIA - FOCO DO RELATÓRIO	3
1.3. PRODUTOS ESPERADOS.....	3
2. METODOLOGIA	3
2.1. ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	4
2.2. FASES E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS.....	4
3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	7
3.1. RESUMO DE ACTIVIDADES REALIZADAS NO COMPONENTE DE GÉNERO E HIV/SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES DO ENSINO PROFISSIONAL NO ÂMBITO DO GIZ- PE (2019-2022).....	7
3.2.1. MEDIDAS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO IMPLEMENTADAS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PROFISSIONAL	9
3.3.1. MEDIDAS GERAIS: HIV/SAÚDE E GÉNERO	12
3.3.2. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE HIV/SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO	17
3.3.3. MEDIDAS ESPECÍFICAS DE GÉNERO	1
3.3.4. RESUMO DOS RESULTADOS PRINCIPAIS.....	30
3.3.5. MELHORIA/AUMENTO DE CONHECIMENTO E HABILIDADES DOS PONTOS FOCAIS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO.....	32
3.3.7. MONITORIA E SUPERVISÃO DAS ACTIVIDADES DE HIV/SAÚDE E GÉNERO	38
3.4. IMPACTO.....	40
3.4.1. IMPACTO POLÍTICO-INSTITUCIONAL	40
3.4.2. IMPACTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO	43
3.4.3. MUDANÇAS DE COMPORTAMENTOS, ATITUDES E PRÁTICAS	46
4. SUSTENTABILIDADE.....	51
4.1. SUSTENTABILIDADE TÉCNICA E INSTITUCIONAL.....	51
4.2. SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....	53
5. RECOMENDAÇÕES	55
5.1. MEDIDAS QUE PODEM SER CONSOLIDADAS E REPLICADAS	55
5.2. PARTES INTERESSADAS / PARCEIROS.....	57
5.3. PE GIZ (GÉNERO E SAÚDE)	60
APÊNDICE 1. LISTA DE INSTITUIÇÕES APOIADAS DO EB	63
APÊNDICE 2. LISTA BIBLIOGRÁFICA/DOCUMENTOS CONSULTADOS	64
APÊNDICE 3. GUIÕES DE ENTREVISTAS INDIVIDUAIS E EM GRUPOS FOCAIS	64

AGRADECIMENTOS

Em nome da equipa de consultores/as, a ELOI COMPANY, Lda. gostaria de expressar os seus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que participaram de forma directa e indirecta nesta avaliação dos resultados e impacto das medidas de Género e de HIV/Saúde no local de trabalho, implementadas pelas instituições do Ensino Profissional apoiadas pela GIZ PE (2019 – 2022).

Os agradecimentos vão, especialmente, para a toda equipa do output 3 da GIZ Pro Educação, parceiros do sector da educação de Moçambique, sobretudo, do ensino técnico e profissional. As vossas partilhas de experiências, informações e comentários contribuíram significativamente para o sucesso e tornou o processo desta avaliação eficiente e memorável. Esperamos seu apoio contínuo no futuro e que vocês tenham achado a experiência tão gratificante quanto nós.

1. INTRODUÇÃO

A Pro Educação (PE) é um projecto bilateral, de cooperação para o desenvolvimento, financiado pelo Ministério Federal Alemão da Cooperação Económica e Desenvolvimento (BMZ) e implementado pela *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ). O projecto visa apoiar as instituições de educação no Ensino Básico (EB) nas províncias de Inhambane e Sofala e Educação Profissional (EP) nas províncias de Maputo, Inhambane, Sofala, Tete e Nampula, para implementação de abordagens consolidadas de género e HIV/saúde no local de trabalho. O projecto contribui para os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) globais 3, 4, 5 e 8 da Agenda 2030.

Os grupos-alvo do projecto são funcionários/as públicos/as do sector de educação (Ministério de Educação e Desenvolvimento Humano, Direcções Provinciais da Educação, Serviços Provinciais de Assuntos Sociais, Serviços Distritais da Educação Juventude e Tecnologia, Escolas Básicas e Institutos de Formação de Professores (IFP) e de provedores de Ensino Profissional (Secretaria do Estado do Ensino Técnico e Profissional (SEETP), Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELACs), Centros de Formação Profissional públicos e privados).

O projecto tem cinco componentes, que são:

EDUCAÇÃO BÁSICA

- **Componente 1:** Fortalecimento da Gestão Educacional Descentralizada;
- **Componente 2:** Treinamento aprimorado de Professores com foco em Metodologias Participativas de Ensino, incluindo Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e Ensino Sensível ao Género.

TRANSVERSAL: GÊNERO E SAÚDE

- **Componente 3:** Ancoradas questões transversais nas abordagens das instituições de ensino, para promover a equidade de género e reduzir os riscos ao HIV/Saúde.

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

- **Componente 4:** Os provedores de educação profissional aprimoram o planeamento estratégico, a gestão eficiente e as abordagens do mercado de trabalho;
- **Componente 5:** As abordagens da Formação em Alternância são consolidadas.

A presente consultoria visa responder ao componente 3 referente às questões transversais de Género e Saúde. E o presente relatório documenta a análise/avaliação dos resultados e impactos das medidas de género e de HIV/Saúde no local de trabalho implementadas pelas **instituições do Ensino Profissional** apoiadas pela GIZ Pro Educação na sua fase anterior (2019 – 2022).

O projecto Pro Educação implementa actividades na área de Educação Básica e Profissional há mais de 20 anos. Ao longo dos últimos 20 anos, o projecto fortaleceu as capacidades das instituições apoiadas, para melhor acesso e qualidade da educação, incluindo processos para melhoria da promoção da Equidade de Género e Saúde.

No processo de fortalecimento de capacidades das instituições para implementação de medidas de género e saúde, no ensino básico e na educação profissional, o projecto centrou-se em duas áreas temáticas: i) **Conhecimento e habilidades** que visa melhorar, especialmente, os conhecimentos de pontos focais em matéria de género e saúde, incluindo HIV, bem como as habilidades no uso de métodos participativos; ii) **Coordenação de actividades ao nível institucional** que visa melhorar a articulação entre vários actores tanto dentro como fora das instituições de ensino.

Entende-se, neste sentido, que o papel dos/das Pontos Focais e as suas capacidades e habilidades são questões fundamentais na coordenação e implementação das actividades de sensibilização sobre género e saúde, bem como na documentação dos resultados em relação aos conhecimentos dos seus grupos-alvo. Na Educação Profissional (EP) os/as Pontos Focais participam também no processo de orientação profissional e vocacional. Nas Instituições da Educação Profissional foram capacitados/as também formadores/as para incluir o tema de género e HIV/Saúde, como temas transversais, no processo de ensino e aprendizagem.

1.1. OBJECTIVO DO PROGRAMA DE COOPERAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO

Crianças e jovens, especialmente raparigas, usam cada vez mais com sucesso as ofertas educativas, que são quantitativas e, em particular, qualitativamente melhoradas e adaptadas às suas circunstâncias de vida.

1.1.1. OBJECTIVO DO MÓDULO (RELACIONADO COM O COMPONENTE 3)

As instituições educativas nas províncias de Inhambane e Sofala, bem como provedores de Ensino Profissional seleccionados, implementaram abordagens consolidadas para um Ensino Básico e uma educação profissional de boa qualidade.

Output 3

Os pontos focais para os temas transversais de género e HIV/saúde nas administrações de educação e nos IFPs nas províncias de Inhambane e Sofala, bem como em provedores de EP seleccionados, têm abordagens consolidadas para ancorar os temas transversais nas suas instituições.

1.2. OBJECTIVOS DA CONSULTORIA - FOCO DO RELATÓRIO

Objectivo específico: Avaliar o impacto e resultados das medidas de género e de HIV/saúde no local de trabalho implementadas pelas instituições do Ensino Básico apoiadas pela GIZ Pro Educação na sua fase anterior (2019 - 2022) e propor recomendações, para serem implementadas no subsistema do Ensino Básico de Educação em Moçambique.

De acordo com os Termos de Referência da consultoria, a questão fundamental é avaliar, também, em que medida houve consolidação dos conhecimentos com vista assegurar a sustentabilidade das abordagens no sector da educação, com o foco na identificação e potencialmente renovação de boas abordagens, capitalização dos resultados conseguidos, incluindo as ferramentas, produtos e processos.

1.3. PRODUTOS ESPERADOS

Espera-se a entrega dum relatório de avaliação do impacto e resultados de medidas de Género e HIV/Saúde no Ensino Profissional. Por um lado, o relatório vai apoiar na melhoria dos processos decorrentes do programa até 2025 e, por outro lado, vai contribuir para melhorar as abordagens de implementação do sector em geral. A avaliação vai alimentar, também, os processos e/ou reflexões da elaboração do plano operacional e da Estratégia de Género da SEETP, que está em processo de desenvolvimento no âmbito de apoio e assistência técnica da GIZ Pro Educação através do Projecto de Promoção de Educação Profissional e Emprego (PEPE).

2. METODOLOGIA

Nesta secção, apresenta-se a metodologia que orientou o estudo da avaliação dos resultados e impacto de medidas de Género e HIV/Saúde no sector de Ensino Básico. De uma forma específica, apresenta-se o local e a amostra do estudo da avaliação, a abordagem metodológica utilizada, as fases e as técnicas de recolha de dados primários e secundários, por fim, os princípios éticos que, rigorosamente, foram observados no estudo.

2.1. ABORDAGEM METODOLÓGICA

A avaliação foi orientada por uma abordagem de pesquisa qualitativa, onde incluiu uma revisão documental/bibliográfica e o trabalho de campo. Os dados recolhidos estão desagregados por sexo dos/das respondentes. Durante a realização do estudo foram selecionadas e abordadas, para além das questões gerais da consultoria, algumas questões específicas por cada grupo ou indivíduo entrevistado, tomando em conta o seu papel, a sua posição/função no projecto e o tipo de informação que se pretende captar com eles/as (ver os guiões de questionários em apêndice 3). As questões foram trianguladas com outros indivíduos ou grupos para melhor análise da confiabilidade das respostas.

2.2. FASES E TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS

O estudo da avaliação final foi dividido em três principais fases diferentes, contudo, complementares, que são:

- **Estudo Documental/Bibliográfico**

Nesta fase consultou-se a documentação do projecto, disponibilizada pela GIZ e relatórios da SEETP e de alguns IFPELACs visitados (ver a lista dos documentos no anexo 1).

- **Trabalho do campo/ recolha de informações de fontes primárias**

Nos dias 7 a 10 do mês de Maio de 2024 decorreu o trabalho de campo nas cidades de Maputo e Matola, junto dos técnicos da GIZ e SEETP, e com instituições do ensino profissional, Centro de Formação Electrotecnia, Instituto Industrial e Comercial Armando Emílio Guebuza (IICAEG) e Instituto Superior Dom Bosco (ISDB). Fez-se também entrevistas virtuais com representantes de 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 Africa) com as partes interessadas do programa PE. No processo de trabalho de campo usou-se entrevistas semiestruturadas (individuais) e Discussões em Grupos Focais (DGF).

Entrevistas individuais semiestruturadas foram administradas junto da GIZ (gestor/a, assessores/as de género/ saúde de output 3, e assessores de output 4 e 5, na cidade da Beira), SEETP (pontos focais de saúde e género), Centros de Formação Profissional (directores/as e directores/as pedagógicos/as, pontos focais de género e HIV/saúde, técnicos de orientação vocacional e profissional) e outros parceiros, como Conselho Provincial de Combate ao SIDA (CPCS) e Serviço Provincial de Assuntos Sociais (SPAS).

As discussões em grupos focais foram conduzidas com alguns pontos focais (que confirmavam a sua disponibilidade) e formadores/as.

AMOSTRA DO ESTUDO

No total foram realizadas 32 entrevistas, sendo 18 entrevistas individuais e 14 DGF. Foram visitadas seis instituições de EP. Dois Institutos de Formação Profissional e Estudos Laborais Alberto Cassimo (IFPELAC) foram entrevistadas virtualmente, em Nampula e Tete, respectivamente. Em termos de número de entrevistadas/os, o estudo abrangeu 52 pessoas, das quais 30, correspondente a 58%, são mulheres e 22, correspondente a 42%, são homens (ver a tabela 1)

Tabela 1. Amostra do estudo

Província	Instituição	Nº de entrevistadas (os)	Mulheres	Homens		
Maputo	GIZ	2	2	0		
	SEETP	2	2	0		
	Centro de Formação Electrotecnia e Instituto Superior Dom Bosco	4	4	0		
Matola	Instituto Industrial e Comercial 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%

SISTEMATIZAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Nesta fase, através da triangulação de dados de diferentes fontes (documental/literatura, observação e dados do campo), sistematizou-se e analisou-se os dados de campo e informações documentais. Os dados preliminares de campo foram partilhados com a

equipa da GIZ em um encontro (virtual) de validação de dados de campo. Todos os comentários e opiniões foram analisados e, posteriormente, integrados no relatório final.

Em termos de estrutura de apresentação dos resultados, primeiro, descreve-se de forma sumária as actividades realizadas no âmbito do output 3 do projecto, concretamente as medidas de género e HIV/Saúde implementadas. Em seguida, faz-se a análise e interpretação dos dados, inspirado na abordagem da matriz de avaliação de projectos recomendado pelo Comité de Ajuda ao Desenvolvimento (DAC)¹, da *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD)².

A avaliação usou alguns dos critérios recomendados pela CAD, nomeadamente a eficácia, impacto, e sustentabilidade, e além destes, incluiu as lições aprendidas e boas práticas³. A escolha destes critérios deveu-se, por um lado, ao cumprimento dos Termos de Referência da avaliação, e, por outro lado, mostraram-se como sendo os mais adequados para responder aos objectivos do estudo. No critério da Eficácia avaliou-se se os resultados esperados pretendidos foram ou não alcançados; Impacto – avaliou-se os efeitos das intervenções a nível mais alto, se houve mudanças sustentáveis ou transformação como resultado das intervenções; Sustentabilidade – estando interligada com a eficácia e impacto das intervenções, são estes os critérios predominantes para a sustentabilidade.

PRINCÍPIOS ÉTICOS

O estudo garantiu a participação adequada, segura e não discriminatória, independentemente do género, sexo, condição física, cor partidária, etnia ou religião do/a participante. Antes da realização das entrevistas, usou-se o procedimento do “consentimento informado”, onde o/a entrevistador/a explicou os objectivos da avaliação ao/à entrevistado/a, após isso solicitava-se um livre consentimento para participar da entrevista. Portanto, foram entrevistadas somente as pessoas que aceitaram, de forma voluntária, participar da entrevista. Todavia, não se registou nenhum caso em que o entrevistado/a rejeitou ou condicionou a sua participação.

