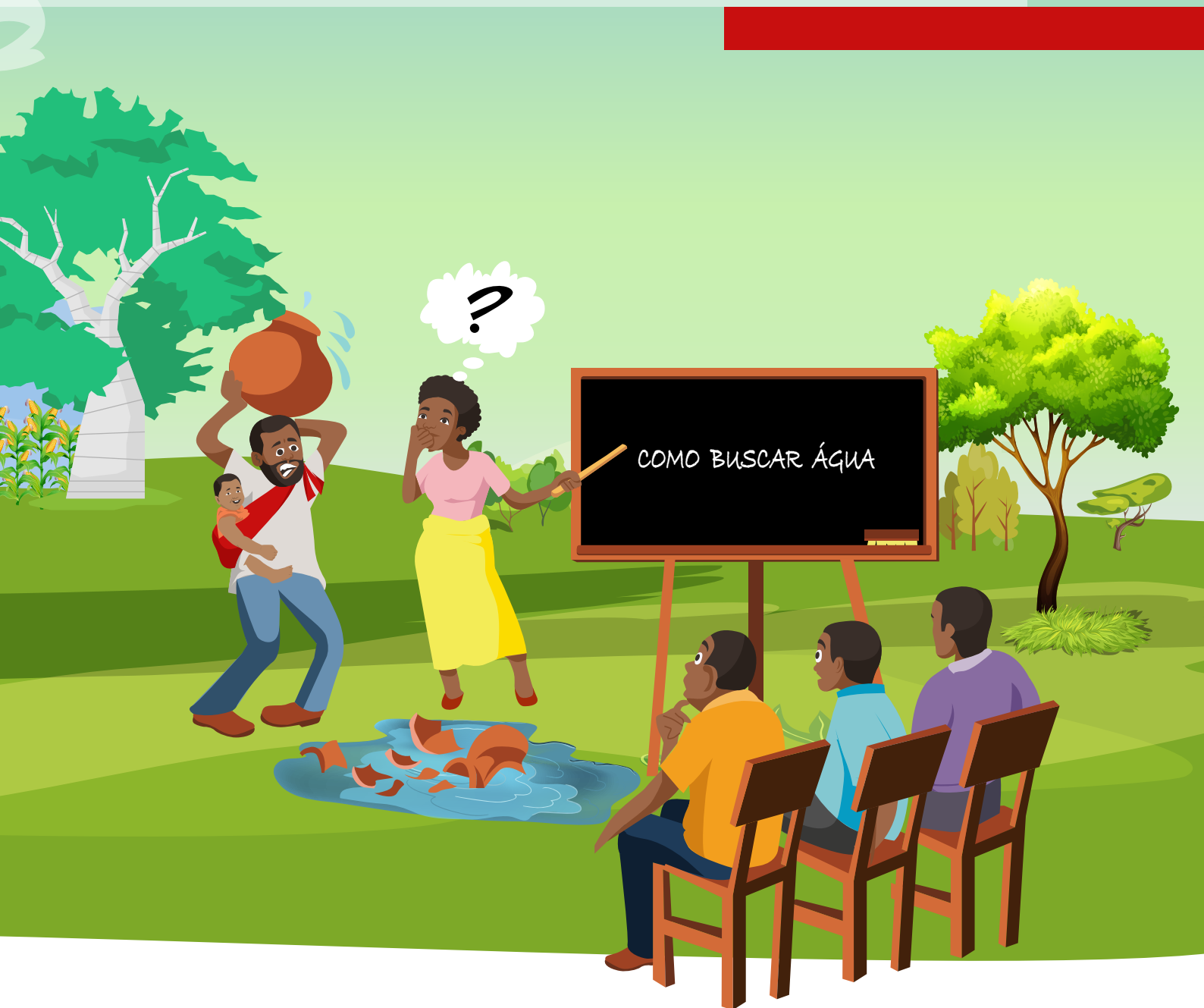


Caixa de ferramentas de Igualdade de Gênero para Modelos de Negócio Inclusivos e Parcerias integradas de Desenvolvimento com o Setor Privado



