



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano

Versão online

Guião para facilitar

Formações sobre **Género**

Conhecimento

Preparação

Actividades



Métodos

- Igualdade de Género
- Género na Educação
- União Prematura
- Violência baseada no Género
- Desastres Naturais e Covid-19
- Saúde e Bem-Estar
- Linguagem Inclusiva
- Planificação Inclusiva

Métodos de formação incluindo actividades em sessões virtuais

Muito agradecemos a contribuição e cooperação dos membros do sector da Educação de Moçambique no desenvolvimento deste guião para os facilitadores de debates – Pontos Focais de Género.

A equipa do Programa da Educação
2022



República de Moçambique
**Ministério da Educação e
Desenvolvimento Humano**



Ficha Técnica:

Guião para facilitar formações sobre Género

O guião foi produzido pelo MINEDH (Direcção Nacional de Assuntos Transversais)
com assistência técnica da GIZ – PE e CoResult.eu

Redacção e contribuições: M. Hanitzsch (CoResult.eu), contribuições: Agentes do Estado e Funcionários de Moçambique; Health Focus GmbH, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit – Programa ProEducação (GIZ-PE), Ana Paula Bande (GIZ), Pierre Dufloo (GIZ), Raima Manjate (GIZ), Sérgio Vilanculo (GIZ), Célia Siteo (GIZ), Susana Ferreira

Gráfica/o: M. Hanitzsch (CoResult.eu), C. Gelineau (Felides.com)

Fotos & Cliparts: (ver fotos), CoResult.eu, Health Focus, Wikisource, Pixelio.de, Gumroad.com, Positivo/Pierre Dufloo, GIZ

Título: C. Gelineau (Felides.com), M. Hanitzsch

Tiragem: Maio 2025 (impressão e divulgação: UNICEF)

Versão digital: Versão digital: www.pfmz.coresult.eu

PREFÁCIO

A Educação constitui um direito fundamental para mulheres e homens, meninas e meninos, consagrado na Constituição da República e é a chave para a preservação da paz, da unidade nacional e para o desenvolvimento sustentável.

Alcançar a equidade e igualdade de género e um ambiente escolar saudável e seguro e assegurar progressos na luta por uma sociedade mais inclusiva com valores, atitude e comportamento que garantam a dignidade humana, ainda é um desafio no sector da Educação e Desenvolvimento Humano.

O guião constitui um instrumento de apoio aos Pontos Focais de Género e de Saúde Escolar a todos níveis para orientar e facilitar as sessões de debate sobre género e saúde escolar nas Instituições de Ensino em Moçambique. O mesmo, apresenta um conjunto de métodos e técnicas de facilitação das sessões, incluindo os passos que orientam, como concretizar determinadas actividades durante as sessões, com vista a mudança de práticas, atitudes e comportamentos que constituem obstáculos para o acesso, retenção e conclusão dos níveis educacionais, com sucesso, por toda a população estudantil, independentemente da origem social, geográfica e do sexo.

Pela relevância na implementação do Plano Estratégico da Educação 2020-2029 e de outros instrumentos paralelos, torna-se imperioso que os profissionais do Sector se apropriem do guião, nos processos de capacitação e facilitação, por forma a criar mudanças para o alcance dos objectivos preconizados.

Por uma Educação Inclusiva, Patriótica e de Qualidade!



Carmelita Rita Namashulua

Ministra da Educação e
Desenvolvimento Humano

Mensagem do Embaixador da República Federal da Alemanha

O direito a uma educação de qualidade, que inclui aprendizagem num ambiente seguro e livre de violência está registado na Constituição da República de Moçambique. A Constituição defende o princípio de equidade entre homens e mulheres em todos os aspectos da vida económica, social, política e cultural. A igualdade de oportunidades de acesso e retenção é um dos focos principais do Plano Estratégico de Educação 2020 – 2029. Além disso, Moçambique tem assumido vários compromissos internacionais em relação à igualdade de género, dos quais se destacam os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) número 4: Até 2030 assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade e promover as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, para todos, e número 5: alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas. Assim, o Governo Moçambicano mostra na sua normativa, o seu compromisso à promoção da equidade de género.

As/os pontos focais de género no sistema de educação têm um papel fundamental e importante na promoção da equidade de género nas diferentes instituições do sistema. O Guião de Facilitação de Debates sobre Género apoia - lhes na aquisição e no aprofundamento de conhecimentos sobre a temática, para assim facilitar sessões de debates com os seus grupos - alvo. É um guião de fácil uso, que promove a participação. Assim, esperamos que contribua para uma melhor consciencialização dos profissionais da educação a vários níveis, sobre os diferentes aspectos de promoção da equidade de género e respectiva implementação de actividades no sector.

Como complemento a este guião, as/os pontos focais têm acesso à página <http://ead.mined.gov.mz/jogar/>, onde se encontram informações actualizadas sobre aspectos de género na educação, incluindo métodos participativos que podem ser usados no trabalho diário das/dos pontos focais.

Para a cooperação alemã é fundamental abordar o tema género de acordo com os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), uma vez que a equidade de género é um direito humano fundamental e um requisito necessário para o desenvolvimento económico, político e social. Assim, o acesso equitativo das mulheres e dos homens à educação, cuidados de saúde, trabalho digno, salário igualitário e sua representação nos processos de decisão política e económica reforçam as economias sustentáveis e trazem vantagens para a sociedade em geral.

Reiteramos o compromisso do Governo Alemão em apoiar os esforços do Governo Moçambicano na área de promoção da equidade de género, no geral, e em particular a nível da educação. Continuaremos, nos próximos anos, a apostar no reforço da capacidade das instituições da educação com as quais trabalhamos para que integrem de forma efectiva no seu mandato e nas suas acções, iniciativas que busquem contrariar as desigualdades no acesso, participação e graduação de mais mulheres e homens.



Lothar Freischlader,
Embaixador da República Federal da Alemanha



Um Futuro
em
Equidade

Por que é que falamos de género?

Contexto do Manual

Género não é aquele „assunto de mulheres“. É um assunto de todas as pessoas, sem excepção, independentemente da sua identidade. O objectivo deste manual é dar conhecimento sobre a equidade e igualdade, bem como as oportunidades e acessos no âmbito do género. Isto inclui o poder para escolher e decidir, para participar e de ser autónomo/a, partilhando responsabilidades e direitos. A igualdade de género é um Direito Humano, manifestado na „Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres“ (CEDAW). Este tratado internacional foi assinado por Moçambique no dia 21 de Abril de 1997. Apenas seis anos depois, em 2003, foi elaborado o „Protocolo da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África“, mais conhecido como „**Protocolo de Maputo**“. Este protocolo é uma perspectiva das várias regiões e povos de África, associada à equidade entre mulheres e homens. Assim, *Moçambique foi um actor importante na erradicação da discriminação e da violência contra as mulheres.*

Nos últimos anos, muito mudou para se chegar à equidade entre mulheres e homens, mas ainda *falta muito a fazer*:

- Apenas 24,3% dos deputados do nível nacional no mundo são mulheres;
- A maioria das pessoas em posições de poder são homens, e assim a maioria das decisões sobre o desenvolvimento das sociedades são tomadas maioritariamente pelos homens;
- Cerca de 80% do trabalho não remunerado é realizado por mulheres;
- Uma em três mulheres já experimentou violência física. A União Prematura e a gravidez precoce limita a autonomia das mulheres;
- Todos os dias morrem cerca de 1.500 mulheres devido a complicações associadas à gravidez ou ao parto.



Enquanto o sexo feminino ou masculino é definido pela constituição biológica, o género está determinado socialmente. O género faz parte da identidade de uma pessoa. Esta identidade é influenciada pelas expectativas da família, dos amigos e de outras pessoas. Estas expectativas estão ligadas ao sexo da pessoa e baseadas por vezes em estereótipos e hábitos.

Igualdade não quer dizer, que todas e todos são iguais. Somos todas e todos pessoas individuais com capacidades e desafios diversos. A equidade tem em conta estas diferenças para dar a todas as pessoas as mesmas oportunidades e poderes. Consideramos que a paridade só é alcançada quando se integram mulheres de várias gerações, em vários sectores da sociedade, e com diferentes tipos de competências.



Abordagem

**Juntos
trans-
formamos**

Tarefas gerais do Ponto Focal

O papel do PF é coordenar e implementar as actividades de género ao nível da Instituição. Isso inclui planificar e articular com as lideranças da instituição, assegurando a realização das actividades. Por outro lado, o PF deve mobilizar as formadoras e os formadores, bem como as formandas, e formandos, promovendo a sua participação nas sessões de debate. E Se for necessário, convidar instituições específicas para apoiá-lo/a na facilitação de debates, como por exemplo, técnicos dos Serviços de Acção Social, e do gabinete de atendimento família.

Tarefas do Ponto Focal na sessão

O/A PF tem como missão incentivar a participação individual e em grupo, bem como a comunicação e a compreensão de conceitos e metodologias em função dos objectivos propostos. Deste modo, cabe à Pessoa Focal:

- Organizar a sessão, abertura da sessão, explicar os objectivos e a metodologia a utilizar;
- Planificar as estratégias e instrumentos de comunicação mais adequados às actividades da sessão;
- Estimular e orientar a reflexão e as actividades, juntar, integrar e sintetizar os conteúdos;
- Detectar os conflitos latentes, oferecendo respostas ou alternativas adequadas, para por um fim aos conflitos, evitando a re-introdução de opiniões;
- Reunir os recursos necessários para o desenvolvimento da sessão;
- Elaborar um relatório geral das sessões de debates incluindo a avaliação feita pelos participantes, com observações e recomendações.

As metodologias utilizadas são:

- Chuva de ideias,
- Exercícios em grupo,
- Jogos de papéis,
- Técnicas recreativas incluindo, teatro ou improvisação.

Recursos necessários

Serão necessários os seguintes recursos durante o treinamento:

- Papel gigante,
- Tripé / papel gigante ou quadro preto (quadro escolar),
- Marcadores ou Giz,
- Cartolinas de diversas cores,
- Bostick (cola de contacto/pastilha elástica).

Sessões virtuais



Para realizar sessões virtuais é necessário ter um computador, e criar contas de utilizador/a para os vários serviços digitais. Para mais informações consulte o módulo sobre as metodologias (virtuais). A partir do ano 2021 pode encontrar materiais IEC e documentos na página web www.pfmz.coresult.eu



Nosso Guião de Género

A quem se destina?

Este guião destina-se aos Pontos Focais de Género com o propósito de dotá-los de informação e conhecimento teórico-conceptual sobre o género e a promoção da equidade de género no sector da Educação básica e profissional. Pretende reforçar as habilidades dos PF de Género para facilitar sessões através da utilização do presente guião como ferramenta para facilitar sessões de debates sobre género.

Apresentação do Manual

O presente guião constitui um instrumento de apoio aos Pontos Focais (PF) de género no nível do distrito e nas escolas, bem como ao/a Coordenador/a ao nível provincial para orientar a facilitação de sessões de debate sobre género junto das instituições de Educação Básica e Educação Profissional cobertas pelo programa "Pro-Educação".

O Guião foi elaborado para o contexto moçambicano. No entanto, as questões de género são dinâmicas e o trabalho dos profissionais da educação não é nem estático nem uniforme. Assim, os PF podem fazer os ajustamentos necessários com base em objectivos específicos, na sua experiência, do grupo alvo, do local ou a duração da sessão. O Guião apresenta um conjunto de métodos e técnicas para facilitar as sessões, incluindo os passos para realizar determinadas actividades durante a sessão.

Para facilitar a leitura e a prática das actividades, o guião está dividido em oito módulos temáticos que cobrem uma variedade de tópicos. O presente manual é uma introdução ao tema da Equidade e Igualdade de Género.



O PF deve implementar todas as sessões alinhando-as segundo as necessidades dos participantes e os objectivos do módulo. Para diferenciar e facilitar a localização dos módulos, cada módulo tem uma cor diferente.

Este guião é parte integrante dos Guiões para facilitar formações sobre: 1. Género & 2. Saúde



- Módulo 1: Igualdade de Género
- Módulo 2: Género na Educação
- Módulo 3: União Prematura
- Módulo 4: Abuso & Assédio Sexual
- Módulo 5: Desastres Naturais, Pandemias
- Módulo 6: Saúde e Bem-Estar
- Módulo 7: Linguagem Inclusiva
- Módulo 8: Planificação Inclusiva



Como está organizado?

Juntos aprendemos

O objectivo deste guião é apoiar os Pontos Focais do programa na realização de debates, com temas ajustados ao programa. **O guião está estruturado em oito módulos temáticos:**

! Metodologias realização de sessões presenciais e sessões virtuais

Módulo **1: Igualdade** e Equidade de Género e Acesso Igual

Módulo **2: Género** na **Educação**

Módulo **3: União Prematura**


Módulo **4: Assédio/Abuso Sexual**

Módulo **5: Efeitos e mitigação de desastres naturais e pandemias** (Covid-19)


Módulo **6: Bem-Estar** e Saúde no âmbito da Equidade de Género


Módulo **7: Língua** inclusiva e sensível ao género

Módulo **8: Incluir Género na monitoria e planificação**

 O capítulo sobre **Metodologia** (fundo amarelo) é uma colecção de dicas para preparação e realização de formações, quer sejam sessões presenciais ou sessões virtuais utilizando meios digitais. Desde 2020, o uso dos meios digitais (computadores, telemóveis) tem ganhado importância. Assim incluímos bastante informação sobre meios e serviços virtuais. É muito importante, que o/a facilitador/a leia a parte metodológica e experimente as ferramentas digitais, para poder entender os passos das actividades da sessão „versão virtual“.

Cada Módulo temático está estruturado da seguinte maneira: Retire as folhas da pasta, de acordo com o tema que quer ensinar. Um novo tema/actividade, começa sempre na página à direita (números ímpares p.ex. 21, 25, 47) e continua na página seguinte do lado esquerdo (verso da página; p.ex. a página 20 é o seguimento da pág. 19; pág. 48 é o seguimento da pág. 47). A ordem das páginas está organizada para que o conteúdo na parte da frente da página, esteja ligado ao conteúdo do verso da página. Por exemplo, pode haver continuação de um tema no verso da página e um novo tema na próxima página.

 **1. Conhecimentos** (fundo cinzento): Os capítulos do „Conhecimento“ servem como base para as actividades e **devem ser lidos** pelas/os facilitadoras/es antes de realizar uma actividade de aprendizagem, uma vez que têm informação mais aprofundada. Assim o/a facilitador/a pode enriquecer os seus debates. As páginas sobre os Conhecimentos podem ser partilhadas com as/os participantes antes ou depois de uma sessão.

 **2. As Actividades** (fundo cor de laranja) trazem várias propostas de métodos para realizar as sessões de formação. O procedimento é explicado passo-a-passo. Estas actividades podem ser realizadas em sessões reais (num local físico com as/os participantes presentes) e em sessões virtuais usando meios digitais/virtuais de internet. Para algumas actividades é necessário utilizar material de Informação, Educação, Comunicação (IEC), que está impresso no verso da respectiva página.

Código de cores usado neste guião:

Passos

– fundo branco: explica quais os passos para realizar uma sessão ou encontro presencial e serve também para entender quais os passos da sessão virtual.

Versão Virtual

– fundo azul: explica quais os passos para realizar uma sessão virtual (com base nos passos da sessão presencial).

Notas para o/a Facilitador/a

– fundo vermelho; são pequenas notas para o/a facilitador/a.



– algum material IEC (Informação, Educação, Comunicação) deve se copiar ou fotografar e usar na sessão.



Metodologias



Conteúdos do capítulo



Neste capítulo propormos dicas metodológicas para realizar sessões de formação. Devido ao desenvolvimento global digital incluímos informação sobre como realizar sessões virtuais.

- ! Preparação de uma sessão presencial ou virtual
- !! Princípios, elementos e métodos de Facilitação
- !!! Dicas metodológicas; Tarefas de um Ponto Focal numa Sessão
- !V Aplicações, técnicas e serviços digitais: Jitsi, WhatsApp
GoogleClassroom e-Forms, Quadros Brancos, Quizzes, etc.
- V Iniciar uma Sessão
- V! Fechar uma Sessão

Neste capítulo explicamos a funcionalidade e o uso de vários meios e serviços digitais. Isto são exemplos. Existem mais serviços, que podem ser melhor adaptados às suas necessidades. Hoje em dia os serviços digitais desenvolvem-se rapidamente: a funcionalidade e a qualidade podem mudar a qualquer momento. A GIZ e os autores do manual não podem ser responsabilizados por qualquer dano causado pelo uso destes serviços ou aplicações. Recomendamos que experimente os vários serviços e aprenda fazendo.



Metodologia



Preparação: Organização de uma sessão presencial ou virtual

1. Elaborar a sessão: conteúdos, métodos, uma agenda (preliminar);
2. Escolher os meios: será uma sessão em real ou virtual?
3. Elaborar uma carta à direcção com o objectivo, a data, hora e local da realização da sessão;
4. Entregar um convite para o director do ZIP e para as/os professoras/es;
5. Agendar um encontro (uns dias antes) com as/os colegas, facilitadores/as para coordenar as actividades em conjunto.

Sessão presencial

6. Reservar uma sala (p.ex. numa escola);
7. Convidar as/os participantes com antecedência;
8. Organizar lanches, facturas e os respectivos recibos;
9. Fazer cópias de:
 - Lista de presenças;
 - Recibos de pagamentos;
 - Ficha de monitoria.
10. Verificar o estado da sala reservada.
11. Lembrar às/aos participantes do encontro

No dia do debate

12. Chegar ao local da sessão com antecedência;
13. Trazer todo o material que irá precisar:
 - Lista de presenças;
 - Canetas, papel gigante, cartões;
 - Giz para escrever no quadro;
 - Material IEC;
 -

Sessão virtual

6. Verificar os endereços electrónicos dos participantes (endereço e-mail e/ou contactos através de serviços de mensagens – WhatsApp/Facebook);
 - aplicação de vídeo-conferência (p.ex. MS Teams, Skype, Zoom, ou outro);
 - serviço de mensagens (sem vídeo) (p.ex. Signal, WhatsApp);
 - preparar outros meios online para usar na sessão (p.ex. Mural, Miro, Mindmeister, Polly, Mentimeter, Wisembly; Apresentação Powerpoint...);
 - criar „canais“ ou sub-„grupos“ para os trabalhos em grupo.
7. Convidar as/os participantes com antecedência;
8. Enviar os documentos de preparação e/ou material IEC às/aos participantes;
9. Lembrar as/os participantes do encontro;
10. Realizar a sessão de preparação para verificar a conexão e para resolver eventuais desafios técnicos.

No dia do debate

11. Imprimir uma lista de participantes, colocando a mesma ao lado do seu computador e conectar-se com antecedência

14. Iniciar o debate com uma apresentação das/dos participantes;
15. Explicar o objectivo da sessão e a agenda.



Princípios, elementos e métodos de Facilitação

Cada sessão deve começar com uma breve introdução:

- Contextualização e o(s) objectivo(s) da formação;
- Introduzir o Programa/a agenda (em poucas palavras);
- Apresentação das/dos participantes, de preferência com uma abordagem participativa (p.ex. cada participante apresenta a/o sua/seu vizinha/o);
- Partilha das informações dos capítulos „Conhecimento“.



Princípios e elementos da sessão:

- **Apresentação:** serve para integrar o grupo, avaliar o conhecimento dos/as participantes e das expectativas no evento;
- A **motivação** é importante para aprender;
- As sessões devem funcionar como um **espaço de criação** e troca de experiências;
- São importantes os conhecimentos prévios e a **experiência** real de cada participante;
- É importante o **respeito** por cada um/a;
- **Não existe „errado“** ou „falso“, apenas existe espaço para melhorar.

O/A PF usará diversos instrumentos e métodos propondo aqueles que considere mais adequados para cada actividade e que privilegiem a abordagem participativa:

- em pequenos grupos para a reflexão;
- em plenário para o resgate coletivo de informação;
- as propostas de trabalho, estudos de caso, exemplos de análise têm uma relação directa com a função profissional e social dos participantes;
- favorecer todas as técnicas de observação, análise, expressão e comunicação
- no final de cada sessão realizar (em grupo) uma síntese e elaborar as conclusões.

Trabalho em grupo

Permite analisar de maneira básica os temas propostos individualmente, mas contribue também para elaborar a opinião do grupo de trabalho. Desta forma, propicia-se a cooperação e a avaliação das ideias dos outros. É importante ter grupos com participantes de todos os géneros.

Chuva de ideias

É uma forma criativa e participativa utilizada na abordagem de temáticas. Por exemplo, cada participante escreve uma(s) ideia(s) num pequeno cartão que depois será lida e discutida em plenária.

Estudos de caso

Permitem estimular a reflexão individual, na procura de soluções alternativas, ao mesmo tempo que ocorre a discussão de grupo,

Dramatização

O objetivo é conseguir através da teatralização que os participantes assumam as situações, problemas, necessidades, oportunidades, através de personagens estereotipadas (que estigmatizam outras pessoas). Os participantes que assumem o papel do público terão a responsabilidade de fazer crítica e de chegar às conclusões.



Dicas metodológicas



Tarefas do/da Facilitador/a numa sessão

Partilhar Conhecimentos

Os módulos trazem „Conhecimentos” – informações – sobre os vários assuntos. O/a facilitador/a deve resumir o conteúdo dos „Conhecimentos” e partilhar as informações com as/os participantes. Assim, o/a facilitador/a pode tirar partido das actividades participativas para aprofundar e facilitar a aprendizagem.



Como criar Grupos de Trabalho?

Existem várias abordagens para formar grupos de trabalho. Geralmente, recomenda-se que os grupos sejam diversificados: pessoas com mais experiência, pessoas com menos experiência e mulheres e homens com diferentes áreas profissionais e/ou geográficas. Os/as colegas devem ser distribuídos por diferentes grupos. Esta última estratégia contribui para o aumento da troca de informação. Antes de criar os grupos deve decidir o número de grupos e dividir o número de participantes pelo número de grupos. Assim, conhece o número de pessoas por grupo. Recomenda-se grupos de 3 a 6 pessoas.

- 1 **Contagem:** contar o número total de participantes. Por exemplo, se quer 4 grupos, pede aos participantes para cada um/a dizer em voz alta: 1-2-3-4-1-2-3-4-1-2-3-4... Depois, todos os números 1 formam o grupo 1, todos os números 2 formam o grupo 2...;
- 2 Pode estabelecer **categorias:** Participantes com muita ou pouca experiência, segundo a província ou o nível hierárquico.
- 3 Numa sessão virtual sugere-se que o/a facilitador/a decida com **antecedência, a composição de grupos** porque a formação de grupos durante a sessão pode ser complicada e perde-se tempo. Algumas ferramentas de sessões virtuais (MS Teams, Zoom) oferecem a possibilidade da criação de grupos ou canais (p.ex. „plenário”). Clicando com o botão direito do *mouse* (rato) no grupo da sessão pode criar „novo grupo” ou „novo canal” para cada grupo de trabalho previsto.

Regras Básicas

- Começar e terminar as sessões no horário definido;
- Ter a consciência de que as verdades não são absolutas: escute a opinião das/dos participantes, respeite as outras opiniões e diferenças;
- Pergunte às/aos participantes quais são as regras que devem ser observadas durante a sessão; estabelecer regras básicas;
- Permitir que as pessoas falem sem as interromper;
- Ser simpático/a;
- Não utilizar os telemóveis durante as sessões;
- Criar momentos de diversão;
- Confidencialidade.



Regras para Sessões Virtuais

Hoje em dia é muito comum a realização de formações virtuais. Os eventos de 2020 ensinaram-nos a tomar partido dos meios digitais e virtuais. Assim, a maioria das actividades propostas nas seguintes páginas podem ser realizadas virtualmente, através do uso de aplicações e serviços de internet.

- Cada sessão virtual deve ter, de preferência, até 10 participantes;
- Cada sessão tem uma duração **máxima de 3 horas**, incluindo 1 a 2 pequenos intervalos (sugere-se 1-2 horas por sessão);
 - É possível realizar duas sessões por dia: p.ex. uma sessão de 1 a 2 horas logo de manhã e a realização da segunda sessão no final do dia; o intervalo pode ser usado para realizar TPCs;
- Sugere-se que o/a facilitador/a use uma abordagem **participativa** ou lança debates; não deve expor (transmitir informação) mais do que 20 minutos (sugestão: max. 10 mn);
- O/a facilitador/a pode pedir „trabalhos para casa”, ou seja, entre as sessões as/os participantes podem, p.ex. ler e resumir um documento e/ou preparar uma apresentação para a sessão seguinte;
- Recomenda-se a realização de uma sessão preliminar, antes da própria formação, para **testar a tecnologia** e apoiar as/os participantes na utilização da tecnologia necessária (± 30 mn);
- O/a facilitador/a pode enviar materiais IEC ou de preparação antes da primeira sessão sobre o tema e/ou para dar informação sobre os meios técnicos usados.

- Durante a sessão virtual, recomenda-se o **respeito das regras** facilitadoras de comunicação. Estas regras devem ser enunciadas no início da sessão:
- Os participantes que não estão a falar, desligam o seu microfone, e ligam assim que quiserem falar;
 - É muito importante não falarem em simultâneo. Se alguém quiser falar, deve usar o símbolo „levantar a mão” ou escreve na janela de mensagens („chat”);
 - Recomenda-se (em caso de conexão fracas) ligar o vídeo no início e final da sessão; e desligar durante a formação;
 - Quando explicar o que pretende dos grupos, deve ser muito claro. Deve escrever também nas folhas de trabalho nos grupos de trabalho (canais).

As aplicações têm símbolos semelhantes, por exemplo: Microsoft Teams®, „Zoom”® e GoogleMeet®



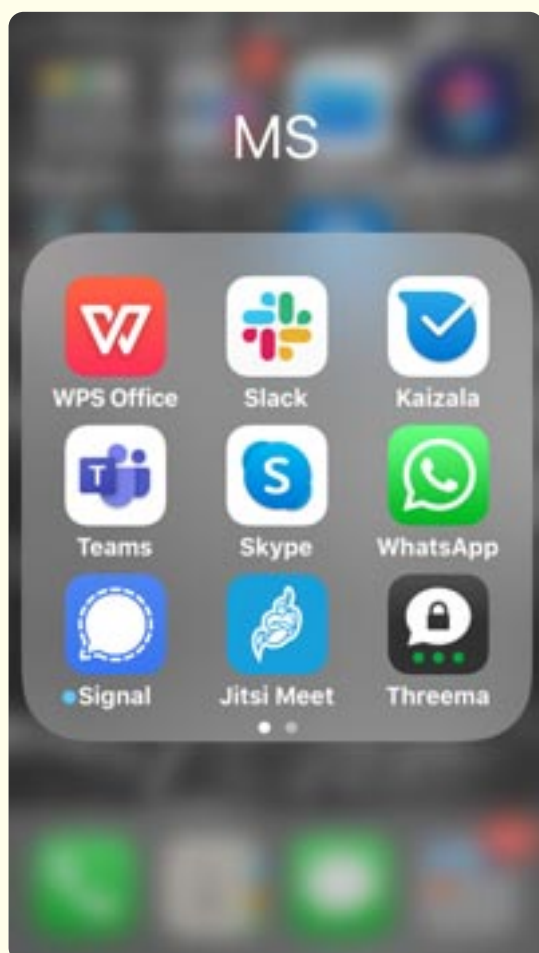
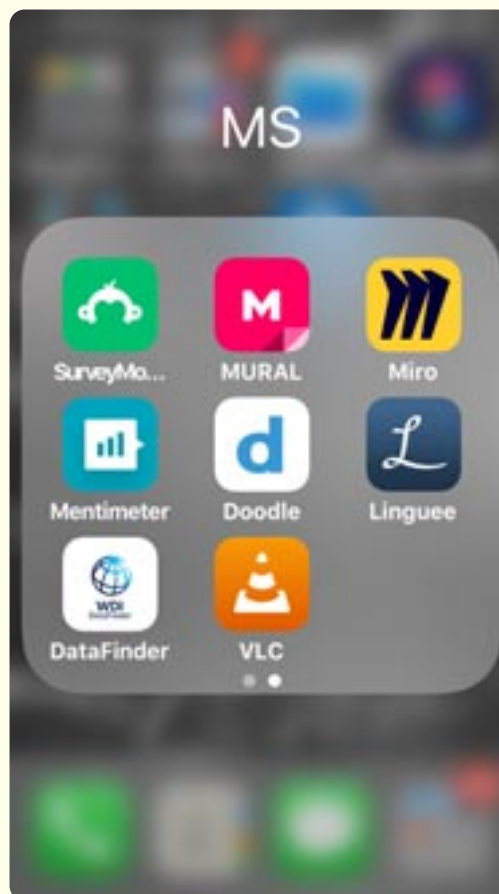


Instrumentos para as Sessões Virtuais

Existem serviços online e aplicações que facilitam uma sessão virtual participativa. Referimos alguns meios em várias actividades dos módulos seguintes. Esta lista tem apenas exemplos. Não é exclusiva e não pretende estabelecer preferências: existem muito mais aplicações e serviços de qualidade.

Além disso - o mundo digital está sempre em mudança. Os serviços apresentados oferecem uma versão gratuita e podem ser utilizados sem pagamento. Os exemplos seguintes são de Julho 2020.

*Material IEC para sessões (virtuais) incluindo vídeos para as temáticas ver em:
www.pfmz.coresult.eu*



Vídeo Conferências

Existem várias opções para realizar vídeo-conferências. A escolha depende do objectivo, dos recursos das/dos participantes e facilitadores/as, das regras de segurança de dados, e da privacidade da sua instituição. A maioria das aplicações usam-se através de um computador ou descarregando a aplicação num „smart-phone“ (telefone com ligação à internet).