As opiniões, sugestões e contribuições de todos/as participantes são tratadas com sigilo. Sendo assim, no relatório garante-se o anonimato dos/as participantes, isto é de forma alguma se faz uma ligação directa entre o nome dos/as participantes e os depoimentos. Ademais, o estudo optou por não integrar nos apêndices a lista dos entrevistados/as.

¹ OECD (2021), *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/543e84ed-en>; Final Draft Launch Edition: Applying a human rights and gender equality lens to the OECD evaluation criteria

² Critérios de OECD: coerência, relevância, eficácia, eficiência, impacto, sustentabilidade

³ O relatório de Boas Práticas será abordado e apresentado separadamente.

3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

3.1. RESUMO DE ACTIVIDADES REALIZADAS NO COMPONENTE DE GÉNERO E HIV/SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO NAS INSTITUIÇÕES DO ENSINO PROFISSIONAL NO ÂMBITO DO GIZ- PE (2019-2022)

Na componente de género e HIV/Saúde, para o sector de Ensino Profissional, o projecto apoiou 15 instituições em cinco (5) províncias, nomeadamente: Maputo (Cidades de Maputo e Matola), Inhambane, Sofala, Tete e Nampula. (ver a lista das instituições apoiadas no apêndice 1).

Tabela 3. Distribuição numérica das instituições do EP apoiadas por Província.

ANO	ENSINO PROFISSIONAL					Total
	Maputo	Inhambane	Sofala	Tete	Nampula	
2019-2022	7	2	2	2	2	15
No de pontos focais formados	13	4	4	4	6	31

Nota: Nas 15 instituições de ensino profissional, para Maputo, não estão incluídos a SEETP e nem a SEJE.

No período correspondente a 2019–2022, foram capacitados, como mostra a tabela acima, 31 pontos focais, sendo as mulheres em termos numéricos, o seguimento que mais se beneficiou das capacitações em matéria de HIV/Saúde e Género. As mulheres, dentro das instituições, são as pessoas frequentemente indicadas, para ocuparem as posições de ponto focal de género e cuidados de saúde. Portanto, pode-se constatar que, não obstante aos esforços que tem sido realizado, prevalece a feminização dos assuntos de género.

Em relação aos formadores e formadoras, nas instituições de EP, foram **capacitados 399, sendo 272 (68%) homens e 127 (32%) mulheres** (ver a tabela 4).

Tabela 4. Número de formadores/as capacitados nas áreas de saúde e de género do ensino profissional distribuído por sexo

N. Total de formadores/as por capacitar (mapa atualizado em 2022)	Ensino Profissional	
	M	F
N. Total de formadores/as capacitados/as em pelo menos uma área temática	272	127
N. Total de formadores capacitados em Saúde	218	113
N. Total de formadores/as capacitados/as em Género	226	113
N. Total de formadores/as capacitados/as em Saúde e Género	172	99

Na sua maioria foram capacitados mais homens em relação às mulheres. Portanto aqui o cenário muda quando comparado com as formações dos pontos focais. Isso deve-se as assimetrias de género existentes no corpo docente dos centros de formação profissional que, na sua maioria, são constituídos por homens, sobretudo nos cursos industriais. Por exemplo, em uma das instalações visitadas, no curso de soldadura existe somente duas mulheres num inverso de corpo docente de mais de 10 colaboradores. Também há instituições, nos cursos como mecânica auto, que não tem nem sequer uma formadora.

Socio-historicamente os cursos industriais foram “pensados” como sendo para os homens (masculinização das profissões industriais), facto que constitui um desafio, nos dias de hoje, alterar a situação nos estabelecimentos de EP. Estes dados reforçam a necessidade de continuar a “*desmasculinizar*” as profissões industriais com vista a aumentar o número de mulheres quer como formadoras assim como formandas nos estabelecimentos de ensino profissional.

PROVÍNCIA COM MAIOR NÚMERO DE FORMADORES/AS CAPACITADOS/AS

A província de Maputo (Cidades de Maputo e Matola), para além de constituir a província com mais instituições abrangidas pelo projecto, é a província com maior número de formadores e formadoras capacitados em matéria de género e HIV/Saúde no local de trabalho. Sendo a província de Tete a que apresenta o menor número de formadores/as capacitados (ver a tabela 5). A implicação disso no nível de fortalecimento dos conhecimentos do corpo docente, será objecto de breve análise comparativa nas secções subsequentes.

Tabela 5. Número de formadores/as capacitados nas áreas de HIV/saúde e de género do ensino profissional distribuído por província.

	ENSINO PROFISSIONAL														
	Maputo			Inhambane			Sofala			Tete			Nampula		
	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
N. Total de formadores/as capacitados/as em pelo menos uma área temática	190	136	54	48	31	17	50	36	14	45	29	16	66	40	26
N. Total de formadores capacitados em Saúde	54	43	11	4	3	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0
N. Total de formadores/as capacitados/as em Género	19	17	2	6	4	2	24	17	7	19	16	3	0	0	0
N. Total de formadores/as capacitados/as em Saúde e Género	117	76	41	38	24	14	26	19	7	24	13	11	66	40	26

Para além das formações em matéria de HIV/Saúde e Género, o projecto facilitou formações

sobre medidas de prevenção de COVID-19 (no período em que a COVID 19 constitua problema de saúde pública), bem como foi integrado um módulo de capacitação para a utilização de ferramentas de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) como medida de apoio contínuo das competências dos/das pontos focais. Para tal foi desenvolvida a ferramenta “**Jogar e Aprender**“ que serve de fonte de informação sobre questões ligadas a saúde, género, incluindo COVID-19, para os/as pontos focais.

Houve também implementação de cursos de TIC para raparigas e mulheres jovens (#eSkills4Girls), criou-se a infraestrutura necessária e realizaram-se os primeiros cursos em seis instituições piloto. Participaram 232 raparigas e mulheres jovens nos cursos de “Conhecimentos básicos de TIC “, “Empreendedorismo” e “Empregabilidade “⁴. O ISDB realizou um curso semelhante com 18 participantes em que foram abordadas questões sobre procura de emprego e entrada no mercado de trabalho. Na altura da avaliação estava a decorrer o segundo curso com outras 127 participantes. Esta actividade pode ser considerada como um resultado do apoio de PE GIZ dada em termos de capacitação ao ISDB.

3.2. RESULTADOS ALCANÇADOS (EFICÁCIA)

Nesta subsecção, avalia-se se em que medida a intervenção atingiu os resultados e objectivos estabelecidos no Quadro Lógico do projecto. No projecto GIZ Pro Educação, no output 3, esperava-se: fortalecer as capacidades das instituições para implementação de medidas de género e saúde no ensino profissional, através da melhoria de conhecimentos e habilidades dos pontos focais em matéria de HIV/Saúde e Género e fortalecimento da coordenação de actividades ao nível institucional que visa melhorar a articulação entre vários actores tanto dentro como fora das instituições de ensino profissional. Entretanto, antes da análise vai-se descrever as medidas de HIV/saúde e género, tendo em consideração o seu grupos-alvo, instituições e pessoas implementadoras bem como os temas abordados.

3.2.1. MEDIDAS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO IMPLEMENTADAS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO PROFISSIONAL

De forma geral, a avaliação constatou que um dos resultados principais do projecto é: **as instituições de ensino profissional implementam as medidas de HIV/Saúde no local de trabalho e de género no processo de ensino e aprendizagem que se comprometiam nos acordos estabelecidos no âmbito das formações.** De acordo com dados fornecidos pela

GIZ, que desde o início em 2019 até ao Dezembro do ano 2022, foram implementadas 154 medidas de HIV/saúde no local de trabalho e 127 medidas de género.

A tabela 6 apresenta um resumo de algumas medidas mais implementadas pelos/as pontos focais de HIV/Saúde e na tabela 7, semelhantemente, são resumidas as medidas mais implementadas pelos/as pontos focais na componente de Género, ambas nas instituições de ensino profissional. A ordem de apresentação das medidas não espelha, necessariamente, o nível da sua importância.

Tabela 6. Medidas de HIV/Saúde

MEDIDAS DE HIV/SAÚDE				
Instituição	Pessoas Implementadoras	Grupo-Alvo	Medidas	Temas Específicos
CFP e Institutos	Ponto Focal de HIV/Saúde e género	Colaboradores/as da instituição/ Pontos focais dos institutos ao nível provincial	Monitoria, comunicação e apoio virtuais, coordenação horizontal e vertical para implementação das medidas consolidadas	HIV/ SIDA – Prevenção e Mitigação; TARV - tratamento antirretroviral; ITS – Infecções de Transmissão Sexual; Doenças Crónicas (hipertensão, AVC – acidente vascular cerebral, diabetes) e oportunistas, ex. tuberculose; Vida+ e Nutrição; Pandemia da COVID 19
	Ponto Focal de HIV/Saúde no local de trabalho (com apoio de Técnicos de saúde)	Colaboradores/as, funcionários/as, Formadores/as/ formandos/as	Feiras de saúde, palestras, debates, sensibilização individual, implantação de cantinhos de saúde	HIV e SIDA – Prevenção e Mitigação – TARV; ITS; Doenças Crónicas (hipertensão, AVC, diabetes) e oportunistas, Vida+ e Nutrição; Pandemia da COVID 19
	Ponto Focal de HIV/Saúde no local de trabalho	Colaboradores / funcionários/as	Feiras de saúde, debates, conversas/sessão de sensibilização	HIV/ SIDA – Prevenção e Mitigação – TARV; ITS; Doenças Crónicas (hipertensão, AVC, diabetes) e oportunistas, ex.

				tuberculose; Vida+ e Nutrição; Pandemia da COVID 19
	Ponto focal de HIV/saúde (técnico de saúde)	Formadores/as, formandos/as, colegas	Palestras, debates, jogos, inclusão dos temas nas disciplinas, conversas, jornal de parede, capacitações de formadores/as	HIV/SIDA – Prevenção e mitigação; ITS; Doenças Crónicas (hipertensão, AVC, diabetes) e oportunistas, Vida+
	Formadores/as	Formandos/as, chefes e subchefes de turma	Debates nas aulas, reuniões de turma, teatro, abordagem transversal na sala de aula	HIV/SIDA, Prevenção e mitigação; ITS; Doenças Crónicas (hipertensão, AVC, diabetes) e oportunistas, Vida+

Tabela 7. Medidas de género

MEDIDAS DE GÉNERO				
Instituição	Pessoas Implementadoras	Grupo-Alvo	Medidas	Temas Específicos
CFP e Institutos	Ponto Focal de HIV/Saúde e género	Colaboradores/as da instituição/ Pontos focais no IFPELAC/CFPs e Institutos	Capacitação com base no guião, Monitoria, Coordenação a nível nacional - horizontal e vertical	Igualdade de género, VBG, género e educação, abuso, assédio sexual, monitoria sensível ao género.
	Pontos focais de HIV/saúde e de género	Colaboradores / funcionários Formadores/as/ formandos/as	Feiras de género, palestras, debates, sensibilização	Igualdade de género, VBG, género e educação, assédio sexual, CASAC, gravidez indesejada, direitos de saúde sexual e reprodutiva (DSSR), linguagem inclusiva etc.

	Ponto Focal de Género	Colaboradores, funcionários/as	Feiras de género, palestras, debates, jornal de parede, conversas de sensibilização	Igualdade de género, VBG, género, assédio sexual, CASAC
	Ponto Focal de género (PF de género do SPAS, técnico do CAI)	Formadores/as, formandos/as, líderes/chefes, pessoal de administração	Debates, jogos, inclusão dos temas nas disciplinas, conversas Capacitações	Igualdade de género, VBG, assédio sexual, CASAC, linguagem inclusiva nas aulas
CFP e Institutos	Formadores/as	Formandos/as, chefes e subchefes de turma	Debates nas aulas, reuniões de turma, encenações, teatro, jornal de parede, abordagem transversal na sala de aula	Igualdade de género, VBG, assédio sexual, CASAC, linguagem inclusiva nas aulas

3.3. DOCUMENTAÇÃO E BREVE ANÁLISE DE ALGUMAS MEDIDAS

3.3.1. MEDIDAS GERAIS: HIV/SAÚDE E GÉNERO

Feiras de Saúde e Género – são eventos promovidos nas instituições de Ensino Profissional para debater os temas ligados a HIV/Saúde e Género. Nestes espaços de promoção a saúde são oferecidos, de forma grátis, serviços (aconselhamento e realização de autoteste de HIV, etc), disponibilizados produtos (medicamentos, exposição de alimentos nutritivos, distribuição de preservativos, etc.), executadas actividades de sensibilização em forma de teatro, palestra, debate, exposição, etc, bem como são realizadas actividades físicas e doação de sangue. Nas palestras e/ou debates de sensibilização são discutidos temas de saúde, tais como prevenção de HIV/SIDA, vida positiva, nutrição, tratamentos, e doenças crónicas. Quanto especificamente ao género, são fornecidos serviços de aconselhamento ou apoio psicossocial, actividades de sensibilização sobre conceitos de género, etc.

As feiras em média integram cerca de 40-70 funcionários/a, formandos/as dependendo do tamanho da instituição. Nas instituições como Dom Bosco e IFPELAC, por exemplo, o número de participantes tem sido acima de 100 pessoas. Com a implementação das feiras de HIV/saúde e género houve aumento da disposição dos/as funcionários/as em abordar

os temas de doenças crónicas, sobretudo, de HIV. Além disso, os formadores e formadoras dizem que:

“Há mais segurança em falar do tema na sala de aula com os alunos que resulta das conversas abertas e lúdica com eles/elas “. (Formadores de IICAEG).

Adicionalmente, as feiras contribuíram para o fortalecimento de parcerias entre as instituições de ensino profissional e unidades sanitárias locais, pois as unidades sanitárias são envolvidas nestes eventos para trazerem conteúdos especializados de temas de saúde. Por exemplo o IICAEG tem parceria com a Unidade Sanitária (US) de Beluluane instalada no bairro próximo do instituto. Algumas instituições como ISDB (Maputo), Young Africa - YA (Beira) têm as suas próprias instalações de unidades sanitárias. Entretanto, as instalações não foram criadas no âmbito do projecto.