Impressum

Publicado por:

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Autores

Nina Alff, Consultant

Ann-Christin Berger, Como Consult GmbH

Nicole Melanie de Oliveira Vaz, GIZ

Suzana Moreira, Mowoza

Miriam Gyamfi, Como Consult GmbH

Design e layout

Aguacheiro Design Multimédia

www.aguacheiromultimedia.com

Ilustrações

Rejão de Carvalho

Isenção de Responsabilidade

A responsabilidade pelo conteúdo deste manual recai sobre seus respetivos autores. A GIZ se dissocia expressamente desse conteúdo. A GIZ não se responsabiliza pelas imagens usadas nesta publicação. Exclui-se toda a responsabilidade por quaisquer danos, diretos ou indiretos, resultantes da sua utilização.

Maputo, Fevereiro 2022

Índice

1. Introdução da caixa de ferramentas	6
1.1 Objetivo da caixa de ferramentas	7
1.2 Explicações sobre o código de cores e o uso da caixa de ferramentas	8
2. Introdução dos principais termos e conceitos de gênero	12
2.1 O que é sexo, o que é gênero e o que são relações de gênero?	10
2.2 O que queremos dizer com igualdade de gênero?	13
2.3 O que queremos dizer com empoderamento?	13
2.4 Apresentação da Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento para planeamento, monitoramento e avaliação	14
3. A caixa de ferramentas	17
3.1 Ferramentas com foco na capacitação e no estabelecimento de grupos/associações formais	18
3.2 Ferramentas com foco na melhoria de técnicas agrícolas para mulheres agricultoras e acesso a títulos de terra	28
3.3 Ferramentas com foco em fontes alternativas de rendimento	38
3.4 Ferramentas com foco nas barreiras sócio-culturais e a carga desigual de trabalho entre mulheres e homens	44
3.5 Ferramentas para mulheres trabalhadoras assalariadas em empresas de processamento	52
4. Considerações Finais	62
5. Descrição do Projeto	63
6. Referências	64
7. Outros materiais de trabalho	66

Lista de Tabelas e Figuras

Tabela 1	Temas e limitações	8
Tabela 2	O código de cores das ferramentas	9
Tabela 3	Combinação útil de ferramentas	9
Tabela 4	Estrutura das tabelas de ferramentas	10
Tabela 5	Explicação da Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento	15
Figura 1	Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento	14

Lista de abreviações

ATVET	Educação e Treinamento Técnico-Profissional Agrícola
ATVET4W	Educação e Formação Técnico-Profissional Agrícola para Mulheres
CIDA	Agência Canadense de Desenvolvimento Internacional
CSO	Organizações da Sociedade Civil
DUAT	Direito do Uso e Aproveitamento da Terra
FAO	Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação
FBS	Escola de Agro-Negócios
FSP	Provedor de Serviços Financeiros
GALS	Sistema de Ação e Aprendizagem em Género
GAP	Boas Práticas Agrícolas
GDP	Produto Interno Bruto
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
iDPP	Parcerias integradas de Desenvolvimento com o Setor Privado
IFPRI	Instituto Internacional de Pesquisa de Política Alimentar
InBM	Modelo de Negócio Inclusivo
MPME	Micro, Pequenas e Médias Empresas
NGO	Organização não governamental
OECD	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
SIDA	Agência Sueca de Desenvolvimento Internacional

CAPÍTULO 1: Introdução da caixa de ferramentas

As mulheres desempenham um papel importante no setor agrícola em Moçambique, mas enfrentam vários desafios no aumento da produtividade, acesso a recursos como terra, finanças, equipamento técnico, meios de transporte e serviços de extensão, bem como representação e poder de decisão nas cooperativas / grupos formais e associações de agricultores.