Recomendamos que se informe sempre sobre as políticas de privacidade das empresas. Portanto poderá ser melhor o uso de serviços pagos em vez do uso de serviços gratuitos e até de preferir serviços que permitem ligações e conversas „encriptadas“.



Como usar o Google Classroom

O „Google Classroom“ é um serviço online onde se podem organizar cursos de aprendizagem virtuais. Permite partilhar trabalhos e quizzes, dar notas (pontos) de avaliação e escrever mensagens. Permite também a realização de vídeo-conferências. Existem outros serviços que oferecem mais segurança ao nível dos dados e têm outras funções. Muitas pessoas em Moçambique já confiam no Google e na sua utilização, considerada bastante fácil. Aqui explicamos como criar um „curso online“ através do exemplo de Google Classroom. Outros serviços como p.ex. Moodle.org têm um funcionamento semelhante.

Na página do classroom.google.com, faça o login, usando uma conta google. Se as definições do seu computador forem em inglês (e os serviços do Google também), recomenda-se mudar a língua para Português: na página Google, clique no canto superior direito - no seu perfil. Escolha "manage your account" (gerir a sua conta Google). Clique em "Data & personalisation" (dados e personalização), siga para baixo, até à opção "language" (idioma). Escolha "Português". A seguir, vá até ao cimo da página, e na opção "Controlos da actividade", recomendamos desactivar os três items (assim elimina o seu "rasto" de actividades no Google).

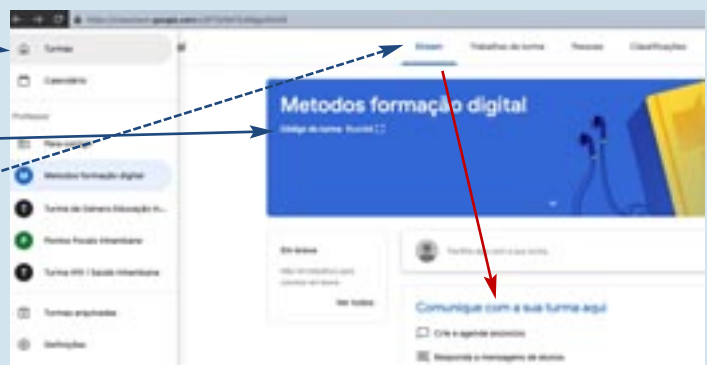
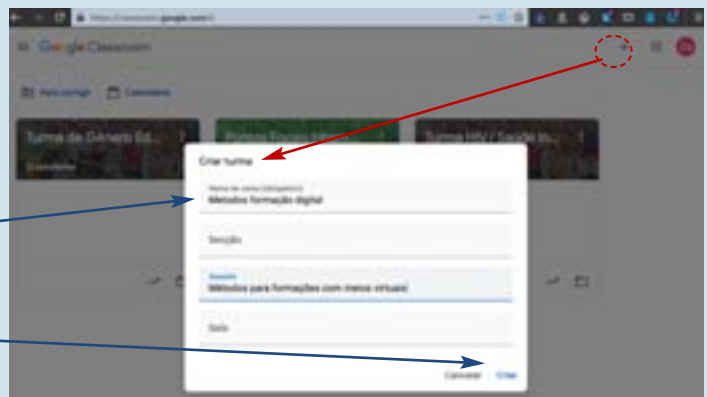
Para criar um curso

Clicar no canto superior direito na opção "+":

- "Criar turma" (aqui também pode adicionar um curso já existente);
- Leia o aviso, aceite e clique em "continuar";
- Nova Janela → escreva informação sobre o curso, por exemplo, o título. Este título deve ser muito curto e resumir o assunto principal da formação
- "Criar";
- Algumas janelas explicam as funções;
- Clicando no simbolo das três linhas na parte superior, do lado esquerdo, pode aceder às configurações (incl. um calendário) e mudar para outros cursos;
- Para convidar os/as alunos/as, clique na imagem azul em "Código da turma..." → copiar o link ou o código do curso e enviar aos participantes.

Na parte superior da página existem várias opções de actividades para a turma:

1. „Stream“ para comunicar;
2. „Trabalhos...“ para dar tarefas de formação incluindo documentos e quizzes;
3. „Pessoas“ para gerir as/os participantes.





Usar Google Classroom

1. **"Stream"**: Aqui publicam-se mensagens, lembretes, links e documentos, como um (chat), ou seja caixa de mensagens;

- Para publicar informações para os/as participantes, clique em **"Partilhe algo com sua turma"**;
- Numa nova janela pode escolher: o curso, e as/os participantes ("alunos"). Pode escrever um texto e partilhar um link e documentos (a partir do seu computador);
- A seguir pode enviar a mensagem ou publicar no calendário da turma.

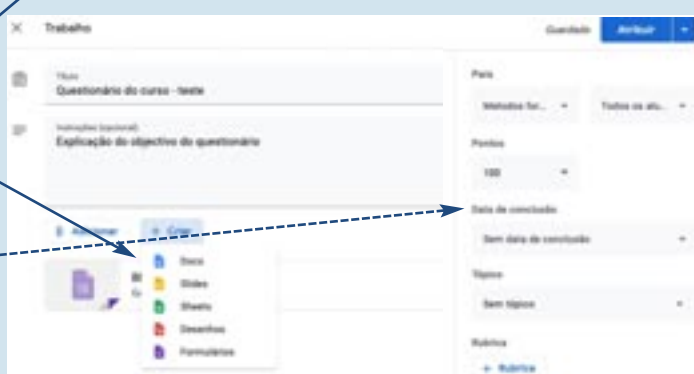
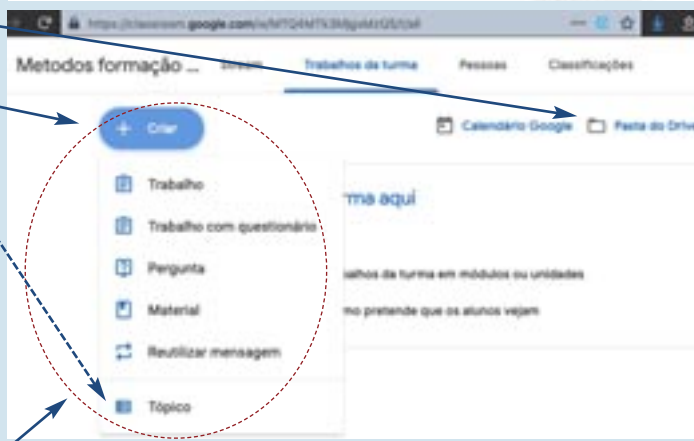
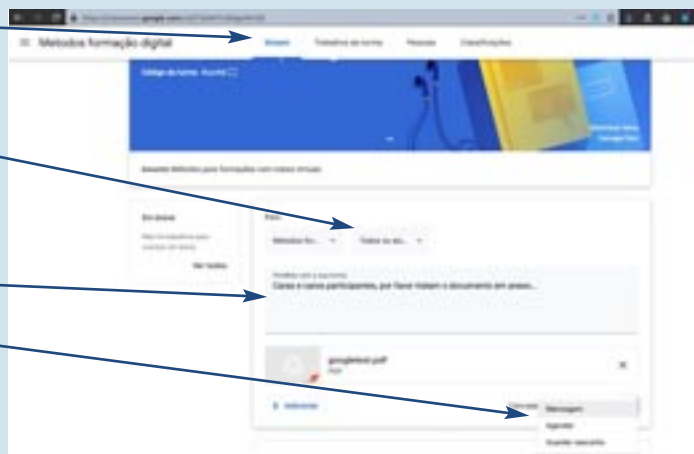
2. **"Trabalhos para a turma"**: pode publicar trabalhos.

- Conecta a sua pasta de documentos ao seu **"Google Drive"**, um espaço do Google para guardar e partilhar documentos ("cloud"- nuvem);
- Pode **"criar"** vários tipos de trabalhos, por ex: um questionário, um documento com perguntas, documentos, etc. dando um nome (título) à pasta;

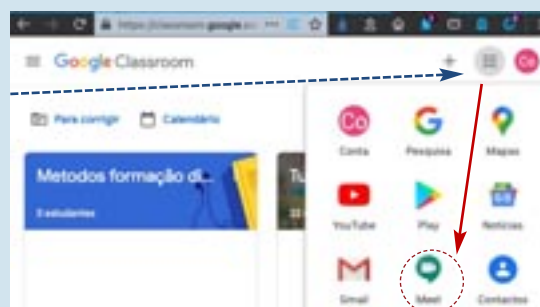
2.1. Recomendamos em primeiro lugar que crie o nome- título do seu **tópico**. Cada "tópico" é um tema ou um módulo do seu curso. Desta forma cria uma estrutura para o seu curso. Em seguida, clique nos 3 pontos verticais do lado esquerdo do título do seu curso, para partilhar o link deste tópico com os/as alunos /as. Do lado esquerdo pode ver uma lista de tópicos (módulos);

2.2. Para realizar avaliações sobre a aprendizagem, pode **"criar"**, p.ex., questionários: dê um título e uma breve descrição. Pode adicionar ficheiros carregados a partir do seu computador. Pode também criar **Documentos**, **"Slides"** ou "páginas" de PowerPoint, **"Sheets"** (tabelas para cálculos), e **"Formulários"**;

2.3. Para qualquer trabalho pode escolher uma **data limite** (a data de entrega do trabalho pelas/os alunos/os).



Para realizar uma **vídeo-conferência**, clique no círculo com os nove pontos e escolha **"Meet"** → pode iniciar uma conversa, convidar participantes ou criar um link para enviar às/aos participantes das sessões virtuais. As/os participantes precisam de uma conta Google para poder participar.





Utilizar o Quadro Branco e das Votações

„Whiteboards” – O „Quadro branco” – é como o quadro da escola. Ao preparar a sessão, o/a facilitador/a escreve palavras ou faz desenhos no quadro. Durante a sessão as/os participantes podem trabalhar neste quadro em simultâneo. Todas e todos vêem imediatamente o que todos/as colegas da sessão escreveram/desenharam. Os documentos parecem-se com uma versão simples do Powerpoint, mas são mais fáceis de manusear. Esta opção é muito utilizada nas aplicações das vídeo-conferências. Existem outras opções de serviços online com diferentes opções de manuseamento. Se o/a facilitador/a pretende usar o quadro branco como instrumento de aprendizagem, deve preparar esta sessão com antecedência.

Aplicações para o Whiteboard:

www.MURAL.co

www.MIRO.com

- Para criar „mindmaps” – desenvolver e anotar ideias: www.MINDMEISTER.com/pt
- O conjunto de funcionalidades como a janela de mensagens (chat), questionários, chuva de ideias, etc - é mais complexo em: www.WISEMBLY.com



Votações – Questionários & Quizzes – Sondagens



Para motivar as/os participante elabore pequenos questionários ou votações sobre a gestão ou conteúdo da formação. Tem várias opções:

1. Usar a janela de mensagens (chat) da aplicação de vídeo conferência:

- o/a facilitador/a escreve uma frase e pergunta às/os participantes para escrever „1” para „eu concordo” ou „2” para „não concordo” (e assim sucessivamente); depois conta os „1” e os „2” e comunica os resultados;
- ou o/a facilitador/a escreve uma frase na janela e as/os participantes clicam um „like” ou um „no like”; depois o/a facilitador/a conta o total de quantos „gosto” e quantos „não gosto”.

2. usar um serviço ou aplicativo online:

- www.MENTIMETER.com: pequena aplicação para usar no browser/navegador que serve para realizar votações e pequenos questionários anónimos. O/A facilitador/a pode criar um questionário (antes da sessão) e partilhar um link com as/os participantes. Dentro da página deste link, as/os participantes podem escolher uma das propostas (p.ex. usando o telemóvel). Os resultados são imediatos e anónimos.
- www.POLLY.ai/microsoft-teams: pequena aplicação para integrar no MS Teams para realizar votações / pequenos questionários.



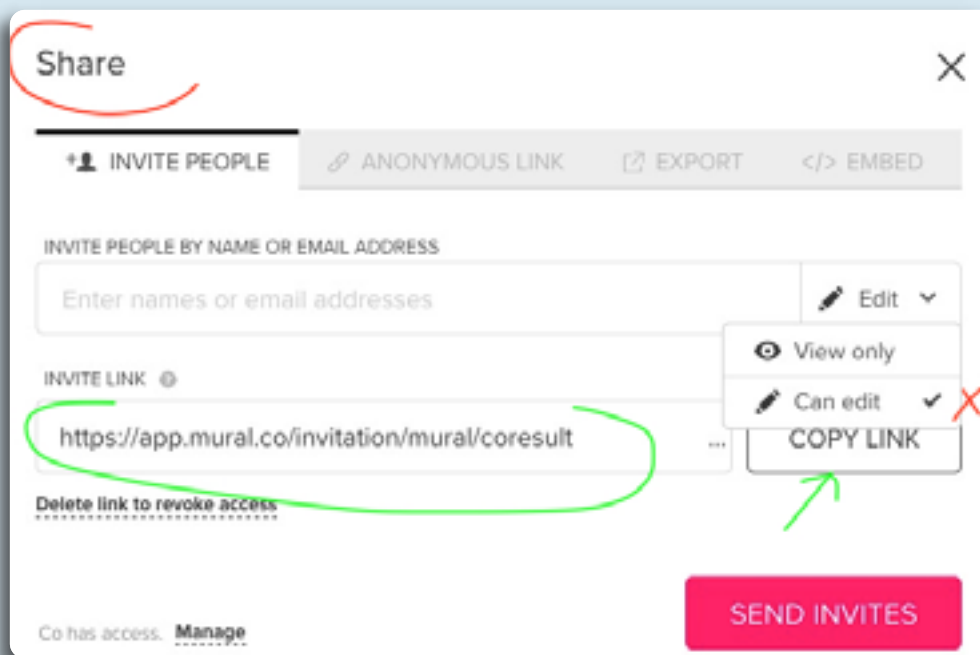
Utilizar o Quadro Branco (White Board)

Como trabalhar e preparar serviços online

Existem vários serviços e aplicações que permitem trabalhar em grupo – por exemplo: elaborar/responder a pequenos questionários ou quizzes – os membros de um grupo podem trabalhar no mesmo documento.

Etapas para preparar um Quadro Branco – edição em conjunto

- 1 preparação: registar-se no serviço preferido;
- 2 preparar um quadro (uma folha) segundo o seu objectivo para a sessão;
- 3 sem caso de um trabalho em grupo, deve preparar um documento (uma folha virtual) por cada grupo;
- 4 dentro da aplicação/serviço procurar a opção „partilhar“, „convidar“ ou „copiar“ e escolher a opção „pode editar“;
 - 1 se os serviços estão em Inglês, faça o seguinte: dentro da aplicação/serviço procurar a opção „share“ ou „invite“ ou „copy“; e escolher a opção „can edit“;
 - 2 se precisa de usar vários documentos para trabalhar em grupo, precisa de um link de partilha para cada documento / grupo;
- 5 Envie o link às/aos participantes ou partilhe o link no momento oportuno da sessão;
- 6 As/os participantes abrem este link numa nova janela do navegador (p.ex. Edge, Firefox, Chrome etc). Não devem fechar a aplicação da vídeo-conferencia, mas podem navegar entre as várias „janelas“ das aplicações.





Aplicações e serviços

Função	Moodle	Google Classroom ⁽⁻⁾	MS Teams	Zoom ⁽⁻⁾	Slack	Skype	Jitsi ⁺	Whats-App ⁽⁻⁾	Signal ⁺	Threema ⁺
Tipo / Uso	organização da aprendizagem									
	trabalhos conjuntos e conferências									
	janelas de mensagens e vídeo									
Pode comunicar em grupos com imagem e pode usar a janela de mensagens durante a conversa	-	-	√	√	√	√	√	√	√	√
Pode criar espaços ("canais") para grupos de trabalho	√	(√)	√	√	√	-	-	(√)	(√)	(√)
Pode incluir um quadro branco	-	-	(√)	√	√	-	-	-	-	-
Pode partilhar documentos (ficheiros: imagens, textos em word e pdf)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	(√)
Pode trabalhar em conjunto em documentos Powerpoint, Word, etc	(√)	(√)	√	√	√	-	-	-	-	-
Existe aplicação para Telemóvel	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Existe aplicação para computador (PC)	√	-	√	√	√	√	-	√	√	-
Pode ser usado sem instalar uma aplicação. Utiliza apenas o navegador.	√	√	√	√	(√)	√	√	(√)	-	(√)
As/os participantes têm de criar um login ou uma conta de utilizador/a	√	√	√	(√)	√	√	não	nº tel.	nº tel.	(não)
Disponibilidade em Português	√	√	√	√	√	√	(EN)	√	√	(EN)
Gratuito?	√	(√)	(√)	(√)	(√)	√	√	√	√	±3\$

Legenda: √ = existente | (√) = existente, mas limitado | "-" = não existe |
⁺ dá importância à privacidade, encriptado | ⁽⁻⁾ confidencialidade foi criticada

Estas informações são do ano 2020. Actualmente as condições, qualidade e funções podem ser alteradas em qualquer momento. Mesmo fazendo o nosso melhor, as/os autores deste manual não podem garantir a perfeita precisão e não podem ser responsabilizados por qualquer dano causado pelo uso destes serviços. Recomendamos a procura de mais informação e a leitura atenta das páginas web dos provedores, especialmente das condições do uso e da privacidade.

Os links para estes serviços encontram-se na página web www.pfmz.coresult.eu



Conferências usando meios de comunicação simples

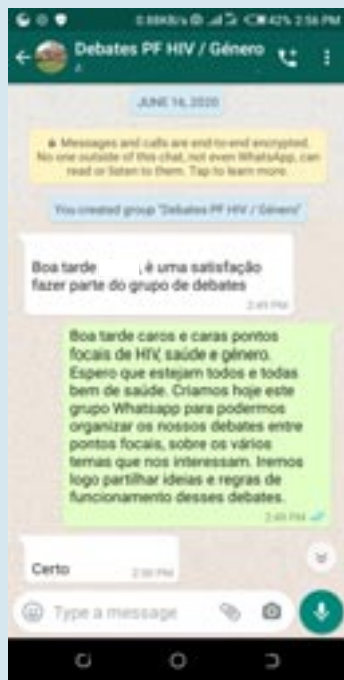
Quando a infra-estrutura digital é limitada, usam-se aplicações com janelas de mensagens em conferências virtuais. Assim é possível, participar usando a janela de mensagens para comunicar incluindo imagens e a partilha de documentos. O mais comum é o WhatsApp – permite escrever mensagens („chat”) em grupos. O WhatsApp pertence ao Facebook e obriga os seus utilizadores a partilhar os seus dados pessoais com a empresa do Facebook. O Signal.org e Threema – oferecem mais segurança, mas por enquanto as funcionalidades das videoconferências em grupo são limitadas. O serviço Jitsi.org oferece uma utilização anónima para falar em grupo.

Usar WhatsApp

A aplicação WhatsApp é um dos meios de comunicação mais popular:

1. Procure na (loja) AppStore do Android (GooglePlay) ou na Apple (iPhone) a aplicação WhatsApp, e siga as instruções de instalação. Se já tiver o WhatsApp, faça uma actualização da aplicação.
2. **Crie um grupo WhatsApp** com o grupo de participantes das sessões para permitir a troca de informação breve e imediata com todos/as em simultâneo e à distância. Uma vez criado o grupo Whatsapp e adicionando todos/as as/os participantes, publique uma mensagem com os objectivos e as regras de convivência do grupo.
3. Use o grupo WhatsApp para criar uma **vídeo-conferência com o máximo de 8 participantes** dentro do grupo.
5. Use o grupo WhatsApp sugerindo aos participantes outros instrumentos digitais relevantes para o grupo, através da partilha de links e instruções (ex: quizzes no Google Classroom).

Estas Funções estão também disponíveis noutras aplicações de mensagens: por ex. Signal.org, Threema, Telegram.



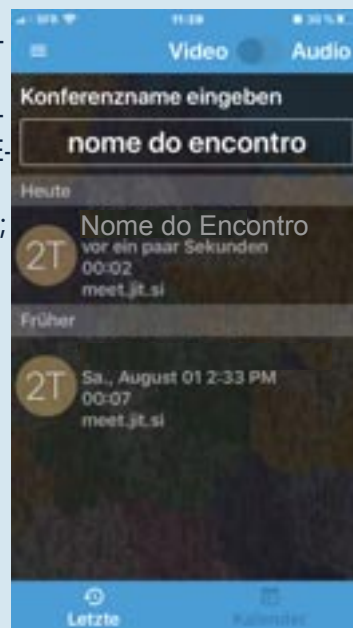
Usar Jitsi

O objectivo do serviço e aplicação Jitsi é realizar vídeo-conferências de forma segura, respeitando a privacidade:

1. Procure na (loja) AppStore do Android (GooglePlay) ou na Apple (iPhone) a aplicação "Jitsi Meet".

Em alternativa pode criar e agendar um encontro na página web <https://meet.jit.si/>. Para falar a partir do seu navegador (Chrome, Firefox, Edge) deve permitir o acesso ao seu microfone e câmara.

2. Dê um nome ao seu encontro, p.ex. „Encontro-Dia-Mês-Ano-Género" e partilhe este nome com as/os participantes (por exemplo enviando por E-Mail, ou mensagem); pode criar e partilhar também uma senha.



3. No momento da conferência, escreva o nome da conferência na sua aplicação ou na página web <https://meet.jit.si/>



Actividade inicial: Início e Apresentação das/dos participantes

● Apresentação – Passos

1. Faça uma cópia do verso da página e recorte parte das frases;
 - (ou escreva por exemplo várias frases num cartão e corte a primeira parte da frase);
2. Garanta que todas/os têm metade das frases recortadas.
3. Explique a dinâmica do grupo:
 - Cada participante deverá procurar a “sua metade da laranja” (a parte que completa a sua frase);
 - Quando encontrar o seu par, devem apresentar-se (nome, local de trabalho, funções, etc.);
 - Na plenária, cada participante apresentará o seu parceiro/a num minuto;
 - Depois de cada apresentação, peça aos presentes para aplaudirem: podem adoptar uma forma personalizada de aplaudir um/a colega.

● Nota

Esta actividade pode servir para avaliar o conhecimento dos participantes noutro momento da formação.

● Apresentação e Expectativas – Passos versão digital



1. prepare um quadro branco tendo como base as frases escritas no verso desta página:
 - escreva os nomes de cada participante;
 - adicione a cada nome, uma segunda parte das frases (ver no verso da página);
 - o/a facilitador/a guarda para si as primeiras partes das frases.
2. No início da sessão leia a primeira parte da primeira. Pergunte, quem tem a segunda parte dessa frase. A/o participante com a segunda frase leia esta.

2.a – Depois leia a primeira parte da segunda frase e pergunte, quem tem o segundo parte correspondente; ... e por adiante.

Opção 1 – Apresentação: este actividade pode ser aplicada para a apresentação das/dos participantes no início de uma sessão. Cada vez, quando um/a participante leia uma segunda parte de uma frase, deve se apresentar.

Opção 2: Cada participante recebe um segundo parte de uma frase e uma primeira parte de uma outra frase que não corresponde. Na sessão, a/o primeira/o participante lê uma primeira parte de uma frase. Outra/o participante lê a segunda parte correspondente. Depois, este segundo participante lê a primeira parte de uma outra frase e um/a terceiro/a participante responde com a sua segunda parte da frase. Ela/e continua com outra primeira parte ...

...e assim sucessivamente

● Expectativas dos participantes – Passos

Esta actividade pode servir para avaliar o conhecimento dos participantes noutro momento da formação:

- Peça aos participantes para escreverem em 2 minutos nos cartões, as três expectativas mais relevantes da sessão de debates.
- Dois minutos depois, peça para afixarem os cartões na parede, ou num flipchart. Os cartões devem ser mantidos até ao último dia da formação. Assim os participantes podem avaliar no final se as expectativas foram correspondidas.



Início: Apresentação das/dos participantes - Material IEC



Primeira parte

Segunda parte

A não-discriminação por género ou sexo está incluída em acordos

...em acordos internacionais, assinados entre outros por Moçambique

Equidade e igualdade de género na educação fortalece

...fortalece o desenvolvimento

Uniões prematuras têm impacto

... impacto negativo na educação

"Género" é uma construção social

...social enquanto "sexo" é uma definição biológica

Violência baseada no género tem impacto negativo para

...para a saúde da mulher, o bem estar da família e é proibida pela lei

A não-discriminação por género ou sexo é

...é um direito humano

Há dois a três sexos principais - mas

... - mas muito mais tipos de género

Equidade é termos

...oportunidades e direitos iguais

A não-discriminação por

...por género ou sexo é parte integral da constituição

Não somos iguais, mas

... mas temos os mesmos direitos

Factores das desigualdades de género

...género são estereótipos

Igualdade significa um igual acesso

... igual acesso à educação e informação

Mecanismos de prevenção da violência devem

...devem estar definidos e implementados



Quiz Virtual: Avaliação de uma sessão

Avaliação e final da sessão



- O/a facilitador/a cria perguntas e respostas com base no conteúdo da sessão e/ou do módulo (ver nota no verso da página).
- Os questionários e quizzes podem se criar nos seguintes serviços gratuitos: <https://pt.surveymonkey.com>, www.limesurvey.org/pt/ (muitas opções, recomendado), <https://docs.google.com/forms> (simples), www.men-timeter.com (simples, versão gratuita muito limitada).
- A criação de questionários é semelhante entre os vários serviços. A seguinte explicação é baseada no GoogleForms (acessível via GoogleClassroom) (<https://docs.google.com/forms>).

1. Abra a sua conta Google.

2. Deve escolher o tipo de pergunta nas opções à direita → O tipo de pergunta mais usada é a "escolha múltipla".

3. Em cima à esquerda escreva a sua pergunta e clique em "Adicionar opção" - escreva várias respostas erradas e uma correcta.

→ Se optar por marcar a pergunta como obrigatória, recomenda-se escolher a opção "não sei" ou "Outra".

→ Recomenda-se que dê tempo para experimentar todas as funcionalidades.

4. Quando o quiz/questionário estiver concluído, pode clicar no canto superior direito em "enviar". Pode convidar participantes usando o endereço mail ou pode criar um link para partilhar (p.ex. através de uma mensagem).

**Quiz & Actividade final (cont.): Avaliação de uma sessão****● Objectivo**

Fechar uma sessão resumindo o conteúdo

● Metodologia

Quiz

● Material

Papelinhos / Computador

● Passos

1. Escolha perguntas baseadas nos conteúdos da sessão e/ou do módulo.
2. O número de perguntas deve ser superior ao número de participantes da sessão.
3. Escreva as perguntas em papelinhos.
4. Junte todos os papéis (amasse-os) e faça uma bola de papel.
5. As/Os participantes formam um círculo e passam a bola de papel de mão em mão.
6. Em simultâneo, o/a facilitador/a bate as palmas criando um ritmo. Convide os participantes a cantarem uma canção, e pode virar as costas para não ver quem tem a bola de papel.
7. Inesperadamente o/a facilitador/a pára de bater as palmas, e a pessoa que nesse momento tem a bola, deve tirar um papel e ler a pergunta escrita no papel. Responde. Se não souber a resposta, os/as outros/as participantes podem ajudar.
8. E assim sucessivamente até responderem a todas as perguntas.

**● Versão (Semi-) Virtual**

1. Escolha perguntas com base nos conteúdos da sessão e/ou módulo, ou baseadas num documento/vídeo sobre um dos temas abordados.
2. Crie um novo "trabalho" no Google Classroom (ver verso da página) e classifique o trabalho num tópico relacionado com a capacitação dada.
3. Crie um documento de Quiz (formulário) dentro do seu "trabalho" no google classroom, inserindo as perguntas selecionadas. É o mesmo processo da inserir um questionário (ver pág 21). Todas as perguntas devem ser obrigatoriamente respondidas.
4. Pode optar por "respostas abertas" ou opções de respostas de "escolha múltipla" para cada pergunta do Quiz. Também pode optar por uma pergunta que tem uma resposta predefinida, adicionando "chave de resposta". Assim pode preencher a resposta correcta que irá aparecer depois do participante submeter o quizz.
5. Quando terminar, valida o Quiz e preencha as instruções do trabalho, incluindo os objectivos do Quiz.
6. Na pagina principal, copia o endereço "URL" do Quiz e envia para o grupo Whatsapp dos Pontos Focais. Copia as instruções do trabalho do Quiz e envia também para o grupo Whatsapp dos Pontos Focais.
7. Em plenário, peça aos Pontos Focais para abrirem o Whatsapp, ler as instruções e clicar no link do Quiz. Quem não tiver Whatsapp pode abrir o seu e-mail e encontrar ali o link. Dê 10 minutos aos Pontos Focais para responderem às perguntas do Quiz, de forma anónima, em plenário.
8. Partilhe o ecrã do seu computador, abra a página do Quiz. Clica em "Editar o Quiz" e apresente as respostas no formato preferido: resumo estatístico, resposta a resposta, e as respostas correctas, se achar relevante.

● Notas para o/a Facilitador/a

- As perguntas dos quizzes devem ser elaboradas pelo/a facilitador/a.
- Pode encontrar Quizzes na internet (os seus cursos prévios) ou através da página de suporte para este manual: www.pfmz.coresult.eu
- Pode usar algumas perguntas dos quizzes dos seus cursos presenciais.