Palestras – as palestras são espaços de diálogo e aprendizagem que os/as pontos focais de HIV/Saúde e género **promovem para discutir sobre um certo tema**. Quanto à saúde, os temas tratados eram: ITS/HIV, medidas de prevenção a COVID-19, doenças não transmissíveis, divulgação do decreto que protege pessoas seropositivas/HIV, entre outros. Quanto ao género, os temas abordados eram: assédio sexual, igualdade de género, violência baseada no género, e direitos de saúde sexual e reprodutiva e outros.

Os formadores têm reuniões sobre esses assuntos transversais e também a direcção do centro está envolvida. Há mais outras reuniões em que incluem os assuntos transversais, tais como a reunião com o director pedagógico e as turmas, e eu escuto com formandos o que está a acontecer nas aulas. Os cursos são de três meses de duração. Os comités de consulta também existem». (Directora IFPELAC)

No entanto, algumas instituições recolhem todos os/as formandos/as e funcionários/as para palestras que podem decorrer até duas horas de tempo. Na nossa análise preliminar este método pode ser desafiador para atrair atenção das pessoas por muito tempo e também envolver custos financeiros, como por exemplo distribuição de água e lanche. Estes custos nem sempre estão disponíveis o que torna a abordagem menos sustentável em médio e longo tempo, porque as instituições de ensino técnico profissional, sobretudo públicos, operam com recursos financeiros limitados.

Para dar continuidade com os debates ou mesmo responder as questões mais sensíveis, em algumas instituições os/as pontos focais instalam uma caixinha em que os/as formandos/as podem colocar as suas dúvidas e perguntas que acham desconfortáveis ou

sensíveis em falar ao público. Depois a/o ponto focal pega as questões e fala sobre uma das questões apresentadas. Segundo os/as pontos focais, os/as formandos/as têm estado satisfeitos com esta estratégia e sentem-se mais à vontade. As perguntas têm sido sobre as doenças crónicas, HIV/Sida, uso de preservativos, riscos de ter múltiplos parceiros, sexo, etc. Como muitos formandos/as não têm tido hábitos de abordar estas questões na escola secundária (onde frequentara antes do seu ingresso aos centros de formação ou institutos), as mesmas despertam interesse.

«Dou palestras aos formandos nas salas de aula, falo sobre saúde sexual e reprodutiva, prevenção, doenças não-transmissíveis, HIV, gravidez indesejada e sobre riscos de ter muitos parceiros; aconselho também os formandos para falarem à vontade.» (Ponto Focal de saúde)

Um dos maiores desafios na promoção das palestras tem sido a gestão de tempo nas instituições com os cursos com a duração de três meses. Assim, a disponibilidade pode ser apenas um ou dois dias durante a formação, no dia de abertura, e no dia de encerramento e, se possível, durante uns dias ao meio da formação. Consequentemente, o tempo é pouco para arranjar várias palestras durante a formação e assim as mesmas reúnem um grande número de participantes.

«Número das pessoas numa palestra num dia pode ser mais de 100 pessoas. Nós marcamos as presenças. A participação é voluntária. No ano passado tivemos 60-70 pessoas em média em cada palestra. Os que não participam falham por causa de transporte ou doença, não é por causa de atitudes». (Ponto Focal de HIV/Saúde no local de trabalho)

Em algumas instituições as palestras são dadas regularmente, por exemplo no início do dia, semanalmente, ou ocupa-se um dia inteiro para certas actividades, incluindo palestras. Também junto com palestras podem ser distribuídos produtos, tais como preservativos, ou podem ser fornecidos serviços, como por exemplo aconselhamento para a realização do autoteste de HIV. Contudo, às vezes as palestras são confundidas como sendo debates. Outras actividades junto com as palestras parecem ser como pequenas feiras de saúde.

«Cada sexta-feira, recolhemos todas as turmas e todos os formandos numa vez, para uma espécie de debate. Apresenta-se a temática, um artigo ou outro e avança-se com debate. Os formandos podem apresentar as suas opiniões e dúvidas também. São 120-130 pessoas ao mesmo tempo... ligamos as colunas para todos ouvirem. (Director IFPELAC)

«Há compreensão entre a direcção e os chefes dão tempo. O Instituto Nacional de Segurança Social (INSS) e outras instituições também vêm para as palestras, e a saúde programa as vacinas, e teste de HIV – é um dia com muita actividade». (Ponto Focal de Saúde)

Duma forma geral, pode-se constatar que as palestras são eficazes da maneira que conseguem reunir várias diferentes pessoas nas instituições, harmonizando a compreensão sobre os temas abordados e aumentando os conhecimentos sobre os mesmos.

Debates – são espaços de conversas mais profundas sobre um tema de saúde ou género, com a presença de um/a facilitador/a. Alguns debates são direcionados a grupos específicos, tais como formandos/as, e outros são gerais, o tema e a sua abordagem diferindo consoante o grupo-alvo. O instrumento orientador são os guiões produzidos pelo projecto. O número dos/as participantes pode variar muito dependendo da instituição. A duração estende-se de mínima 45 minutos até duas horas. **Os debates servem para aprofundar os diferentes temas**, diversificando as actividades, usando jogos e participação de pessoas convidadas de fora. Os temas são semelhantes aos abordados nas palestras - sexualidade e juventude, comportamentos de risco, assédio sexual, igualdade de género e violência baseada no género.

«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)

À semelhança com as palestras, também os debates são eficazes da forma como aprofundam alguns temas, principalmente os mais sensíveis. Esses, tais como como viver com HIV/Sida, são tratados nos grupos mais pequenos.

«As dúvidas que são levantadas entre os/as formandos podem ser a prevenção sobre as doenças de transmissão sexual, como fazer TARV, sobre as infecções de HIV, e conseguimos responder sempre para as questões de saúde, mas também temos alguém de saúde dentro dos funcionários, que pode ajudar». (Ponto Focal de saúde)

Esta estratégia tem mostrado ser eficaz de modo que os/as formandos/as podem levantar as suas dúvidas e ficar esclarecidos sobre os diversos temas importantes. Ao mesmo tempo os/as participantes têm uma oportunidade de discutir e aprender um/a com outro/a.

Abordagens breves no início das aulas e/ou inclusão dos temas nos planos de aula/currículo - Os/as formadores/as ocupam os primeiros 5-10 minutos no início da aula num tema ou incluem alguns temas no seu plano de aula ou currículo ao longo do ano.

«Falamos sobre a saúde e género no início das aulas, uns 5-10 min. Todos os módulos têm algo sobre HIV, em algum aspecto, por exemplo em termos de primeiros socorros, como devem prestar os cuidados. Em todos os cursos

industriais há módulo de HST – Higiene e Segurança no Trabalho - onde se fala de HIV/Saúde e género». (Ponto Focal de saúde)

«Também falamos sobre saúde durante 5-10 minutos antes das aulas, os formandos podem escolher um tema que vamos abordar, há sempre interesse e preocupação. E também explicamos diferentes assuntos para os colegas, não só para os formandos». (Pontos focais e formadoras)

«Um outro instrumento que aumentamos - são os cartazes sobre assédio colocados nas salas com as linhas de denuncia 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)

Para os cursos moveis que são oferecidos pelos IFPELAC em zonas rurais onde não existem centros de formação, mas com uma demanda, a integração de conteúdos de género tem sido um desafio pois os pontos focais de género não são integrados na equipa dos formadores dos cursos moveis e há falta de sinergia com pontos focais de SDEJT ou outras instituições estatais.

Para além destas medidas são também promovidos **debates e palestras durante as reuniões de turma** que são conduzidas com métodos participativos, jogos, e com presença de pessoas externas como modelos femininos. Os/as pontos focais organizam também encontros com chefes e subchefes das turmas. De acordo com eles/elas:» *As discussões em direitos de saúde e saúde sexual e reprodutiva em pares são muito produtivas em relação às discussões de adultos para jovens».*

Os jornais de parede - são produzidos conteúdos educativos sobre um tema (exemplo equidade de género, VBG e saúde) e afixados nas paredes/vitrinas – espaços de maior circulação dos funcionários e funcionárias das instituições bem como alunos e alunas. É uma medida que consegue chamar atenção aos usuários, sobretudo quando os jornais são acompanhados por imagens ilustrativas (ver a imagem em baixo, tirada no IFPELAC Sede, cidade de Maputo).



3.3.2 MEDIDAS ESPECÍFICAS DE HIV/SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO

Cantinhos de Saúde – são espaços físicos criados ou estabelecidos na instituição, com a exceção das instituições da rede salesiana, onde são depositados material (métodos) e material de informação, educação e comunicação de planejamento reprodutivo e familiar, protecção às ITSs e gravidezes (a imagem abaixo mostra a sala de pontos focais de uma das instituições visitadas). No entanto, para instituições que não dispõem de uma sala, cria-se um espaço em um canto do corredor da secretaria e deposita-se uma caixa contendo os preservativos.



O principal método de contracepção e protecção, depositados nos cantinhos de saúde, é o preservativo masculino e feminino. Todavia, o preservativo masculino tem mais aceitação/adesão em relação aos dos femininos. De acordo com os depoimentos dos/as entrevistados/as, os preservativos femininos são menos utilizados porque são “desconfortáveis” ou difíceis de usar.

«Preservativo feminino – ficam muito tempo sem serem usados, são acessíveis, mas demora usar. Estão a ser demonstradas, mas não é levantado, preservativos masculinos são acessíveis também» (SEETP)

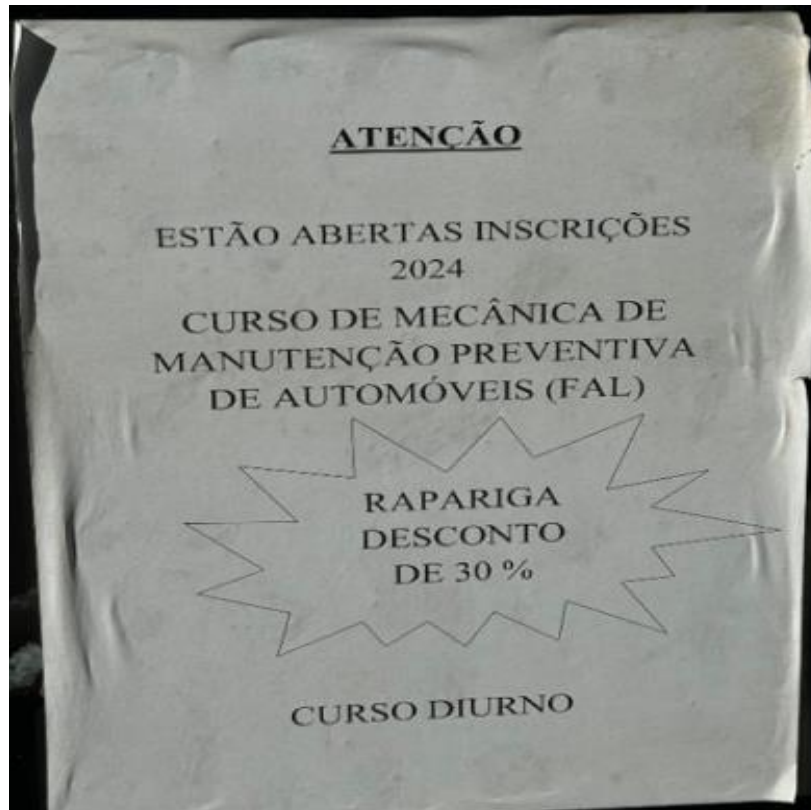
Em relação ao uso de preservativos e sua disponibilização nas instituições da Rede Salesiana e promoção a sexualidade saudável ainda constitui um desafio devido à sua orientação religiosa, baseada nos princípios judaico-cristã, que prega que o sexo deve ser realizado somente depois do casamento. Portanto, a abstinência é o método recomendado para os alunos e alunas. Contudo, a prática de abstinência sexual nos e nas jovens em formação tem sido um grande desafio, como documenta a nossa entrevistada:

«O maior desafio é a abordagem de sexualidade por causa da igreja – por ex. não se promove o uso de preservativo. Sabe-se que as meninas e meninos começam a vida sexual muito cedo, mas não se pode falar de distribuição de preservativos. Contudo, deve-se começar com a sensibilização deles/as. Este é o maior calcanhar de Aquiles». (Ponto Focal de Género e Saúde da Rede Salesiana)

Mas, quando se fazem retiros com alunas/alunos, num ambiente mais livre, pode-se falar de forma descontraída e subtil sobre os Direitos de Saúde Sexual e Reprodutiva (DSSR) e vida sexual saudável.

3.3.3 MEDIDAS ESPECÍFICAS DE GÉNERO

Aplicação do regulamento de desconto de 30% para as raparigas que se inscrevem em cursos industriais. Esta é uma medida aprovada pela SEETP para incentivar e aumentar o número de raparigas em cursos industriais. No entanto, os pontos focais de género têm intensificado a sua divulgação nas instituições assim como fora delas.



Legenda: Foto tirada na vitrina de uma das instituições de ensino profissional visitada na cidade de Maputo.

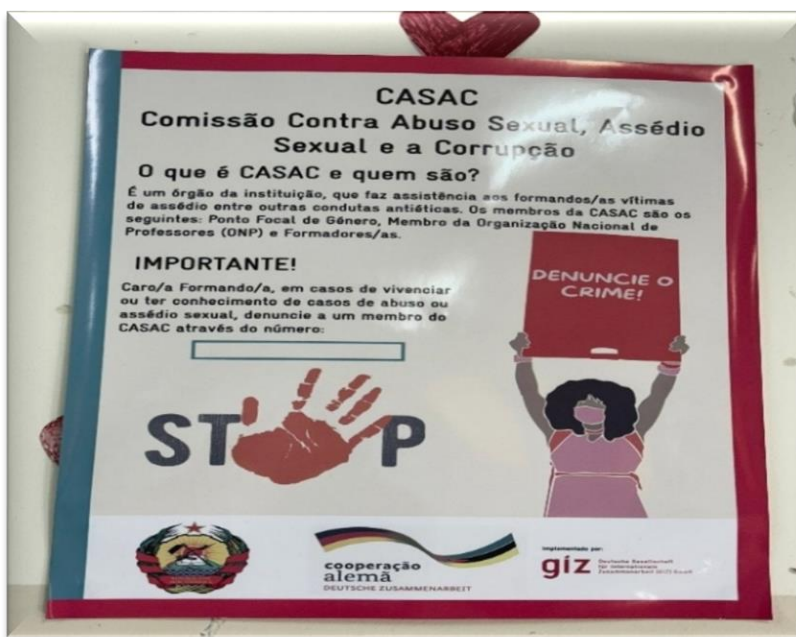
“No IFPELAC, existe um regulamento interno em que 1º se reduz a taxa de 30% de inscrição para raparigas. Nos nossos cursos há um teste de admissão para mecânica e eletricidade – mas, nós damos peso maior na classificação para as raparigas. São estas duas práticas de promover a inclusão da rapariga. Por isso no curso industrial há cada vez mais raparigas». (Representante do IFPELAC).