“No setor agrícola de Moçambique, a participação feminina na agricultura de baixa produtividade é especialmente alta. Oitenta e dois (82) por cento das mulheres na força de trabalho de Moçambique trabalham no setor agrícola, em comparação com 61 por cento dos homens.” (Chmielewski e Bolden 2019)

Além disso, as mulheres carregam o principal fardo das tarefas domésticas, como cuidar de crianças e idosos, cozinhar, lavar roupa, limpar, buscar água e coletar lenha. Devido a essas tarefas diárias demoradas, as mulheres muitas vezes não conseguem trabalhar em seus terrenos agrícolas, o que tem um impacto direto na produtividade das safras que cultivam.

A pesquisa acadêmica mostrou que, se os aspectos de igualdade de gênero fossem considerados no estabelecimento de sistemas agrícolas, as mulheres produziram maiores rendimentos por meio de um melhor acesso a insumos agrícolas como fertilizantes, irrigação e mecanização simples. Como resultado, as mulheres estariam melhor integradas às atividades a montante e a jusante das cadeias de valor agrícolas, e suas atividades econômicas aumentariam significativamente o rendimento familiar. Uma pesquisa da Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação (FAO) mostra que as agricultoras são 20-30 por cento menos produtivas do que os homens, mas não porque administrem suas machambas com menos eficiência ou trabalhem menos. A principal razão para a lacuna entre o desempenho de homens e mulheres é que os homens têm

melhor acesso a insumos agrícolas e recursos, como terra, financiamento e tecnologia, entre outros, que raramente estão disponíveis para as mulheres agricultoras. Além disso, as mulheres não têm oportunidades iguais para participar em treinamentos e na obtenção de informação. (FAO 2010/2011)

“Em todo o continente, a transformação agrícola e o empoderamento das mulheres estão inextricavelmente ligados. Se as mulheres tivessem recursos iguais aos dos homens, o produto interno bruto (PIB) mundial aumentaria 26%. No caso da África, o PIB aumentaria mais 12%.” (ATVET 2019: 2)

As agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas enfrentam várias dificuldades e limitações, como fraco poder de negociação dentro das associações formais, pouco conhecimento e oportunidade de aplicar boas práticas agrícolas (GAP) e acesso limitado (em comparação aos homens) a insumos agrícolas, como fertilizantes, títulos de terra e serviços de extensão, etc. ao trabalhar / cooperar com parceiros do setor privado (Avaliação de Gênero 2018).¹ Investir nas capacidades das mulheres aumentará a médio e longo prazo sua produtividade, a confiabilidade do fornecimento e a qualidade de produtos. De uma perspectiva econômica mais geral, argumenta-se que a desigualdade de gênero tem altos custos econômicos e leva ao desperdício de recursos humanos e oportunidades perdidas de inovação (Agri-ProFocus: 7).

Embora haja um entendimento geral sobre a importância das questões de igualdade de gênero nos sistemas agrícolas, muitas organizações ainda não estão cientes das desigualdades de gênero, suas causas e soluções para abordá-las sistematicamente. Tempo, orçamentos de projeto e conhecimento interno de gênero para conduzir análises de gênero profundas geralmente não estão disponíveis quando as intervenções são planejadas e realizadas.

¹ Suzana Moreira 2018: Gender Assessment Report. O relatório foi realizado em nome do ProEcon, a fim de identificar as lacunas de gênero e as restrições que precisam ser abordadas nas intervenções da GIZ, uma vez que apoiam os programas do ProEcon. Quando a Avaliação de Gênero é mencionada abaixo, ela se refere ao estudo de Moreira em 2018.

As principais limitações identificadas na Avaliação de Gênero requerem um conjunto de intervenções para abordar as desigualdades entre mulheres e homens nas atividades agrícolas e nas cadeias de valor agrícolas. As agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas enfrentam problemas semelhantes nas comunidades observadas nas zonas rurais de Moçambique. Entre eles, para citar alguns, estão o potencial de baixo rendimento, falta de habilidades de comunicação, uma carga de trabalho pesada de tarefas domésticas demoradas, falta de possibilidades de armazenamento de produtos agrícolas e infraestrutura de transporte para chegar aos mercados, bem como conhecimento limitado de tópicos financeiros em conjunto com pouco acesso a provedores de serviços financeiros (FSP).