Igualdade de Género


1

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo oferecemos uma introdução à Igualdade e Equidade de Género. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

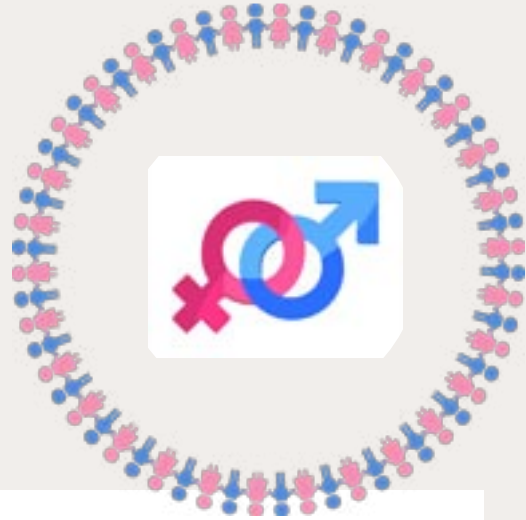
As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.

-  **Conhecimento 1: A Diferença entre Género e Sexo**
- Con. 1.1: Equidade: O que quer dizer „Género”?
 - Con. 1.2: Dados e bases: Estratégias e políticas internacionais
 - Con. 1.3: Equidade: Acesso igual
 - Con. 1.4: Discriminação de Género
 - Con. 1.5: Estereótipos de Género

-  **Actividade 1: Reflectir sobre Género**
- Act. 1.1: Conceito do Género: Dramatização „Chegada da/o filha/o”
 - Act. 1.2: O que é Igualdade / Equidade de Género?
 - Act. 1.3: A Diferença entre Género e Sexo
 - Act. 1.4: Dramatização: A Chegada da/o Filha/o
 - Act. 1.5: Desafios e soluções



1. Género: A Diferença entre Género e Sexo



Género

Conjunto de características, responsabilidades, papéis e padrões de comportamentos que diferenciam as mulheres e os homens.

As relações sociais mudam com o tempo, situação económica, política, geográfica, social e cultura.

Socialmente definido

- É socialmente moldado;
- A pessoa é ensinada;
- É composto por:
 - Atitudes
 - Comportamentos
 - Cultura
 - Relacionamentos

Sexo

Conjunto de características biológicas que identificam as diferenças entre homens e mulheres.

O sexo não muda.

Geneticamente determinado

- Nasce-se com ele;
- É natural ou biológico;
- É composto por:
 - Cromossomas
 - Hormonas
 - Fisionomia
 - Órgãos reprodutivos



1.1. Equidade: O que quer dizer „Género“?

Definição: Equidade d^xs Géner^xs

A questão da “Equidade de Género” não se refere apenas ao empoderamento da mulher, nem significa que as mulheres e os homens são completamente iguais. É muito mais do que isso: trata-se da igualdade de oportunidades e direitos. É uma questão de Direitos Humanos e Identidade.



As abordagens de género incluem a consciencialização sobre papéis, comportamentos, actividades e atributos socialmente construídos que a sociedade considera apropriados para homens e mulheres (ou “outros”).

Existem muitas pessoas no mundo, que não se identificam só com o sexo masculino ou feminino. Ou seja, o “Género” não está apenas associado ao sexo biológico, inclui também a auto-percepção e a identidade de si mesmo/a. Em todos os países do mundo há acerca de 7% de pessoas LGBTI+ incluindo pessoas que se sentem atraídas por outras pessoas do mesmo sexo. Esta atracção não é uma “doença”, mas algo completamente natural. Em muitas sociedades, as pessoas LGBTI+ são marginalizados e, por tanto, discriminadas e em situação de vulnerabilidade. Por isso essas pessoas ocultam as suas preferências e algumas acabam por não realizar essas preferências.

Papéis sociais de género

Género é o conjunto de características determinadas pela sociedade, que identificam os papéis e comportamentos que diferenciam o homem e a mulher (e/ou outra/os).

Sexo: Pode ser definido como as características biológicas que diferenciam o homem da mulher.

Papéis sociais de género são comportamentos aprendidos numa determinada sociedade, que fazem com que os seus membros percepcionem certas actividades como pertencentes a homens ou a mulheres, valorizando-os de forma diferente.

Sexo vs. Género

O sexo das pessoas é biológico.

A identidade de “Género” é/são:

- percepções e conceitos sociológicos;
- definições de identidade;
- atributos assumidos.

Normalmente falamos de dois géneros: mulheres e homens. Mas existem muito mais géneros – tantos como (auto-) definições de pessoas (p.ex.: Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgéneros (“LGBTI+”) e outros. Toda/os gozam dos mesmos direitos, baseados nos Direitos Humanos e na constituição de Moçambique.



Simone de Beauvoir, teórica social francesa, filósofa 1949: “N i n - guém nasce mulher, torna-se mulher”

Nome

Filip* Genero

Escolher nome de utilizador

@gmail.com

[Prefiro utilizar o meu endereço de email atual](#)

Criar uma palavra-passe

Sexo

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não divulgar

Sabia que algumas “redes sociais” pode-se escolher mais do que um sexo?

1.2. Dados e bases: Estratégias e políticas internacionais

Igualdade de Género é uma questão de Direitos Humanos

Existem muitos acordos e muitas políticas internacionais, regionais e nacionais, que garantem a igualdade e equidade de género e proíbem a discriminação. Estes acordos, estratégias e políticas servem como base legal para todos os países. Em princípio, os acordos internacionais são os „guiões“ para as políticas regionais e nacionais, os quais são a base para as políticas e estratégias ao nível das instituições e da sociedade, bem como a lei.

Tudo começou com a carta Universal dos Direitos Humanos em 1948, a qual garante os mesmos direitos para o ser humano, e com o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos.

Em 1979 foi assinada a Convenção da Eliminação de todas as formas de violência contra Mulheres (CEDAW), seguida pela Plataforma de Acção de Beijing em 1995 e a Resolução 1825 das Nações Unidas a qual afirma o compromisso contra a violência e constata o envolvimento das mulheres em processos de paz e mitigação de conflitos. Todos estes documentos foram assinados por quase todos os países do mundo e estão em vigor.

A Declaração Solemn reforça a igualdade de género das mulheres Africanas em 2010. Já o Protocolo de Maputo do ano 2005 concretizou a realização dos direitos das Mulheres Africanas com referência aos Direitos Humanos.

Na área do desenvolvimento existem também a Agenda 2030 ao nível internacional e a Agenda do Desenvolvi-

mento Africano 2063. As duas agendas constatarem claramente a importância do desenvolvimento da igualdade e do reforço da participação das mulheres na vida social, política e económica.



Mais informações na internet

Direitos Humanos em Inglês e Espanhol:
www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/

CEDAW:
www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx

Agenda de África 2063:
<https://au.int/agenda2063/sdgs>

Agenda 2030: www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/

...e vide www.ms.coresult.eu



1.3. Equidade: **Acesso igual**

Acesso igual – o que quer dizer?

O “Acesso à Educação, Saúde, Direito, Participação e Recursos” não se refere apenas ao acesso físico a um edifício ou local. Quando uma empresa ou instituição quer atribuir um posto de trabalho, deve escolher a pessoa mais adequada segundo as suas capacidades, independentemente do sexo da pessoa. As tarefas em casa, por exemplo, podem ser combinadas e partilhadas entre parceiros segundo as preferências de cada um/a.

As decisões ao nível da comunidade, da política e da família devem ter em conta tanto as percepções das mulheres, dos homens, dos rapazes e das raparigas. A frase “Acesso a...” refere-se sempre à inclusão dos sexos, a possibilidade da livre escolha para a mulher e o homem.



As crianças devem ir à escola. Tanto os rapazes como as raparigas devem ter Direito de acesso à educação. Nalgumas províncias do nosso país o acesso à educação é dado, em primeiro lugar aos rapazes, uma vez que as pessoas acreditam que os rapazes irão sustentar a família. Mulheres e homens têm o mesmo direito ao trabalho e a ganhar o mesmo salário, caso desempenhem as mesmas funções. Têm o direito de decisão sobre as despesas domésticas e o rendimento familiar. As tarefas devem ser distribuídas de maneira equitativa – e sempre baseadas nas capacidades, habilidades e motivações de cada membro familiar. Por outras palavras: aquilo que um homem faz, a mulher poderá fazer a mesma coisa – e vice-versa.



1.3. Equidade: Acesso Igual

Cont.: Acesso igual – o que quer dizer?

1. „**Acesso**“ não significa apenas acesso físico. É também participar; p.ex.: acesso à saúde não quer dizer, que a mulher se desloque ao hospital, mas sim que ela deve receber cuidados com a mesma qualidade e urgência como o homem e não deve ser discriminada quando for ao centro de saúde;
→ acesso a recursos, saúde, informação /educação;
2. „**Participação**“ (integração / inclusão) – em debates e decisões;
3. „**Direitos**“ – mesmos direitos para ambos os géneros = devem ser tratados de igual forma como qualquer outra pessoa;
4. „**Valores** socialmente determinados“ = „papel social“, mas há expectativas estereotipadas, p.ex.: as mulheres “devem” cuidar da família e casa, trabalhar na machamba, procurar/carregar lenha. Os homens são os decisores, têm emprego, ganham dinheiro e são os providenciadores. Embora as mulheres contribuam para a vida e o bem-estar, elas não estão incluídas na tomada de decisão. Muitas vezes ganham dinheiro, mas é o marido que decide como investir ou gastar. No mundo e em Moçambique, é uma evidência de que as melhores decisões são aquelas tomadas de forma participativa e em conjunto. Objectivamente



não existe nenhuma razão, para a mulher não dever ou não poder tomar decisões. Também existem muitos exemplos de homens que trabalham com sucesso na machamba, em Moçambique. Enfim – o que importa é, que tanto homens e mulheres partilhem conjuntamente os trabalhos do dia-a-dia e decidam quem faz o quê – decidindo de forma livre e voluntária. As melhores decisões, são as decisões tomadas conjuntamente em família, debatendo, ouvindo um e outro.

5. „**Igualdade**“ – p.ex.: uma mulher chefe de gabinete muitas vezes tem um salário inferior ao homem e por vezes não é respeitada tal como o homem. A igualdade significa, que tanto o homem como a mulher são respeitadas/os e remuneradas/os tendo como base as suas capacidades e sucessos, independentemente do seu sexo.



1.4. Dados: Discriminação de Género

Estereótipos de Género

Estereótipos são imagens que se repetem e se reproduzem sem variação, não distinguindo qualidades individuais. É uma generalização abusiva que distorce a realidade. Estereótipos de Género – são as representações generalizadas e socialmente valorizadas sobre o que os homens e as mulheres devem fazer.

Exemplos de estereótipos (crenças / preconceitos):

- A mulher é o sexo fraco, feita para obedecer sempre ao homem (dependência total);
- Homem que é homem, não chora;
- O homem é agressivo por natureza, por isso bate nas esposas
- O homem é mais prático, a mulher é mais carinhosa
- O homem é responsável da produção e a mulher da reprodução.

Dados Mundiais

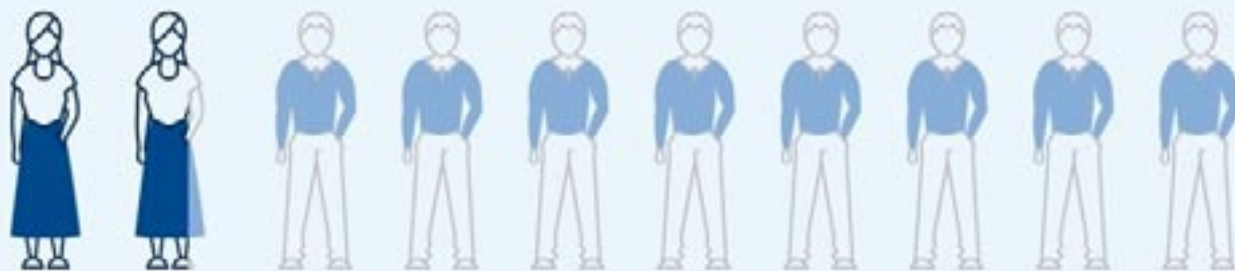
- 14% das empresas são de mulheres.
- 63% das pessoas com dificuldades de leitura são mulheres devido ao fraco acesso à educação
- Existem mais homens do que mulheres proprietários de terras. E há mais mulheres com trabalhos precários na agricultura.
- Morrem por dia 1.500 mulheres grávidas ou em trabalho de parto. As causas podem ser evitadas.

A baixa participação de mulheres ao nível político e na tomada de decisão diminui significativamente a representatividade dos interesses das mulheres – e a sua participação política.

- Em 2020, apenas 1 em 15 chefes de estados/governos é mulher ($\pm 6,5\%$; ipu.org);
- Apenas 1 em 4 deputados parlamentares é mulher (24,3%).

Dados de Moçambique

- 48% das mulheres casam-se com 18 anos de idade ou com uma idade inferior; Ou seja cerca de metade do total de mulheres Moçambicanas.
- 20% das mulheres são mães com uma idade inferior a 16 anos.
- Uma em cinco são mães com uma idade inferior a 16 anos (20%) e uma em duas mulheres é mãe com uma idade inferior a 18 anos.
- A prevalência de HIV é superior nas mulheres do que nos homens por causa da vulnerabilidade.
- 1 em cada 3 mulheres já sofreu de violência baseada no género.
- As Mulheres são mais afectadas pela pobreza do que os homens, uma vez que a pressão social dá prioridade a outras actividades do que por exemplo a escolaridade da rapariga.
- Muitas raparigas têm mais aproveitamento escolar do que rapazes, mas interrompem a escola precocemente.
- Um pessoa com menos formação formal tem menos acesso aos estudos/universidade ...por tanto tem menos acesso ao emprego mais qualificado. ...por tanto tem menos influência no desenvolvimento da sociedade.
- 80% dos funcionários (empregos formalizados) são homens.



Apenas 2 em 11 empresas no mundo tem uma alta chefia feminina (18%)



1.5. Discriminação: Estereótipos de Género

Estereótipos de Género

Estereótipos de Género: Referem-se a atributos pessoais, ou seja, abrangem as características físicas e de personalidade, bem como os padrões de comportamento. São essencialmente estruturas cognitivas organizadas que facilitam a categorização e simplificação do ambiente social. Os estereótipos de género afectam a realização de direitos assim como podem "prender" homens e mulheres, meninas e meninos em comportamentos que os impedem de desenvolver todo o seu potencial.

A complexidade dos estereótipos de género leva à sua divisão em:

- Estereótipos que se referem aos papéis desempenhados por homens e mulheres (chefe de família versus cuidadora do lar);
- Estereótipos referidos às actividades profissionais;
- Estereótipos que fazem referência às características físicas dos homens e das mulheres.



A sociedade divide as responsabilidades para as raparigas e rapazes, o que define fronteiras que determinam os territórios das raparigas e dos rapazes (criando desigualdades e discriminações de género). Tudo é feito de tal forma que os rapazes e homens não atravessem a fronteira para entrarem no território das raparigas e mulheres, e vice-versa. Se o fizerem, eles podem ser estigmatizados, excluídos e castigados. Todos os níveis da sociedade, a família, os amigos, os professores, a igreja, e a comunicação social influenciam este processo de socialização.

Efeitos Negativos dos Estereótipos

Os estereótipos de género, também vitimizam os homens na medida em que:

- São obrigados a corresponder à imagem que lhes é imposta no modelo cultural;
- Limitam uma parte da sua sensibilidade para reforçar a sua dureza, o que limita o seu desenvolvimento afectivo;
- Limitam as possibilidades de exprimirem os seus sentimentos, eles não podem chorar, devem ser fortes e de gozar a paternidade;
- Impõem responsabilidades que pesam sobre o seu subconsciente: eles devem ser responsáveis pelo destino da família; empreender uma carreira profissional, responder activamente às estimulações sexuais.

No entanto, de acordo com uma **visão estereotipada** dos papéis de género, cabe:

- Ao homem papéis relacionados com a esfera pública. À mulher papéis articulados com a esfera privada (família e o lar).
- Se a mulher tiver uma profissão que implique horários não compatíveis com o desempenho das funções domésticas e o homem as assumir, ele poderá ser visto como "feminizado".
- E, se o casamento falhar, as responsabilidades serão da mulher, que não cumpriu com os seus deveres de esposa e de mãe.



Actividade 1.1: Reflectir sobre Género



- **Objectivo**
Reflectir sobre o Género
- **Material necessário**
• quadro escola e giz
- **Preparação:** „Conhecimento“ capítulos 1, 1.1., 1.2.

● **Versão Virtual** Material para sessões virtuais: www.pfmz.coresult.eu



1. Prepare um quadro branco ou uma página Powerpoint segundo a figura aqui em baixo.
2. Adicione quadros de texto (caixinhas) com os nomes das/dos participantes e coloque-os em cima do gráfico ou no canto superior ou inferior.
3. Durante a sessão as/os participantes movem (drag&drop) as caixinhas com seus nomes na posição da linha, que representa a sua opinião.

● Passos



1. Peça aos participantes para ficarem de pé, e aproximarem-se.
2. Desenhe uma linha ou coloque um fio no chão da sala, por exemplo da porta até à janela.
3. Coloque a seguinte pergunta aos participantes
4. Peça aos participantes, que se posicionem na linha da seguinte forma:

Quem acha, que existem muito mais homens, posicione-se no canto esquerdo (p.ex. porta da sala)

Quem acha que o número é igual, posicione-se no meio da linha

Quem acha, que existem muito mais mulheres, posicione-se no canto direito (p.ex. janela da sala)



No final, explique o seguinte: a maioria dos países do mundo existe um número um pouco superior de mulheres do que de homens, especialmente de idosas. Entre os jovens, o número é quase igual. A natureza garante este balanço.



Actividade 1.1 (cont.): Reflectir sobre Género

Passos (Cont.)

5. Pergunte a alguns participantes, porque razão se posicionaram à direita ou à esquerda ou no meio e porque acham, que há mais/menos/igual número de homens e mulheres. Discuta com os participantes sobre qual seria o impacto, se houvessem mais (ou menos) mulheres no mundo do que homens? Deixe-os discutir as diferentes posições.
6. Depois informe-os de que: Globalmente e também em Moçambique existe um número quase igual de homens e mulheres (em cada 97 homens adultos há 100 mulheres). Entre os jovens o balanço é igual.
7. Partilhe alguns dos conhecimentos adquiridos dos capítulos 1 até ao 4.



Notas para o Facilitador

Para animar o debate coloque as seguintes perguntas:

- O número é igual, então porque razão a presença de mulheres e homens não é igual em todas as profissões?
- Se o número é igual, e um homem tem uma esposa e 2 namoradas (um homem com três mulheres) – a que conclusão pode chegar?

→ Resposta: É uma explicação matemática: Em conclusão, haveria 2 homens sem n e n h u m a parceira – ou as parceiras tem relações paralelas. Isto é porque existe o mesmo número de mulheres e de homens.



Pode repetir este jogo com outras perguntas, por exemplo:

Uma família tem uma filha e um filho da mesma idade. Mas só tem dinheiro suficiente para enviar um/a filho/a para universidade.

- Quem acha que o rapaz deve ir para a universidade, vai para a direita.
- Quem acha, que a rapariga deve ir para a universidade, vai para esquerda.
- Quem acha que a decisão depende dos resultados escolares de cada filho/a, vai para meio.

Debate: os participantes com várias posições podem debater as suas opiniões.



Actividade 1.2: O que é Igualdade / Equidade de Género?

● Objectivo

Entender o conceito de „Igaldade de Género“

● Material necessário

quadro de escola e giz ou cartolinas e “bostik”

● Metodologia

debate sistemático

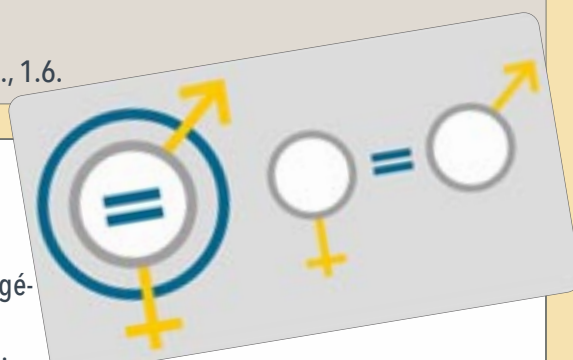
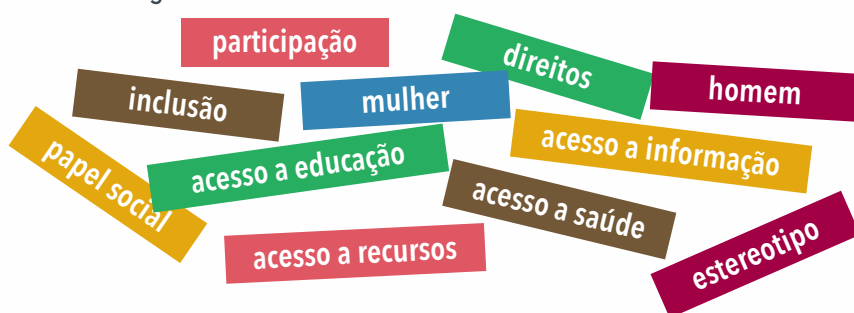
● **Preparação:** „Conhecimento“ capítulos 1., 1.1., 1.3., 1.5., 1.6.

● Passos

O que é “Igaldade de Género”?

1. Pergunte às/aos participantes: „O que significa igualdade de género?“
2. Os participantes escrevem palavras-chave em cartolinas (só 1-2 palavras por cartolina, 2-4 cartolinas para os participantes).
3. Cada participante coloca a sua cartolina na parede ou no quadro – e explica os conteúdos em poucas palavras (alternativamente pode escrever no quadro preto da escola).
4. O/A moderador/a deve destacar as seguintes palavras e colocar perguntas „provocadoras“ para que os participantes se expliquem melhor. Tente incentivar todos/as os/as participantes a discutirem entre si, chegando ao significado das seguintes palavras-chave (ver rectângulos coloridos abaixo).
5. Discuta sobre o sentido dessas palavras no âmbito da equidade de género.

● Nota para o/a facilitador/a: veja no início as explicações no capítulo “Conhecimento”



● Versão Virtual



Passo 2: Em vez de escrever palavras-chave em cartolinas, peça a cada participante para **escrever uma palavra associada à „igualdade de género“ no chat** (janela de mensagens). Depois explica. As/os outras/os participantes podem dar um „Like“ („gosto“) se concordarem. Se as/os participantes não sabem o que escrever, a/o moderadora pode colocar umas palavras na janela de mensagens para animar a discussão.

Se o grupo for pequeno, pode adaptar a actividade “Igaldade de Género” da seguinte forma:

Ao preparar a sessão escreva cada uma das palavras assinaladas nesta página num pequeno papel (p.ex. metade de uma folha normal);

Amasse o papel, fazendo uma bolinha. Depois lance a bolinha para um/a dos/as participantes. O /A primeiro/a participante tira uma das folhas e lê a palavra e explicar a palavra no contexto de género. Os outros podem contribuir. A seguir o/a participante lança a bola ao/à próximo/a participante, que deve ler e discutir a próxima palavra. Faça este processo até que todos os papéis sejam usados.

1

Actividades: Igualdade/Equidade



Actividade 1.3: A Diferença entre Género e Sexo

● Objectivo

Entender o conceito de „Género“

● Material

quadro e giz ou flipchart

● Versão Virtual



Numa página/slide de Powerpoint ou num „quadro branco“ insira a tabela seguinte com as 12 queixas com um „X“ por cima. Toda/os participantes abrem este ficheiro: assim, toda/os podem mover as caixinhas „X“ na coluna de „género“ ou „sexo“.

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu

● Passos

- 1 Leia em voz alta as frases e os participantes devem dizer se a frase é sobre o género ou sexo. Estipule algum tempo para o debate após enunciar cada frase. Guie a discussão sobre as diferenças entre sexo e género. Alternativamente pode pedir as/os participantes para trabalharem em grupos no quadro.
- 2 Após o exercício, pergunte às/aos participantes se têm questões que queiram colocar ou comentários que queiram fazer sobre a actividade. Explique que a próxima sessão terá um debate sobre a forma como estes

conceitos de género influenciam a forma como os indivíduos pensam, sentem e agem.

Nota: As respostas „X“ na imagem seguinte servem para orientação do/a facilitador/a e não devem ser apresentados às/aos participantes.



	género	sexo
1 As mulheres ficam grávidas, os homens não		X
2 As mulheres recebem salários mais baixos do que os homens	X	
3 As mulheres gostam de criar filhos	X*	
4 Os homens são fisicamente mais fortes do que as mulheres	X	(X)
5 As meninas choram, os meninos não	X*	
6 Os homens são mais espertos para os negócios do que as mulheres	X*	
7 As mulheres amamentam aos bebés		X
8 Os homens sabem liderar as organizações comunitárias	X*	
9 As mulheres têm mais paciência do que os homens	X*	
10 As mulheres gostam de cozinhar	X*	
11 As raparigas são simpáticas / delicadas; os rapazes são maus / rudes	X*	
12 A maioria dos condutores de camiões é homem	X	

* estereótipos



Actividade 1.4: Dramatização: A Chegada da/do Filha/o

● Objectivo

Entender o conceito de „Género“

● Metodologia

Dramatização

● **Preparação:** „Conhecimento“ capítulos 1., 1.1., 1.5., 1.6.

● Versão Virtual



Pode criar vários canais, um por cada grupo. A apresentação das peças e do debate realiza-se em plenário com câmara (vídeo) ligada.

● Passos 1

Explique aos participantes que para melhor compreensão desta sessão, a proposta é desenvolverem e encenarem uma peça com base no seguinte cenário:

- 1 Divida os participantes em dois grupos: Grupo A e Grupo B.
- 2 Actores por cada grupo: 4 professores (marido e mulher e pai e mãe do marido).
- 3 Dê-lhes 10 minutos para desenvolverem o enredo e ensaiarem a apresentação da peça. As cenas podem ser passadas em casa da família do marido ou da esposa. (Se foram mais participantes, pode criar mais Grupos „C“, „D“... - estas cenas passam-se no escritório ou entre amiga/os).
- 4 A peça deveser representada em 5 Minutos.
- 5 Diga aos participantes que depois de ambas as peças terem sido representadas, todo o grupo fará um debate sobre as mesmas. Peça a cada grupo para representar a sua peça.
- 6 Antes do debate certifique-se que os participantes já regressaram à sua identidade e que são eles/as mesmos/as novamente.
- 7 Antes de começar a debate pergunte aos participantes, “o que sentiram ao representar o papel de ____?” Isto é importante para garantir que as perspectivas das identidades das “peças” sejam abandonadas e não sejam transportadas para o debate.
- 8 Agradeça a todas e todos por terem participado.

? **Cenário:** Um casal de professores anuncia à família do marido (pai e mãe do marido) que brevemente irá ter um bebé. Depois deste anúncio, a família do marido discute sobre a preferência do sexo da criança. O pai do marido prefere um rapaz, e apresenta as suas razões, enquanto a mãe do marido, prefere uma menina e também apresenta as suas razões. No final, a família chega a um consenso sobre o sexo preferido da criança. Todavia, os professores dizem à família que o sexo da criança não é o mais importante, o que querem é que a criança seja saudável, e que ela ou ele será amada/o.

● Passos 2

Oriente um debate colocando as seguintes questões:

- 1 Por cada grupo: Porque é que o grupo preferiu [sexo X]? Escreva a razão da preferência do sexo num flipchart. O que influenciou essa decisão?
- 2 As razões/argumentos utilizados pelo Grupo A e pelo Grupo B reflectem o processo genético/biológico ou processos impostos pela sociedade?
- 3 Quais são os aspectos que resultam da biologia e qual é o resultado da construção social?
- 4 Que provérbios, canções ou ditos populares orientam esta forma de pensar e de comportamento?
- 5 Como é que este exercício se aplica ao seu trabalho? Como professor/a, já teve experiência e/ou conhecimento de um caso idêntico? Qual foi o desfecho?



Actividade 1.5: Desafios e soluções

● Objectivo ● Metodologia ● Material necessário

Resumir desafios e desenvolver soluções

“Café do mundo”

quadro escolar e giz ou papéis gigantes e canetas / marcadores

- **Preparação:** ver o capítulo “Conhecimento”. O/a facilitador/a pode criar algumas perguntas relacionadas com o género, a saúde e educação. Escreva cada uma das perguntas num papel gigante (ver caixa vermelha nesta página).

● Versão Virtual

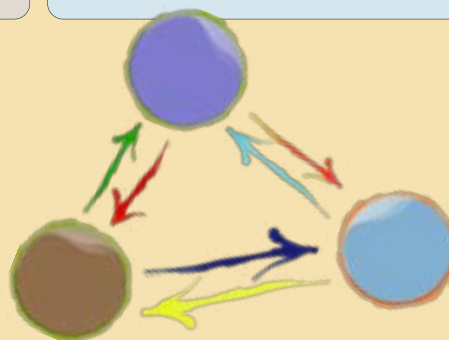


Material para sessões virtuais: www.pfmz.coresult.eu

Preparação: prepare canais/sub-grupos com 4-6 participantes e coloque em cada grupo um documento com as perguntas exemplos (caixa vermelha). **Na sessão** envie a pergunta colocada no canal/sub-grupo as/os participantes dos grupos para que possam debater.

● Passos

1. Coloque várias folhas de papel em cima das mesas.
2. Crie grupos de trabalho (3-6 membros cada um).
3. Para cada mesa/grupo:
 - nomeie uma pessoa responsável;
 - escreva as perguntas acima mencionadas (na preparação).
4. Cada grupo está numa mesa e discute a pergunta escrita. Todos escrevem ou desenharam ideias no papel (poucas palavras, não escrevam frases longas!). O responsável da mesa é o/a moderador/a e assegura, que as ideias fiquem escritas/desenhadas no papel.
5. Após 5-10 minutos, cada grupo desloca-se para a próxima mesa. Por exemplo o grupo de mesa 1 vai para mesa 2; o grupo de mesa 2 vai para mesa 3, etc.
 - Só ficam na mesa, os responsáveis de mesa;
 - Explique brevemente ao novo grupo o tema do debate.
6. A duração é no máximo 45 minutos, até que cada grupo tenha circulado em todas as mesas. Só os responsáveis das mesas permanecem nas mesas (não circulam).
7. No final, cada responsável apresenta o papel da sua mesa ao plenário e resume a discussão, pronunciando os pontos mais importantes.