Na opinião dos pontos focais de género, a medida tem contribuído para o aumento do número das raparigas nos cursos industriais. Por exemplo, “nos nossos cursos de eletricidade temos 50% das formandas de sexo feminino. A Electricidade de Moçambique tem dado bolsas para 20 meninas anualmente”. (PF de Género)

Revitalização da Comissão de Abuso Sexual, Assédio Sexual e Corrupção (CASAC)⁵. 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.

«(Na capacitação) houve matéria do regulamento de CASAC, e depois presencialmente fizeram simulações sobre as regras de CASAC, deram no 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 os assédio sexual e corrupção... é o assunto sobre o qual mais falaram» (Ponto Focal de género)

Os panfletos do CASAC são afixados nas vitrinas e salas de aula, bem como divulgados durante a semana de indução dos alunos caloiros.



Estabelecimento de Gabinetes de Orientação Vocacional e Profissional – são gabinetes criados/revitalizados nos centros de formação profissional 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.

⁵ Diploma Ministerial - nº 36/2019, de 17 de Abril, que aprova o Regulamento de Combate à Corrupção e Assédio Sexual



Legenda: A imagem da sua esquerda foi tirada em uma instituição visitada na Cidade de Maputo e a imagem a direita foi tirada em uma instituição visitada na cidade da Beira.

Nestes espaços são também sensibilizados os pais/mães e encarregados de educação a fim de respeitarem as escolhas profissionais dos/as seus educandos/as.

“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).

Em princípio esperava-se que os/as pontos focais de género despenhassem as funções de orientador profissional e vocacional, mas nem sempre isso acontece. Em algumas instituições visitadas as funções são desempenhadas pelos/as outros/as técnicos/as da área administrativa. Não obstante as formações sobre o pacote de género que tem tido, há necessidade de se criar um perfil dos/das pontos focais de género e orientadores profissionais para que haja mais clareza das responsabilidades dos técnicos.

A definição/alocação do/a técnica/o de orientação profissional nem sempre tem conhecimento sobre questões de inclusão de género. Ou seja, nem sempre é o/a ponto focal de género que desempenha estas funções. Contudo, em alguns centros de formação profissional existe um plano para instalar um gabinete para os assuntos transversais e capacitar as pessoas de recursos humanos para atender bem as pessoas que estão interessadas se inscreverem. Como resultado o esforço na orientação provisional tem sido verificado mais mobilização e aceitação das raparigas para se inscreverem nos cursos técnicos.

«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).

O contrário, mobilizar rapazes para os cursos habitualmente vistos como os das raparigas, não acontece. Contudo, existem rapazes que, por causa do seu grande interesse pessoal, escolhem cursos considerados mais normais para as raparigas. Um depoimento de formando no curso de corte e costura em Young Africa na Beira:

«E ultimamente eles começaram a me rejeitar, disseram que não é um bom curso, mas, eu disse não, esse é o curso que eu escolhi, é o que gosto e esse é o curso que hei-de fazer... (Está feliz?) Estou muito feliz por estar nesse curso, apelo aos demais homens para entrar nessa área, porque muito mais, nas zonas escondidas pensam que corte e costura é somente para os homens, nos últimos tempos quando vim aqui na cidade, vi tudo diferente, notam que maior parte são as mulheres que estão em frente à costura».

Uso de linguagem inclusiva nas salas de aula – uso de linguagem inclusiva que toma em consideração os géneros quer nas reuniões da instituição como nas salas de aula (ex. todos e todas, ele e ela) para exemplificar e disseminar conteúdos na sala, chamar atenção dos formandos e das formandas. Esta medida, simples em termos de investimento, tem impactos positivos na medida que as formandas e as funcionárias se sentem envolvidas na instituição. O termo ‘todos’ ou a palavra ‘homem’ (para se referir a homens e mulheres), invisibiliza a presença da mulher no espaço e na história da instituição, e conseqüentemente, pode limitar as oportunidades no acesso aos recursos disponíveis. Também a colocação dos formandos e das formandas na sala de aulas é significativa.

«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)

«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 de CFP)

Estas estratégias tornam as meninas/mulheres mais visíveis e empoderam-nas em relação aos meninos/homens.

3.3.4 RESUMO DOS RESULTADOS PRINCIPAIS

- O primeiro resultado é importante, olhando para o quadro lógico do projecto, é a **implementação das medidas** de HIV/Saúde no local de trabalho e de género pelas instituições de ensino profissional. As instituições foram formadas, e depois das formações, comprometeram-se em implementar as medidas e já o fazem.
- As feiras de saúde e género resultaram em **fortalecimento de parcerias** entre as instituições de ensino profissional com unidades sanitárias locais, porque estas são envolvidas para trazerem conteúdos especializados principalmente dos temas de saúde.
- **As palestras são eficazes** da maneira que conseguem reunir várias diferentes pessoas nas instituições, harmonizando a compreensão sobre os temas abordados e aumentando os conhecimentos sobre os mesmos. Contudo, os resultados das palestras prolongadas podem ser contraditórios por não conseguirem atrair atenção das pessoas, e também podem envolver custos financeiros
- Mais abertura e aumento de disposição **dos/das formadores/as** em abordar diversos temas, por exemplo de doenças crónicas e HIV. Eles/elas conseguem incluir os temas transversais nas aulas e/ou no curriculum e também explicam diferentes assuntos aos/às colegas.
- As palestras e debates, sobretudo quando combinadas com as dinâmicas e actividades lúdicas, **augmentaram o conhecimento sobre saúde e igualdade de género, e ajudaram na mudança de comportamentos**. São eficazes para os temas menos sensíveis (diferença entre género e sexo, igualdade de género e comportamento de risco). Os temas mais sensíveis (como viver com HIV/SIDA) devem ser tratados nos grupos mais pequenos. Nas instituições com os cursos da duração de três meses o tempo disponível para palestras e debates é mais desafiador, e consequentemente o número de participantes especificamente nas palestras pode ser muito alto, pondo em causa bom entendimento e aprendizagem dos temas.
- Nas **reuniões de turma** e nos encontros entre chefes e subchefes as discussões podem ser mais produtivas e abertas visto que são conduzidas entre os/as jovens e não de adultos para jovens.

RESULTADO
ALCANÇADO

- **Jornais de parede**, quando afixados nos espaços de maior circulação de funcionários/as das instituições, conseguem chamar atenção aos/às usuários/as, sobretudo quando são acompanhados por imagens ilustrativas.
- Maior aceitação das instituições em colocar de forma aberta, **os preservativos** para os seus funcionários/as, incluindo preservativo feminino. Contudo, há restrição de disponibilização dos preservativos nas instituições da rede salesiana.
- O trabalho intensivo dos/das pontos focais de género de divulgação do regulamento de desconto de 30% para as raparigas que se inscrevem em cursos industriais nas instituições assim como fora delas tem contribuído para o aumento do número dos formandos do sexo feminino nos cursos habitualmente considerados como para o sexo masculino.
- O estabelecimento de **gabinetes de orientação vocacional e profissional** ajudou aumentar o número das formandas nos cursos industriais. Contudo, nem sempre são os/as pontos focais de género a desempenhar essa função de orientação, mas sim, alguém da administração que pode não habilitar os mesmos conhecimentos. Também não há mobilização e/ou orientação de rapazes para os cursos habitualmente vistos como os das raparigas.
- O projecto PE foi capaz de **revitalizar as Comissões de Abuso Sexual, Assédio Sexual e Corrupção (CASAC)** e torná-las operacionais. Os panfletos do CASAC são afixados nas vitrinas e salas de aula, bem como divulgados durante a semana de indução dos alunos caloiros.
- Uso de **linguagem inclusiva nas salas de aula** que toma em consideração os géneros tem impactos positivos na medida que as formandas e as funcionárias se sentem mais envolvidas na instituição. A colocação dos formandos e das formandas e mistura dos géneros na sala de aulas bem como colocação das formandas em frente de certos trabalhos tornam elas mais visíveis e empoderam-nas em relação aos formandos.

3.3.5 MELHORIA/AUMENTO DE CONHECIMENTO E HABILIDADES DOS PONTOS FOCAIS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO

De forma geral a avaliação constatou que há melhoria significativa de conhecimento, em diversos níveis, sobre as matérias de Género e HIV/Saúde no local de trabalho. Começando pela Direção de Assuntos Transversais da SEETP⁶ que ancora, na escala nacional, as questões de Género e HIV/Saúde no Ensino Profissional. Em seguida são apresentados os fundamentos específicos desta constatação.

PONTOS FOCAIS DE HIV/SAÚDE E GÉNERO

No seguimento dos/das pontos focais de HIV/Saúde, a nível da SEETP, não obstante a sua recém criação em 2020⁷, dentro das reformas da governação descentralizada, os/as pontos focais demonstram conhecimento sobre assuntos ligados a HIV/Saúde no local de trabalho. O estudo sobre a avaliação das capacidades e habilidades dos/das pontos focais de género e saúde/HIV (2021. p. 42)⁸, conduzido pela YDB Lda. em coordenação com GIZ, corrobora com as nossas constatações, na medida em que concluiu: “os pontos focais de saúde têm conhecimento sólido sobre as suas temáticas, sobretudo na prevenção do HIV”.

Durante as entrevistas, foi difícil analisar as competências técnicas exatas de cada ponto focal visto que são as opiniões e falas subjectivas deles/as, sem que houvesse uma oportunidade de observar como as palestras e debates são realmente dadas. Contudo, segundo os/as entrevistados/as a capacitação para essa parte do trabalho tem sido boa:

«Metodologia era usar simulação, drama, explorar um pouco atitudes, tentamos aprender como colocar-se no lugar duma outra pessoa».

Os/as pontos focais de HIV/Saúde também afirmam que, caso terem conhecimentos limitados de algum tema de Saúde, procuram ter apoio dos técnicos das Unidades Sanitárias.

Em relação a pontos focais de género, a situação não se difere muito da mencionada acima. Aliás, em algumas instituições os/as pontos focais de género acumulam as funções de HIV/Saúde, isto é: a mesma pessoa responde para área de Género e HIV/Saúde no local de trabalho, como por exemplo no ISDB. As capacitações em matéria de género foram interessantes na medida em que:

⁶ A SEETP é o órgão central do Aparelho do Estado que, dirige, planifica, implementa, coordena e controla as actividades no âmbito do Ensino Técnico Profissional e da Formação Profissional.

⁷ [BR_220_I_SÉRIE_2020.indd \(gazettes.africa\)](#)

⁸ Embora o estudo fale de todos pontos focais (EB/EP) – os resultados são ilustrativos.

«Foram usados métodos interessantes, participativos, sobre como criar conversas, debates, etc. Também se usa os guiões, material jurídico e indicativo para informar sobre as políticas e programas do governo. Temos algum material, sobre a lei contra violência doméstica e temos vários directrizes, por exemplo o plano de acção para avanço de mulher. Estes directrizes são usados activamente».
(Director CFP)

Para além da constatação qualitativa verificada neste estudo sobre o fortalecimento de conhecimento dos/das Pontos Focais de Género, o relatório do estudo, cima citado, também concluiu que “os pontos focais de género têm conhecimento sólido sobre as suas temáticas, e conhecimento médio de competências técnicas para a transmissão dos conteúdos”. O mesmo relatório, aponta que 84.1% dos pontos focais (com base em alguns indicadores analisados) demonstraram ter um conhecimento básico sobre o conceito de género, 79,3% dos pontos focais têm um elevado conhecimento sobre o conceito de violência baseada no género.

A semelhança dos/das pontos focais de HIV/Saúde, os/as pontos focais de género pedem também apoio dos técnicos dos outros sectores do governo, por exemplo do Centro de Atendimento Integrado (CAI), quando se trata das questões mais sensíveis, tais como de VBG por exemplo. Como afirmam: *«Há sempre questões novas, então ao longo dos anos de 2020-2024 temos tido assuntos novos para recapturar».*

A fim de aprimorar os conhecimentos dos/das pontos focais (HIV/saúde e género) criou-se uma plataforma digital que servira de recursos para autoformação – “**Jogar e aprender**”. A plataforma foi capaz de aproximar a informação de género, HIV e COVID-19 aos (tele) usuários em um contexto de restrições impostas pela COVID-19, e constituiu um recurso valioso de consulta de informação em contexto em que as pessoas se encontravam confinadas e vulneráveis abusos sexuais, violência etc. Não obstante os ganhos que a plataforma trouxe, ela enfrenta alguns desafios, que são: limitado uso - embora o estudo da avaliação dos/das pontos focais no uso da plataforma “*Jogar e aprender*” tenha concluído que 72,5 % de pontos focais acedam a plataforma, a avaliação constatou que a utilização, devido a irregularidade do seu funcionamento, tem sido limitada/ou condicionada.

Os/as pontos focais (o grupo-alvo), também, lamentam os custos relativamente elevados de internet e limitados equipamentos disponíveis nas instituições. No caso de Moçambique, o país aparece na lista em que a aquisição do pacote de uma giga de internet é 1-2 dólares, ou seja, 63-126 meticais⁹. Embora, na região da África austral, Moçambique esteja no quinto lugar como o país com internet mais barata, isso não se faz sentir devido

⁹ [Moçambique destaca-se como um dos países com internet acessível \(kabum.digital\)](#)

ao baixo poder da compra da população. Estima-se que somente 25% da população de Moçambique tem acesso à internet¹⁰. A fraca divulgação da plataforma também constitui um obstáculo para o seu acesso e utilização. Por exemplo, alguns potenciais usuários (sobretudo formadores/as) não sabem da sua existência.

FORMADORES E FORMADORAS (HIV/SAÚDE E GÉNERO)

Em relação aos formadores e às formadoras, a avaliação constatou que, igualmente, estão habilitados/as em promover debates em forma de transversalização dos temas de HIV/Saúde e Género nas aulas, sobretudo nos módulos de Higiene e Segurança de Trabalho, que decorre em todos cursos industriais, e módulos de habilidades para a vida que são lecionados nos cursos comerciais/ administração e gestão.