O maior obstáculo à participação igualitária das mulheres na economia, entretanto, são as normas e valores sociais que reduzem as mulheres a seus papéis primários de mães, cuidadoras e provedoras de suas famílias e lares. Para minimizar a resistência à igualdade de gênero que ainda existe nos níveis micro, meso e macro da sociedade, são necessários argumentos econômicos convincentes que possam ser medidos em números. Acima de tudo, porém, precisamos de abordagens inovadoras e transformadoras que incluam mulheres e homens como pré-requisitos para reduzir as desigualdades econômicas, culturais e sociais.

Além das descobertas da Avaliação de Gênero, esta caixa de ferramentas baseia-se na literatura e nas experiências práticas de instituições internacionais de pesquisa agrícola como IFPRI, FAO e ONGs. As referências sobre os recursos podem ser encontradas no capítulo 5.

1.1 Objetivo da caixa de ferramentas

Esta caixa de ferramentas é **destinada a empresas comerciais agrícolas no setor privado** para abordar ativamente e envolver os agricultores de pequena escala e microempresários moçambicanos, especialmente as mulheres, para superar os desafios que foram identificados durante a Avaliação de Gênero. A caixa de ferramentas deve ser

usada por assessores de projeto, profissionais e consultores ao elaborar modelos de negócios inclusivos (InBM) e parcerias integradas de desenvolvimento com o setor privado (iDPP) no setor agrícola em Moçambique.


A lógica desta caixa de ferramentas é fornecer uma variedade de **abordagens e ferramentas simples e adaptáveis** para melhorar a integração de mulheres agricultoras e trabalhadoras assalariadas em negócios comerciais e cadeias de valor agrícolas para aumentar a produtividade, a qualidade dos produtos e a igualdade de gênero em geral. Além disso, as ferramentas pretendem aprofundar a consciência para poder distinguir entre as abordagens sensíveis ao gênero, responsivas ao gênero, e transformadoras de gênero em empresas do agronegócio para evitar o planejamento e implementação de atividades cegas ao gênero.

A caixa de ferramentas oferece utensílios para superar as **principais limitações transversais** identificadas na Avaliação de Gênero que impedem as mulheres de participar plenamente e se beneficiarem das atividades de desenvolvimento econômico, bem como de se capacitarem:

- (1) Falta de habilidades de negociação, capacidade de gestão para participar de grupos formais e conhecimento técnico em tópicos como educação financeira e o sistema de mercado.
- (2) Falta de recursos financeiros, insumos agrícolas e capacidade para aplicar boas práticas agrícolas (GAP), o que resulta em baixa produtividade.
- (3) Falta de atividades alternativas de geração de rendimento e um número limitado de clientes e compradores de produtos agrícolas.
- (4) A divisão desigual do trabalho no agregado familiar, combinada com uma carga de trabalho pesada para as mulheres da família, e a falta de acesso a tecnologias simples, que economizam tempo e energia para as tarefas de rotina diária.
- (5) Competências técnicas e capacidades de gestão limitadas das trabalhadoras assalariadas e locais de trabalho menos atrativos para mulheres nas empresas de processamento.

1.2 Explicações sobre o código de cores e o uso da caixa de ferramentas

Para cada um dos cinco temas e respectivas limitações (ver tabela 1), a caixa de ferramentas apresenta entre duas e quatro ferramentas diferentes (ver tabela 2). Algumas ferramentas se cruzam, outras são complementares ou podem ser aplicadas em conjunto (ver tabela 3), razão pela qual referências cruzadas são fornecidas na última linha de todas as tabelas de ferramentas.