Exemplos de perguntas (para escolher)

- “Se tem uma filha e um filho da mesma idade: Qual dos dois daria preferência para ir para a escola secundária?”
- “Quais são as profissões normalmente atribuídas a: 1: Mulheres e 2: Homens? – Explique porquê e se essa divisão de tarefas é justa – ou não justa.”
- “Se uma mulher está grávida, o que deve fazer? A família deve sustentá-la?”
- “Se num casal, um dos dois tem relações sexuais ocasionais – o outro parceiro pode também ter relacionais ocasionais? Discuta este ponto de vista.”
- “Quais são os aspectos relacionados com a discriminação para 1: Mulheres e quais os aspectos relacionados com a discriminação para 2: Homens?”
- “O que é violência doméstica e/ou abuso sexual?”

Género na Educação

2

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo oferecemos uma introdução à Igualdade e Equidade de Género no contexto da Educação. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



- Conhecimento 2.1: Género e Educação
- Con. 2.2: Factores de (Des-) Igualdade
- Con. 2.3: Género – Desafios na Educação
- Con. 2.4: Alcançar Equidade na Educação



- Actividade 2.1: Género e Educação
- Act. 2.2: Análise de Género
- Act. 2.3: Reduzindo desigualdades – chuva de ideais
- Act. 2.4: Incluir Género na formação



2.1. Acesso: Género e Educação

Dados de Moçambique

Em Moçambique, a participação das raparigas no ensino, comparando com a dos rapazes é a seguinte:

- Um Diagnóstico de Género desenvolvido no Ensino Técnico-Profissional, mostrou grandes disparidades de género, sendo que a representação feminina em 2018 foi 48.2%, e manteve-se constante em 2019 (MINEDH/Diplac, 2019).

- Entre 2016, a relação do efectivo escolar no EP1 e EP2 foi de 48.2% e 47% respectivamente. Para o ano de 2018 a mesma relação no EP1 e EP2 foi de 48.3% e 46.8% respectivamente (MINEDH/Diplac 2019). No ensino secundário geral, ESG1 e ESG2, para o ano de 2016, a relação do efectivo escolar foi 48,7% e 48,4% respectivamente, e para o ano de 2018, manteve-se constante para o ESG1 (48,7%), tendo havido uma ligeira evolução para 2018, no ESG2 para 49.7% (MINEDH/Diplac 2019).



- De um modo geral, entre 2018 e 2019, verificou-se uma constância no efectivo escolar para mulheres (48,2%) e para homens (51,8%). Assim, nota-se que a diferença do efectivo escolar entre rapazes e raparigas entre 2018 a 2019, foi de 3,6%, favorecendo os rapazes com 51,8% (MINEDH/Diplac 2019). O índice da presença de alunas na educação em 2018 é de 1. Assim, as províncias de Inhambane (1.03), Gaza (1.06), Província de Maputo (1.04) e Cidade de Maputo (1.07), tendem a alcançar a paridade de género na educação, ou seja, o número de raparigas tende a igualar-se ao número de rapazes no acesso ao ensino.



2.2. Acesso: Factores de (Des-)Igualdade

Desigualdade de Género na Educação

Em Moçambique, as desigualdades de género na educação são explicadas por diferentes factores que podem ser agrupados do seguinte modo:

Factores da Procura

... são todos aqueles que influenciam a educação da rapariga e que resultam da combinação de estruturas económicas e socioculturais onde se destacam a pobreza e as percepções sobre o papel da educação. (Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano 2016-2020).

- a) **Pobreza:** a incidência da pobreza é maior na população feminina. As raparigas mais pobres têm poucas possibilidades de ir à escola, permanecer lá, concluir com sucesso e ganhar experiência escolar. Elas desistem de arranjar alternativas de sobrevivência, expondo-se assim a uniões prematuras, exploração sexual, correndo sérios riscos de gravidez indesejada e doenças de transmissão sexual, incluindo o HIV e ITS. Gravidez precoce ocorre com frequência no país.
- b) **Fraca percepção dos benefícios da educação:** atribuindo às mulheres o papel de cuidar da família e das tarefas domésticas, constituição da família e subordinação ao homem. E, portanto, devido aos papéis e diferentes responsabilidades atribuídas ao homem e à mulher, os pais não vêm a importância da rapariga ir à escola.
- c) **Sobrecarga de trabalho:** os trabalhos domésticos na família são atribuídos às raparigas. Estes trabalhos são considerados parte da educação e introdução à vida adulta.
- d) **Uniões prematuras:** Moçambique é o décimo país com a prevalência mais elevada a nível mundial. Estas uniões tem como consequência a perpetuação da pobreza e o abandono escolar, entre outros (Estratégia Nacional de Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros 2015-2019).
- f) **Ritos de iniciação:** nestes eventos as crianças (meninas) aprendem a ser „boa esposa“ e „dona de casa“. O processo leva, pelo menos, 3 meses, obrigando os jovens de ambos os sexos a faltarem às aulas.

Factores da Oferta

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

- a) **Quantidade e qualidade das escolas** influenciam o acesso e a retenção. As distâncias a serem percorridas para alcançar a escola mais próxima são grandes particularmente nas zonas rurais. Esta situação afecta directamente a rapariga/mulher por falta de segurança ao ter que percorrer longas distâncias e a falta de condições na escola, como casas de banho separadas, água potável disponível, entre outros factores.
- b) **Os Regulamentos** sobre o assédio e abuso sexual e gravidez precoce: apresentam algumas lacunas em prejuízo das alunas.
- c) **Ambiente escolar e estereótipos:** O ambiente escolar continua masculinizado e a linguagem não é sensível ao género. A maior parte do corpo docente e técnico é do sexo masculino, resultando num fraca presença de professoras que serviriam de modelo. (Estratégia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano 2016-2020).
- d) A **qualidade de professores** e a presença de professoras: um dos factores chave que afecta a qualidade de ensino é a disponibilidade de professores qualificados de ambos os sexos nas escolas. Para além disto a ausência de professoras particularmente nas zonas rurais como modelos não incentiva os pais a mandarem as suas filhas à escola.



2.3. Acesso: Género - Desafios na Educação

Desafios do Sector da Educação para a Igualdade de Género

Pese embora os progressos verificados para a redução e/ou eliminação das disparidade de género na educação, existem ainda desafios que devem ser superados no sistema educacional do país. Os desafios em três dimensões são os seguintes:

No acesso e retenção

- A entrada tardia de crianças e jovens faz com que ainda haja muitos fora da escola e a maior parte é do sexo feminino. Portanto, é necessário continuar a expandir a rede escolar para assegurar o acesso à escola primária para todas e todos.
- A existência de muitas crianças e jovens em situação de vulnerabilidade por diversos motivos e sem apoio é uma grande preocupação.
- As taxas de repetência e desistência permanecem altas principalmente das raparigas e mulheres. Medidas devem ser tomadas para a sua redução, por exemplo a operacionalização efectiva do Plano de Acção desta Estratégia e da Estratégia Nacional da Prevenção e Eliminação dos Casamentos Prematuros. A necessidade da expansão mais rápida do ESG e ETP incluindo instituições fora da alçada do MINEDH, para permitir uma igualdade de género no acesso a estes níveis;
- Casos de abuso e assédio sexual dentro e fora das instituições de ensino e de formação. Sendo por isso necessário e urgente o fortalecimento do sistema de resposta ao abuso e assédio dentro e fora dessas instituições.

No desenvolvimento institucional

- Limitada capacidade técnica aos níveis local, distrital, provincial e nacional nas áreas de **planificação e gestão financeira, monitoria e avaliação** na perspectiva de género;
- Recursos financeiros, materiais e humanos escassos exigindo maior **priorização** das intervenções e racionalização dos recursos disponíveis, assegurando alocação para o género.



Na qualidade

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



2.4. Acesso: Alcançar Equidade na Educação



Como alcançar a Igualdade e Equidade de Género na Educação?

Para alcançar a igualdade de género de maneira eficiente, deve-se respeitar as normas da **transversalidade** são – os valores, comportamentos, práticas, ideias e as convenções que ditam a maneira como a maioria das pessoas, organizações, comunidades e sociedades funcionam. Implica trabalhar essas normas para trazer mudanças positivas e progresso através:

- **Mudança do discurso** centrado nas mulheres, passando a ser focado nas relações desiguais entre mulheres e homens.
- **Assegurando que as Unidades de Género (UG)** tenham um mandato e autoridade claros e exerçam as suas responsabilidades. Introduzir programas para a redução da diferença de género, devendo trabalhar em coordenação com a Inspeção e a Supervisão Pedagógica para permitir uma maior aplicação de normas e regulamentos que combatam a discriminação de género, o assédio e abuso sexual, e uniões prematuras.
- Introduzir a **perspectiva de género na análise** de políticas, programas e mecanismos de **monitoria** e avaliação; medir o impacto de estratégias e programas de desenvolvimento em raparigas e mulheres e homens e rapazes.
- Uso de metodologias de **ensino participativas** e inclusivas que criem um ambiente propício para o empoderamento de meninas e meninos, raparigas e rapazes e mulheres e homens, contribuindo para o desenvolvimento de famílias mais sãs e mais dispostas a investir na educação dos seus filhos e filhas.
- **Reforço da Capacidade** técnica dos Pontos Focais de Género (PFG) e a Unidade de Género (UG) de modo a adquirirem competências de análise profunda de género. Torna-se necessário considerar a expansão do conhecimento, perfil e perícia de género para todos os subsectores a todos os níveis de acordo com as especificidades e o mandato de cada um.



Actividade 2.1: Género e Educação

● Objectivo

Reflectir sobre o Género na escola

● Material necessário

Cópias das perguntas e da História da Marta, papel para tomar notas

● Preparação

„Conhecimento“ capítulos 2.2 e 2.3

● Passos

Divida os participantes em **quatro grupos** e distribua a **História da Marta** (verso da página) e questões para cada grupo debater. Peça a todos/as para lerem a história com atenção e a debaterem as seguintes **questões** (ver perguntas abaixo os rectângulos de cores avermelhadas). Dê aos participantes 10 a 20 Minutos para completarem o exercício.

Reúna os grupos no plenário para **debaterem** o exercício. Reveja as questões uma a uma, pedindo a um dos grupos para resumir a sua discussão. Depois de um grupo ter respondido, peça aos outros grupos para darem a sua contribuição apresentando outros pontos. No fim da discussão, pergunte se alguém tem questões pendentes. Responda a essas questões e faça o resumo do debate.

● Versão Virtual



Trabalho em grupos ou TPC.

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu

1. Preparação:

- Crie 3 ou 6 canais/sub-grupos:
 - Prepare um documento para cada grupo com a História da Marta (pode digitalizar o verso desta página) e escreva uma ou duas perguntas para cada grupo (ver as perguntas nos rectângulos cor avermelhada abaixo);
2. Na **sessão** explique a tarefa dos grupos e envie as perguntas às/aos participantes aos grupos;
 3. Os grupos devem preparar uma pequena apresentação de 1 a 2 minutos para o debate.

1. Conhece algum colega/professor que tem a mesma visão do professor Marta?

2. Como professor/formador, já presenciou uma situação idêntica à da Marta no seu trabalho? Se sim, como foi ultrapassado?

3. Que efeitos negativos geram-se nas raparigas pelo facto do professor Mata as ignorar e/ou menosprezá-las na sua aula?

4. Como professor/formador, que medidas acha que devem ser tomadas para assegurar o acesso e igualdade de género na educação?

5. Qual acha que deve ser o papel dos professores/formadores, dos conselhos de escola, dos pontos focais de género e outras entidades perante situações idênticas a da Marta no contexto escolar?

6. Na sua óptica, é possível alcançar a igualdade de género na educação? Quais são os prováveis desafios?



Actividade 2.1 (cont.): Género e Educação



A História da Marta

Laíce Meconta Matambira (nome fictício), ou Mata, como era carinhosamente tratado, era professor de Matemática e Director Pedagógico da Escola Secundária de Machachane (nome fictício). Mata, nasceu e cresceu numa família tradicional onde lhe foi imposta a mentalidade da superioridade masculina. Mesmo com o nível superior, Mata, preservava os valores culturais machistas e discriminatórios que lhe foram transmitidos quando criança. A sua forma de pensar, reflectia-se no exercício da sua actividade profissional como professor.

Mata, guiado pela visão de superioridade masculina, na sala de aulas, sempre deu maior atenção aos rapazes negligenciando o potencial das raparigas. Para o professor Mata, os rapazes eram mais inteligentes do que as raparigas. Segundo ele, a disciplina de Matemática não é para meninas, é para homens, ou machos, como costumava dizer. As meninas deviam estudar/focar-se em disciplinas "leves" tais como geografia, história entre outras disciplinas que só exigem leitura. Os números são para machos, dizia ele.



No ano passado, a escola é confrontada com o primeiro caso de uma rapariga grávida (a Marta) que frequentava o curso diurno. Perante esta situação, o conselho de escola reuniu-se para debater o caso. Terminada reunião, o professor Mata, na qualidade de director pedagógico

para trabalhar com as perguntas no verso da página

decide, com apoio de alguns professores mas contra a vontade dos membros de conselho de escola, transferir a Marta para o período nocturno, dizendo que dava mau aspecto ter uma estudante no diurno grávida e que as outras raparigas podiam seguir o exemplo. Os membros do conselho de escola repudiaram a decisão ale-



gando que a transferência da Marta podia provocar a sua desistência, mas também a decisão colocava a Marta numa situação de vulnerabilidade, pois saindo muito tarde da escola ela podia ser vítima de assalto e/ou estupro.

Depois da reunião, o Director-Geral da escola notou que o comportamento e as percepções do professor Mata e de outros professores, no tocante às relações de género na educação, da Marta em particular, geravam exclusão, discriminação da rapariga, e portanto, comprometiam os esforços do sector no alcance a igualdade de género na educação. Para combater esta situação e mudar a forma de pensar dos professores, o Director-Geral decidiu que todos os professores daquela escola frequentassem as sessões de debate em género, onde serão discutidos várias temáticas ligadas ao género e educação dotando os professores de conhecimentos, tornando-os em agentes de mudança organizacional.

Por: Gil Chiboleca



Actividade 2.2: Análise de Género

● Objectivo

Análise de género simplificada

● Material necessário

- quadro preto (de escola) e giz

● Metodologia

Análise de Género participativa

● Preparação

Desenhe a tabela – que se encontra no verso desta página – no quadro da escola. Pode adaptar o texto do cabeçalho da tabela à realidade local.

● Passos

1. Veja a tabela no verso da página. Discuta com as/os participantes as tarefas escritas no cabeçalho da tabela
2. Atribua – em conjunto com os participantes – um número de horas por dia para cada actividade. Por exemplo: Quantas horas por dia os homens participantes dedicam ao trabalho, e quantas horas as participantes femininas dedicam ao trabalho?

(Veja a tabela na próxima página)

3. No final:

- some todas as horas na linha da mulher.
- some todas as horas na linha do homem.

Quantas horas por dia as mulheres e os homens investem no trabalho?



● Notas para o/a Facilitador/a

- Se o número total de horas de mulheres e/ou homens for superior a 16 horas, pergunte aos participantes, quantas horas têm para dormir.
- Pode ajustar as horas atribuídas a determinadas tarefas, até o total de horas parecer real ou verdadeiro.



Actividade 2.2 (cont.): Análise de Género

Passos (Cont.)

Material para sessões virtuais: www.pfmz.coresult.eu

Esta tabela é necessária para a realização da actividade 2.2.

O/A Facilitador/a deve preparar esta tabela e preencher com os participantes



horas por dia em média

Quantas horas por dia as mulheres e os homens investem na sua vida para...	Mulher	Homem
1. Preparar as refeições para família		
2. Tomar banho, ocupar-se da higiene física (incluindo vestir-se e pentear-se a si e às crianças)		
3. Percurso para o trabalho		
4. Trabalhar na empresa para / com uma outra pessoa		
5. Trabalhar na machamba da família		
6. Reparar pequenas e grandes coisas em casa, ou fazer manutenção da moto ou do carro		
7. Tratar dos assuntos administrativos e financeiros da família		
8. Cuidar das crianças		
9. Limpeza doméstica		
10. Fazer compras (e procurar /carregar lenha)		
11. Encontros com colegas, amigos e/ou familiares, por exemplo, para tomar decisões ou encontros na igreja		
12. Outro		
Número total de horas por dia		

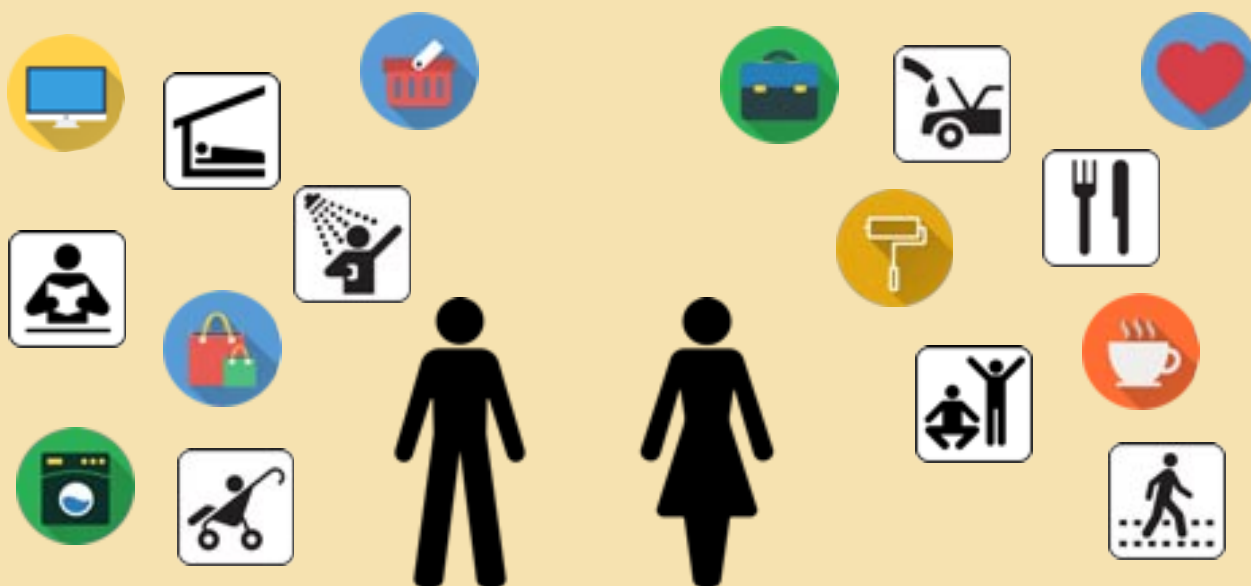


Actividade 2.2 (cont.): Análise de Género

Passos (Cont.)

Copie a tabela na página 48 para o quadro e preencha-a ao mesmo tempo que ocorre o debate com os participantes:

4. Discuta o resultado – porque é que existem diferenças nos números de horas de trabalho e na organização entre mulheres e homens? O que é que isto implica (p.ex.: menos tempo para aprender, relaxar ou fazer outras actividades)?
5. Discuta como as mulheres e homens podem-se organizar para que a distribuição de tarefas seja mais justa e igualitária?
6. Explique o seguinte:
 - Como seres sociais, não temos muita influência para mudar as características com que nascemos, mas podemos alterar ou não os papéis que atribuímos a nós mesmos ou que nos são atribuídos.
 - As pessoas podem assumir diferentes papéis (seja uma mulher ou um homem), mas muitas vezes, não há oportunidades para o fazer.





Actividade 2.2: Análise de Género

Versão Virtual 1

Método Votação

1. Partilhe a tabela da actividade 2.2 (página 48) com as/os participantes (partilha de ecrã);
2. Escolha apenas um sexo (mulher ou homem);
3. Leia e escreva a primeira tarefa da tabela na janela de mensagens („chat“);
4. Escreva mais 3 mensagens na janela de mensagens, cada uma deve ter tempo definido (p.ex.: 15mn / 30mn / 45mn) ou horas (1h / 1,5horas / 2 horas);
5. As/os participantes colocam um „like“ („gosto“) na opção que acham mais realista. (Se for um pequeno grupo, podem definir o tempo para as tarefas discutindo em plenário.)
6. Repita este procedimento para cada pergunta.
7. Repita o procedimento para o outro sexo.
8. O/a facilitador/a propõe um pequeno intervalo no máx. 10 minutos. Durante esta pausa, o/a facilitador/a faz a soma dos valores como mais votos e preenche a tabela com estes valores.
9. Lança um debate sobre os resultados com as/os participantes

Versão Virtual 2

Trabalho de grupos

1. Preparação: coloque um documento com a tabela da página 48 anterior em cada canal/sub-grupo.
2. As/Os participantes dos grupos/canais preenchem a tabela.
3. 10 a 20 minutos depois, toda/os participantes encontram-se no plenário.
4. Pergunte as/os participantes, quais os desafios que encontraram ao preencher a tabela. Quais foram as ideias, pensamentos ou argumentos interessantes na discussão de grupo?

5. Um dos grupos apresenta os resultados.

6. A seguir pergunte as/os participantes dos outros grupos, se concordam e se querem acrescentar algo ou se têm resultados significativamente diferentes.

7. Discuta com o grupo sobre o resultado do trabalho.

Sequência 3: Análise de Género

Pessoas (Cont.)

Esta tabela é necessária para a realização da sequência 3.
O facilitador deve preparar esta tabela e preencher junto com os participantes.

Tempo por dia em média

Quantas horas por dia as mulheres e os homens investem na sua vida para...	Mulher	Homem
1. Preparar a comida para família		
2. Tomar banho, ocupar-se da higiene física (maç. vestid e pentear a si mesmo (A) e os outros)		
3. Pensar para o trabalho		
4. Trabalhar na empresa para / com uma outra pessoa		
5. Trabalhar na manutenção da família		
6. Reparar pequenos e grandes coisas na casa, reparar uma moto ou o carro		
7. Administração / burocracia e administração financeira da família		
8. Cuidar das crianças		
9. Limpeza doméstica		
10. Fazer compras (a não ser que seja trabalho)		
11. Encontros com colegas, amigos e/ou familiares, por exemplo para tomar decisões ou na igreja		
12. Outros		

Besprechungschat

12:39: 1. Preparar a comida para família 4

12:39: 30mn 1

12:39: 1 hora 5

12:39: 2 horas 2

12:40: 4. Trabalhar na empresa para / com uma outra pessoa 12

12:41: 4 horas 9

12:41: 10 horas 8

12:42: 5. Trabalhar na manutenção da família 8

12:42: 4 horas 8

Artigo Responder



Actividade 2.3: Reduzindo desigualdades – chuva de ideais

● Objectivo

Integração dos actores-chave

● Metodologia

Chuva de ideias

● Material necessário

quadro preto (de escola) e giz ou papel gigante/caneta

● Passos

1. Numa folha de papel gigante ou num quadro preto, escreva:
? “Quais são os segmentos da sociedade a envolver na discussão sobre desigualdades de género na educação?”
2. O/a facilitador/a lança a questão para as/os participantes.
3. Chuva de ideais, as/os participantes falam e o/a facilitador/a vai anotando.



● Notas para o/a Facilitador/a

- O/a facilitador/a deve frisar que, em geral todos somos chamados a contribuir na redução das desigualdades, desde as estruturas religiosas, às lideranças políticas, independentemente dos partidos a que pertencem, os pais e encarregados de educação, as famílias, etc.
- Cada estrutura, ao seu nível, deve ser sensibilizada sobre qual é o seu papel no combate às questões de desigualdade.

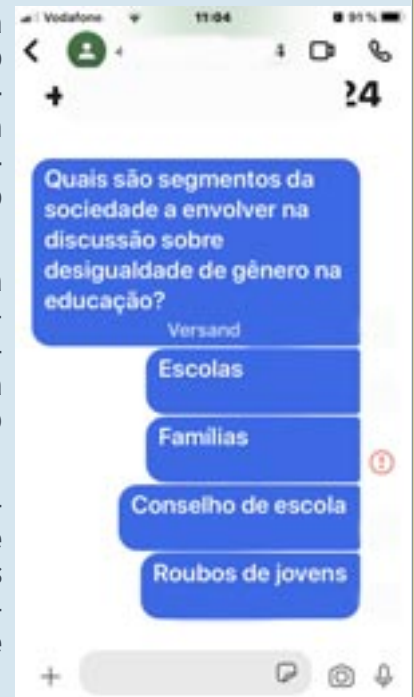
Em geral, as estruturas podem ser:

- Famílias e o Conselho da escola;
- Escolas;
- Chefes do posto, do bairro, régulo, etc;
- Partidos; igrejas;
- Grupos de adolescentes, jovens, raparigas, raparigas, mulheres e homens;
- Organizações da sociedade civil, comunicação social (rádio).

● Versão Virtual

Trabalho em grupos

1. Na janela de mensagens (“chat”) escreva a pergunta: “Quais são os segmentos da sociedade a envolver na discussão sobre desigualdades de género na educação?”
2. O/a facilitador/a lança a questão para as/os participantes. Se há poucas respostas, chama cada participante pelo nome.
3. O/a facilitador/a identifica as palavras-chave das respostas das/dos participantes e escreve-as na janela de mensagens.





Act. 2.4: Incluir Género na formação

- **Objectivo**
Integrar Género nas aulas
- **Metodologia**
"Café do Mundo"
- **Material necessário**
quadro preto e giz ou papel gigante/caneta

● Notas para o/a Facilitador/a

O objectivo desta actividade é que no final da mesma cada participante decida aplicar na prática uma actividade ou uma estratégia no seu trabalho. Pode ser p.ex.:

- Dar igual tempo de exposição oral às raparigas e rapazes (quando falam sobre algo);
- Oferecer espaços seguros para jovens raparigas, onde podem falar de discriminação, abuso, oportunidades, dificuldades. Pode coordenar com a direcção da escola;
- Integrar o assunto da igualdade de género nas suas aulas; por exemplo em língua portuguesa pode pesquisar literatura ou textos que identifiquem eventuais discriminações (veja também o módulo sobre linguagem inclusiva);
- Garantir que as casas de banho estejam limpas (tenham água e papel higiénico) e tenham privacidade (portas);
- Coordenar com as colegas professora/os e/ou o "cantinho" (se existe) para melhorar o acesso das jovens às informações sobre a sexualidade reprodutiva;
- Coordenar com um grupo de teatro a realização de uma peça sobre a igualdade de oportunidades (ao nível profissional).

● Versão Virtual



1. Prepare um canal por grupo (ver "mesas" na caixa "Passos").
2. As/Os participantes escolhem apenas o grupo que está mais adaptado à sua área de trabalho.
3. As/Os participantes discutem no grupo, o que cada um/a vai fazer contribuindo para igualdade de género na "sua" escola ou instituição.
4. Podem apresentar os resultados em plenário.

● Passos

1. Coloque várias folhas de papel em cima das mesas;
2. Para cada mesa:
 - Nomeie uma pessoa responsável;
 - Escreva no papel: ? "O que posso fazer para contribuir para a igualdade de género ao nível da..."
- Mesa 1: ... da escola, entre professora/es
- Mesa 2: ... da direcção da escola
- Mesa 3: ... da escola, entre aluna/os
- Mesa 4: ... da administração (provincial ou distrital ou ao nível da comunidade)
- Mesa 5: ... parceiros da escola e/ou organizações da sociedade civil
- Mesa 6: ... ao nível da comunidade
- (pode criar/ adaptar os níveis segundo as funções dos elementos participantes);
4. Divida as/os participantes em grupos (por exemplo, 6 grupos em 6 mesas).
5. Cada grupo começa por discutir como podem contribuir para melhorar a situação da equidade/igualdade de género na educação. Escrevem ou desenharam ideias no papel. A/o responsável da mesa é o/a moderador/a e assegura que as ideias fiquem escritas/denhadas no papel. As ideias devem estar claras e concretas.
5. Após 5-10 minutos, cada grupo desloca-se para a próxima mesa. Por exemplo o grupo de mesa 1 vai para mesa 2; o grupo de mesa 2 vai para mesa 3, etc.
 - Só fica na mesa a/o responsável da mesa;
 - A/o responsável da mesa explica brevemente ao novo grupo o tema do debate;
 - Os novos participantes continuam o debate.
6. No final, cada responsável apresenta as ideias escritas e debatidas da sua mesa ao plenário e resume a discussão, destacando os pontos mais importantes.
7. A seguir, cada participante identifica - e partilha com o grupo - o que vai fazer para melhorar a situação de género na(s) escola(s). O/A moderador/a pode fazer notas no quadro.

União Prematura

3

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo oferecemos informações sobre União e Casamento Prematuro. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Conhecimento 3.1: Lei e direito: Redução das Uniões prematuras

Con. 3.2: Direitos iguais: Redução das Uniões prematuras

Con. 3.3: Definições e Determinantes: Uniões Prematuras



Actividade 3.1: União Prematura – Palavra Cruzadas

Act. 3.2: União Prematura / Assédio Sexual: Debate

Act. 3.3: União Prematura / Assédio Sexual: Caça palavras



3.1. Lei e direito: **Redução das Uniões prematuras**

Como reduzir e/ou eliminar as Uniões Prematuras?