*«Recebemos formações em dois pacotes diferentes (**HIV/saúde e Género**)¹¹ e recebemos certificados. Cada pacote foi de cinco dias. No componente de género houve abertura sobre as meninas e os rapazes, abordagem de motivação para raparigas, sobre como os formadores são profissionalmente perante os géneros, devem valorizar todas/os – e aí há uma questão sobre a língua portuguesa – devem dizer “meninas e meninos” e não apenas “meninos “. São coisas básicas, mas importantes». (Formadoras de CFP).*

DIFERENÇAS DE CONHECIMENTO DOS PONTOS FOCAIS ENTRE AS PROVÍNCIAS

As constatações preliminares que se avançam toma em consideração a limitada amostra de entrevistados para a província de Tete e Nampula, o que não permite ter uma análise abrangente e conclusiva.

Durante as entrevistas (virtuais) com os/as pontos focais de género e formadores/as da província de Tete e Nampula constatou-se certas limitações de conhecimento sobre as matérias de Género e HIV/Saúde, sobretudo nos/nas formadores/as. Nas entrevistas alguns/algumas formadores disseram que não implementam nenhuma medida de inclusão de género nas suas aulas, porque não tinham conhecimento para o fazer. Quando perguntados porquê, alguns alegaram serem novos e não terem se beneficiado das formações. Isto deve se também à grande mobilidade dos/das formadores/as.

Por outro lado, possivelmente, estas ligeiras fragilidades quando comparados com os pontos focais e formadores das províncias de Maputo, Inhambane e Sofala, podem estar associados ao facto de a entrevista ser conduzida virtualmente que, provavelmente, tenha criado embaraço na conversa, ou também, provavelmente, a ausência (física) da PE GIZ

¹⁰ [Angola ocupa o 3º lugar da lista dos países com a internet mais cara da África Austral | Portal de TI \(pti.ao\)](https://portal.pti.ao/)

¹¹ As palavras em negrito foram adicionadas pelos entrevistadores.

nestes locais, onde o assessor não tem a oportunidade de acompanhá-los fisicamente, tenha de certa forma influenciado.

DESAFIOS

Em relação a promoção de igualdade e equidade de género, nos centros de formação profissional tutelados pelo IFPELAC, existem, pelo menos, três principais desafios: O primeiro é relativo à integração dos/das pontos focais nas equipas de cursos móveis. Os cursos móveis são facilitados pelas IFPELACs/Centros em locais onde não existe centros de formação profissional, contudo, há procura e interesses dos cursos. Devido ao limitado recurso financeiro para suportar os custos logísticos da equipa de formação, os centros não integram na equipa os/as pontos focais de género e HIV/Saúde, na esperança de que os formadores/as falem destas matérias que “*nem sempre o fazem*”, como salientou um dos pontos focais de género do CFP, entrevistado.

O segundo desafio é o de analisar os resultados das medidas em termos de conhecimentos e atitudes sobre HIV/Saúde e género nos formandos/as que frequentam os cursos de curta duração (três meses), como argumenta um dos pontos focais de género:

“Depois deste tempo de formação, não temos mais contacto com os formados/as. Não sabemos o que acontece lá na comunidade ou empresa em que estiver a trabalhar”. (Ponto Focal de Género)

Em relação a este ponto, um dos assessores entrevistados afirmou que se pretende fazer um estudo sobre o seguimento dos graduados/as. Portanto, a concretização deste estudo vai ser interessante para medir o impacto das acções nas outras dimensões, que não fazem parte do escopo desta avaliação.

O terceiro desafio é a falta, em algumas instituições, de espaços físicos (gabinetes) onde os pontos focais possam atender os/as formandos/as que apresentam preocupação de assuntos sensíveis e sigilosos.

“Falar de caso de assédio sexual ou HIV no corredor não oferece confiança a ninguém, seria bom que tivéssemos um gabinete”. (Ponto Focal de Género).

Esta é uma limitação constatada em várias instituições de ensino profissional. No entanto, algumas, em número reduzido, têm gabinetes para o atendimento dos/das pontos focais.

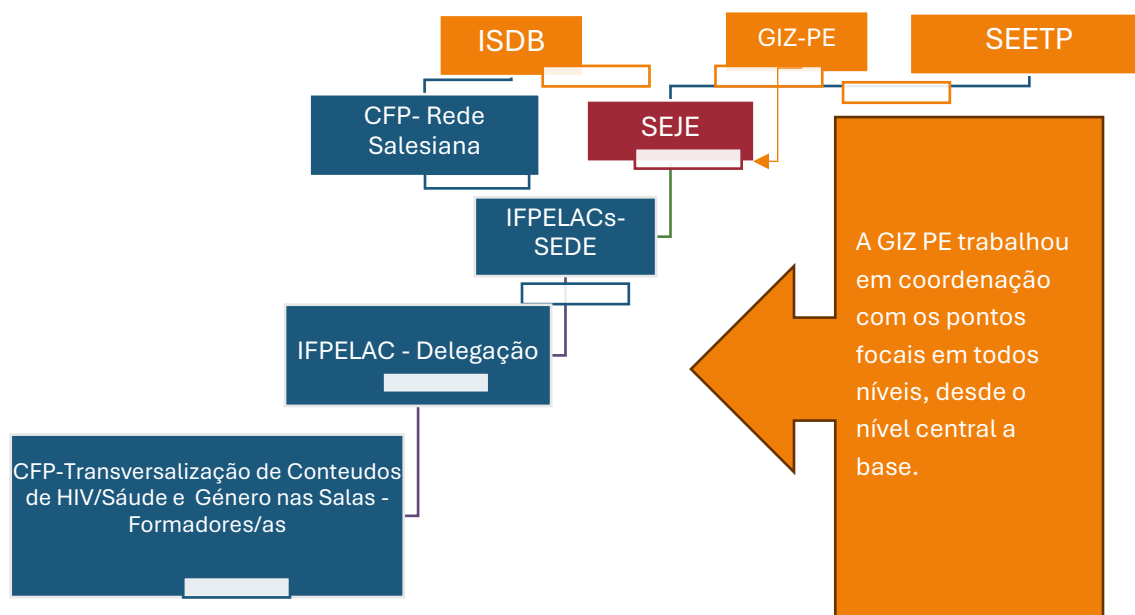
RESUMO DOS RESULTADOS PRINCIPAIS

- **Há melhoria significativa de conhecimento, em todos os níveis**, sobre as matérias de Género e HIV/Saúde no local de trabalho, começando pela Direcção de Assuntos Transversais da SEETP, continuando aos pontos focais de HIV/Saúde no local de trabalho e de género e aos/às formadores/as nas instituições tuteladas pela SEETP.
- É difícil analisar os resultados das medidas em termos de conhecimentos e atitudes sobre HIV/Saúde e género nos/nas formandos/as que frequentam os cursos de duração de três meses.
- Foram identificadas algumas limitações de conhecimentos sobre as matérias de HIV/Saúde e género entre os/as formadores/as em Nampula e Tete que podem resultar dos seguintes elementos: formação ainda não concluída, e mobilidade entre os/as formadores/as. Também podem estar associadas ao facto de a entrevista ser conduzida virtualmente e amostra reduzida do estudo.

3.3.6. MELHORIA NA COORDENAÇÃO DE ACTIVIDADES AO NÍVEL INSTITUCIONAL E TRANSVERSALIZAÇÃO DOS TEMAS DE GÉNERO E HIV/SAÚDE

Ao nível central a GIZ PE trabalhou com a SEETP, a SEJE e o ISDB na componente de coordenação das actividades. A GIZ, nos CFP e Institutos trabalhou diretamente com os pontos focais na implementação das medidas de HIV/Saúde e Género.

Figura 1. Fluxograma de coordenação multisectorial das HIV/saúde e género no ensino profissional.



A SEETP, SEJE e o SPAS são instituições criadas no âmbito do novo figurino do pacote de descentralização de governação. Tanto a SEETP como o SPAS, que trabalha com CFP privados, (como por exemplo CFP da Rede Salesiana) ainda estão no processo de consolidação do seu campo de responsabilidades. A SEETP está envolvida na formação técnico e profissional, e o SPAS desempenha um papel crucial na província, estando envolvido na promoção da educação e trabalhando para melhorar o acesso ao ensino técnico profissional.

A coordenação entre a SEJE, SEETP e o SPAS é essencial para criar sinergias, evitar duplicação de esforços e promover uma educação inclusiva e abrangente e também para garantir uma abordagem integrada e eficaz no campo da formação profissional e desenvolvimento humano em Moçambique. Segundo alguns depoimentos dos/das entrevistados/as, entende-se que há pouca interação a nível nacional entre estas organizações.

Não obstante, aos esforços que têm sido feitos, ainda prevalecem desafios de coordenação das actividades, sobretudo na monitoria das actividades a nível multisectorial. Durante o trabalho de campo foi difícil ter informação, por exemplo, das estatísticas desagregadas em termos de sexo dos números de formandos e formandas em cursos industriais ao nível das províncias. Os dados disponíveis são somente dos centros particulares, que nem sempre estavam bem organizados e actualizados.

“As instituições ensino técnicos apoiadas no projecto, em matéria de saúde e género, reportam à GIZ, mas o que devia, em primeiro, reportar à SEETP, e por sua vez a SEETP reportar à GIZ». (SEETP)

A nível provincial uma das entrevistadas argumenta que:

«Há falta de coordenação entre os CFPs e o SPAS. Existem actividades que são feitas nos CFPs que nos não temos informação. Mas no final do ano a secretaria do estado solicita-nos para elaborar relatórios, o que torna difícil fazer isso sem dados. Por vezes a GIZ implementa actividades com os centros de formação profissional, sem nos comunicar. Isso também é difícil quando chega o momento de elaborar relatório ou mesmo dizer alguma coisa a respeito das actividades do projecto». (SPAS)

Como se pode constatar nos depoimentos acima, a coordenação das actividades de Género e HIV/Saúde extra sectorial (SEETP e CFP) constitui ainda um desafio, sobretudo na partilha de planificação das actividades e partilha de informação/resultados das actividades.

A nível intrassectorial, há evidências claras de articulação das actividades entre os/as pontos focais de HIV/Saúde e Género e pontos focais e formadores/as. Por exemplo, em algumas instituições visitadas a planificação das actividades é conjunta para HIV/Saúde e género. Os/as pontos focais também, na coordenação com os/as formadores/as, têm espaço para promover uma palestra nas salas de aula ou nas reuniões de turma.

Plano de Actividade da Semana de 13 a 17 de Maio de 2024			
Actividade	Os nossos corpos tema: os nossos direitos	Responsável	Semana
Sensibilizar adolescentes e jovens para o conteúdo do tem estar e a sala de sessão	Direitos sexuais e reprodutivos	Inacio	2.ª feira
Aconselhamento aos adolescentes e jovens, mobilização e diálogos.	A violência (VGB)	Ruti e Inacio	3.ª feira
Sessões com adolescentes e jovens	formação de Kataloxox	Ruti e Belita	4.ª feira
Referenciamento aos adolescentes e jovens nas unidade sanitaria	formação de Kataloxox	Belita	5.ª feira
Aconselhamento sobre (SSR, HIV, APS).	formação de Kataloxox	Ruti e Inacio	6.ª feira

Legenda: Plano de actividades de Saúde e HIV/Saúde - YA, Beira.

3.3.7. MONITORIA E SUPERVISÃO DAS ACTIVIDADES DE HIV/SAÚDE E GÉNERO

Na monitoria das actividades ainda existem vários desafios. Nota-se que a monitoria é uma questão mais ampla que uma recolha periódica de dados para os relatórios. Por definição a monitoria significa uma análise contínua do projecto/programa sectoriais a nível de actividades e outputs, providenciando informação oportuna e regular aos gestores e *stakeholders* para ajuda na tomada de decisões e para acções correctivas quando necessário. Portanto, é um processo rotineiro de acumulação de informações do projecto em todos os seus aspectos.

Enquanto a GIZ junto com os/as seus/suas assessores consegue realizar este tipo de monitoria, o mesmo não é possível para os/as responsáveis nas instituições parceiras. A monitoria é na maior parte dos casos feita por relatórios à distância, em que os/as pontos focais a nível hierárquica mais baixo enviam dados aos no nível superior, portanto, o fluxo

de informação corre de baixo para cima. Não houve depoimentos sobre fornecimento de alguma retro informação aos dados enviados. Também não existe um sistema ou modelo simples e harmonizado para todos os parceiros para melhor integrar as questões de saúde e género nos relatórios sectoriais.

«Os reportes é um desafio – há um plano, mas falta um modelo exato de reporte dos assuntos transversais, mas dentro das outras fichas de actividades há uma parte dedicada para o género e saúde, mas não existem relatórios separados destes assuntos». (CFP)

O mecanismo e cadeia de monitoria são bastante complexos visto o fluxograma do sistema do ensino profissional, não existe uma clareza de cadeia de comando das informações. Contudo, o desafio maior está com a parte financeira para suportar as actividades de monitoria e supervisão das actividades de género e HIV/Saúde.

«Entretanto, o Departamento de DAT-SEETP não dispõe recursos financeiros para fazer monitoria de actividades de género e saúde – o que torna difícil fazer este seguimento das actividades». (Ponto Focal de género)

Visto que o projecto visa aumentar os conhecimentos sobre os assuntos transversais, melhorar os comportamentos errados e mudar as práticas nocivas dentro dos diferentes grupos-alvo, a análise dos resultados torna-se difícil pelo facto do projecto não incluir indicadores qualitativos. Na fase anterior existiam alguns sub-indicadores para medir estes resultados, mas não foram formalizados a nível nacional. Perguntando como é feita a análise sobre os resultados qualitativos, uma das respostas dos/as pontos focais foi:

«Não chegamos a analisar todas as actividades, fazemos observação qualitativa sobre as atitudes e comportamentos, mas não existe um balanço mais profundo, não há instrumentos das mudanças».

Assim, a partilha dos resultados está focalizado nos dados quantitativos: *«No fim de cada ano faz-se um relatório sobre o número das palestras e número das pessoas, em uma página só. Então não há monitoria sobre as aulas, apenas sobre as palestras comuns, com todos».* Sobre os dados qualitativos um/uma ponto focal explicou: *«Apontamos as perguntas e dúvidas dos formandos, mas não há exatamente uma monitoria sobre as mudanças».*

Certamente, o projecto contribuiu para a **divulgar a lei que protege pessoas vivendo com HIV/Sida**, garantindo os direitos dos/das funcionários/as nas instituições. As leis e regulamentos ajudam a compreender a legitimidade de certas questões, mas a mudança de atitudes e comportamentos leva mais tempo. Com a sensibilização dada pelo projecto, o reporte frequente a nível institucional foi que o trabalho de sensibilização tem tido bons resultados em termos de **reduzir a estigma e tornar socialmente aceite a seropositividade de HIV nas instituições**.