Atenção!
A caixa de ferramentas não oferece uma receita universal para todos. Ainda assim, oferece um pacote de ferramentas que pode ser usado em diferentes circunstâncias e para diferentes grupos-alvo.

Lembre-se!
As ferramentas são tão boas quanto seus usuários e devem ser adaptadas a um contexto específico. A descrição da ferramenta fornece a estrutura geral, mas é necessário um planejamento cuidadoso para sua aplicação. É responsabilidade dos profissionais, membros da equipe do projeto e consultores adaptar as ferramentas a uma situação, contexto ou grupo-alvo específicos.

Tabela 1: Temas e limitações

TEMA	TEMA	TEMA	TEMA	TEMA
FORTELECIMENTO DE CAPACIDADES E ESTABELECIMENTO DE GRUPOS FORMAIS / ASSOCIAÇÕES	MELHORAR TÉCNICAS AGRÍCOLAS PARA MULHERES AGRICULTORAS E ACESSO A TÍTULOS DE TERRA	INTRODUZIR FONTES ALTERNATIVAS DE RENDIMENTO	BARREIRAS SÓCIO-CULTURAIS E A DESIGUAL CARGA DE TRABALHO ENTRE MULHERES E HOMENS	MULHERES TRABALHADORAS ASSALARIADAS EM EMPRESAS DE PROCESSAMENTO
<u>LIMITAÇÕES</u> Conhecimento e habilidades limitados de agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas com relação a sistemas de mercado, relações vendedor-comprador, técnicas de negociação e liderança Poucas mulheres ocupam cargos de gestão em grupos / associações formais mistos e não há grupos / associações de mulheres formalizados	<u>LIMITAÇÕES</u> Falta de recursos financeiros e insumos agrícolas para mulheres agricultoras Falta de capacidades das mulheres agricultoras em boas práticas agrícolas (GAP) Falta de acesso das mulheres a títulos de terra formais	<u>LIMITAÇÕES</u> Falta de atividades alternativas de geração de rendimento para mulheres (e homens) Clientes e compradores limitados de produtos de mulheres agricultoras	<u>LIMITAÇÕES</u> Participação desigual de mulheres e homens em assuntos comunitários Limitações de tempo de mulheres agricultoras e trabalhadoras assalariadas para melhorar as atividades agrícolas devido às tarefas domésticas demoradas Apoio limitado de membros masculinos da família nas tarefas domésticas	<u>LIMITAÇÕES</u> Trabalhadoras assalariadas têm pouco conhecimento das regras e regulamentos de trabalho em empresas de processamento, resultando em alta flutuação de trabalhadoras Trabalhadoras assalariadas em empresas de processamento têm pouca capacidade de gestão e conhecimento técnico Mulheres não são atraídas por oportunidades de emprego em empresas de processamento Trabalhadoras assalariadas estão sub-representadas nos sindicatos dos trabalhadores