A eliminação das uniões prematuras requer uma abordagem integrada, que inclua programas comunitários dirigidos às raparigas, pais e líderes comunitários, bem como campanhas dos órgãos de informação e liderança e o engajamento activo de Parlamentares que se consubstanciam no seguinte:

- **Acesso e retenção da rapariga na escola** visando adquirir habilidades e conhecimentos sobre si próprias, e que sejam capazes de tomar decisões sobre as suas vidas.
- **Sensibilizar pais** e mobilizar os membros da comunidade, incluindo os líderes tradicionais e praticantes de medicina tradicional.
- **Melhorar o acesso e a qualidade de educação** das crianças em especial das raparigas. Fornecer incentivos económicos, bolsas de estudo, uniformes e alimentos que incentivem o aumento de matrículas de raparigas nas escolas ou que incentivem a permanência das raparigas nas escolas.
- **Desenvolver um quadro político-legal** que estabeleça a idade mínima legal para o casamento (18 anos) e capacitar os funcionários públicos para a sua implementação.
- **Garantir a provisão permanente de pacotes de serviços integrados** de informação, insumos, testagem regular e capacitação permanente dos Professores, Conselhos de escola e para a tomada de decisão segura e informada contra HIV, ITS, Uniões Prematuras e Gravidezes Precoces.

As pessoas que não denunciam uma União Prematura podem ser consideradas cúmplices.

Lei 19/2019



Lei de Prevenção e Combate às Uniões Prematuras em Moçambique

Artigo 25 – O adulto que, por si ou por interposta pessoa, noivar uma criança conhecendo a idade desta, será punido com pena de prisão até 2 anos.

Artigo 26 – O servidor público que, no exercício das suas funções, de forma consciente, celebrar ou autorizar a celebração de casamento no qual ambos ou um dos esposados é criança, será punido com pena de prisão de 2 a 8 anos e multa até 2 anos.

Artigo 30 – O adulto, independentemente do seu estado civil, que unir-se com a criança será punido com pena de prisão de 8 a 12 anos e multa até dois anos.

Artigo 31 – Aquele que colaborar para que a união com uma criança tenha lugar, ou que por qualquer

outra forma concorra para que produzam os seus efeitos, desde que tenha conhecimento de que a união envolve criança, será punido com pena de prisão e multa até 1 ano.

Artigo 32– A pena de prisão de 8 a 12 anos aplicada a quem entregar criança para união em troca de algum bem ou valor, para pagamento de dívida, como cumprimento de promessa, como dádiva ou para qualquer outra finalidade contrária à lei.

Artigo 33 – O pai, a mãe, o tutor, o padrasto, a madrasta, qualquer outro parente, encarregado de guarda da criança ou da sua educação, ou a pessoa que exercer poder equiparável ao parental ou de guarda, que autorizar ou obtiver autorização para união de criança, instigar, aliciar ou não obstar a união, será punido com pena de prisão de 2 a 8 anos e multa até 2 anos, se pena mais grave não couber.

www.portaldogoverno.gov.mz/index.php/por/Governo/Legislacao/Boletins-da-Republica
www.wlsa.org.mz/wp-content/uploads/2019/11/Lei_Prevencao_Combate_Unioes_Prematuras.pdf

3.2. Direitos iguais: **Redução das uniões prematuras**

Prevalência de Uniões Prematuras

Mundialmente, Moçambique encontra-se no décimo lugar, enquanto país com uma elevada prevalência de uniões prematuras: 14% das mulheres, entre os 20 e 24 anos de idade, casaram antes dos 15 anos de idade e, 48% casaram antes dos 18 anos de idade (Estratégia Nacional de Prevenção e de Combate de Casamentos Prematuros em Moçambique 2016-2019).

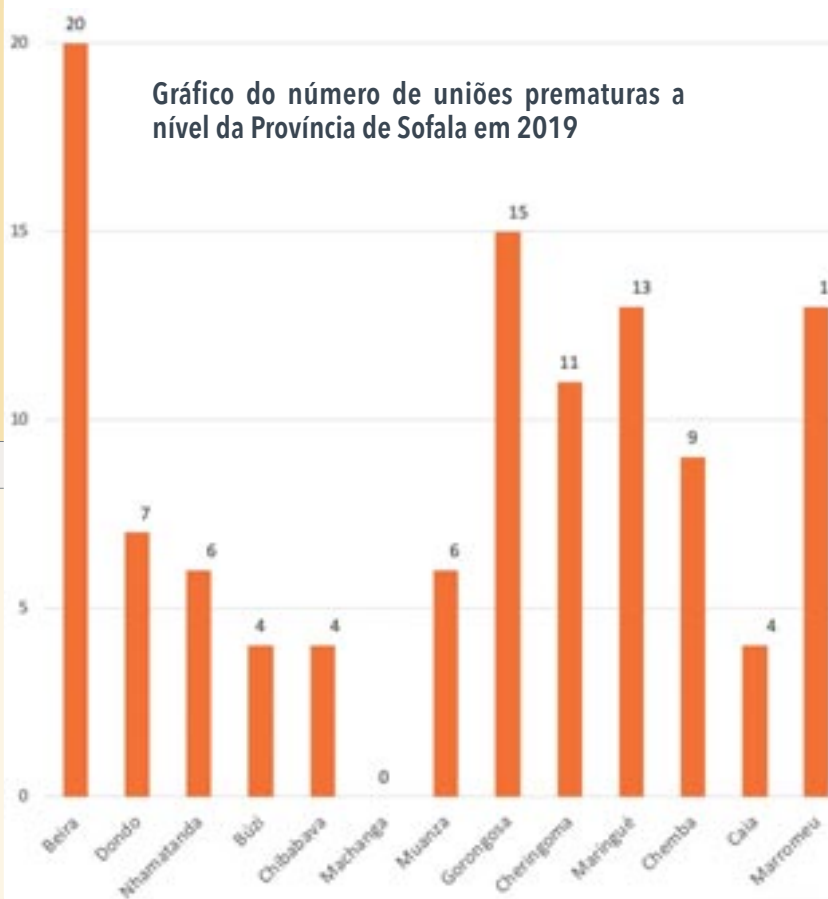
- Segundo a (UNICEF, FNUAP, 2015) as províncias do norte do país registam as maiores taxas de casamentos prematuros. No Niassa, cerca de 13.865 raparigas, com idade entre os 20-24 anos casaram-se antes dos 15 anos. As províncias que têm o maior número de raparigas casadas na adolescência são Zambézia e Nampula. Nestas províncias, 95.525 (Zambézia) e 129.604 (Nampula) raparigas casaram-se antes dos 18 anos respectivamente. No total,

mais de meio milhão de raparigas moçambicanas entre os 20-24 anos casaram-se antes dos 18 anos, das quais 56.323 fizeram-no antes de atingirem os 15 anos.

- As províncias de Inhambane e Sofala, são exemplos de desigualdade proporcional de Uniões Prematuras por Distritos.
- Para fazer face a este problema, criaram-se vários dispositivos legais sobre esta matéria, o governo de

Moçambique, aprovou a Lei nº 19/2019 de 22 de Outubro – Lei de Prevenção e Combate das Uniões Prematuras, cujo objecto é estabelecer o regime jurídico aplicável à proibição, prevenção, mitigação das uniões prematuras e penalização dos seus autores e cúmplices bem como a protecção das crianças no seio dessas uniões.

Gráfico do número de uniões prematuras a nível da Província de Sofala em 2019





3.3. Definições e Determinantes: **Unões Prematuras**

Definições



- **Criança:** Ser humano com idade inferior a 18 anos (Lei nº 7/ 2008, de 9 de Julho, Sobre a Promoção e Protecção dos Direitos da Criança e lei 19/2019 de 22 Outubro).
- **Casamento:** É a união voluntária e singular entre um homem e uma mulher, celebrada perante a autoridade competente, sob a forma civil, religiosa ou tradicional nos termos da lei da família. Nos termos da Lei de Prevenção e Combate às uniões Prematuras, Lei nº 19/2019 de 22 de Outubro, idade legal para união entre duas pessoas formada com propósito de constituir família, só é permitida a quem tiver completado 18 anos à data do casamento.



- **União Prematura:** É a ligação entre pessoas, em que pelo menos uma seja criança, formada com propósito imediato ou futuro de constituir família (Lei nº 19/2019 de 22 de Outubro). É também considerada união prematura, o noivado, a união de facto ou qualquer relação que seja equiparável à relação de conjugabilidade.

Determinantes das Unões Prematuras

- **Contextos específicos sócio-económicos e culturais:** As províncias da zona Norte registam maiores índices de uniões prematuras. A região Centro é pouco afectada, enquanto na região Sul as taxas são reduzidas.
- **Pobreza:** Há evidências que demonstram que as filhas dos agregados mais pobres casam mais cedo. Em alguns contextos culturais, os pais promovem uniões das suas filhas menores em troca de bens materiais e/ou valores monetários.
- **Factores tradicionais / „culturais“** (ritos de iniciação): Influenciam a prática de uniões prematuras, pois marcam a passagem para a idade adulta e o início da actividade sexual aceite pela comunidade.
- **Desigualdades de género:** As relações de género desiguais, impostas ao longo do processo de socialização, aliadas ao acesso limitado aos recursos, por jovens e mulheres, são factores determinantes para a realização (das uniões prematuras) e dos casamentos.
- **Factores específicos** (zona de residência, idade, sexo do chefe do agregado familiar onde vive a criança do sexo feminino e o nível de escolarização da criança): influenciam a probabilidade desta casar cedo. Há mais uniões prematuras nas zonas rurais do que em zonas urbanas. As jovens que casam cedo tendem a ter um nível de educação inferior ao das jovens que casam mais tarde.
- **Disparidade entre a legislação e as concepções** das pessoas é apontada como uma dificuldade. Este facto constitui também um desafio à aplicação da legislação vigente, a conformação das normas costumeiras com o sistema normativo vigente.
- **Fraco acesso a serviços de saúde** sexual e reprodutiva: Uma das causas das uniões prematuras, é a gravidez precoce que é causada muitas vezes pela não disponibilidade de métodos contraceptivos para os adolescentes. Dados mostram que apesar dos níveis de uso de métodos contraceptivos modernos terem aumentado em 25%, ainda continuam baixos, sendo que 1 em cada 4 meninas casadas tem ainda uma necessidade de planeamento familiar não satisfeita (Relatório da População 2019 – ainda não concluído).



Actividade 3.1: União Prematura – Palavras Cruzadas

Objectivo

Entender o conceito de união prematura

Metodologia

Resuma o que foi discutido de maneira interactiva

Material necessário

Quadro e giz ou papel gigante e marcadores

Preparação: „Conhecimento“ capítulo 3

Versão Virtual

Opção 1: Criar um jogo de Palavras Cruzadas para os participante usando o serviço gratuito:

www.educolorir.com/crosswordgenerator.php ou um jogo de Caça Palavras em: www.geniol.com.br/palavras/caca-palavras/criador/

Opção 2: Pode usar a janela de mensagens (chat):

- 1 Escreva a letra „U“ – e deixe as/os participantes escreverem palavras associadas a „União Prematura“ tendo um „u“ na palavra.;
- 2 Depois escreve a letra „N“ e deixa as/os participantes escrever palavras começadas com „N“;
- 3 Continue com a letra „i“...depois com „a“, e assim sucessivamente...

No quadro, escreva na vertical ou num papel gigante: **União Prematura**

Peça aos participantes para dizerem mais palavras associadas a “União Prematura” e escreva-as na horizontal, com as letras da palavra „União Prematura“. Veja o exemplo seguinte:

- | | | | |
|---|---|----|--|
| U | → | U | iversidade / ultrapassar |
| n | → | I | nformação |
| i | → | id | ade / infecção / Filho / Família / Dignidade / crime |
| ã | → | A | buso / Assédio / |
| o | → | O | pressão |
| P | → | P | lano / Perspectiva / Prudência / Partilha / Poligamia |
| r | → | R | enda / Director/a (da escola) / Criança |
| e | → | S | exo forçado / Educação / (Conselho da) Escola |
| m | → | M | aternidade / Mal-tratada/o / Menores / Menoridade / Medo |
| a | → | A | ssédio / Casamento |
| t | → | T | ratamento / Trabalho / planeamenTo familiar / Tradição |
| u | → | T | urma / Curso |
| r | → | G | ravidez precoce / Reunião da família / Rapariga |
| a | → | S | Aúde |

Cada participante deve dizer e explicar, porque escolheu uma determinada palavra e qual é a relação da palavra com a temática da União Prematura.

O/a facilitador/a deve conduzir o debate colocando perguntas. Esta abordagem pode se aplicar também com outras temáticas, p.ex. Assédio Sexual.



Actividade 3.2: União Prematura / Assédio Sexual: Debate

● **Objectivo:** reflectir sobre a temática da União Prematura

● **Material necessário:** cópias das perguntas - uma pergunta escrita em cada papel, juntar todos os papéis em forma de bola

Passos

1. As/os participantes formam um círculo.
2. O/a facilitador/a / Ponto Focal - ou um dos participantes - fica fora do círculo, com as costas voltadas para o círculo (de maneira a não ver onde está a bola de papel). O/a facilitador/a toca um ritmo, batendo as palmas das mãos, ou canta uma canção.
3. Enquanto o/a facilitador/a está virado/a de costas, as/os participantes lançam a bola uns para os outros, continuamente.
4. Repentinamente, o/a facilitador/a para o ritmo, ou para de cantar e vira-se para o grupo, os participantes devem parar imediatamente de lançar a bola. O/a facilitador/a coloca uma das seguintes perguntas (deve usar as perguntas nesta página; pode adicionar outras perguntas do módulo „Género e Educação“).
5. A pessoa que tem a bola deve tirar um papel da bola, e responder à pergunta. O/as outros/as participantes podem acrescentar comentários.
6. A seguir deste pequeno debate, as/os participantes devem continuar a lançar a bola entre si, e a/o facilitador/a continua a tocar o ritmo, até interromper novamente o ritmo e colocar outra pergunta.

...e assim sucessivamente...



Versão Virtual



Trabalho em grupos ou como TPC

1. **Preparação:** crie 3 ou 6 canais/sub-grupos. Distribua por cada grupo uma ou duas perguntas.
3. Na sessão explique a tarefa dos grupos e envie as/os participantes aos grupos.
4. Os grupos devem preparar uma pequena apresentação de 1 a 2 minutos sobre o debate relativo à(s) pergunta(s) do grupo.

Material para sessões virtuais: www.pfmz.coresult.eu



1. Conhece algum caso de união prematura?

2. Se uma união prematura ocorresse no seu local de trabalho qual seria a sua reacção?

3. Que impactos negativos acha que uma união prematura tem para a rapariga em geral, e na sua educação em particular?

4. Como é que os professores/formadores, e os técnicos do sector de educação podem prevenir as uniões prematuras?

5. Que mecanismos podem ser adoptados para que toda a comunidade escolar possa denunciar situações de uniões prematuras envolvendo raparigas de uma determinada escola?

6. Por que é que a percentagem de uniões prematuras são mais elevadas para as mulheres?

7. Quais são os impactos negativos directos e indirectos que as uniões prematuras podem gerar para as mulheres e raparigas no que respeita à sua educação e saúde?

8. Que medidas podem ser adoptadas para quebrar este ciclo de uniões prematuras no país?

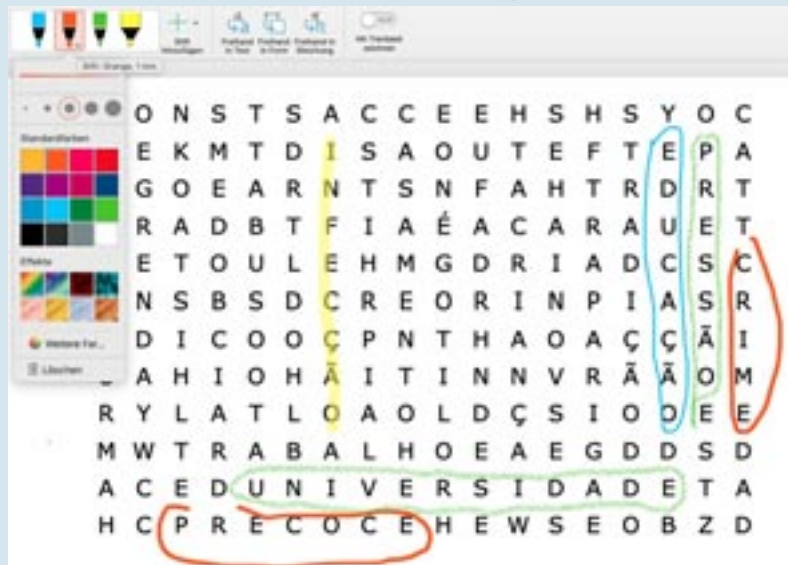


Actividade 3.3: União Prematura – Caça Palavra

● **Objectivo**
Entender os efeitos da União Prematura

● **Material necessário:** fazer uma cópia do exercício caça palavras que se encontra na página seguinte

● **Versão Virtual – Caça Palavras**



1. Preparação:

- Digitalizar ou fotografar o conjunto de letras no verso da página;
- Inserir num slide/pág. Powerpoint ou num Quadro Branco.

2. Durante a sessão:

- partilhe o slide/pág Powerpoint, assim os participantes podem editar o documento;
- procurem ao mesmo tempo as palavras formadas por várias letras;
- no Powerpoint, as/os participantes vão ao menu „Desenhar” e escolhem uma das canetas para marcar as palavras ocultas no bloco de letras, usando o rato do computador.

● **Notas para o/a Facilitador/a**

Para aprofundar o debate, o/a facilitador/a pode mencionar as seguintes, consequências:

- Sexo com um/a jovem menor é **Assédio/Abuso** porque a/o jovem ainda é muito imaturo/a para tomar decisões livremente em relação ao seu desejo. Sexo forçado é considerado um crime mesmo dentro do casamento, ou entre um casal de namorados. Este crime está abrangido pelo código penal de Moçambique (Lei 9/2009, art 17) e pela Carta Universal dos Direitos Humanos.
- **Rendimento/trabalho:** uma jovem que vive uma união prematura, e que trabalha em casa e na machamba do marido, não tem rendimento, reforçando a dependência dela ao marido. Não tem a oportunidade de se formar, aceder a cursos na **universidade**, decidir de maneira autónoma sobre o seu destino individual e carreira profissional.
- A união prematura promove a **gravidez precoce**. Jovens grávidas são muitas vezes forçadas a mudar para

o ensino no período nocturno, podendo correr riscos no percurso casa-escola-casa. Isto é, a obrigação de cuidar da família tem como efeito o abandono da escola. As mães muito jovens têm menos capacidade para cuidar da **criança**, e proporcionar um futuro autónomo a esta criança.

- **Educação:** Quando as jovens casadas são forçadas a abandonar a escola, terão menos capacidades de autonomia, porque não sabem ler, escrever ou fazer contas, ficando dependentes de outras pessoas e não podendo exercer todos os negócios ou profissões que geram rendimento):
- A união prematura leva à **opressão**, porque não é uma decisão autónoma da criança/jovem, chegando a provocar medo na criança. Produz efeitos negativos na **saúde** psicológica.
- Embora as **Tradições** sejam importantes, não justificam o risco o bem-estar de um ser humano.



Sequência 3.3 (cont.): União Prematura – Caça Palavra (IEC)

● Caça Palavras – Material IEC

Faça uma cópia do conjunto das letras seguintes e procure as 20 palavras escondidas. Sempre que um/a participante encontra uma palavra, discute o seu significado e/ou impacto da palavra no contexto da educação nas famílias, na escola, crianças, jovens, professoras e professores. Ver verso da páginas para seguir as etapas.

O/a facilitador/a pode decidir:

- 1- dizer às/os participantes, quais são as palavras (mais fácil)
 - 2- ou deixa-as/os procurar as palavras.
- Opte por uma destas sugestões segundo o tempo definido para esta actividade e baseando-se na escolha dos/das participantes.

● Passos

Integrar a imagem das letras num slide/pág PowerPoint e projecte. Pede as/os participantes para procurar as palavras mencionadas em baixo. No Powerpoint, vai ao menu „Desenhar“/„Draw“ e escolha uma das canetas para marcar as palavras escondidas no bloco de letras, usando o rato do computador.



S O N S T S A C C E E H S H S Y O C
 A E K M T D I S A O U T E F T E P A
 Ú G O E A R N T S N F A H T R D R T
 D R A D B T F I A É A C A R A U E T
 E E T O U L E H M G D R I A D C S C
 O N S B S D C R E O R I N P I A S R
 T D I C O O Ç P N T H A O A Ç Ç ã I
 U A H I O H ã I T I N N V R ã ã O M
 R Y L A T L O A O L D Ç S I O O E E
 M W T R A B A L H O E A E G D D S D
 A C E D U N I V E R S I D A D E T A
 H C P R E C O C E H E W S E O B Z D

Material para sessões virtuais: www.pfmz.coresult.eu

ABUSO
 ASSÉDIO
 CASAMENTO
 CRIANÇA



CRIME
 EDUCAÇÃO
 ESCOLA
 GRAVIDEZ

INFEÇÃO
 MATERNIDADE
 MEDO
 OPRESSÃO

PRECOCE
 RAPARIGA
 RENDA
 SAÚDE

TRABALHO
 TRADIÇÃO
 TURMA
 UNIVERSIDADE

Abuso/Assédio Sexual

4

Conteúdo do capítulo

Este capítulo trata a Violência Baseada no Género (VBG), incluindo assédio e abuso sexual. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades servem para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Conhecimento 4.1: Legislação: Violência baseada no Género (VBG)

Con. 4.2: O que é a Violência baseada no Género (VBG)

Con. 4.3: VBG: Causas, Tipos e Consequências

Con. 4.4: Mecanismos de Apoio em caso de violação

Con. 4.5: VBG no contexto escolar

Con. 4.6: Denúncia e Encaminhamento (no contexto escolar)



Actividade 4.1: Abuso / Assédio Sexual

Act. 4.2: Assédio Sexual – Legislação

Act. 4.3: Assédio Sexual (Votação)



4.1. Legislação: Violência baseada no Género (VBG)



usar cópia desta página para trab. em grupos – actividade 4.2

Constituição da República

Artigo 47º (Direitos das Crianças): As crianças têm direito à protecção e a cuidados porque são necessários para o seu bem-estar.

Artigos 119º e 121º (Infância): Todas as crianças têm direito à protecção por parte de suas famílias, sociedade e do Estado para o seu desenvolvimento integral. A Lei salvaguarda os interesses da criança na coexistência com a família.

Código Penal

Lei 29/2009 – Violência Doméstica Praticada Contra a Mulher – Ao abrigo da lei, é o acto de causar danos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos ao bem-estar de uma mulher. Além disso, é a imposição de restrições ou privação arbitrária da liberdade na vida pública ou privada.

Artigo 13º – Simples Violência Física – Prisão por um período de 6 meses e uma multa correspondente. A depender do Tribunal, esta pena pode ser substituída por um trabalho socialmente útil.

Artigo 14º – Violência Física Grave – Quando ela afecta seriamente o corpo, os sentidos, a fala, a capacidade de procriar, o trabalho manual ou intelectual, provoca doenças ou danos graves e/ou danos irreparáveis à vítima, a pena varia de dois a oito anos de prisão.

Artigo 15º – Violência Psicológica – A pena varia de um a dois anos de prisão para quem ofender voluntária e psiquicamente por meio de ameaças, violência verbal, injúria, difamação ou calúnia a mulher com quem ele tem ou teve relacionamentos amorosos.

Artigo 17º – Relação sexual não consensual – Alguém que mantenha uma relação sexual não consentida com a esposa, namorada, mulher com quem ele/ela tem um relacionamento amoroso é punido com uma pena que varia de seis meses a dois anos de prisão e uma multa correspondente.

Lei 6/2008 – Lei Sobre o Tráfico de Seres Humanos

Artigo 10º (Tráfico de seres humanos) – Todos aqueles que recrutam, transportam, recebem, forneçam ou dêem alojamento a uma pessoa por qualquer meio, mesmo sob o pretexto de arranjar emprego no país ou no exterior, de formação ou de aprendizagem para fins de prostituição, trabalho forçado, escravidão, servidão involuntária ou servidão por dívida será punido com uma pena de dezasseis a vinte anos de prisão

ACT 11 (Pornografia e exploração sexual) – Aqueles que traficam pessoas com a finalidade de obter dinheiro, lucro ou qualquer outra vantagem, um cidadão moçambicano ou estrangeiro, para casamento com a finalidade de compra, oferta, venda ou troca da pessoa para envolvimento em pornografia, exploração sexual, trabalho forçado, escravidão, servidão involuntária e servidão por dívida, é punível com uma pena de doze a dezasseis anos.

Lei 35/2014 – Lei da Revisão do Código Penal

Artigo 179 – (Maus tratos ou sobrecarga de menores, idosos ou incapazes) – É punido com pena de prisão e multa até seis meses aquele que:

a) Que tenha ao seu cuidado, guarda ou quem caiba a responsabilidade ou educação da menor, lhe inflija maus tratos físicos e psicológicos, não lhe preste cuidados ou assistência à saúde e o empregue para o exercício de actividades perigosas de forma a perigar a sua saúde;

b) Tenha ao seu cuidado, guarda pessoa idosa, pessoa com deficiência, doença ou gravidez, lhe inflija maus tratos físicos e psicológicos, não lhe preste cuidados ou assistência à saúde.

Artigo 200 – (Cárcere privado) – Aquele que fizer cárcere privado, retendo por si ou por outrem, mais de doze horas, alguém como preso, em alguma casa ou em outro lugar onde esteja retido, e guardado desse modo, que não seja em toda a sua liberdade, ainda que não se verifique qualquer meio que a prenda será punido com pena de prisão de um mês a um ano.

Artigo 219 – (Violação de menor de doze anos) – Aquele que violar menor de doze anos será punido com a pena de vinte a vinte e quatro anos de prisão de prisão maior.

Artigo 220 – (Actos sexuais com menores) – Quem praticar qualquer acto de natureza sexual, com menor de dezasseis anos, com ou sem consentimento, que não implique cópula, é punido com pena de prisão de dois a oito anos.

Artigo 224 – (Assédio Sexual) – Aquele que constranger alguém com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função, por meio de ameaça ou coacção, será punido com a pena de multa de vinte a quarenta salários mínimos.

Artigo 227 – (Lenocínio) – Aquele que profissionalmente ou com intenção lucrativa, fomentar, favorecer ou facilitar o exercício por outra pessoa de prostituição é punido com pena de prisão de um a dois anos e multa correspondente

Artigo 243 – (Discriminação) – Será punido com a pena de prisão até um ano quem injuriar outrem com recurso a expressões ou considerações que traduzam preconceito quanto à raça ou cor, sexo, religião, idade, deficiência, doença, condição social, etnia ou nacionalidade e que visem ofender a vítima na sua honra e consideração.

Artigo 249 – (Coito com transmissão de doenças) – A pena varia de oito a doze anos de prisão maior para aquele que, consciente do seu estado infecioso, mantiver coito consentido ou não consentido, com mulher ou homem e que resulte da transmissão do vírus de imunodeficiência adquirida.

As pessoas que não denunciam os casos da VBG podem ser consideradas cúmplices.

www.portaldogoverno.gov.mz/index.php/por/Governo/Legislação/Boletins-da-Republica



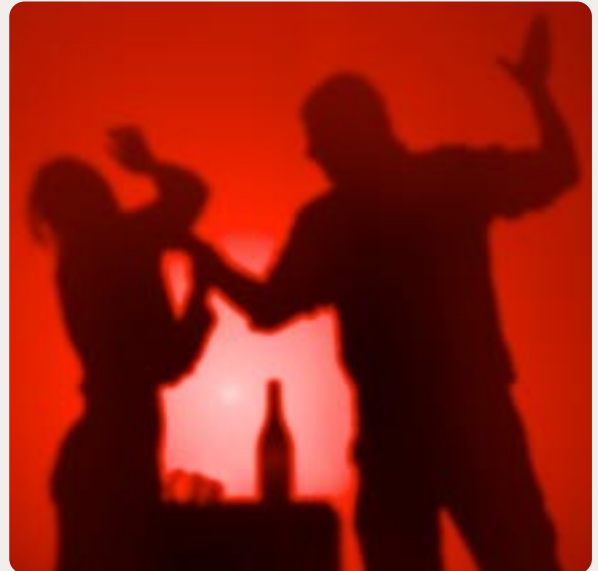
4.2. O que é a **Violência baseada no Género (VBG)**

A **violência baseada no género** é a opressão das mulheres e homens relacionada com o seu sexo, incluindo violência física ou psicológica, bem como a violência contra pessoas com outras identidades sexuais (LGBTI). A violência doméstica é a violência praticada no âmbito familiar. Inclui diversas práticas, como a agressão, o abuso sexual contra menores, maus-tratos contra idosos, e violência contra a mulher e contra o homem. A violência sexual inclui todo o acto sexual sem consentimento da parceira ou do parceiro. A violência provoca mal-estar das vítimas, a destruição das famílias e a perda de bens. A violência nunca serve para resolver um problema, e muitas vezes agrava. A pessoa que agride a outra vai enfrentar ainda mais dificuldades devido aos seus actos. Portanto, a violência é proibida. A violência sexual é um dos factores importantes da transmissão do HIV e é punida globalmente.

O **abuso sexual** é quando uma pessoa toca no corpo de outra pessoa com algum pensamento erótico ou sexual ou faz brincadeiras subtis. O que importa para definir o abuso e assédio sexual é o sentimento da pessoa "abusada": **Quando não é desejado – é assédio.**



Foto: Flickr: Magnoleete Silva, MacNolete



A **violência baseada no género envolve homens e mulheres**, sendo as mulheres, usualmente as vítimas. A violência tem origem nas relações de poder desiguais dentro das famílias, sociedades, comunidades e Estados. A violência é geralmente dirigida especificamente contra as mulheres por diversas razões, e as atinge desproporcionalmente. As mulheres pobres são mais vulneráveis a todas as formas de violência porque elas tipicamente vivem em ambientes incertos e perigosos.