Em relação a distribuição da cesta básica para pessoas vivendo com doenças crónicas, como por exemplo HIV/SIDA, o programa do governo de assistência social, não obstante as suas limitações financeiras, continua a assistir **pessoas seropositivas tornando as mais saudáveis e produtivas**.

«Há mais pessoas que seguem com as normas médicas, devido a sensibilização dada. Também na parte de saúde, ajuda ter acesso à cesta básica. Essa depende de Saúde, um médico avalia a situação na junta médica e muitas pessoas aderem porque um aspecto negativo de se não abrir é que há faltas não justificadas no serviço». (SPAS)

GÉNERO

Um dos impactos positivos foi a contribuição para o fortalecimento de **capacidade institucional** sensível ao género nas instituições parceiras do projecto. Estas instituições dispõem de **um guião de género**, a semelhança da componente de HIV/Saúde, que ajuda na facilitação de sessões de formação (réplicas).

O impacto dos conhecimentos fortalecidos dos/das pontos focais condicionou bastante para o despertar da necessidade das elaborações das **ESTRATÉGIAS DE GÉNERO**. Na SEETP está em curso a elaboração da estratégia de género que irá orientar, a nível nacional, as acções de promoção de igualdade e equidade de género no sector de educação profissional.

“Devido as capacitações na área de género, a SEETP viu que havia necessidade de elaborar uma estratégia de género. Pois uma das nossas missões é elevar o número de raparigas em cursos industriais. Fez-se, internamente, uma proposta para direcção geral para a criação da estratégia, que foi bem recebida. O segundo passo foi encontrar um parceiro que poderia financiar a elaboração da estratégia, foi assim que se pediu a GIZ, e concordou em financiar a estratégia. O processo da sua elaboração esta em curso e achamos que será um documento muito importante, embora, haja desafios para o financiamento das actividades. Esperamos que a própria estratégia estabelece alguns cominhos que nos ajudem a encontrar financiamentos” (Ponto focal de Género).

A nível micro, pelo menos duas instituições visitadas, uma na cidade de Maputo (ISDB) e

outra na cidade da Beira (YA), com ajuda dos assessores de género do projecto PE, foram capazes de elaborar as suas **estratégias específicas de género**, e em quase todas as instituições visitadas as questões de género e saúde são integradas como **áreas temáticas transversais** em duas principais disciplinas curriculares: HST – para cursos industriais e Habilidades para vida nos cursos não industriais.

“A parceria da nossa instituição com a GIZ, Pro Educação, começa em 2020. Antes a instituição falava sobre questões de género de forma não sistematizada. Com este projecto tomamos mais consciência da importância dos temas de género. Devido às formações na componente de género, hoje existem fichas de monitoria e avaliação das actividades de género, e os nossos relatórios são sensíveis ao género. Um dos grandes resultados foi a elaboração da estratégia de género da instituição. Este é um documento estratégico da organização. Hoje não temos impedimentos de concorrer em alguns fundos que solicitam apresentação de uma estratégia de género da organização “. (Directora de uma das instituições visitadas).

A elaboração de estratégias de género nas instituições de ensino técnico e profissional é fundamental porque permite promover a Igualdade de Género, na medida em que procura eliminar desigualdades e estereótipos de género, garantindo que homens e mulheres tenham oportunidades iguais no acesso à educação profissional, sobretudo nos cursos industriais, e acesso ao mercado de emprego ou trabalho remunerado. Também permite criar linhas mestras para prevenir a Violência Baseada no Género, desconstrução de Estereótipos e aumento de Inclusão e Equidade de género nestes estabelecimentos de ensino.

Em alguns estabelecimentos de ensino profissional e outros parceiros, apoiados pelo projecto, registou-se aumento de número de mulheres na ocupação de **posições de liderança** (por exemplo no ISDB, IFPELAC Beira, SPAS Inhambane), bem como na posição de chefes de turma.

«Na nossa instituição existem cargos de chefias lideradas por mulheres, no gabinete psicossocial, manutenção industrial, direcção académica, e na mecânica tem duas formadoras». (Ponto focal de género).

«Tem uma visão mais ampla sobre o género e no SPAS por ex. vê-se o resultado nas chefias e ocupações – metade dos 18 postos de chefias são da mulher. Calhou assim, não era por causa de quotas, e em qualquer modo as mulheres têm de ter as suas competências». (SPAS).

A liderança feminina desempenha um papel crucial na promoção da diversidade e inclusão dentro dos estabelecimentos de ensino profissional. Mulheres em posições de lideranças, seja como formadora ou gestora, constituem **modelos inspiradores** para outras mulheres colegas e formandas. Além disso, a presença de mulheres em cargos de alta

responsabilidade desafia estereótipos e barreiras de género, encorajando outras mulheres a aspirar a cargos de poder e responsabilidade.

3.4.2. IMPACTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO

Introdução de actividades de Saúde e Género no plano de actividades mostra um grau alto de **institucionalização dos assuntos transversais no funcionamento da instituição**. Mesmo os/as novos/as pontos focais são conscientes que devem elaborar um plano para divulgação de conteúdos de género e saúde nos departamentos da instituição bem como conteúdos das replicas das formações. Os planos são apresentados para as lideranças das instituições, contudo, um dos desafios é a orçamentação das actividades, sobretudo as precisam de custos (combustível, comunicação, etc.), como por exemplo realização de uma feira de saúde.

«Todos os centros (CFP) devem ter palestras de certos temas. Eu faço o meu plano, mas o orçamento e a deslocação são difíceis – seria bom ter um ponto focal em cada centro porque ainda não têm». (Ponto Focal de género)

«Não sabemos sobre valores, mas podemos pedir alguns fundos para algo quando necessário». (Pontos focais de HIV/Saúde e género)

Aumento de número de formandas em cursos profissionais - A implementação de políticas de inclusão de raparigas em cursos industriais bem como uso de sessões de orientações profissionais e vocacionais sobretudo para as raparigas e mulheres têm contribuído para aumento de formandas nos cursos industriais, ou seja, “desmasculinizando” os cursos industriais. Em relação a este aspecto, não foi possível ter dados precisos a nível central (SEETP) de quantos homens e mulheres frequentaram os cursos industriais no período de 2019-2022. A nossa constatação preliminar é baseada nos relatórios de algumas instituições de EP visitadas:

Província de Maputo

Por exemplo no ISDB, no curso de electricidade (2024), do total dos formandos 31% são de sexo feminino. No Centro de Formação Eletrotecnia, no curso de soldadura, em 2024, estima-se que 50% dos formandos são de sexo feminino. E no curso de mecânica auto, mais de 50% são mulheres. Portanto, de acordo com os/as pontos focais, nos anos passados as percentagens das mulheres que frequentavam estes cursos eram muito abaixo de 10%.

Província de Tete

Em Tete, por exemplo no IFPELAC, no curso de mecânica diesel, no universo de 21 formandos/as, seis são raparigas. Soldadura industrial, no universo de 23 formandos/as, cinco são raparigas. Portanto, é importante salientar que, segundo os/as pontos focais, nos anos passados era difícil encontrar raparigas nestes cursos industriais.

Província de Sofala: Cursos em alternância ministrados no YA (2024)

Cursos	Masculino	Feminino	Total
Canalização	9	5	14
Eletricidade instaladora	11	11	22
Construção Civil	21	4	25
Serralharia	27	0	27
Manutenção de veículos	18	2	20

IFPELAC- Beira – Dados comparativos de 2020 e 2022

Formandos e formandas matriculados em 2020 nos cursos industriais

Curso/Qualificação	H	M	Total
Pintura Civil	1	0	1
Pedreiro	13	9	22
Eletrónica	6	0	6
Refrigeração	12	0	12
Serralharia Mecânica	9	1	10

Formandos e formandas matriculados em 2022 nos cursos industriais

Curso/Qualificação	H	M	Total
Pintura Civil	16	1	17
Pedreiro	24	3	27
Eletrónica	27	0	27
Refrigeração	114	1	115
Serralharia Mecânica	17	0	17
Outros cursos			
Eletricidade –Auto	88	2	90
Eletricidade - Instaladora	78	24	102
Mecânica Auto	26	2	28
Mecânica Auto FAL	15	1	16
Serralharia Civil	27	1	28

Os dados acima mencionados, numa perspectiva comparativa entre número de mulheres e homens ingressos, nos primeiros cinco cursos da tabela, mostram, embora em pequena escala, um aumento de mulheres nos cursos que em 2020 não existiam raparigas/mulheres na condição de formandas, como por exemplo Refrigeração e Pintura Civil. Na eletricidade instaladora, nota-se um número de pelo menos 23% das mulheres na condição de formandas.

Além de se ter conseguido aumentar o número de formandas em cursos profissionais, também o esforço feito em relação aos estágios tem tido resultados positivos, de forma que há cada vez **mais abertura do empresariado em receber estagiárias**. Isto é caso particularmente de algumas empresas maiores, tais como EDM (Electricidade de Moçambique) e Mozal, e na parte de mecânica as empresas de Nissan e Toyota.

«No final do curso tem estágios profissionais, priorizamos raparigas, como primeira opção. Existem instituições que não admitem raparigas, mas nós sensibilizamos – por exemplo numa empresa multinacional, os recursos humanos priorizam também as raparigas, isso foi muito louvado, uma e outra empresa ainda existem (que não as admitem), mas estão a ser sensibilizadas». (Director IFPELAC)

As razões pelas quais algumas empresas ainda não aceitam estagiárias do sexo feminino são múltiplas:

«Estágios são difíceis para as meninas, as empresas não estão preparadas. Por exemplo pode faltar as casas de banho, para trocar roupa etc. para as meninas. 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, e por outro lado as infraestruturas das empresas (não existe casa de banhos) para as mulheres». (Ponto Focal de género)

Por outro lado, não há qualquer tentativa de mobilizar os rapazes para se inscreverem num curso ou área maioritariamente dominada por mulheres. No entanto, neste processo de mudanças também este aspecto começa a ter impactos positivos.

«Comparativamente aos períodos anteriores agora há mais mulheres nos cursos tradicionalmente masculinos... culinária, corte e costura eram tabus para homens, mas agora mudou um pouco, há uma evolução para equilibrar as questões de género. Nós sublinhamos que os cursos não são apenas aos homens ou às mulheres, mas que podem fazer qualquer curso que querem». (IFPELAC)

O uso de **abordagens sensíveis ao género** nas aulas pelos formadores/as tem aumentado a segurança dos/das mesmos/as na sua habilidade de falar sobre as questões que anteriormente eram tabus. Segundo os/as entrevistados/as:

«No geral (o projecto) traz novas dinâmicas de trabalho, traz uma abertura para as pessoas, em termos de complexo e medo, onde se meter uma inquietação já sabem.

Tirou medo e complexos. Estes temas são muito produtivos, há mudanças que conseguimos alcançar, há interação e muitas perguntas nas palestras e debates».

3.4.3. MUDANÇAS DE COMPORTAMENTOS, ATITUDES E PRÁTICAS

As mudanças a **nível individual e coletivo** em relação a atitudes, comportamentos e práticas foram as mais resumidas durante as entrevistas da avaliação, quer se trate das questões de género ou de saúde.

HIV/SAÚDE

Como se constatou na secção dos resultados, houve aumento da disposição dos/as funcionários em abordar os temas de doenças crónicas, sobretudo de HIV, e mais abertura das conversas e **adesão aos métodos de contraceção e proteção** às ITS nos cantinhos de saúde das instituições, através de preservativos.

*«Sobre saúde, HIV/autoteste? Não há, mas existem preservativos masculinos e femininos, para os/as formandos/as levarem. Há muita saída, estão na secretaria»
(Ponto focal de HIV/Saúde)*

Uma das constatações habituais quanto a mudanças de comportamento e práticas em relação a saúde, foi que depois das palestras há **mais procura para os técnicos de saúde para os testes de HIV e aconselhamento**, e também internamente há procura para **aconselhamento** através dos pontos focais. Isto mostra aumento de confiança nos cuidados de saúde e na saúde mental.

O relatório de uma das instituições de EP visitadas, mostra os seguintes dados referentes ao número de pessoas assistidas em diversos serviços de saúde em 2023.

Serviços prestados	Feminino	Masculino	Total
Rastreio de doenças cardiovasculares	108	145	253
Primeiros socorros	21	11	32
Rastreio de ITS	6	3	9
Levantamento de preservativos	25	189	214
Rastreio de Saúde Mental	87	119	206
Palestras educativas	236	546	782
Total	483	1013	1496

Também as actividades de sensibilização têm trazido mais abertura **na redução de complexos e medos**, devido da boa interacção nos debates e palestras. O impacto tem sido positivo também nas comunidades que indirectamente se beneficiam do projecto. Duma forma geral pode se constatar que **as atitudes são mais positivas** perante as pessoas com HIV/Sida, há menos estigma como impacto do trabalho de sensibilização.

«Também deu melhor efeito no trabalho por causa de nova metodologia de trabalho. Os tabus acabaram. E nas comunidades, os formandos continuam a actuar como agentes de mudança». (Ponto Focal de HIV/Saúde)

«Sobre os debates, palestras sobre HIV e doenças crónicas, o trabalho é muito importante, adquirimos novos conhecimentos e sabemos como lidar com as doenças, estigma baixou, a sensibilização pegou, hoje as pessoas pensam que alguém com HIV é normal». (Ponto Focal de HIV/Saúde)

Resumindo, o trabalho da sensibilização quanto ao HIV/Saúde tem trazido impactos positivos permanentes quanto a conhecimentos, atitudes e práticas, sobretudo em relação a prevenção de HIV/ITSs e doenças crónicas. De acordo com os depoimentos dos/das pontos focais de HIV e Saúde as mortes dos/das profissionais de educação, sobretudo dos/das formadores/as, por HIV/SIDA reduziram bastante. Contudo, AVC tem sido uma das causas das mortes dos/das profissionais de educação.