Tabela 2: O código de cores das ferramentas

Ferramenta 1-4 MEDIDAS DE FORTALECIMENTO DE CAPACIDADES PARA MULHERES AGRICULTORAS	Ferramenta 5-8 AUMENTO DA PRODUTIVIDADE AGRÍCOLA, ACESSO A RECURSOS FINANCEIROS E TÍTULOS DE TERRA	Ferramenta 9-10 ATIVIDADES ALTERNATIVAS DE GERAÇÃO DE RENDIMENTO	Ferramenta 11-13 PROMOVER A IGUALDADE DE PARTICIPAÇÃO E REDUZIR A CARGA DE TRABALHO DAS MULHERES	Ferramenta 14-17 MEDIDAS DE FORTALECIMENTO DE CAPACIDADES PARA MULHERES TRABALHADORAS ASSALARIADAS
1. Treinamento em orientação para o mercado e habilidades de literacia financeira (PÁGINA 20)	5. Melhorar o acesso a insumos técnicos agrícolas, como meios de transporte, mecanização, fertilizantes, pesticidas, instalações de armazenamento, bombas de água, etc. (PÁG. 30)	9. Introduzir atividades alternativas de geração de rendimento para mulheres agricultoras e membros masculinos do agregado familiar (PÁGINA 40)	11. Apoiar a participação igual de mulheres e homens em assuntos comunitários (PÁGINA 46)	14. Aumentar a produtividade de parceiros privados de negócio através de trabalhadoras assalariadas e agricultoras contratadas melhor treinadas (PÁGINA 54)
2. Treinamento em técnicas de negociação e comunicação com os compradores (PÁGINA 22)	6. Melhorar o acesso a recursos financeiros e gestão de finanças (PÁGINA 32)	10. Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras (PÁG. 42)	12. Introduzir tecnologias que economizam tempo e energia no nível doméstico (PÁGINA 48)	15. Aumentar a eficiência e as estruturas de gestão através de trabalhadoras assalariadas altamente qualificadas. (PÁGINA 56)
3. Capacitação de mulheres para assumir cargos de gestão e liderança em associações e cooperativas (PÁG. 24)	7. Aumentar o conhecimento e a especialização / competência de mulheres agricultoras sobre boas práticas agrícolas (GAP) (PÁGINA 34)		13. Conscientizar sobre responsabilidades compartilhadas nas tarefas domésticas e incentivar os homens a fazerem sua parte nas tarefas diárias (PÁGINA 50)	16. Aumentar a taxa de retenção e o desempenho das trabalhadoras assalariadas através da melhoria das suas condições de trabalho (PÁGINA 58)
4. Apoiar a formação de grupos de mulheres e associações formalizadas de mulheres agricultoras (PÁGINA 26)	8. Melhorar o acesso a títulos de terra formais para mulheres agricultoras (PÁGINA 36)			17. Capacitação de mulheres para assumir cargos em sindicatos de trabalhadores (PÁGINA 60)

Tabela 3: Combinação útil de ferramentas

FERRAMENTA 1 COMPLEMENTA 6 10	FERRAMENTA 5 COMPLEMENTA 6 7 10	FERRAMENTA 9 COMPLEMENTA 10	FERRAMENTA 11 COMPLEMENTA 12 13	FERRAMENTA 14 COMPLEMENTA 16 17
FERRAMENTA 2 COMPLEMENTA 1 3 4 10	FERRAMENTA 6 PRÉ-REQUISITO PARA 5 8 9 12 COMPLEMENTA 1	FERRAMENTA 10 COMPLEMENTA 9 PARCIALMENTE COMPLEMENTADO POR 1	FERRAMENTA 12 COMPLEMENTA 6 11 13	FERRAMENTA 15 PARCIALMENTE COMPLEMENTADO POR 3
FERRAMENTA 3 COMPLEMENTA 17	FERRAMENTA 7 COMPLEMENTA 5		FERRAMENTA 13 COMPLEMENTA 11 12	FERRAMENTA 16 COMPLEMENTA 14 17
FERRAMENTA 4 COMPLEMENTA 2 3	FERRAMENTA 8 COMPLEMENTA 11 13			FERRAMENTA 17 COMPLEMENTA 14 16 PARCIALMENTE ÚTIL 3

Tabela 4: Estrutura das tabelas de ferramentas

Título: Nome da ferramenta

Grupo(s)-alvo	Que tipo de pessoas / grupos do projeto são abordados?
Objetivo(s)	O que deve ser alcançado usando a ferramenta?
Qual é o problema-chave?	Uma breve visão geral / descrição dos principais problemas identificados na avaliação de gênero.
Qual é a solução?	A apresentação de potenciais ideias para resolver / reduzir o problema-chave.
Quais são os benefícios comerciais?	Argumentos para parceiros privados de negócios e por que eles devem abordar o problema-chave.
Quais são os benefícios para mulheres?	Benefícios diretos e indiretos específicos para mulheres são resumidos.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Descrição dos potenciais desafios ao implementar uma abordagem e usar uma ferramenta.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Apresentação de ideias de como enfrentar e / ou minimizar os desafios.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	O que deve ser alcançado?	Sugestão sobre a abordagem que pode ser escolhida para atingir o objetivo definido.	Ideias concretas sobre como planejar e implementar as atividades; sugestões de metodologias.
2	...		
3	...		