A **violência contra a mulher é o principal resultado da desigualdade** baseada no género, criando consequências maiores para o bem-estar e a autonomia das mulheres. Impede o desenvolvimento de uma sociedade harmoniosa, dificulta e anula o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais. Em Moçambique, uma em três mulheres adultas já sofreram pelo menos uma vez, de violência física, independentemente da idade, nível de escolaridade, tipo de emprego, nível de rendimento e estado civil.

Este cenário é preocupante. O controlo requer o envolvimento de toda a sociedade e uma intervenção multisectorial.



4.3. VBG, Assédio e Abuso: Causas, Tipos e Consequências

Causas da VBG

Algumas das causas frequentemente apontadas no país dos vários tipos de violência, são as seguintes:

- **Aspectos „culturais“ ou tradicionais:** hábitos e crenças intimamente ligados à desigualdade sexual, crenças de que a mulher é inferior ao homem, obscurantismo e maneiras de vestir „indecentes“.
- **Relacionamento abusivo:** é a definição para qualquer tipo de relação na qual há abuso físico ou emocional. Uma das suas características principais é o ciúme excessivo, invasão de privacidade, desconfiança constante, ameaças, proibições, etc.
- **Dependência económica da mulher:** vista na perspectiva de falta de recursos para a satisfação das necessidades básicas que despoleta conflitos
- **Desigualdades nas relações de poder** entre mulheres e homens, sendo estes últimos detentores de um mais poder, através de estruturas e sistemas sociais, culturais, económicas e políticas que historicamente lhes têm favorecido.

Tipos de Violência

- **Violência física** – uso da força que provoca dano físico ou atenta contra a sua integridade física, tais como: empurrões, bofetadas, dar trabalho excessivo, etc.
- **Violência verbal** – palavras ofensivas, recriminação e críticas com o objectivo ou o efeito de destruir a auto-estima.
- **Violência psicológica** – actos, condutas, omissões ou exposição a situações que alterem ou possam alterar o estado afectivo necessário para o desenvolvimento psicológico normal, tais como: insultos, ameaças, humilhações e isolamento.
- **Violência sexual** – toda a actividade relacionada com a realização de actos sexuais contra a vontade de uma pessoa, incluindo a intenção de violar ou a violação.
- **Violência patrimonial ou económica** – qualquer acção ou omissão que pode pôr em perigo a propriedade da família, incluindo a destruição ou evasão (recusa de transferência) da propriedade ou herança, privação das necessidades básicas, proibição de trabalhar ou controlar o rendimento do trabalho de uma pessoa.
- **Violência sociocultural** (ou práticas tradicionais danosas) – Práticas tradicionais e culturais podem pôr em perigo a autoestima, saúde e vida das mulheres, homens, raparigas e rapazes como pessoas. Exemplos deste tipo de violência incluem uniões prematuras, trabalho forçado, prática de purificação da viúva, exposição sexual forçada, etc.

Consequências da VBG

Algumas das causas frequentemente apontadas no país dos vários tipos de violência, são as seguintes:

- Danos físicos, psicológicos;
- Estigmatização;
- Redução da auto-estima;
- Contágio de doenças de transmissão sexual (alta incidência de ITS's e infecção de HIV/SIDA nas comunidades);
- Desordem social como a marginalidade, criminalidade e aumento das crianças na rua;
- Influência negativa no rendimento escolar ou no local de trabalho e no desenvolvimento da criança;
- Conflitos e desintegração familiar;
- Uso abusivo de álcool e droga;
- Constante estado de stress e medo;
- Agressão ou assassinio dos intervenientes (familiares, crianças, vizinhos);
- Distúrbios comportamentais nas crianças, como consequência da violência dos pais.



4.4. Violência baseada no Género: Mecanismos de Apoio

Denúncia e Encaminhamento dos Casos de VBG

A pessoa que é vítima de violência deve denunciar a situação nos centros de saúde ou na Polícia, através dos Gabinetes de Atendimento à Família e Criança Vitima de Violência. Podem também fazer a denúncia na Procuradoria da República (Provincial ou Distrital). Portanto, nos casos de violência, qualquer pessoa PODE e DEVE denunciar às autoridades. Os profissionais de saúde e professores/as têm uma responsabilidade especial sobre este assunto.



Violação e Assalto Sexual

1. Encaminhar urgentemente a vítima à **consulta médica**.
2. A pessoa que é vítima de abuso/agressão sexual **não deve lavar-se** nem mudar de roupa, após o acto da violação. Porque os vestígios de agressão estão no seu corpo. **ode cobrir-se** com uma capulana ou casaco para se dirigir à Unidade Sanitária). A pessoa que sofreu esta agressão sexual será examinada por uma pessoa especializada na Unidade Sanitária.
3. Fazer aconselhamento e **testagem do HIV**, caso o resultado seja negativo, a vítima deve repetir o teste nos 3 (meses) seguintes; administrar anti-retrovirais de emergência nas primeiras 24h.
5. Administrar **antibióticos** para prevenir as ITS e vacina contra a Hepatite B
7. Administrar medicamentos para depressão, insónia e/ou ansiedade.
8. Encorajar a vítima a participar nas **sessões terapêuticas** e outros serviços de apoio psicológicos.
9. Guardar o processo clínico em local seguro.
10. **Informar a vítima** sobre o procedimento para apresentação de uma queixa crime.
11. Marcar consultas de **seguimento**.

Etapas para apoiar uma vítima de Violência Doméstica

1. Encaminhar a vítima à consulta médica;
2. Encorajar a vítima a participar nas sessões terapêuticas e outros serviços de apoio psicológicos ou nas organizações/serviços que prestam apoio à comunidade;
3. Aconselhá-la a denunciar o caso às autoridades policiais, pois a agressão é um crime punido por lei;
4. Caso seja uma pessoa menor de idade o/a trabalhador/a de saúde **DEVE** comunicar o facto às autoridades policiais;
5. Elaborar relatório médico-legal destinado às autoridades policiais;
6. Estabelecer comunicação regular com as autoridades para fazer seguimento dos casos;
7. Se tratar de violação sexual deve-se seguir as instruções da violação sexual;
8. Marcar consultas de seguimento.





4.5. Violência baseada no Género: no contexto escolar

VBG no contexto escolar

Há vários tipos de violência nas escolas. Os mais comuns são a violência psicológica, a violência física entre aluna/os e casos de professora/es com aluna/os. Verifica-se também, em alguns casos, violência sexual na medida em que há alunas grávidas de membros da comunidade. A escola desempenha um papel fundamental na orientação a comunidade escolar.



Prevenção da VBG na Escola

Prevenção: Para prevenir os casos de violência nas escolas é necessário muito diálogo com os/as alunos/as e professoras/es, conduzir palestras sobre a violência.

- Reforçar campanhas de sensibilização com mensagens objectivas para as diversas faixas etárias;
- Capacitar os/as gestores/as e professores/as no uso de uma pedagogia sensível ao género;
- Empoderar a rapariga na capacidade de decisão, comunicação e redução de riscos sobre o assédio e abuso sexual;
- Capitalizar as reuniões de turmas para debates;
- Potenciar os conselhos das escolas a sensibilizar as comunidades e as escolas.

Assédio e Abuso Sexual na Escola

O assédio e abuso sexual é mencionado como uma das principais formas de violência baseada no género que ocorre nas escolas e constitui uma violação aos direitos da criança (UNESCO, 2004).

A Actionaid (2008) refere que o abuso sexual na educação consiste em:

- Encorajar ou forçar uma rapariga a ser usada para a satisfação sexual de professores, funcionários da escola, ou mesmo elementos da comunidade numa situação de desigualdade e coerção;
- Envolvimento de uma rapariga em qualquer acto ou actividade sexual com um adulto ou outra pessoa mais velha, ligados ao estabelecimento de ensino que frequente, antes da idade ou de consentimento reconhecido legalmente.

Consequências do Assédio Sexual na Escola

São múltiplas as consequências do abuso e assédio sexual de raparigas. Destaca-se:

- No momento da ocorrência, a rapariga pode ter palpitações e medo de morrer;
- Após o acto, ela pode ficar em estado de choque, solidão, insónia, perda de apetite, agressividade e depressão;
- O corpo pode apresentar danos como ferimentos, fracturas, dores diversas, desordens intestinais, problemas menstruais e musculares, tensão alta ou baixa, gravidez indesejada, infecções de transmissão sexual, incluindo HIV e SIDA.
- Socialmente as raparigas sentem-se humilhadas e rebaixadas perante a família e a sociedade;
- Verificam-se tensões familiares, as raparigas interrompem temporária ou definitivamente os estudos;
- Verifica-se um nível de insegurança por parte dos pais e encarregados de educação para mandarem as suas filhas e educandas à escola.



4.5. Violência baseada no Género: **no contexto escolar**

O que o/a professor/a não deve fazer

- **Professoras/es não devem permitir ou promover** relações íntimas que propiciam situações de assédio sexual com uma aluna/o, mesmo que esta/e se declare apaixonada/o. O/A Professor/a não deve aliciar, seduzir ou oferecer dinheiro ou objectos à/ao aluna /o em troca de algo (seja do que for);
- **não devem assediar** aluno/as sexualmente, e não usar palavras de cunho sexual com as crianças;
- **não devem ter relações amorosas** com a/o aluna(o) sob pretexto de ter sido provocado porque a aluna mostrou as pernas ou (seios);
- **não devem beijar** ou fazer qualquer tipo de carícias na/os aluna/os;
- **não devem usar a latrina/casa** de banho ao mesmo tempo com as/os alunas/os caso seja partilhada entre alunos e professores;
- **não devem** ingerir álcool e outras drogas com as alunas ou os alunos porque isso vaticina o assédio e abuso sexual.

O **Código de Conduta** da Organização Nacional dos Professores indica no princípio 5:

„Os professores Moçambicanos sabem que essas práticas minam a qualidade de ensino em Moçambique ... por isso, os professores devem: ... Absterem-se de cobrar aos alunos, Pais e Encarregados de Educação, valores em dinheiro ou em espécie e favores sexuais, em troca de passagens de classe ou de ingresso no sistema de ensino... Absterem-se de assediar sexualmente as alunas”



Como identificar casos de Assédio/Abuso Sexual na Escola?

A/o aluna/o:

- muda de comportamento demonstra medo, insegurança, tristeza;
- assusta-se com relativa facilidade, isola-se;
- mostra tristeza e medo de certos lugares ou pessoas;
- chora constantemente e passa a não confiar nas pessoas;
- atitude mais agressiva com os/as amigos/as, irmãos, colegas e professores.





4.6. VBG, Assédio e Abuso: Denúncia e Encaminhamento

Violência baseada no Género na Escola: Denúncia e Encaminhamento dos Casos

Frequentemente as pessoas assediadas em ambiente escolar, não fazem denúncia por recearem represálias por parte dos agressores, devido a sua autoridade. Por isso, as escolas devem estabelecer mecanismos que garantem a possibilidade de denúncia por parte dos/as alunos/as.

- Deve ser denunciada a/aos gestora/es da escola: Director/a da escolas, Director/a adjunto da escola, Pontos Focais de Género, Saúde escolar, professora/es, chefes da turma e dos grupos, Membros do Conselho da Escola
- Devem ser ouvidas as partes para melhor tomada de decisão que desencorajem esse tipo de práticas
- No caso de comprovado o envolvimento de um/a professor/a, funcionário ou agente de serviço do sector da Educação, deve-se proceder o estatuído no Regulamento dos funcionários e Agentes de Estado
- O caso deve ser participado às autoridades superiores que superintendem a área de jurisdição incluindo as autoridades competentes de justiça
- No caso de envolvimento de membros da comunidade deve ser participado às autoridades locais, à polícia, à justiça e tratado como um crime público.

A União Prematura e Violência baseada no género são crimes públicos: as pessoas que não denunciam os casos podem ser consideradas cúmplices.

Mecanismos de Denúncia e Encaminhamento dos Casos

Resposta e Assistência a Vítima

Existem mecanismos de denúncia ao nível do distrito: o posto policial, a procuradoria, o centro de saúde, ou em alguns distritos os Centros de Atendimento Integrado (CAIs). Podem ser contactados também os Pontos Focais de Género das instituições públicas, p.ex. da administração da educação e/ou da juventude. Há muitas escolas e instalações públicas que já têm caixas, onde podem-se deixar reclamações e denúncias.





Actividade 4.7: Abuso / Assédio Sexual

● Objectivo

Definição do Assédio Sexual

● Preparação

„Conhecimento” capítulo 4

● Material necessário

cópias das perguntas

● Notas

O objectivo é que as/os participantes estejam conscientes da definição de Assédio Sexual:

Se não é desejado - é assédio.

- Se a discussão for dominada por algumas pessoas, enquanto outras pessoas não se exprimem, use uma (pequena) bola: apenas a pessoa que tem a bola pode falar. Cada participante deve lançar a bola à/o próxima/o participante. Pode também limitar o tempo para falar, em 2 minutos.
- O importante nesta actividade é a troca de percepções, experiências.
- Atenção, as/os participante/s ao partilharem informação sobre outras pessoas não devem identificar as mesmas por ser um tema delicado.
- Se algum/a participante partilhou alguma informação sensível sobre si próprio/a, exprima a sua gratidão por esta contribuição importante.
- Alguns participantes vão dizer que assédio sexual é um acidente. Outros vão dizer que um toque com a mão ou uma brincadeira não é assédio sexual. Deve ficar claro, que isto - sim - é assédio sexual, a partir do momento que a pessoa que receptora não consentir ou sentir-se desconfortável.

● Passos

Lançar um debate usando as perguntas nos rectângulos de cor creme. Inicie com esta pergunta „Como define assédio sexual?”

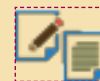
● Versão Virtual



Trabalho em plenário

1. Coloque uma das seguintes perguntas na janela de mensagens („chat”) e peça às/aos participantes responderem à pergunta.
2. Coloque mais 2 a 4 perguntas.
3. A última pergunta deverá ser: „Qual é a sua percepção sobre Assédio Sexual?” Peça a cada participante para responder.

1. Quais os mecanismos de denúncia existentes no seu local de trabalho?
2. Quais são as principais causas da violência baseada no género?



3. Alguma vez presenciou algum tipo de violência no seu local de trabalho?
Se sim, qual foi o tipo de violência e como reagiu perante tal situação?

4. Como Professor/a o que acha que deve ser feito por si, pelo conselho da escola e toda comunidade escolar para prevenir a violência (por exemplo, o assédio e abuso sexual) e outros tipos de violência nas escolas?

5. Qual seria o papel dos conselhos de escola para combater assédio sexual na escola?

6. Se soubesse que o seu colega assedia sexualmente uma rapariga da escola o que faria e porquê?

7. Que medidas podem ser adoptadas para eliminar a tolerância da VBG no país?



Actividade 4.8: Assédio Sexual – Legislação

- **Objectivo** Conhecer a legislação
- **Preparação** „Conhecimento“ capítulos 4.1, 4.6
- **Material necessário** Tirar cópias das caixas do capítulo 4.1 e 4.6; (papel gigante e canetas)

Passos 1

Preparação: confirme nos Boletins da República se as leis mencionadas não mudaram. Em caso de novas leis sobre o assédio/abuso sexual e/ou violência baseada no género, deve adaptar esta actividade.

Na Sessão: 1. O/a facilitador/a cria 4 a 5 grupos. Cada grupo recebe uma cópia das perguntas das caixas rectangulares no capítulo 4.1:

Grupo 1: Constituição

Grupo 2: Código Penal

Grupo 3: Lei 6/2008

Grupo 4: Lei 35/2014 (1ª parte se exis-



tirem 5 grupos)

Grupo 5: Lei 35/2014 (2ª parte)

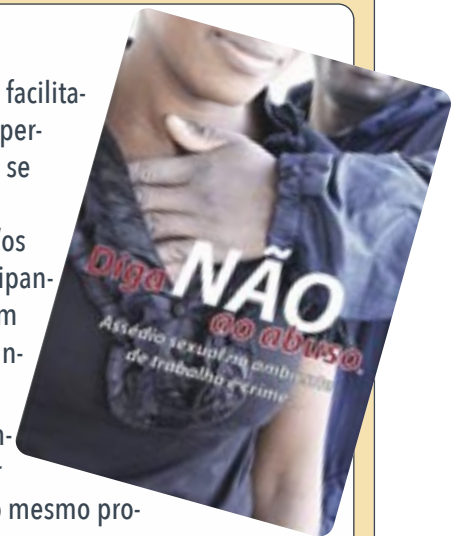
2. Envie os leis às/os participantes dos grupos. Elas e eles discutem as leis e a sua aplicação na vida real e na sua vida profissional. As/os participantes devem fazer um pequeno resumo.

3. De volta ao plenário, uma pessoa por grupo apresenta um resumo a/os outra/os participantes.

4. Depois de cada apresentação, o/a facilitador/a pergunta, se o grupo quer acrescentar algo.

5. O/a facilitador/a pergunta se as/os outra/os participantes têm perguntas.

6. Continuar com o mesmo procedimento com o grupo seguinte.



Versão Virtual



1. Para o trabalho em grupos, prepare „canais“. Em cada canal deve ter uma cópia (p.ex. uma fotografia) das caixas (leis) do conhecimento 4.1.

2. Depois do trabalho em grupo, cada grupo pode apresentar um slide/pág de Powerpoint (ou White-Board) no plenário ou apenas explique – resumindo a legislação que foi discutida no grupo.

Nota

Partilhe o circuito do mecanismo de denúncia e explique (ver conhecimento 4.6). Discuta com as/os participantes como se faz o encaminhamento de casos de VBG.

Passos 1.a (versão alternativa)

...na sessão: Em vez de criar grupos, distribua diferentes cópias das leis em 4 ou 5 mesas: Cada mesa tem uma lei diferente. Distribua também um papel gigante e canetas em cada mesa. Nomeie uma pessoa por mesa como responsável da mesa. As/os outros participantes serão divididos em 4-5 grupos. Cada grupo fica numa mesa. Os grupos discutem as leis da sua mesa e fazem notas no papel gigante. 10 minutos depois, todos os grupos trocam de mesa. Apenas a pessoa responsável da mesa fica na mesa com o papel gigante e resume o debate do primeiro grupo e dos grupos seguintes. E assim sucessivamente até cada grupo ter rodado todas as mesas. Voltando ao plenário, o/a facilitador/a pergunta alguns/algumas participantes, o que acharam da actividade, o que aprenderam e quais são as suas conclusões.

Passos 2

- Pode improvisar uma peça de teatro: Nomeie uma pessoa por cada instituição. do circuito de denúncias. Pense num possível caso de VBG ou União Prematura. Cada actor deve receber a informação sobre o caso e comunicar o caso ao próximo nível hierárquico.
- Discuta o que pode acontecer, se o caso não for denunciado.



Actividade 4.9: Assédio Sexual

● Versão Virtual

- Votação

● Objectivo

Reflectir a União Prematura

● Abordagem

Votação anónima em tempo real para animar um debate e/ou iniciar um novo tema

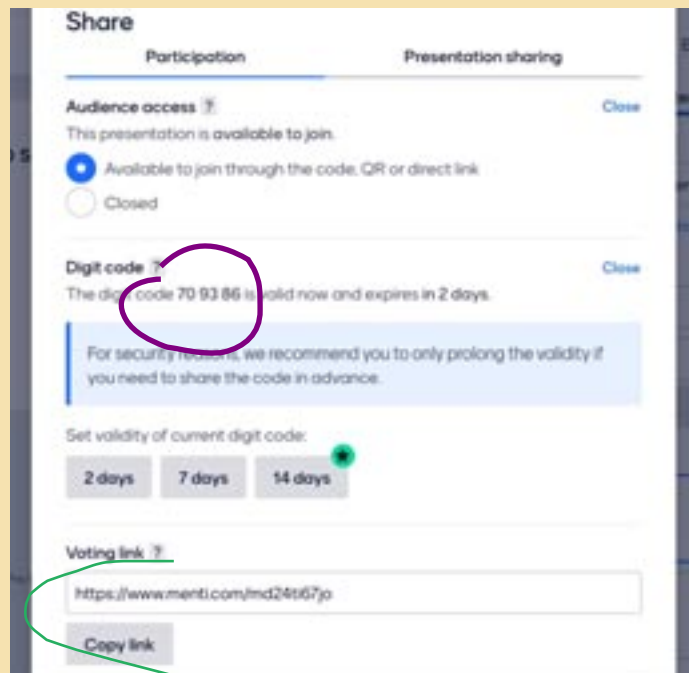
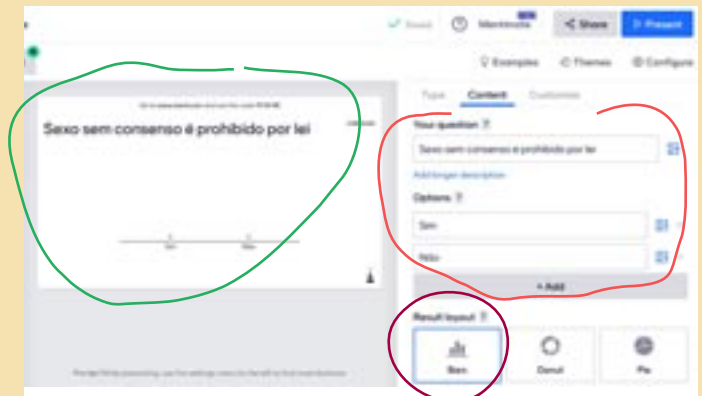
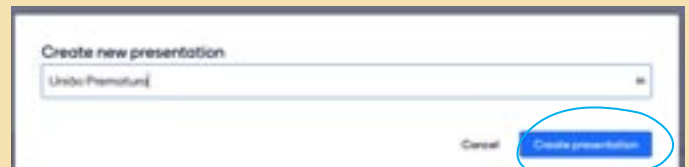
● Meios

www.mentimeter.com



1. Preparação:

- Crie uma conta/utilizador/a na www.mentimeter.com (em cada sondagem pode colocar 2 perguntas na versão gratuita);
- Na página da administração crie uma nova votação (create presentation/survey);
- Escolha a opção „Multiple Choice” e „Bars”;
- Crie duas perguntas com as opções de respostas, p.ex.:
 - 1. („Your Question”) ? „O que é Abuso/Assédio Sexual?”
 - Opções Respostas („Options” - „Add”):
 - Se toca em alguém várias vezes de maneira (intrusiva);
 - Se a pessoa que recebe o toque ou gestos de “brincadeiras” de outra pessoa, sem consentir
 - Se a pessoa que recebe algum gesto com o qual não se sinta confortável;
 - Se for violento/a.
 - 2. („Your Question”) ? „Sexo sem consentimento é proibido por lei, mesmo se for entre marido e esposa sob pena de prisão.”
 - Opções Respostas („Options” - „Add”):
 - Sim
 - Não
- Clicar na palavra „share”. Guarde o código de acesso;
 - Inclua o código na sua apresentação principal ou partilhe-o com as/os participantes;
- Verifique se tudo funciona como previsto, usando um segundo equipamento (p.ex. telemóvel);
- Não esqueça de fazer „reset” (pôr a zero) a votação depois de ter confirmado o seu funcionamento, isto para evitar que o seu teste possa influenciar os resultados das/dos participantes.



● **Nota** Pergunta 1: Todas respostas são correctas, incluindo a terceira resposta.
Pergunta 2: “Sim” é correcto (Lei 29/2009; Art. 17).



Actividade 4.9 (cont.): Assédio Sexual

2. Na sessão:

- No momento da votação active a mesma na página da administração („present“) – vê logo os resultados da primeira pergunta (por enquanto „0“).
- Partilhe o seu ecrã com às/os participantes („share“ em MS Teams, Skype ou Zoom).
- Peça às/os participantes para usar um segundo aparelho com ligação à internet (p.ex. telemóvel).
- Em simultâneo as/os participantes verificam nos seus ecrãs o código de identificação da votação que está no computador da/do facilitador/a.
- Peça às/os participantes para irem à página web www.menti.com e entreguem o código.
- As/os participantes escolhem a opção-resposta.
- No ecrã partilhado do/da facilitador/a são apresentados os resultados em directo/ tempo real.
- O/a facilitador/a (na sua conta mentimeter.com) avança para a segunda pergunta, clicando em „next“. Esta página será automaticamente mostrada nos computadores das/dos participantes. E o/a facilitador/a vê na página os resultados, e pode partilhar o seu ecrã com os/as participantes.
- As/os participantes – nos seus segundos aparelhos – avançam para a segunda pergunta e escolhem a opção respostas preferida. E podem ver os resultados nos aparelhos principais.



Pode aplicar esta abordagem com outros temas e perguntas. Para desenvolver perguntas, consulte a pág. de conhecimento do respectivo módulo.

● Notas

Perguntas alternativas:

? 1): „A União Prematura é proibida por lei sob pena de prisão.“

- Opções Respostas: Sim /Não;
- (Resposta correcta: Sim, segundo a lei 19/2019 é proibida com menores (idade inferior a 18 anos) [Lei 07/2008]; ver capítulo 3.1 e 4.1.)

? 2): „Igualdade de Género significa que:

- Opções Respostas:
- 1. ... nós somos todas e todos iguais;
- 2. ... que todos e todas temos os mesmos direitos e deveres.

3. Nunca seremos iguais

(Resposta correcta: temos os mesmos direitos; ver módulo 1).

● Passos

Esta abordagem pode-se aplicar também numa sessão presencial. Há várias opções de realização:

1. faça uma votação pedindo para levantarem os braços; ou
2. escreva a pergunta num papel gigante e coloque o papel num canto da sala (escondido). Durante o intervalo peça às/os participantes que marquem um x no papel gigante a resposta preferida. Depois do intervalo, mostre o resultado ao plenário e

discuta as várias opções.

3. use a abordagem virtual na sessão presencial: Projectar a página dos resultados (a sua conta na mentimeter.com) com um projector ou uma televisão grande. Partilhe o código da votação. As/os participantes votam a opção preferida depois de aceder em a www.menti.com, com os seus telemóveis.

É importante após a votação debaterem os resultados.

Desastres Naturais e Pandemias

5

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo mostramos os efeitos de calamidades / desastres naturais e de pandemias no contexto da Desigualdade de Género. Tomamos como exemplos os eventos recentes: o ciclone Idae em 2019 e a pandemia da Covid-19 em 2020/2021

As actividades podem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Material IEC: Elementos de discriminação e a sua gravidade em tempos de desastres naturais



Conhecimento 5.1: Desastres Naturais & Pandemias: Efeitos e Soluções
Con. 5.2: Desastres Naturais & Pandemias: Soluções



Actividade 5.1: Desastres Naturais & Pandemias –
Soluções ao nível da educação
Act. 5.2.: Quiz: Efeitos das Pandemias

Elementos de discriminação em tempos "normais"



Gravidade em tempos de crise

Mulheres são consideradas as cuidadoras responsáveis pelas suas famílias.

Existe um maior número de pessoas doentes, e a expectativa da sociedade é que sejam as mulheres as responsáveis por cuidarem destas pessoas.

Nos postos de saúde e hospitais, a maioria do pessoal de saúde são mulheres, por exemplo as enfermeiras trabalham mais em tempos de calamidades ou desastres naturais e pandemias.

A sobre-carga de trabalhos não-renumerados e a ausência de segurança aumenta o stress, impedindo a mulher de cuidar de si própria ou de sustentar um eventual negócio.

As mulheres cuidam das crianças.

Se as escolas estão inacessíveis, as crianças ficam em casa: a mulher deve dedicar mais tempo para cuidar da criança.

A alimentação das mulheres e das crianças depende bastante da machamba perto de casa. Em muitos casos, a mulher não é a dona formal da sua terra, porque a terra está registada em nome do marido ou de um outro membro masculino da família.

Se a machamba ou as suas plantas estão destruídas, as mulheres não têm comida nem as crianças da família; isto resulte em malnutrição e pode acontecer por cheias, secas, ciclones. Se a casa está destruída ou inacessível, é mais difícil para mulheres de encontrar um lugar seguro para estar.

Algumas crises reforçam movimentos de migração. A migração está associada ao assédio e abuso sexual.

A literacia é mais baixa, porque as mulheres jovens muitas vezes abandonam a escola por causa de uma união/gravidez prematura ou porque os pais não consideram importante a educação formal da filha. Tem acesso limitado a meios modernos de comunicação (telemóveis).

Ausência de informação das mensagens de emergência, p.ex. onde encontrar apoio ou quais são as medidas de segurança e quais seus direitos.

Têm trabalhos precários cujo rendimento apenas dá para os gastos do dia-a-dia (p.ex. vendedora de frutas, "empregada").

Não podem continuar o seu trabalho nem têm economias e assim ficam sem dinheiro para pagar as despesas quotidianas, como comida, carvão, despesas para a escola das crianças, energia ou o transporte para um posto de saúde.

Têm menos possibilidade para criar e participar em redes promotoras de acesso a recursos, porque trabalham muito (falta de tempo). Não é permitida a sua participação na vida social como aos homens e porque há menos mulheres em posições de tomada de decisão.

O baixo acesso às redes de apoio, ou a outras pessoas, limita a possibilidade de encontrar soluções para os desafios causados por uma crise. Não estão envolvidas nos processos de mitigação dos impactos das crises.

Devem procurar - idealmente junto com os maridos - os serviços de aconselhamento de planeamento familiar para evitar uma gravidez indesejada.

As mulheres jovens são mais afectadas pelo HIV e têm por tanto uma maior necessidade de aconselhamento e acesso ao tratamento.

O planeamento familiar inclui o acesso a contraceptivos e medicamentos. No entanto quando o sistema de saúde está sobrecarregado com número elevado de pessoas feridas (calamidades, desastres) e/ou doentes (pandemia) pode haver limitações no atendimento.

O medo de se infectar com um vírus (p.ex. Ébola ou Covid-19) pode impedir as pessoas de irem aos centros de saúde/hospital para prevenir ou tratar outras doenças incluindo Malária, HIV, Tuberculose, alta pressão etc) ou para o acompanhamento pré- e pós-parto.