GÉNERO

Quanto ao impacto do projecto em relação ao género, houve vários depoimentos positivos entre todos os grupos-alvo principalmente em relação a mudanças de atitudes e comportamentos sobre a igualdade e equidade de género. A capacidade de abordar as

questões de género melhorou bastante, da maneira que agora todos falam da mesma forma, os/as formadores/as junto com outro pessoal e formandos/as.

«Estamos a ligar com formandos/as – não há diferença, ligamos com mulheres e homens, antes tivemos distinção, mas agora entendemos melhor. As nossas atitudes mudaram, antes selecionamos diferentes actividades entre mulheres e homens, por exemplo actividades mais leves para as mulheres, mas agora estamos a ver as coisas duma outra forma. A partir dos novos conhecimentos eles (os/as formandos) tentam mudar as atitudes também na sociedade, não é assunto apenas para o centro». (Formadores de IFPELAC)

«A informação e os conhecimentos melhoraram muito – o comportamento dos/das formandos é diferente em comparação com antes – antes não havia seriedade. Agora todos aprendem ao mesmo tempo, e não só aqui, mas também os amigos, as amigas, as pessoas mais próximas aprendem, com os/as formandos e também connosco. Agora os/as formandos são mais motivados e responsáveis, prestam mais atenção, têm a forma mais adequada». (Pontos focais de saúde e género)

A avaliação encontrou as mesmas atitudes positivas também entre os directores das instituições:

«Pode-se dizer que o género é levado seriamente, somos mesmo sérios – temos menos casos de assédio, a percepção dos actores é melhor, há mais respeito. Há uma postura diferente nos formadores em questão de género – as atitudes melhoraram». (Director CFP)

Houve aumento de consciência sobre relações de género no seio dos formandos/as em relação à escolha de profissões, assim desafiando as normas sociais neste sentido. Depoimento (transcrito do vídeo) de uma formanda do curso de mecânica, quando perguntado sobre a sua opinião em relação a ser a única mulher nessa formação:

«Eu tinha uns dois cursos que eu gostaria de fazer na minha vida, se não era enfermagem seria mecânica, só que na enfermagem, tentei! Tentei! E não consegui, por isso optei em fazer a mecânica. (Sobre os desafios) Os desafios são muitos, mas, venho superando um por um, em princípio é enfrentar todos os colegas que dizem: «Não, não faça deste jeito, faça assim»; «Você é mulher, não baixe assim». Esse é o maior desafio que venho enfrentando, mas, já me acostumei com isso».

Também os formandos são mais conscientes sobre a igualdade de género, mas nos cursos de curta duração isso ainda pode ser desafiante.

«Não há coisas para rapazes, não há coisas para meninas. Eu dou aulas de teoria e prática e no início os rapazes ficaram com a dúvida sobre a minha capacidade, queriam argumentar comigo, teimavam. Mas as atitudes estão a mudar. Os formandos ainda são jovens – 16-17 anos de idade. (Ponto Focal de género e formadora de mecânica)

Nos cursos considerados «femininos» entram também rapazes, mas o número deles é muito mais baixo em comparação com as raparigas que frequentam cursos considerados «masculinos». Os cursos onde aparecem mais rapazes são os de informática, culinária, contabilidade e corte e costura. Perguntando sobre o ambiente nos cursos em que os rapazes são uma minoria, a resposta do ponto focal de género numa das instituições foi: «*Está bom. As raparigas escolhem os rapazes como chefes de turma. Pensam que o rapaz assim se sente acolhido*». Isto não mostra necessariamente que os líderes devem ser do sexo masculino, mas – neste caso – um bom ambiente entre os géneros que se quer criar.

A **integração dos temas transversais no ensino profissional** é considerada muito valiosa, não apenas para dar mais informações em geral, mas também porque são assuntos importantes na vida pessoal dos/das formandos/as.

«Muitos formandos/as têm tido uma situação vulnerável, com violência doméstica, gravidez indesejável etc., e assim completam a formação com estes assuntos, e têm mais informações para a sua própria vida – é muito positivo». (Director IFPELAC)

Mais um impacto positivo com a abordagem sobre igualdade de género é a mudança quanto ao assédio sexual. Tem havido muito poucos casos, na maior parte das instituições não tem sido reportado nenhum caso nos últimos anos. Também existem procedimentos sobre como lidar com este assunto, quando necessário.

«Quanto a questão de saúde e abuso sexual, dentro da capacitação, determinamos criar uma comissão, mas até agora não foram levantados nenhuns casos. Até ao momento não tivemos nenhum caso, então não temos nenhuma prática como lidar com esses». (Director IFPELAG)

RESUMO DOS RESULTADOS PRINCIPAIS

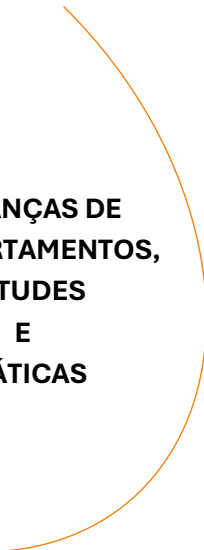
- O projecto contribui para o fortalecimento da capacidade institucional de SEETP, IFPELAC e CFP em matéria de HIV/Saúde e género. **Estes órgãos dispõem de guiões de HIV/Saúde e Género**, respectivamente, que ajudam na facilitação de sessões de formação (réplicas) em locais onde o projecto PE não abrangeu.
- A divulgação, pelo projecto, da **lei que protege pessoas vivendo com HIV/Sida**, garantindo os direitos dos/das funcionários/as nas instituições, tem ajudado a compreender a legitimidade de certas questões. O trabalho de sensibilização tem reduzido a estigma e normalizado a seropositividade de HIV.
- A elaboração de **estratégias de género** nas instituições de ensino técnico e profissional permite promover a Igualdade de Género, procura eliminar desigualdades e estereótipos de género, e garante que homens e mulheres tenham oportunidades iguais no acesso à educação profissional. Também permite criar **linhas mestras** para prevenir a Violência Baseada no Género, desconstrução de Estereótipos e aumento de Inclusão e Equidade de género nestes estabelecimentos de ensino.

IMPACTO POLÍTICO
INSTITUCIONAL



**IMPACTO TÉCNICO-
ADMINISTRATIVO E
PEDAGÓGICO**

- O projecto promoveu a **institucionalização dos assuntos transversais no funcionamento da instituição** visto que as actividades de HIV/Saúde e Género são incluídas no plano de actividades das instituições. Contudo, um dos desafios é a orçamentação de certas actividades, tais como monitoria, e realização de uma feira de saúde e género.
- O projecto criou um **ambiente de trabalho e de ensino e aprendizagem mais inclusivo**, sob ponto de vista de género. Os/as formadores/as sentem-se mais seguros/as a falar sobre as questões sensíveis, seja sobre HIV/Saúde ou género.
- A implementação de **políticas de inclusão de raparigas** em cursos industriais bem como uso de sessões de orientações vocacionais sobretudo para as raparigas e mulheres têm contribuído para aumento de formandas nos cursos que tradicionalmente têm sido considerados como os do sexo masculino. Em relação a estágios, o esforço feito tem resultado em mais abertura do empresariado em receber estagiárias.



**MUDANÇAS DE
COMPORTAMENTOS,
ATITUDES
E
PRÁTICAS**

- As actividades de sensibilização sobre HIV/Saúde resultaram numa maior abertura visto que **os/as funcionários/as perderam o medo de falar sobre o HIV e outras doenças crónicas** (ex. diabetes, hipertensão). Há mais adesão aos métodos de contraceção e proteção às ITS – preservativos - nos cantinhos de saúde das instituições e mais adesão aos testes de HIV e aconselhamento.
- A **integração dos temas transversais no ensino profissional** é considerada muito valiosa, não apenas para dar mais informações em geral, mas também porque são assuntos importantes na vida pessoal dos formandos/as.
- Houve **mudança de consciência** sobre a importância de integração de abordagens de promoção de igualdade e equidade de género desde a liderança dos estabelecimentos do ensino, até aos/às funcionários/as e os formandos e as formandas. Contudo, para os/as formandos/as nos cursos de curta duração isso ainda pode ser desafiante.
- Em relação à escolha de profissões há **mudanças de normas sociais** visto que os/as formandos/as procuram cursos que tradicionalmente eram considerados do sexo oposto.
- Tem havido uma **grande mudança de atitudes e comportamentos quanto à assédio sexual** a todos os níveis – nas escolas, nos locais de trabalho, institutos e nas comunidades.

4. SUSTENTABILIDADE

Existem várias e diferentes definições sobre a sustentabilidade, dependendo da área de acção. Nesta avaliação analisa-se a sustentabilidade como a probabilidade da continuação dos benefícios chave produzidos pelo projecto depois do termino do apoio do PE, analisando também a sustentabilidade financeira, técnica e institucional das instituições apoiados pelo projecto. A sustentabilidade está interligada com a eficácia e impacto das intervenções – primeiro, se os resultados foram alcançados e segundo, se se pode demonstrar efeitos de nível mais alto. Assim, a eficácia e impacto podem ser vistos como um critério predominante para a sustentabilidade visto que se a análise dos mesmos não mostra alcance de produtos, objectivos específicos e objectivo geral, não haverá benefícios claros para sustentar. Segue a análise de três principais dimensões de sustentabilidade – técnica, institucional e financeira.

4.1. SUSTENTABILIDADE TÉCNICA E INSTITUCIONAL

De forma geral, a questão fundamental do contexto do local do projecto é sobre o ambiente em que as futuras actividades irão continuar a ser realizadas. O ambiente favorável trata de fortalecimento de sistemas, instituições ou capacidades para suportar desenvolvimento futuro ou actividade humana. Estas podem incluir fortalecimento de capacidades (a nível individual, comunidade ou institucional); sentido de propriedade / *ownership* ou vontade política; mudanças de diretivas ou estratégia, etc. Neste sentido, **os mecanismos criados** ao longo da implementação do projecto garantem um bom grau de sustentabilidade.

Como foi constatado nas sessões anteriores, sobre a eficácia e o impacto, os resultados têm sido encorajadores. Existe **sustentabilidade técnica e institucional** das instituições apoiados pelo projecto visto que as responsabilidades do projecto Pro Educação têm sido gradualmente reduzidas dando mais sentido de propriedade para as instituições de ensino profissional.

A introdução de actividades de HIV/Saúde e Género no plano de actividades mostra um grau alto de **institucionalização dos assuntos transversais no funcionamento da instituição**, como foi constatado no capítulo de impacto. Até que grau essas medidas podem ser executadas depende da sua orçamentação e outras prioridades nas instituições. Contudo, constatou-se durante a avaliação que há cada vez mais compreensão e consciencialização sobre a importância de continuar com estas actividades.

HIV/SAÚDE / GÉNERO

Cantinhos de Saúde estabelecidos nas instituições, e outras medidas, por exemplo as **feiras de saúde e género**, são medidas já estabelecidas nas instituições que vão continuar a serem implementadas. As implementações das medidas que não demandam de nenhum custo financeiro, que somente requerem o conhecimento dos/das pontos focais de HIV/Saúde e de género e a sua disposição, vão continuar, entre elas por exemplo palestras, debates, sensibilização, uso de linguagem inclusiva, etc. A revitalização das CASAC é um elemento que vai garantir a continuidade das acções do projecto em relação ao género.

Quanto a nível de **conhecimentos e habilidades**, o projecto garante boa sustentabilidade, mas ainda existem alguns desafios, tais como a mobilidade frequente dos/as pontos focais, e a mudança de lideranças, rotatividade entre os/as formadores/as capacitados, e engajamento contínuo dos novos formadores/as nos temas de saúde e género. O projecto pretende mitigar estes desafios através de interligação com vários actores e entidades e criação de equipas técnicas de trabalho envolve mais de duas pessoas de áreas diferentes.

Quanto à formação, os informantes, começando com os órgãos superiores das instituições, garantiram que haverá sustentabilidade das actividades de sensibilização sobre assuntos transversais e replicas de formações, como mostra os depoimentos das diversas partes interessadas entrevistadas:

«As formações podem continuar – existe réplicas a nível das instituições. Há uma continuidade sustentável nesta questão». (SEETP)

«Os pontos focais são capazes de formar mais os novos formadores então há sustentabilidade e continuidade. Além da cidade, há mais dois sítios complementais e os pontos focais passam também nestes outros sítios». (Director IFPELAC)

«Somos capazes de continuar. Naturalmente, temos as pessoas formadas, não temos como não continuar, tudo fazemos para essa actividade não ficar para trás». (Director IFPELAC)

«Sim, é possível sustentar aquilo que aprendemos e que estamos a fazer. Como nós não temos actividades pagas até a um certo ponto essas são sustentáveis, a nível de organização». (Director CFP)

«As tarefas estão integradas nos nossos trabalhos, as actividades não vão parar». (Pontos focais de HIV/Saúde e género)

«A metodologia, o processo está montado, as actividades vieram para ficar, as nossas actividades não vão parar. A sustentabilidade é boa porque as actividades não precisam muitos recursos. Os técnicos que chegam dos outros sítios, trabalham

poucas horas então também não carregam custos». (Pontos focais de HIV/Saúde e género)

Contudo alguns entrevistados levantam a questão da necessidade de aprofundamento dos conhecimentos. «*Queremos apoio, gostaria de ter mais apoio na capacitação, o ponto focal de HIV/Saúde é novo, temos duas pessoas a fazer formações... o director é bom como pessoa, mas ele também recebe ordens. Ele pode ter programa, mas uma ordem superior pode o desfazer*». (Ponto focal de género)

4.2. SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

HIV/SAÚDE E GÉNERO

A sustentabilidade financeira ainda é fraca para suportar actividades que requerem deslocamento, como por exemplo replicas e monitoria de actividades de género e HIV/saúde a nível dos centros sem pontos focais, como se viu no capítulo sobre a Monitoria

RESUMO DOS RESULTADOS PRINCIPAIS

SUSTENTABILIDADE TÉCNICA E INSTITUCIONAL

- Existe **sustentabilidade técnica e institucional** das instituições apoiados pelo projecto visto que as responsabilidades do projecto Pro Educação têm sido gradualmente reduzidas dando mais sentido de propriedade para as instituições de ensino profissional.
- A introdução de actividades de HIV/Saúde e Género no plano de actividades mostra um grau alto de **institucionalização dos assuntos transversais no funcionamento da instituição**. Há cada vez mais compreensão e consciencialização sobre a importância de continuar com estas actividades.
- A nível das instituições, as medidas de HIV/Saúde e de Género têm um **alto grau de sustentabilidade**, sobretudo aquelas que não demandam de nenhum custo financeiro, tais como palestras, debates, sensibilização, uso de linguagem inclusiva, etc.), requerendo apenas conhecimento e habilidades dos/das pontos focais de género e de HIV/Saúde e a sua disposição.
- **A revitalização das CASAC** é um elemento que vai garantir a continuidade das acções do projecto.
- Garante-se boa sustentabilidade em relação a conhecimentos e habilidades dos/das pontos focais e formadores/as capacitados. Por outro lado, a mobilidade frequente dos/as pontos focais, mudança de lideranças, rotatividade entre os/as formadores/as capacitados, e engajamento contínuo dos novos formadores/as nos temas de saúde e género podem causar desafios. O projecto pretende mitigar estes desafios através de interligação com vários actores e entidades e criação de equipas técnicas de trabalho envolve mais de duas pessoas de áreas diferentes.

SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

- As actividades que requerem deslocamento, réplicas, e a monitoria e supervisão a todos os níveis ainda não são sustentadas financeiramente na sua totalidade.

5. RECOMENDAÇÕES

5.1. MEDIDAS QUE PODEM SER CONSOLIDADAS E REPLICADAS

Área	Medida	O que deve ser melhorado?	Quem pode promover/assegurar?
Género	Orientação Vocacional e Profissional e apoio psicológico	Definir um perfil para os/as técnicos/as de orientação profissional. Garantido, que posteriormente tenha formação/treinamento em matérias de género, Direitos humanos e apoio psicológico as/os formandas/os	SEETP/IFPELAC/ Com apoio da GIZ PE
		Nas instituições não existe gabinete para os PF, deve-se instalar um gabinete/ criar um espaço seguro onde os/as PF possam atender ou tratar os assuntos sensíveis	IFPELAC, CFP
	Jornal de parede, cartazes e outro material de IEC, também sobre CASAC	Parceiras comunitárias: Fazer parcerias com outras Organizações da Sociedade Civil (OSC) para ter material de IEC nos CFPs que ilustram os assuntos, assim os/as formandos/as podem entender melhor, com imagens, para aumentar a perceção sobre os assuntos.	Jornal de parede, cartazes e outro material de IEC, também sobre CASAC

Área	Medida	O que deve ser melhorado?	Quem pode promover/assegurar?
HIV/SAÚDE	Cantinhos de saúde	Garantir que todas instituições de ensino tenham um cantinho de saúde funcional	Directores e Pontos focais de SEETP, IFPELAC, CFP
	Feiras de saúde	Estabelecer parcerias com organizações baseadas nas comunidades e ONG que trabalham em matéria de HIV e saúde de modo que ajude nos eventos e disponibilize alguns insumos médicos	Directores e Pontos focais de SEETP, IFPELAC, SPAS, CFP
	Integração dos assuntos de HIV/Saúde nas aulas	HIV/Saúde integrar nos módulos de HST para cursos indústrias e habilidades para a vida, para cursos comerciais, em todos os CFP.	SETEEP/Direções CFP

5.2. PARTES INTERESSADAS / PARCEIROS

Área	Recomendação	Quem pode fazer/ destinatário da recomendação?	Fundamento da recomendação
HIV/Saúde e Género)	<p>Monitoria e avaliação das medidas</p> <ul style="list-style-type: none"> Estabelecer mecanismos (exemplo criação de uma ficha de M&A) para monitorar e avaliar regularmente (trimestral/semestralmente) as práticas de género e saúde e a eficácia das medidas implementadas. Nesta ficha deve incluir perguntas que captam o nível de satisfação dos usuários/as das medidas e propostas de recomendação, na visão do usuário/a. Rever e harmonizar os modelos de monitoria, indicadores e recolha de dados, incluindo indicadores qualitativos, entre os diferentes níveis do ensino básico. Discriminar o número de formandas e formandos que frequentam os cursos, sobretudo os industriais. 	<p>IFPELAC/CFP públicos e privados</p> <p>SEETP/IFPELAC/CFP</p>	<p>Fragilidade de actividades de monitoria e avaliação ao nível dos centros de formação profissional.</p> <p>Há falta de dados que permitem acompanhar a tendência do sector de HIV/Saúde no local de trabalho e actividades de género</p>
HIV/SAÚDE	<ul style="list-style-type: none"> Para além das parcerias que existe com CPCS, US, estabelecer parcerias com outras instituições (Organizações Não Governamentais (ONG)/ OSC/OCB) que trabalham na área de HIV/SIDA para disponibilizar os preservativos e outros métodos de contraceção e protecção, 	<p>SEETP/IFPELAC/CFP Com apoio da GIZ</p>	<p>Isso poderá criar mais sinergias locais e sustentabilidade das ações</p>

	bem como material de informação, educação e comunicação sobre HIV/SIDA		
Área	Recomendação	Quem pode fazer/ destinatário da recomendação?	Fundamento da recomendação
GÉNERO	Diversidade na contratação Orientar/garantir/ incentivar que o processo de recrutamento e seleção do próximo corpo docente dos cursos industriais seja sensível ao género, sobretudo na inclusão de mulheres, para servir de modelo para as formandas. Por exemplo no cartaz de anúncio da vaga, evidenciar que se encoraja candidatura de mulheres, e criar quotas para mulheres (se for possível)	SEETP/ IFPELAC/diretores dos CFP	Baixo número de formadoras em cursos industriais que podem servir de modelo inspirador para as formandas.
	Diversidade na escolha de pontos focais de género Integrar/ indicar também pontos focais de género de sexo masculino de modo que haja <i>desfeminização</i> desta posição.	IFPELAC/CFP	Há uma tendência de eleger somente as mulheres para serem pontos focais de género.
	Estabelecimento de parceiras estratégicas multisectoriais Estabelecer parcerias com pontos focais dos SDEJT formados/as no PE para integrar em curso moveis nos distritos abrangidos pela campanha dos cursos. Essa medida não envolve nenhum custo financeiro.	IFPELAC/CFP	Nestes cursos não tem existido oportunidades de levar os/as pontos focais na equipa de formadores por falta de orçamento para custear as despesas logísticas.
	Criação de espaços seguros Organizar um espaço/gabinetes para que os pontos focais tenham um local seguro e sigiloso de atendimento.	IFPELAC/CFP	Falta de espaços seguros/ sigilosos onde os/as pontos focais podem atender os/as formandos/as que precisam de apoios.

Género – cont.	Código de conduta <ul style="list-style-type: none"> • Criar um código de conduta para os funcionários/formadores e formandos/as que estabeleça normas claras sobre o comportamento e respeito a diversidade de género, uso de equipamentos de proteção individual. 	SEETP/IFPELA C/ CFP	Este documento irá orientar as relações de género nas instituições, como também orientar “as resistências” nas raparigas usarem os equipamentos de proteção individual, sobretudo os capacetes durante as aulas, sobretudo praticas.
	Visibilidade de modelos <ul style="list-style-type: none"> • Modelos positivos: convidar mulheres profissionais de sucesso, nas áreas industriais, para as palestras e eventos dos centros de formação que poderão servir de exemplos da capacidade das mulheres e diversidade nos cargos e carreiras profissionais. • Perfil das formandas: Destaque histórias de sucesso de formandas dos cursos industriais (pode convidar antigas formandas) em publicações e eventos dos centros de formação 	Pontos focais dos CFP/ com apoio dos Directores	Estes métodos inspiram confiança nas raparigas e elevam a autoestima, sobre tudo a capacidade que elas também podem exercer as funções similares.
	Engajamento e fortalecimento comunitário <ul style="list-style-type: none"> • Trabalhe e evolva com organizações locais de base comunitária (igrejas, mesquitas, associações de jovens, mulheres, pessoas com deficiência, pais, mães e encarregados de educação) nas palestras que abordam igualdade de género e oportunidades de formação com base na diversificação de género. 	PF de género nos CFP	Desta forma as acções de promoção de igualdade e equidade de género alcançarão para além dos recintos educativos, espaços familiares e comunitários, contribuindo, deste modo, para uma transformação das normas sociais de forma mais holística.

5.3. PE GIZ (GÉNERO E SAÚDE)

Área	Recomendação	Quem pode fazer?	Fundamento
Desenho de futuros Projetos	Seria interessante considerar a teoria de mudança do PE integrando a componente de engajamento comunitário para garantir uma transformação de normas sociais mais holística. Isso pode ser feito colaborando com uma OSC/OCB que trabalha em matéria de género e Direitos de Saúde, sexual e Reprodutiva, bem como HIV/SIDA nas comunidades e escolas.	GIZ PE	Existe teorias e modelos de modernos de Mudança Social e de Comportamento, diferentes dos modelos clássicos e simplistas ¹³ , que visam explicar/orientar a mudança de comportamento humano em diferentes contextos, seja escolar ou profissional. Alguns dos modelos são: Modelo de Crenças sobre a Saúde, Teoria do Comportamento Planeado, Modelo sociológico de mudança de normas sociais; Modelo Sócio Ecológico. ¹⁴ Estes modelos destacam a interconectividade entre o indivíduo e níveis coletivos – como os comportamentos provenientes da esfera comunitária, acesso a serviços e instituições, e dos vários níveis organizacionais disponíveis que tentam influenciar o que as pessoas fazem e dizem fazer sobre saúde e género.

¹³ As abordagens clássicas de mudança de comportamento mostram-se cada vez mais incompletas, pois centram-se principalmente no comportamento dos indivíduos. Estes modelos de Mudança Social e de Comportamento são demasiado “simplistas”, centrada em torno da ideia de que as pessoas não mudam a sua prática porque não estão conscientes e não sabem: faltam-lhes informações essenciais (as consequências, as alternativas, os riscos, os benefícios, etc.) e devem ser esclarecidas ou educadas. Portanto, estas abordagens não conseguem abranger a vasta gama de comportamentos em que os indivíduos se envolvem por razões sociais ou colectivas.

¹⁴ Vincent Petit, 2019. The Behavioural Drivers Model: A Conceptual Framework for Social and Behaviour Change Programming. UNICEF
 Stojanovic, T., Mcnae, H., Tett, P., Potts, T., Reis, J., Smith, H. & Dillingham, I. (2016). The “social” aspect of social-ecological systems: A critique of analytical frameworks and findings from a multisite study of coastal sustainability. *Ecology and Society*, 21(3). doi: 10.5751/ES-08633-210315
 Turner, B. L., Kasperson, R. E., Matson, P. A., McCarthy, J. J., Corell, R. W., Christensen, L., Eckley, N., Kasperson, J. X., Luers, A., Martello, M. L., Polsky, C., Pulsipher, A. & Schiller, A. (2003). A framework for vulnerability analysis in sustainability science. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 100(14), 8074–8079. doi:10.1073/pnas.1231335100

Área	Recomendação	Quem pode fazer?	Fundamento
GÉNERO	Seria interessante integrar também as abordagens de novas masculinidades no pacote de capacitação de género.	GIZ -PE	Na transversalização dos temas pouco se fala de novas masculinidades. As relações de género e poder são transformadas também por clarificar as noções equivocadas sobre masculinidade tóxicas/ machismo e paternalismo.
HIV/SAÚDE	Seria interessante consolidar os conhecimentos e habilidades dos/das pontos focais de HIV/Saúde antes do término do projecto através de refrescamentos, contudo focar-se também para outras doenças, como por exemplo hipertensão, Acidente Vascular Cerebral (AVC)	GIZ- PE	De acordo com os depoimentos dos/das pontos focais de HIV e Saúde, AVC constitui uma das causas das mortes dos profissionais de educação. Por exemplo, de acordo com o site do portal do governo ¹⁵ , estima-se que 8 pacientes dão entrada, em média diária, no Hospital Central de Maputo, com sintomas de AVC. Este dado ilustrativo, fornece-nos uma ideia sobre a gravidade da situação.

¹⁵[HCM: Oito pessoas dão entrada, diariamente, com sintomas de AVC / PR recebe primeira-ministra da Itália, Giorgia Meloni / Imprensa / Início - Portal do Governo de Moçambique](#)

6. LIÇÕES APRENDIDAS

1. Nos CFPs em que os cursos são muito curtos, de 3 meses, é difícil ter tempo para a sensibilização e aprendizagem dos formandos/as. Contudo, faz-se um esforço.
2. A presença e participação activa dos chefes, directores e direcção dos institutos nas palestras e aulas com os formandos aumenta a sensibilização para com os assuntos transversais.
3. Criação de um grupo de WhatsApp entre os/as pontos focais estabelece uma comunicação permanente, troca de experiência e incentiva os outros pontos focais a implementar as medidas de saúde e género nas suas orgânicas/locais de trabalho/escolas.
4. Palestras para mais de mais de 30 pessoas podem não ser muito motivadoras para abordar os temas transversais abertamente entre o público.

APÊNDICE 1. LISTA DE INSTITUIÇÕES APOIADAS DO EB

PROVÍNCIAS	Instituições
INHAMBANE	Instituto Médio Salesiano de Inharrime
	Total 02 instituições
	<i>SPAS-* não conta para o indicador</i>
SOFALA TETE NAMPULA	CFP IFPELAC Beira
	CFP Young Africa- Beira
	CFP IFPELAC Nampula
	IPOMA
	CFP IFPELAC Tete
	Instituto Industrial de Matundo
	Total 06 instituições
	<i>SPAS</i> *
<i>* não conta para o indicador</i>	
MAPUTO	CFSJL
	CFP Electrotecnia
	IFPELAC sede
	IICAEG
	IIM
	CFP Salesiano de Matola
	ISDB
	Total 07 instituições

*Esta lista, exclui SEETP. contudo, foi apoiada pelo projecto.

APÊNDICE 2. LISTA BIBLIOGRÁFICA/DOCUMENTOS CONSULTADOS

- Consultoria Directriz 27.03.2024;
- Estratégia de Género na Administração Pública 20-24; Boletim de República, 8 de Julho 2020;
- Gender Equality Profile Mozambique, Maputo, August 2022;
- Evaluation of Finland’s support to the education sector in Mozambique (2014-2022) Final Evaluation Report Ministry for Foreign Affairs of Finland, 5th March 2024;
- Funding Allocation to Support Mozambique’s Education Sector, GPE, October 26, 2021;
- Mulheres e Homens em Moçambique 2021, Instituto Nacional de Estatística;
- TOR Directriz, GIZ e outros documentos sempre quando necessários e relevantes.
-

APÊNDICE 3. GUIÕES DE ENTREVISTAS INDIVIDUAIS E EM GRUPOS FOCAIS