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento (consulte a explicação, página 12)

São apresentados exemplos gerais para cada um dos três indicadores, mas sem pretender ser exaustivos. Os indicadores devem ser formulados especificamente para cada contexto.

Indicador de alcance:

Indicador de benefício:


Indicador de empoderamento:

Prazo	Tempo estimado necessário para implementar a abordagem descrita.
Potenciais parceiros	Potenciais parceiros que devem planejar e realizar as atividades descritas.

Quais outras ferramentas são úteis e/ou complementam esta ferramenta.

CAPÍTULO 2: Introdução dos principais termos e conceitos de gênero

Este capítulo explica os principais termos e conceitos de gênero para destacar as ligações entre desigualdades de gênero, pobreza rural e vulnerabilidade.



Atenção!
Alguns leitores podem estar familiarizados com os termos de questões de igualdade de gênero, outros não. Aqueles que estão familiarizados com a terminologia podem pular este capítulo. Para aqueles que não estão familiarizados com a variedade de termos usados no debate de gênero, estas páginas fornecem informações valiosas. Este capítulo esclarece os termos usados na caixa de ferramentas e apresenta a matriz de alcance-benefício-empoderamento, que apoia o planejamento, monitoramento e avaliação de atividades sensíveis ao gênero, responsivas ao gênero e transformadoras de gênero.

2.1 O que é sexo, o que é gênero e o que são relações de gênero?

Sexo refere-se às características biológicas que são usadas para definir e diferenciar os humanos em mulheres ou homens (SIDA 2014).

Gênero se refere aos papéis e atributos socialmente construídos associados a ser mulher ou homem. O significado que uma determinada sociedade atribui aos **papéis de gênero** atribuídos a mulheres e homens resulta nas **relações de gênero**.

Relações de gênero referem-se a como diferentes sociedades definem os papéis, direitos e responsabilidades de mulheres e homens, meninas e meninos uns com os outros. As relações de gênero são moldadas por normas e valores socioculturais e determinam a **divisão de trabalho por gênero** em uma sociedade, o acesso das pessoas a recursos, e o controle sobre recursos em termos de direitos e **poder de tomada de decisão** dentro dos agregados familiares e das comunidades. Por exemplo, em muitas regiões, as mulheres não podem herdar e/ou possuir terras devido às leis consuetudinárias.

Relações de gênero são influenciadas por diferentes variáveis, como idade, etnia, classe, deficiência, religião, situação familiar ou orientação sexual. Por exemplo, mulheres sem títulos de terra (classe de proprietárias de terras) não têm o direito de se tornarem membros plenos de cooperativas em algumas sociedades.

O conceito de **atribuição de papéis diferentes para mulheres e homens, meninas e meninos**, respetivamente, com base em seu sexo biológico,

resulta na **divisão de trabalho específica por gênero** entre os sexos.

A **divisão de trabalho específica por gênero** significa que mulheres e homens desempenham papéis diferentes nas sociedades, que são resultado dos papéis e qualidades atribuídos a ser homem ou mulher. Dependendo do contexto cultural e das normas sociais, muitas sociedades tendem a definir o papel principal das mulheres como o de cuidadoras da família e da educação dos filhos. Os homens são geralmente vistos como provedores econômicos ou "ganhadores do pão" para suas famílias.

Na sociedades rurais agrícolas ou pastoris, as mulheres gerem vários papéis em ambos os domínios: as **tarefas reprodutivas na família** e as **tarefas produtivas no domínio agrícola**. Além disso, as mulheres assumem **tarefas comunitárias**, como preparar comida em funerais, casamentos, etc.