Em tempos de calamidades naturais ou em caso de "guerras escondidas", a mortalidade das mulheres é bastante superior à dos homens.

Estão em risco de sofrerem abusos/assédio sexual e violência baseada no género.

Em caso de confinamento ou movimentos limitados, o número de casos da VBG aumentam.

Em casos de crise, o acesso a sistemas de queixa de onde se pode deixar a denúncia escrita aconselhamento ou a possibilidade de fugir à violência é ainda mais limitado. Em consequência, as mulheres têm menos possibilidade de defesa/protecção.



5.1. Desastres Naturais & Pandemias: Efeitos e Soluções

Crises

Qualquer crise agrava os aspectos negativos da situação das pessoas vulneráveis. A maioria das crises afetam mais as mulheres do que os homens.

Isto é, porque a desigualdade já as torna mais vulneráveis nos tempos "normais". **Os efeitos de uma crise agravam a pobreza e a dependência.** A sociedade considera as mulheres responsáveis pelo cuidado dos familiares. Por outro lado, as muitas tarefas não-remuneradas aumentam em tempos de crise. Verifica-se igualmente um aumento do número de casos de violência baseada no género.

Em consequência, as mulheres ficam mais dependentes dos homens. Esta dependência aumenta o poder de alguns homens sobre estas mulheres. É por isto, que há muitos mais casos de violência baseada no género e abuso sexual em tempos de crise. Por exemplo, um homem pode exigir favores sexuais em troca de comida, em troca de uma boleia, para hospedar ou mesmo para dar acesso aos apoios de emergência. Esta exploração é uma violação dos direitos humanos e é anti-ética. Muitas mulheres não conhecem os seus direitos nem como impor os seus direitos.

Covid-19

A pandemia iniciou em 2020, e tem tido um impacto importante sobre a autonomia das mulheres.

Por exemplo, durante os primeiros meses da Covid-19, mais de 47 milhões de mulheres não tiveram acesso à contraceção e a taxa de gravidez aumentou para sete milhões no mundo. Aumentou significativamente a taxa de mortalidade materno-infantil por falta de assistência pré-/pós-natal e por causa da fome. No Quénia, a taxa de gravidez precoce triplicou entre Março e Junho 2020. No Malawi, o número de "Casamentos" precoces aumentou em 83% entre Março e Maio de 2020.

Soluções

Um dos princípios para uma participação justa na vida quotidiana é a autonomia e a capacidade de ler e de aceder e tratar informações. Logo, uma educação escolar é essencial.

É importante evitar o abandono escolar. Se as/os professores ou directora/es das escolas têm conhecimento que uma jovem mulher abandona a escola, podem tentar convencer a família para evitar esse abandono. Em paralelo é importante fazer advocacia contra a União /gravidez prematura, consideradas as principais razões do abandono escolar. Algumas escolas têm tido experiências bem sucedidas com grupos de raparigas, que fazem o seguimento individual das alunas que abandonaram a escola (raparigaBIZ).

Outra sugestão é a criação de redes de mulheres. Assim as mulheres podem realizar encontros, aconselharem-se e apoiarem-se entre si. Estas redes podem fortalecer a participação na tomada de decisões, na co-

municação e o apoio em caso de calamidade. Estas redes já podem ser criadas ao nível das escolas e escolas vocacionais, fortalecendo os grupos de voluntárias. Nestas redes, entre outros temas, reforça-se a importância dos encontros dos encontros sociais. Os/As Professores/as podem apoiar a realização destas redes e facilitar debates entre os/as alunos/as sobre a equidade/igualdade, os direitos e sobre a prevenção da violência baseada no género.

Para mitigar os efeitos negativos das crises, homens e mulheres devem aprender a deixar de lado os estereótipos. Todos podemos partilhar várias tarefas tendo como base as capacidades individuais e as necessidades. Todos temos os mesmos direitos, deveres e capacidades. Os Direitos Humanos, e os vários acordos internacionais – assinados por Moçambique – a constituição e várias leis nacionais garantem esses direitos.



5.2. Desastres Naturais & Pandemias: Soluções



Soluções concretas

Os locais públicos podem ser seguros contra a violência e abuso/assédio sexual:

- promover distribuição de energia (painéis solares móveis) à noite, reduzindo o risco de violência sexual;
- adaptar as horas das aulas ou do trabalho;
- disponibilizar espaços seguros, por exemplo salas das escolas, criadas apenas para mulheres (especialmente em tempo de crises);
- estabelecer ligações com entidades de saúde, p.ex. durante uma pandemia pode-se coordenar com postos de saúde;
- qualquer pessoa que testemunhe um acto violento ou vítima de exploração pode dar apoio: se não pode ajudar no momento do incidente (para se proteger), pode disponibilizar-se na procura de apoio e como testemunha.

Para mitigar os efeitos das calamidades e dos desastres naturais sobre as pessoas que vivem de um pequeno negócio (mercado, machamba), poderia-se criar seguros ao nível dos grupos de poupança ou do Xitique: por exemplo uma reserva financeira do grupo poderia ser utilizada durante uma crise para compensar a falta de rendimento.

Os homens deviam participar no planeamento familiar e respeitar tanto a situação (financeira) da família como os desejos da esposa. Os dois devem evitar a gravidez em fases de crises.

Crises são oportunidades

No passado, os desastres naturais revelaram que as crises podem também ser oportunidades para as mulheres: organização em redes conseguiram criar lugares seguros para várias famílias depois um ciclone. Elas próprias construía casas e geriam a emergência. A distribuição dos apoios feita por mulheres, diminuiu significativamente a incidência do abuso sexual. Também ganharam o respeito e importância na sociedade. Incluir mulheres na tomada de decisão e nos comités de gestão de desastres naturais - incluindo pandemias - pode assegurar, que as medidas respondem às necessidades de ambos os sexos. Quanto mais diversa é uma equipa, mais conhecimento terá para responder adequadamente aos efeitos de uma crise, uma pandemia ou de uma catástrofe natural.



Actividade 5.1: Soluções ao nível da educação

● Objectivo

Desenvolver um entendimento para encontrar soluções sobre a equidade de género em desastres naturais e pandemias

● Metodologia

Trabalho em grupos

● Passos

O/a facilitador/a cria até 8 grupos com 3 a 5 participantes por cada grupo.

1. Cada grupo tem uma cópia de um ou dois "Elementos de Discriminação" (os textos nas caixas coloridas no verso da página-título deste módulo).
2. Peça ao grupo para discutir, quais os efeitos deste elemento de discriminação em caso de calamidades/desastres naturais e em caso de pandemias.
3. Os grupos devem desenvolver ideias, como mitigar estes efeitos – (1) em geral e (2) no contexto do seu lugar de trabalho (p.ex. em administrações do sector da educação ou em escolas).
4. Cada grupo apresenta os seus resultados em plenário.

Opção: Se não há tempo para realizar a etapa 4, peça para juntarem-se 2 grupos. Estes grupos apresentam os seus resultados, p.ex.: juntar grupo 1 com o grupo 2 e grupo 3 com grupo 4:

- o grupo 1 apresenta ao grupo 2;
- e o grupo 2 apresenta ao grupo 1;
- Em paralelo (numa outra sala) o grupo 3 apresenta os seus resultados apenas ao grupo 4;
- e depois grupo 4 apresenta ao grupo 3.

● Nota

Se os resultados forem fracos, o/a facilitador/a pode apoiar-se nas explicações na página de conhecimento ("Soluções"; pág 76) e nas páginas 74-75.

● Versão Virtual

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu



Preparação:

1. A partir da lista das/dos participantes crie grupos de 3 a 5 participantes segundo os seguintes critérios:
 - Os membros do mesmo grupo devem ter um local de trabalho / tarefas similares ou iguais;
 - Cada grupo deve ser diverso, ou seja constituído por mulheres e homens,
 - ... e de idades diferentes;
2. Envie a cada grupo um ou dois "Elementos de Discriminação" (tabela no verso do título (da pág.72), apenas da coluna à esquerda) pelo menos 2 dias antes do encontro virtual.
3. Peça as/os participantes para juntarem-se num grupo virtual, através do meio mais conveniente: (WhatsApp ou outro Messenger, GoogleMeet ou similar). Assim, antes do plenário podem discutir quais os efeitos do respectivo "Elemento de discriminação" em caso de desastres naturais e em caso de pandemias.

Alternativamente pode usar um Whiteboard e pode relacionar os vários efeitos.

Sessão:

1. Em plenário uma ou duas pessoas por grupo apresentam os resultados: Quais os efeitos de discriminação em caso de crises, desastres naturais e pandemias e quais as possíveis respostas?
2. Depois de cada apresentação pergunte, se algum membro de grupo tem algo a acrescentar.
3. A seguir pergunte, se alguém do plenário tem alguma pergunta ou quer acrescentar uma ideia.
4. Se os resultados parecem fracos, o/a facilitador/a pode apoiar-se das explicações na página de conhecimento ("Soluções").



Actividade 5.2: Quiz: Efeitos da pandemia



● Objectivo

Entender os efeitos de uma pandemia como Covid-19 no âmbito da igualdade de género

● Metodologia

Quiz

● Passos

Fazer uma cópia da página, ocultando os símbolos ✓/e f das respostas. As/os participantes podem responder no papel, discutindo em diferentes grupos.

Alternativamente o/a facilitador/a pode colocar as perguntas às/os participantes e discutirem as respostas.

Como mitigar os impactos da pandemia para as mulheres e raparigas?

- ✓ 1. Reconhecer o especial contributo das mulheres nas esferas pública e privada, contra a Covid-19 e os seus impactos na sociedade moçambicana.
- f 2. Violência contra mulheres é quase sempre culpa das mulheres, p.ex. quando elas não obedeceram ao seu marido.
- ✓ 3. Reconhecer que desastres naturais atingem de maneira diferente mulheres e homens e que o impacto na vida das mulheres é mais violento. Por esta razão, as respostas têm que ser diferenciadas e respeitando as especificidades dos grupos sociais a que se referem.
- f 4. Um pequeno grupo de homens é mais eficaz na tomada de decisões. As mulheres não podem contribuir significativamente nas decisões sobre a pandemia.
- f 5. Não é necessária uma proteção especial para as mulheres. Isto não é igualdade – isto é discriminação positiva.
- ✓ 6. Implementar a paridade entre mulheres e homens em todos os processos de análise, compreendendo o problema, e tomando decisões durante o estado de emergência, e nos processos pós emergência.
- f 7. Implementar medidas de proteção especial para as mulheres e meninas vítimas de violência (física, sexual, económica e psicológica) a que estão cada vez mais vulneráveis, em especial, em épocas de conflito e crise.
- ✓ 8. As medidas de prevenção e mitigação de impactos devem ser as mesmas para todas as pessoas.

Como é que a pandemia (por ex: Covid-19) agrava a vulnerabilidade da Mulher e da Rapariga?

1. Aumento da violência em contexto doméstico. ✓
2. A mulher fica em casa de qualquer maneira, não muda nada. f
3. Aumenta potencial de violência (roubos, ataques sexuais) relacionado com a mobilidade das mulheres. ✓
4. Aumento da procura de apoio nos centros de saúde pelas mulheres. f
5. Aumento das infeções por HIV e outras infeções sexualmente transmissíveis por relações de poder desiguais na vida sexual. ✓
6. Aumento da venda e compra de produtos no mercado pelas mulheres. f
7. Aumenta da sobrecarga de trabalho não-pago no contexto da família e da comunidade pelo fecho das infra-estruturas públicas de apoio e a perda de apoio familiar ou de vizinhança. ✓
8. Aumento dos encontros das mulheres com as suas amigas. f
9. Aumenta da sobrecarga do trabalho (não-pago) devido à necessidade de tempo no cuidado de pessoas doentes. ✓
10. As mulheres ficam mais facilmente doentes porque são mais fracas. f
11. Aumento do tempo para educar as crianças. ✓
12. Diminuição drástica das actividades económicas, perda do emprego ou do negócio especialmente para micro-empresas/negócios precários, que tem como efeito: o aumento da pobreza. f
13. Aumento da má-nutrição por escassez de alimentos, tendo como efeito as mulheres terem menos acesso aos recursos. ✓
14. Aumento da mortalidade materna por agravamento do acesso aos cuidados adequados de saúde. ✓
15. É a responsabilidade e tarefa das mulheres de trabalhar mais em fases de desastres naturais e pandemias. f
17. Aumento de gravidez não desejadas por falta de acesso a planeamento familiar e por aumento de violência sexual. ✓

Saúde e Bem-Estar

6

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo propormos opções e argumentos que contribuem para uma vida saudável e para o Bem-Estar, ligado à igualdade de género. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Conhecimento 6.1: Bem-Estar: Saúde e Género

Con. 6.2: Bem-estar e saúde: A vulnerabilidade e o HIV



Actividade 6.1: Bem-Estar e Saúde; Peça de Teatro





6.1. Bem-Estar: Saúde e Género

A Saúde da família

Quando não nos sentimos bem (homens e mulheres), devemos ir a um hospital ou ao posto de saúde. Esta atitude demonstra que nos preocupamos com a nossa saúde. Logo, estamos a cuidar também de todo o bem-estar da nossa família.

Em Moçambique, o teste de HIV, ITS e malária é oferecido às mulheres grávidas na consulta pré-natal como uma forma de prevenir nados-mortos ou de prevenir a transmissão de possíveis doenças da mãe para o bebé. Algumas mães não aceitam fazer o teste de HIV na consulta pré-natal porque têm medo de sofrer algum tipo de discriminação e estigma, por parte do parceiro ou família caso o resultado seja positivo. Numa família os assuntos domésticos devem se resolver em conjunto e de forma amigável e consensual.

Se uma mãe abandona ou não recebe o tratamento na gravidez, coloca em risco a sua saúde e a do bebé. O seguimento da gravidez no centro de saúde é imprescindível para a saúde da mãe e do bebé. Por isso, é importante que a família fale abertamente em casa sobre as vantagens da consulta pré-natal – do teste de HIV e do seguimento, caso o resultado seja positivo ou negativo.



HIV e mulheres

O HIV infecta e afecta as mulheres e os homens, de forma diferente. Por razões biológicas, as mulheres são mais vulneráveis à infeção do HIV do que os homens. Isto é agravado pelo facto, de que as mulheres são mais vezes vítimas da violência sexual, que representa um factor de peso na transmissão do vírus. Assim, o desequilíbrio de género entre homens e mulheres contribui para o aumento das taxas de infeção. E também, muitas vezes, são as mulheres que cuidam das pessoas doentes, familiares ou vizinhos (que não tomam os seus medicamentos).



6.2. Bem-estar e saúde: A vulnerabilidade e o HIV

As mulheres são mais vulneráveis ao HIV devido a vários factores:

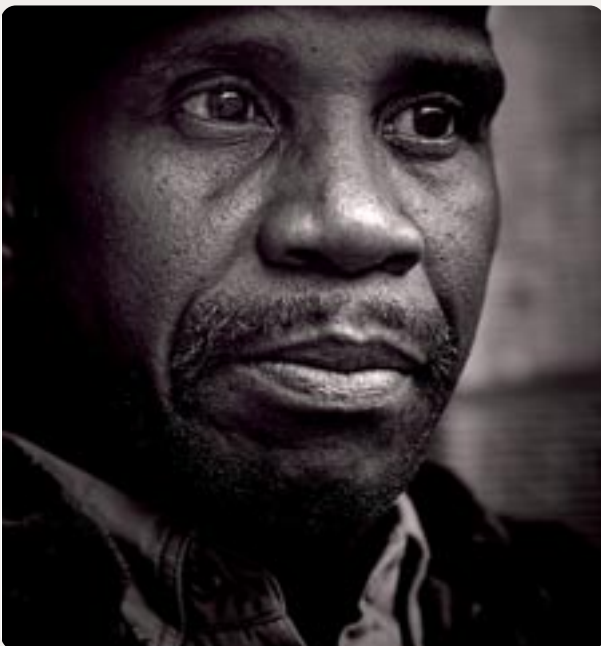
- Económicos: algumas mulheres têm menos educação escolar e menos possibilidade para gerir rendimentos, por isso podem ficar mais dependentes dos homens que exigem favores sexuais.
- Sócio-culturais e educação familiar e/ou religiosa que destaca a submissão da mulher ao homem e que limita a mulher às "tarefas de casa"; homens que não aceitam o pedido do uso do preservativo pela mulher, cerimónias de purificação da viúva;
- Alta prevalência de diferentes formas de violência contra as mulheres.



Redução da vulnerabilidade

Acções que contribuem para reduzir a vulnerabilidade relacionada com o tema do género:

- Consciencializar que ambos os sexos têm os mesmos direitos e, portanto, cada um/a deve escolher a sua maneira de viver;
- Incentivar as mulheres e os homens a discutirem em grupos e a falarem sobre as suas percepções, ideias, necessidades e desejos de igual para igual, quer em casa, quer nas suas comunidades.
- Partilhar as responsabilidades de trabalho entre homens e mulheres;
- Evitar todas as formas de violência.



Os homens são vulneráveis devido a vários factores:

- Circuncisão nos ritos de iniciação sexual (lâminas não esterilizadas);
- Pressão de grupo (amigos, colegas que exigem o contacto sexual com vários esposas ou namoradas);
- A mobilidade e a procura de trabalhadoras de sexo;
- Os Tabus e crenças tradicionais, segundo os quais o homem deve ter relações sexuais regularmente para evitar impotência (que não é verdade); nos actos da "purificação" das viúvas também é possível a transmissão do HIV da viúva para o homem ou vice-versa (caso um dos dois sejam HIV positivos);
- Falta de conhecimento ou relutância sobre a utilização do preservativo.



Actividade 6.1: Bem-Estar da família

● Objectivo

Entender e resolver os desafios da des-igualdade em relação ao acesso à saúde

● Metodologia

Peças de teatro -2 grupos

● Passos

Leia e partilhe as peças de teatro no verso da página.

1. Criar 2 grupos
2. Nomeie as figuras: uma mãe, um pai e 2 a 3 crianças/jovens (filhas e filhos) por cada grupo, mais o amigo para cenário 1.

Opção: Se o número de participantes for superior a 11, pode desenvolver mais versões do cenário (ver verso da página) ou introduzir mais figuras.

2. Os grupos preparam uma peça de teatro com base nas duas histórias na pág. seguinte (verso desta folha).

Opção para o cenário 1: As/os participantes podem „trocar de sexo”: homens jogam as figuras femininas e mulheres as figuras masculinas da história.

3. Apresentam as 2 peças em plenário.
4. A seguir o/a facilitador/a pergunta ao primeiro grupo, como se sentiram como actores/actrizes: Foi realista? Sentiu-se confortável? Sentiu dificuldades?
5. O/a facilitador/a coloca as mesmas perguntas ao grupo 2.
6. Depois toda/os participantes discutem as conclusões que tiraram destas histórias.

● Versão Virtual

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu



1. Preparação:

- crie 2 sub-grupos/canais;
- copie os cenários no verso da página e coloque-os nos canais/sub-grupos (p.ex. como fotografia do verso da página).

2. Sessão:

- Indique às/os participantes dos seus grupos onde devem ler os cenários;
- Em vez de uma peça teatro, as/os participantes desenvolvem uma peça radiofónica (ou peça audiodfónica – é como o teatro, mas apenas com as vozes);
- Opção 1: as/os participantes podem gravar a peça para apresentar depois;
- Os grupos apresentam as peças „radiofónicas” na plenário – se for ao vivo ou gravado;
- O/a facilitador/a continua como na versão real, passo 4 até ao 6.

● Opção

As/os participantes podem preparar esta actividade como „TPC” – trabalhos para casa. Podem gravar a peça de teatro em vídeo, usando um telemóvel ou uma câmara. Devem ter particular atenção para que o som seja claro. Depois podem partilhar este vídeo através de YouTube e/ou DailyMotion.com



Foto: Health Focus



Actividade 6.1 (cont.): Bem-Estar da família



Peça do teatro – Cenário para grupo 1

Uma mãe, um pai e 3 crianças estão em casa. É noite, hora do jantar.

O pai come sozinho frango, alface, batatas e arroz. A esposa também preparou xima, mas isto o pai nem toca.

Durante este momento, os rapazes brincam em frente da casa, a(s) menina(s) ajudam a mãe a limpar a cozinha.

Quando o pai acabou de comer, resta apenas um pouco de arroz e de xima. Agora a mãe e as crianças comem o que restou.

Depois a mãe limpa a casa e as crianças vão brincar até anoitecer. O pai sai e encontra outros homens e bebe cerveja. Regressa a casa tarde, quando a família já dorme.

No dia seguinte de manhã: A mãe já trabalha na machamba da casa. Já varreu a casa e o quintal. O pai ainda está a levantar-se e depois vai para o trabalho. As crianças levantam-se e preparam-se para ir para a escola. Mas uma das crianças está doente.

A Mãe leva a criança ao posto de saúde. E vai de chapa. Ela só tem dinheiro suficiente para a ida. Não pode pedir ao pai mais dinheiro, porque ele não está em casa.

No Posto de Saúde, ela tem que esperar 3 horas. O pessoal de saúde confirma, que a criança está doente. Precisa de medicamentos e vitaminas: frutas, legumes...

A mãe quer voltar a casa, mas já não tem dinheiro suficiente. Ela encontra um amigo do seu marido. Ele propõe-lhe dar boleia, e ela senta à frente no carro e a criança atrás na caixa. A Mãe não tem muitas opções e concorda. Durante o caminho, aquele amigo elogia a mãe, e diz que ela é bonita, colocando a sua mão nas pernas dela. Ela não gosta, mas não quer arriscar não conseguir chegar a casa.

Entretanto, o pai chega a casa. As outras crianças já estão de volta da escola e comentam que saíram da escola mais cedo. O pai não se interessa e apenas pergunta onde estará a mãe.

A mãe chega a casa tarde e o pai reclama o seu jantar. Calada, ela vai com a criança para a cozinha e prepara o jantar para o pai. Preparando a comida, ela dá legumes e pedaços de frango à criança doente, sem o pai ver.

A mãe conta ao pai que levou uma das crianças ao Posto de Saúde. Ele diz apenas, que ela deve cuidar mais das crianças, para que estas não adoeçam.

Cenários para os grupos de teatro - verso da página

Cenário para grupo 2

A família prepara o jantar. Os filhos estão com a mãe a aprender a cozinhar. O pai prepara a mesa e a filha está a acabar os trabalhos da escola.

Toda a família janta e todos têm um pouco de arroz, legumes, peixe, e para sobremesa uma fruta. A filha pequena não gosta muito do arroz, mas gosta do peixe. O pai, com um sorriso, dá-lhe mais peixe do seu prato. A família aproveita para falar do dia – o que aconteceu na escola, na machamba e no trabalho.

Depois as crianças vão para a cama e lêem um pouco.

No dia seguinte, todos levantam-se cedo. O pai vai primeiro para o trabalho. A mãe leva as crianças para a escola e depois vai para o trabalho.

À hora do almoço o pai vai para casa. Aquece alguma comida e partilha com as crianças, que voltaram da escola. Um filho não quer voltar para à escola à tarde. O pai convence-o a ir – „veja, tua irmã vai também. Vão juntos...”.

À tarde, o pai vai com a filha mais nova ao médico. É uma rotina de saúde e para fazer uma vacina. O médico confirma que tudo está bem.

No fim do dia, a família encontra-se em casa. As crianças fazem os trabalhos de casa da escola e juntos preparam o jantar.

Linguagem Inclusiva

7

Conteúdo do capítulo

Neste capítulo oferecemos uma introdução sobre a Comunicação inclusiva e linguagem sensível ao género. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento“ aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Conhecimento 7.1: Comunicação inclusiva – Linguagem não-discriminatória
Con. 7.2: Regras: Linguagem sensível ao género



Actividade 7.1: Sensibilização – Linguagem sensível ao género
Act. 7.2: Regras – Comunicação sensível ao género
Act. 7.3: Língua inclusiva – Adaptação de um texto



7.1. Comunicação inclusiva: Linguagem não-discriminatória

Contextualização da comunicação e linguagem inclusiva

- A maioria das línguas, usa mais o género masculino do que o feminino.
- O género feminino é subordinado ao género masculino;
 - Isto significa e simboliza a falta de igualdade – equidade – de género na vida social;
 - Isto manifesta o poder dos homens sobre as mulheres;
 - Este fenómeno chama-se „Sexismo” e „Androcentrismo” = a crença que as percepções dos homens são iguais para o mundo inteiro;
 - Estas crenças são efeitos subconscientes – sem intenção negativa. Mas é a realidade.
- **A linguagem sensível ao género pretende dar mais visibilidade às mulheres e é uma forma de dar importância à equidade de género.**
- O uso de uma linguagem sensível ao género é baseado no **princípio, que a nossa maneira de falar tem um impacto a nossa maneira de perceber/visualizar/entender o mundo e a vida.** Este princípio foi formulada a primeira vez pelo Wilhelm von Humboldt (1836) e Leo Weisgerber.
- Curiosamente, são apenas homens, que publicavam os estudos e hipóteses de base para a língua sensível ao género até aos anos 1930.
 - Significa que as raízes da língua (gem) inclusiva já são muito antigas.;
- Nos anos 50 deu-se o início da „Reforma linguística feminista” e ganhou importância desde nos anos 80;
- Existem diversas línguas que têm orientações específicas sobre a inclusão da sensibilidade de género.

Em relação aos Estereótipos: nos nossos discursos criamos muitas vezes „imagens”. Estas imagens estão associadas a estereótipos de género, p.ex.: as palavras “chefe” e “médico” são do género masculino, a assistente ou a secretária e a enfermeira criamos imagens femininas

- **As mulheres** recebem elogios associados à sua aparência física, a maneira como se veste, etc.. Aos homens elogia-se e valoriza-se a sua posição hierárquica, e o seu (aparente) sucesso na vida;
- **Considera-se positivo** o homem que tem uma grande rede de contactos sociais, enquanto a mulher com muitos contactos sociais considera-se que talvez ela não tenha tempo suficiente para estar com a sua família;
- Quando o homem anda num **bom carro**, pensa-se que ele ganha muito dinheiro no trabalho. Quando se vê uma mulher com um carro caro, imagina-se que este carro foi pago pelo marido ou pelo pai;
- O homem que cuida das suas **crianças ou cozinha** é considerado um homem bom. Se uma mulher cuida das crianças ou cozinha, nada se “considera” porque este “é o seu dever”;
- Se um homem menciona a frase „**usar uma mulher**” talvez pensa-se que ele é antiquado. Mas de facto esta frase exprime a percepção de que o homem é que decide sobre a mulher e a mulher é apenas um objecto. Se uma mulher mencionar a frase „usar um homem”, não se entenderá o que ela quer dizer.

Frequentemente estes estereótipos fazem parte da comunicação, falamos sem querer ou sem intenção. Já a formulação das frases: „As mulheres pensam...”, „Os homens são...”, „Os africanos gostam...” e „Os Europeus fazem...” são formalizações discriminatórias, porque criam a falsa ilusão de uma massa homogénica. Não é inclusivo, porque desvaloriza o indivíduo – diminui a pessoa a uma característica superficial, genérica, e muitas vezes errada.



7.2. Regras: Linguagem sensível ao género

A „Comunicação inclusiva“ tem como objetivo incluir todas as pessoas de um determinado grupo alvo. Ou seja, a comunicação inclusiva garante que nós não excluimos qualquer pessoa por causa do seu sexo, da sua identidade de género, deficiência, idade, capacidade ou qualquer outra razão.

Alguns exemplos de linguagem inclusiva

Palavras de-sadequadas	Palavra alternativa/inclusiva
Campe-sinos	• Pessoas que vivem no meio rural
Os pobres	• Pessoas com recursos (financeiros) limitados
No mato	• Em meio rural
Eles	• elas e eles; as pessoas; a população
Analfabetas	• Pessoas com dificuldades de leitura
Os velhos	• Pessoas com idade
Elementos	• Pessoas (um elemento é uma coisa, mas não se aplica aos seres humanos)
Os deficientes	• Pessoas com deficiência(s)

[nota: a palavra „a/o deficiente“ representa uma desvalorização da pessoa, em vez de focar na deficiência em si].

No quotidiano, o uso de linguagem sensível ao género...

- ... o homem expressa seu **respeito** às mulheres;
- ... a mulher expressa a sua **dignidade**;
- ... mulheres e homens expressam a sua identificação, o respeito e a **identidade** de género pelas/os outras/os, incluindo as outras formas de género.

Quais são as regras da linguagem sensível ao género em Português? (1/2)



Existem recomendações oficiais pela presidência do conselho de Ministros de Portugal, que já se aplicam nos vários países de língua portuguesa.

1. Usam-se:

- a. **barras entre os finais de palavras feminino e masculino;**
- b. artigos „a“ e „o“ - cuja ordem depende da ordem das letras „a“ ou „o“ na palavra seguinte, p.ex.:
 - „o/a professor/a“
 - „o professor_“ e „a professorA“); o/a comprador/a: acrescenta-se o „a“ para o género feminino.
 - mas: „a/o cidadã/o“ -
 - „a cidadã_“ e „o cidadãO“): acrescenta-se o „o“ para o género masculino.
- c. **Se os artigos “o” e “a” podem utilizar-se para o mesmo nome, deve-se escolher a ordem do género feminino e/ou masculino, p.ex:**
 - a/o funcionária/o
 - a/o médica/o
 - a/o aluna/o
 - o/a beneficiário/a
 - o/a signatário/a
 - o/a deputada/o
- e. **Nota: O uso de parênteses não é recomendado,** p.ex.: “caro(a) senhor(a)”. Isto porque a forma feminina continua a ser um anexo à versão masculina ou pode ser interpretado como “secundária”.
- f. **Nota: Enquanto o uso da barra „/“ é uma linha orientadora do serviço público de Portugal, em Moçambique pode-se substituir a barra por uma estrela „*“ ou o apóstrofe „'“.** Estes símbolos simbolizam que podem existir outros géneros diferentes do homem e da mulher. Assim, a linguagem é mais inclusiva, integrando e designando todas as pessoas independentemente do seu sexo e género. Assim, escreve-se p.ex.:
 - „a*o funcionária*o“ ou „a’o funcionária’o“;
 - „O*a deputada*o“ ou „o’a deputada’o“.



7.2. Regras: Linguagem sensível ao género

As regras internacionais

Em todas as línguas recomenda-se o uso de não associadas a um sexo, mas à função ou profissão.

- Usar as duas opções: „As médicas e os médicos”.

Existem regras de aplicação de uma linguagem sensível ao género, por exemplo:

- em **francês**: adiciona-se um ponto „.” no fim-da-palavra e final da palavra no género feminino.
- em **inglês**: substitua-se a palavra „man” com a palavra „person”.
- em **alemão** pode se colocar uma estrela „*” ou um apóstrofe „'” ou uma barra „/” entre o final do género masculino e o final género da palavra (Kolleg'in).
- A **estrela „*”** simboliza os outros géneros além do masculino e feminino e já é usada em varias línguas.

O uso da barra é recomendado em Espanha e Portugal. A estrela é mais inclusiva, porque a estrela é um espaço reservado com origem nos códigos de software. O apóstrofe também é espaço reservado na maioria das línguas escritas.

A estrela e o apóstrofe integram todas as pessoas ao mesmo momento, enquanto a barra refere-se apenas ao „homem e à mulher”.

(Cont. 2/2) Quais são as regras da linguagem sensível ao género em Português?

2. Se a palavra não acaba em ,o' ou ,a' escolha-se o ordem dos artigos ,o' e ,a' antes da palavra:
 - o/a doente = a/o doente
 - o/a requerente = a/o requerente
 - A/O Presidente = o/a presidente
 - Os/As Estudantes = as/os estudantes
 - O/A Titular
 - O/A Contribuinte
 - o/a chefe de secção
 - as/os descendentes
 - a. em caso de uma combinação de adjectivos com nomes pode se usar **formas mistas**, p.ex.:
 - → o/a descendente portador/a de deficiência
3. **Plural facultativo**: Se não for claro, fala-se no plural ou singular, usa-se parênteses, p.ex.:
 - A/O(s) utente(s)
 - O/A(s) titular(es)
4. **Pode-se utilizar as duas formas**, p.ex.
 - a. em vez de “pais”
pode-se utilizar: “pai e mãe”
 - b. em vez de “filhos”
pode-se utilizar: “filhas e/ou filhos”
 - d. em vez de “trabalhadores estrangeiros”
pode-se utilizar: “trabalhadores e trabalhadoras estrangeiras”
 - e. em vez de “o pai e a mãe solteiros”
pode-se utilizar: “o pai solteiro ou a mãe solteira”
5. Utilizar **nomes descritivos**, ou que designem uma instituição/organização, ou utilizar uma função em vez de um título, p.ex.:

Versão não inclusiva	Versão inclusiva
• O requerente	→ A pessoa que requer
• Os requerentes devem...	→ Quem requerer deve...
• Os interessados	→ As pessoas interessadas
• O gerente	→ A gerência
• Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo	→ À Presidência do Conselho Diretivo
6. Para evitar estereótipos é importante „neutralizar” o género na função, p.ex.: As empregadas → O pessoal de limpeza.



Actividade 7.1: Sensibilização sensível ao género

● Objectivo

Sensibilizar no âmbito da linguagem sensível ao género

● Preparação

Conhecimento capítulo 7.2



● Passos

1. Peça às/aos participantes para levantar a mão caso oiçam a palavra „funcionário”.
 - Conte o número de pessoas que levantaram os braços.
2. ...e quem se identifica quando se diz a palavra „funcionária”.
3. Pode repetir esta actividade com as palavras:
 - „os colaboradores” - „as colaboradoras”;
 - „os colegas” - „as colegas”.
4. Lançar um debate sobre o uso do género segundo o sexo da pessoa.
 - No debate pode mencionar que há palavras que referem-se apenas ao homem, mesmo que incluam todas as pessoas e todos os sexos, p.ex.:
 - „Homem” em vez de „Humanos” (Direitos do Homem → Direitos Humanos);
 - „Pais” para Mãe e Pai;
 - „país” é uma referência ao homem (não à mulher), vem da palavra „pater” em grego.

● Versão Virtual



Preparação: Antes de começar anote (para si) o número das participantes femininas e dos participantes masculinos.

Na sessão:

1. Diga às/os participantes: „**Todos os funcionários escrevem no chat a letra ,o’**” [Nota: por favor aqui não utilize a forma sensível ao género, diga só **os funcionári**os**** pronunciando de maneira habitual]
- [– Nota: provavelmente *todas/os* participantes vão escrever um „o”].
2. A seguir, diga: „**Agora, apenas as funcionárias escrevem um ,a’ no chat**” [nota: pronuncia a versão feminina da palavra „funcionári**A**”].
 - [Nota: provavelmente apenas as participantes femininas escrevem um „a” no chat].
3. Pode repetir este exercício com a palavra „colaborador**Es**” e „colaborador**As**”, escrevam „o”/„e” e depois „a” na janela de mensagens (chat).
4. Diga: „**Estranho - só temos [número total] de participantes masculinos e [número total] femininos. Mas nós temos no chat [Y] vezes ,o’ e [Z] vezes ,a’. Como é possível esta diferença de números?**”
 - Permita que as/os participantes discutam sobre a pergunta - porque todas e todos se identificaram com as palavras “funcionário” e “colaboradores”, mas apenas as participantes mulheres se identificaram com o género da palavra “funcionaria / colaboradora”.



Actividade 7.2: Regras – Comunicação sensível ao género

● Objectivo

Saber como escrever a linguagem sensível ao género

● Material

Papel gigante ou quadro escolar/giz

● Preparação

Conhecimento capítulo 7.2.

● Passos

1. Partilhe as regras da linguagem escrita do „Conhecimento 7.2.” com as/os participantes.
2. Escreva as seguintes palavras num papel gigante e pergunte às/os participantes para escreverem frases tendo em conta a sensibilidade ao género (atenção aos artigos e ao singular/plural):



- facilitador, participante, professor, médico, mecânico, alunos, empregada, deputados, funcionário, cidadão, funcionária, professores, rapazes.
- para captar mais atenção pode também incluir as seguintes palavras: porta, carro, caminho [estas palavras são objectos e não se referem a pessoas.]

3. Confirme se as respostas estão correctas (ver capítulo: „Conhecimento”). Se algum participante tem vergonha de responder, pergunte o que acham outras/os participantes.
4. Pergunte às/os participantes, como se sentiram quando aplicaram ou escreveram uma linguagem sensível ao género. Provavelmente vai haver participantes, que respondem que a forma masculina integra ambos os géneros: mulheres e homens.

→ pergunte as/os outras/os participantes o que acham sobre este argumento. Pode explicar, que há pessoas que se sentem excluídas e que a forma de falar influencia o nosso subconsciente. Pode ler a explicação de „Conhecimento 9.1. – Contextualização da linguagem inclusiva”.

● Versão Virtual



Preparação: partilhe o capítulo „Conhecimento 7.1.-7.2” com as/os participantes

1. Escreve uma das palavras na janela de mensagens (ver palavras no segundo parágrafo da coluna „passos”).
2. Nomeie um/a participante para escrever a forma sensível ao género na janela de mensagens (chat).
3. Prossiga com outra palavra e peça a outra/o participante para escrever com uma linguagem sensível ao género

... e assim sucessivamente



Foto: P.Duffoo



Actividade 7.3: Língua inclusiva – Adaptação de texto

● Objectivo

Entender a influência da língua

● Preparação

Conhecimentos 7

● Versão Virtual 1 - votação simples



- Escreva na janela de mensagens as seguintes frases - uma de cada vez (cada frase é uma mensagem!):
 - ? „Um filho foi agredido na escola por outros alunos e volta para casa. O que é que a maioria dos pais recomendariam ao filho?“
 - ? „1.- se necessário, bate-lhe também“.
 - ? „2.- deves ignorar essa situação, ignora o/a outro/a colega.“
- Pergunte às/aos participantes: „Imagina a situação seguinte: O seu filho volta da escola e conta, que foi provocado e agredido por um/a colega. O que é que acha que a maioria das pessoas {ou dos homens} responderia ao filho?“
 - Peça às/os participantes para colocar um „like“/„gosto“ a uma das frases/respostas 1 ou 2 na janela de mensagens.
- Conte os „likes“ para cada resposta. Provavelmente a maioria preferiu a resposta 1.
- Agora escreva na janela de mensagens as seguintes frases - uma de cada vez (cada frase é uma mensagem específica!):
 - ? „Uma filha foi agredida na escola por outros alunos e volta para casa. O que é que a maioria dos pais ou mães recomendariam à filha?“
 - ? „4.1.- se necessário, bate-lhe também“
 - ? „4.2.- deves ignorar essa situação, ignora o/a outro/a colega.“
- Pergunte aos participantes: “Agora, imaginamos a mesma situação com a filha, que foi agredida por outro aluno ou outra aluna. O que é que a maioria das pessoas {ou: das mães} vão responder?“
 - Peça às/aos participantes para colocarem um „like“/„gosto“ a uma das frases/respostas 4.1 ou 4.2 na janela de mensagens.
- Conte e comunique o número de likes. Provavelmente a maioria optou pela resposta „2“ (filha). Provavelmente a maioria espera que o filho devolva a agressão, agredindo também.
- Pode lançar um debate dizendo que „Este exemplo mostra, como - através da comunicação - criamos diferenças sociais, associadas ao género.“
 - Pergunte as/os participantes se têm outros exemplos de discriminação através da comunicação ou da língua.

● Passos 1

Siga os passos da versão virtual. As/os participantes podem levantar a mão para votarem.

● Passos 2 (vs. alternativa)

Dar uma cópia do texto na caixa branca (no verso da página) às/aos participantes e peça para identificarem as palavras discriminatórias. Debater sobre as possíveis razões de discriminação e como poderão alterar/melhorar a frase. Podem organizar grupos de trabalho.

● Versão Virtual 2

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu

- Copie o texto da caixa branca no verso desta página, na janela de mensagens (chat).
- Peça às/os participantes para identificar uma palavra discriminatória e escrever essa palavra na janela de mensagens.
- Junto as/os outros participantes devem propor palavras alternativas não discriminativas.
- Se não há propostas, a/o facilitador/a pode propor alternativas, tem como referência a tabela no verso da folha.
- Todas/os outras/os participantes colocam um „Like“/„gosto“ na palavra que optaram.
- Continue com a próxima palavra discriminatória no texto (para orientação ver o texto na caixa vermelha).



Atividade 7.3 (cont.): Língua inclusiva - texto

? *Texto para cópia para Atividade 7.3 (ocultar resto da página):* „Frequentemente os camponeses têm problemas de saúde. As distâncias até aos postos de saúde são longas e os pobres do mato não têm o dinheiro para pagar o chapa. Uma vez no posto de saúde eles não conseguem-se orientar porque são analfabetos e não sabem ler as placas, que indicam onde se dirigir. O maior problema são os deficientes e os velhos que não entendem as regras e não podem subir escadas ou abrir portas. Também os edifícios da administração pública, estes elementos provocam problemas, porque precisam sempre de ajuda: preenchem os formulários de maneira errada e depois não têm dinheiro para pagar os impostos”

Percepções discriminatórias Explicação

„pobres do mato”

Pessoas que vivem no meio rural, não devem ser rotuladas como „pobres”

„eles não conseguem se orientar ... não sabem ler”

A formulação revela que todas as pessoas que vivem em meios rurais enfrentam estes desafios e que a culpa é deles. Estas frases ignoram/ocultam que a acessibilidade é uma das responsabilidades das instalações públicas. A acessibilidade implica adaptar as instalações às pessoas com mais dificuldade de entendimento, de leitura, de mobilidade física (escadas). A dificuldade de leitura e de entendimento podem estar associadas ao acesso limitado à educação.

„... não entendem”

„... não sabem”

„... não podem subir escadas”

„preenchem formulários de maneira errada”

Aparentemente os formulários não estão adaptados às capacidades das pessoas.

„não têm o dinheiro”

Neste contexto parece uma acusação

● análise do texto na caixa branca (orientação para o/a facilitador/a)

Palavras desadequadas

Palavra alternativa/inclusiva (propostas esperadas)

Camponeses

• Pessoas que vivem em meios rurais

Os pobres

• Pessoas com recursos (financeiros) limitados

No mato

• No (contexto) rural

Eles

• Elas e eles; as pessoas; a população

Analfabetas

• Pessoas com dificuldade de leitura

Elementos

• Pessoas (um elemento é uma coisa, mas não representa um ser humano)

Os velhos

• Pessoas com idade

Os deficientes

• Pessoas com deficiência(s) [nota: uma pessoa com alguma deficiência não é inteiramente deficiente; a palavra „a/o deficiente” representa uma desvalorização da pessoa, ao contrário do enfoque na deficiência em si].

Possível versão inclusiva do texto acima: „No contexto rural existem por vezes grandes distâncias entre as casas dos cidadãos e os postos de saúde. Isto pode ser um grande desafio para as pessoas que vivem nas comunidades. Este desafio é maior para as pessoas vulneráveis, por exemplo pessoas com deficiência, pessoas com limitação de leitura e/ou pessoas com recursos financeiros limitados. Poderão não ter acesso a transporte e/ou têm dificuldade para saber onde se encontram os postos de saúde. A informação escrita (sem símbolos), corredores, portas e escadas estreitas podem ser consideradas barreiras. Esta observação é válida também para muitas instalações da administração pública: os edifícios e os meios de informação podem ser adaptados segundo as {necessidades das} pessoas vulneráveis. Por exemplo, as rampas podem substituir escadas, os símbolos podem orientar as pessoas, e a existência de funcionários que apoiem os/as utentes/clientes poderão ser de grande utilidade. A Informação e os formulários podem ser escritos em letra grande, linguagem simples ou através do uso de símbolos ou de tradução para a língua local.”

Planificação Inclusiva

8

Conteúdo do capítulo

Este capítulo indica a forma de integração de actividades e objectivos no âmbito da equidade de género, planificação e monitoria. O/a facilitador/a deve enviar ou copiar os conteúdos da parte de „Conhecimento” aos seus participantes (antes/depois das sessões) ou pode optar por expor oralmente no momento da sessão.

As actividades devem ser usadas para aprofundar o conhecimento e para facilitar a aprendizagem participativa.



Conhecimento 8.1: Planificação e Monitoria

Conhecimento 8.2: Planificar Actividades sensível ao género

Conhecimento 8.3: Monitorar Actividades sensível ao género



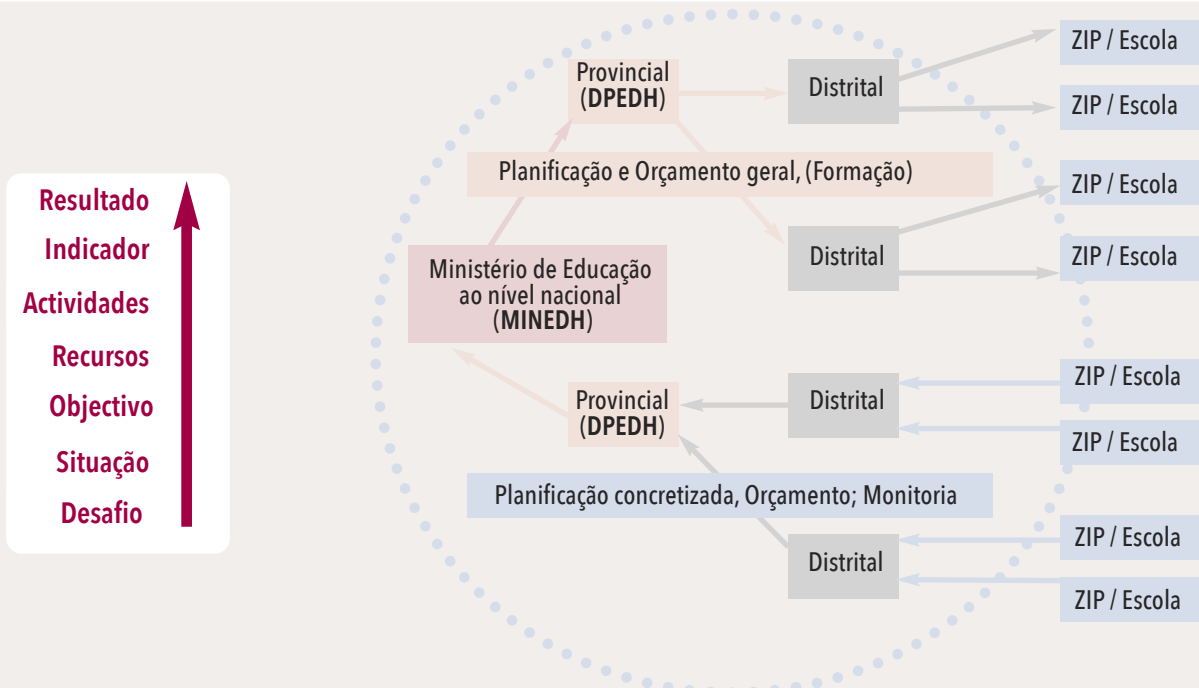
Actividade 8.1: Sessão Final – Planificação Conjunta



8.1. Planificação e Monitoria **sensível ao género**

Estrutura e Ciclo de Planificação Anual

Para planificar é necessário começar por analisar a situação actual. As experiências do passado, relatórios e lições aprendidas podem servir para definir os novos desafios. Com base na análise da situação definem-se os objectivos para promover a melhoria da situação. Estes objectivos devem estar alinhados com os grandes objectivos estratégicos para o sector.



A experiência dos anos anteriores ajudam a elaborar a planificação

Indicadores - ajudam a observar regularmente a situação para implementar uma acção e correcção o mais cedo possível. Os indicadores permitem ver se as actividades contribuem para alcançar o objectivo.

Portanto, um indicador deve ser:

- Simples** e fácil de entender,
- Mensurável**, mede-se através de estatísticas e números;
- Alcançável** possível de se alcançar;
- Realística** real e não demasiado ambicioso;
- Tempo** - durante um determinado tempo definido.

A monitoria e a implementação das actividades realizam-se em simultâneo.

Indicadores visualizam a tendência de uma situação macro e apoiam o processo mais estratégico da planificação semestral ou anual.

Exemplo:

Indicador: "As crianças têm a idade certa no sistema escolar"

$$\begin{array}{l} \text{Número de alu-} \\ \text{nos entre os} \\ \text{6 a 12 anos} \\ \text{na 1ª à 7ª classe} \end{array} \cdot \begin{array}{l} \text{População} \\ \text{com 6 a 12} \\ \text{anos de} \\ \text{idade} \end{array} \times 100 = \begin{array}{l} \text{Taxa líquida} \\ \text{de escolari-} \\ \text{zação no} \\ \text{EPC} \end{array}$$

O resultado deve ser cerca de 100 %. Quanto mais elevada for a taxa, maior é o impacto das actividades do processo planificado para atingir o objectivo de aumentar a participação das crianças nas aulas.



8.2. Planificar **Actividades sensíveis ao género**

A planificação é um dos processos mais importantes em qualquer sector de actividade. Para este processo se efectivar, é necessário entender quais são os objectivos propostos ao nível do sector e por conseguinte, faz-se a planificação das actividades, em resposta aos objectivos propostos. As actividades podem ser escalonadas de acordo com os períodos de execução e os limites orçamentais existentes.

Portanto, depois da realização das várias sessões de debates sobre o tema da género entre as/os formadoras/os, professora/es e formanda/os, eis o momento de integração deste tema na planificação.

Neste sentido, cada Ponto Focal deve solicitar apoio da sua liderança, para integração do tema nos planos de actividades da instituição. Para o efeito, este/a Ponto Focal poderá participar nas discussões da equipa de planificação, caso não

faça parte. Nesse processo, apresenta propostas de actividades ao grupo de planificação, para que

estes as integrem no plano e orçamento. Contudo, antes da apresentação da proposta de actividades, o/a Ponto Focal deve basear-se segundo a experiência das sessões de debates, fazer um levantamento das possíveis actividades de impacto para a instituição e o respectivo orçamento. Pode para o efeito, trabalhar com o gestor financeiro.

De acordo com o plano anual, o Ponto Focal deverá elaborar o seu plano mensal e o plano das sessões específicas trimestralmente.



INSTITUTO OU CENTRO DE					ANO: 2021			
PLANO ANUAL DA ÁREA DE ASSUNTOS TRANSVERSAIS (GÉNERO, HIV E SAÚDE)					TRIMESTRE			
					Período de execução (Trimestral)			
Nr	DESCRIÇÃO DE ACTIVIDADES	Quem vai realizar	Com quem vai realizar	Meios necessários	T1	T2	T3	T4
1. Actividade	Realizar 8 Sessões de debate sobre violência baseada no género e assédio sexual, sendo 4 com os formadores/as e 4 com formandos/as	Ponto Focal	Técnico da Área de atendimento à família e criança vítima de violência	2 Blocos gigantes, 1cx de marcadores, 2 pacotes de cola bostik	2	2	2	2
2. Actividade	Realizar 6 sessões de debates sobre HIV e Saúde (sendo 3 com formadores/as e 3 com formando/as)	Ponto Focal	Técnico de Saúde	1 Bloco de papel gigante. Os outros materiais serão das sessões de género	1	2	2	1
4. Actividade	Elaborar um jornal de parede sobre assédio sexual	Formandos	Ponto Focal	1cx de lapis de cor 20 folhas A4 5 Cartolinas 1 cola bostik	1	0	0	0
4. Actividade	Realizar uma feira de saúde com testagem de HIV, glicémia, TA, etc	Ponto Focal	Técnicos de Saúde	Equipamento de testagem, coordenado com a Saúde	0	1	0	0

Nota: os eventos são distintos para cada grupo -alvo (formandos/as e formadores/as)

Exemplo de uma matriz de planificação



8.3. Monitorar **Actividades sensíveis ao género**

A monitoria das actividades de género é feita à semelhança da monitoria de outras actividades da instituição. Uma vez elaborado o plano, deve ser acompanhado pela execução regular, nos momentos definidos pela instituição, para aferir se o plano está ou não sendo executado, quais as falhas, o que se deve mitigar. Essa informação deve constar nos relatórios das instituições e ser reportada em fóruns específicos da instituição. É importante lembrar, e sugere-se que os debates sejam realizados por grupos específicos (de formandos/as e de formadores/as). Os dados dos participantes presentes nas sessões de debate, e nas feiras são recolhidos em cada evento e digitados a partir das fichas preenchidas durante o evento. O ponto focal é responsável por digitar os dados. Caso sejam realizadas feiras, deve solicitar apoio para sistematizar os respectivos dados. As fichas para as feiras podem ser ajustadas em função das necessidades da instituição, caso pretenda analisar para programar futuros eventos. Em relação às sessões de debates, podem ser desen-



volvidas fichas nos seguintes termos.

No final de cada sessão, o Ponto Focal deve tomar nota das recomendações ou sugestões dos participantes, para incorporá-las no relatório mensal ou na melhoria os eventos próximos e/ou futuros. O Ponto Focal deve ter uma pasta de arquivo física e digital, onde guarda os dados das suas actividades, de acordo com os seus planos. No final do mês, o Ponto Focal deve elaborar um relatório, que inclui o resumo dos dados das fichas de sessões e a descrição do que foi realizado, tendo em conta as recomendações e sugestões dadas nos eventos. Neste caso, no evento deve-se tomar as respectivas notas, para facilitar a elaboração do relatório mensal. As necessidades e sugestões constantes apresentadas no relatório devem ter seguimento por parte do Ponto Focal e das lideranças. E se existir necessidade de um orçamento deve-se falar com os gestores financeiros, e as lideranças, tendo como objectivo encontrar recursos locais para solucionar.

Ficha de sessão de debate					
Nome do Instituto/centro ou Escola.....					
Data da sessão:					
Sessão número: ____/Tempo da sessão: (ex: 45 minutos)					
Tema do debate: (ex: Definição do conceito de género e sexo)					
Participantes: (ex: Formandos/as) ou formadores/as					
	Nomes	Contacto	Sexo		Assinatura
1			F	M	
2					
3					
4					
5					
Total					
Nome do/a Ponto Focal da Instituição: _____					
Nome do Técnico de Apoio: _____/Instituição a que pertence: _____					

Exemplo de uma matriz de monitoria



Actividade 8.1: Sessão Final – Planificação Conjunta

● Objectivo

Resumo e planificação

● Material

Papel gigante ou quadro da escola/giz

● Preparação

Ver o capítulo 8

● Passos

- Crie grupos constituídos por 4 a 5 participantes;
- Defina qual o tema por cada grupo:
- 1 „As minhas próximas actividades“: cada participante explica às/aos colegas o que vai fazer quando voltar para o seu lugar de trabalho; e qual será a primeira actividade que quer desenvolver.
- 2 „Soluções“: As/os participantes apresentam os seus desafios no trabalho no âmbito da igualdade de género. As/os participantes escolhem um desafio – e desenvolvem em conjunto uma solução.
- 3 „Perguntas/Respostas“: As/os participantes trocam impressões sobre esta formação. O que é que os surpreendeu? O que é que foi difícil de entender? Que informações não foram claras? As/os participantes tentam responder às perguntas das/dos outras/os. Apresentar perguntas abertas e discutir em plenário.
- Distribuir os temas pelos vários grupos;
- 10 a 20 minutos depois voltam ao plenário;
- O/A facilitador/a pergunta como correu o trabalho em grupos;
- Cada grupo apresenta os seus resultados e/ou discute perguntas abertas em plenário. Recolhem comentários das/os outra/os participantes.



● Versão Virtual

Material para sessões virtuais:
www.pfmz.coresult.eu



1. Preparação:

- Crie canais/grupos de trabalho e coloque a tarefa do grupo no chat (janela de mensagens) do grupo.;
- Ver os temas dos grupos na caixa „Passos“;
- Coloque um slide/pág PowerPoint no qual consta a pergunta para o grupo. Nesse slide/página as/os participantes podem escrever os resultados do trabalho;
- Pode criar a constituição dos grupos antes do encontro.

2. Realização:

- Explique às/aos participantes as tarefas dos vários grupos;
- Se não preparou a constituição dos grupos: Explique que cada participante pode circular em cada grupo durante os primeiros 5-10 minutos;
- A seguir pode escolher um grupo e participar. Os grupos devem ter no máximo 4-5 participantes;
- O/a facilitador/a pode circular entre os grupos para animar a discussão e apoiar caso seja necessário.

3. 15-20 minutos depois, os grupos voltam ao plenário.

- Cada grupo apresenta os seus resultados apenas em 1 ou 2 slides/pág. Powerpoint, usando a partilha do ecrã.



Planificação: Material IEC

● Dias de Comemoração e Memória

Aproveite os dias de Comemoração Internacionais e Nacionais para planificar eventos e actividades de sensibilização.



Janeiro

24 · Dia Internacional da Educação

Fevereiro

6 · Dia Internacional da Tolerância Zero à Mutilação Genital Feminina
11 · Dia Internacional das Mulheres e Meninas na Ciência

Março

1 · Dia da Discriminação-Zero
8 · Dia Internacional da Mulher
22 · Dia Internacional da Água



Abril

6 · Dia Internacional do Desporto para o Desenvolvimento e a Paz
7 · Dia Mundial da Saúde
25 · Dia Mundial da Malária
28 · Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho

Mai

15 · Dia Internacional da Família
21 · Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento

Junho

1 · Dia Mundial dos Pais e das Mães
27 · Dia das Micro, Pequenas e Médias Empresas

Julho

28 · Dia Mundial da Hepatite
30 · Dia Mundial da Amizade

Agosto

9 · Dia Internacional dos Povos Indígenas do Mundo
12 · Dia Mundial da Juventude

Setembro

8 · Dia Mundial da Alfabetização
28 · Dia Internacional do Acesso Universal à Informação

Outubro

10 · Dia Mundial da Saúde Mental
11 · Dia Internacional da Menina
15 · Dia Internacional da Mulher Rural

Novembro

16 · Dia Internacional da Tolerância
20 · Dia Internacional da Criança
25 · Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra a Mulher - 16 Dias de Ativismo

Dezembro

1 · Dia Mundial contra o HIV e SIDA
3 · Dia Internacional das Pessoas com Deficiência
9 · Dia Internacional contra a Corrupção
10 · Dia dos Direitos Humanos
18 · Dia Internacional dos Migrantes

Notas

Já conhece a página

JOGAR A APRENDER

<http://ead.mined.gov.mz>

sobre saúde, prevenção de HIV e género no sector da educação?



Material IEC para as sessões (virtuais) incluindo vídeos das temáticas, ver em: www.pfmz.coresult.eu



Já conhece o Guião sobre Saúde?
Tem muita informação sobre ITS,
prevenção, doenças crónicas...

Conhecimento

Preparação



Material IEC

Actividades

Eu quero Equidade de Género.
... e você ?
Eu quero Diversidade.



Objectivo 5: Garantir Alcançar a **igualdade de género** e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas.

Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas.

Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.

Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres.

O acordo internacional dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável define 17 objectivos, validos até o ano 2030



Objectivo 4: Garantir **educação** para todos ... e da qualidade ao longo da vida

Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário de qualidade de forma equilibrada e livres do HIV.

Até 2030, garantir que todos os alunos adquiram conhecimentos e habilidades necessárias para promover o desenvolvimento sustentável ..., por meio da educação.