O **trabalho reprodutivo** não tem demarcações claras entre trabalho e lazer, não tem começo e nem fim e, em muitas sociedades, as mulheres tendem a trabalhar mais horas do que os homens. Uma questão crítica em relação ao trabalho reprodutivo é sua invisibilidade e a falta de reconhecimento de seu custo econômico, o que resultou em sua desvalorização e não remuneração. A carga de trabalho das mulheres é ainda mais agravada pelo fato de muitas vezes não possuírem tecnologias que economizem tempo, como máquinas e meios de transporte.

2.2 O que queremos dizer com igualdade de gênero?



baseado na ilustração de Brigitte Zander

Igualdade de gênero significa que mulheres e homens, meninas e meninos gozam de igual poder de decisão, igual capacidade para exercer seus direitos, igual acesso e controle sobre recursos, como terra e meios financeiros, e igual oportunidade de obter empregos e cargos.

“A igualdade de gênero é alcançada quando mulheres e homens, meninos e meninas, têm iguais direitos, perspectivas de vida e oportunidades, e o poder de moldar suas próprias vidas e contribuir para a sociedade.” (SIDA 2016)

A igualdade de gênero só pode ser alcançada quando os homens entendem os benefícios de iniciativas e atividades com sensíveis ao gênero, responsivas ao gênero e transformadoras de gênero. Uma vez que os homens estejam cientes dos benefícios do empoderamento das mulheres, para o bem-estar das famílias e comunidades, sua resistência diminuirá.

2.3 O que queremos dizer com empoderamento?

O conceito de empoderamento contém três dimensões: 1) agência, 2) recursos e 3) conquistas (Kabeer 2005). Agência significa simplesmente que as escolhas podem ser feitas igualmente por mulheres e homens; o acesso e o controle sobre os recursos são os meios pelos quais a agência é exercida e, por fim, as conquistas referem-se aos resultados ou, mais especificamente, aos benefícios do uso eficaz e eficiente da agência e dos recursos. Em um ambiente rural, uma mulher é empoderada quando possui um lote de terra e tem acesso a insumos (ex. esquemas de crédito, fertilizantes, sementes) para que ela possa decidir que safra cultivar, quando vender os produtos e colher o dinheiro benefícios de seu próprio trabalho.

“Empoderamento tem a ver com pessoas - tanto mulheres quanto homens - assumindo o controle de suas vidas: definindo suas próprias agendas, ganhando habilidades, construindo autoconfiança, resolvendo problemas e desenvolvendo autossuficiência. ” (Governo do Canadá 2017)

O foco das ferramentas é promover a produtividade das mulheres, seu acesso a recursos e infraestrutura adequada, bem como reduzir as barreiras socioculturais que impedem o poder de decisão das mulheres em seus agregados familiares e sua participação igualitária na agricultura e nos negócios. Para atingir esses objetivos, os homens são necessários como aliados estratégicos porque eles apoiarão as atividades apenas se compreenderem que o empoderamento das mulheres serve às famílias e às comunidades como um todo. Portanto, as ferramentas apresentadas nesta caixa de ferramentas consideram os homens como aliados e parceiros estratégicos, que devem estar envolvidos em quase todas as intervenções descritas nas ferramentas.

2.4 Apresentação da Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento para planeamento, monitoramento e avaliação

À medida que aumentam as evidências sobre a importância das mulheres como atores-chave na agricultura, segurança alimentar e nutrição, mais projetos de desenvolvimento agrícola estão a esforçar-se para abordar a igualdade de gênero. Uma estrutura útil para verificar se as medidas planeadas efetivamente empoderam as mulheres é a **Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento**, que foi desenvolvida por pesquisadores do Instituto Internacional de Pesquisa de Política Alimentar (IFPRI) e é usada por muitas organizações de desenvolvimento (Theis e Meinzen-Dick 2016).

A ideia por trás desta matriz é tão simples quanto convincente: para medir/monitorar o empoderamento das mulheres, é importante distinguir entre abordagens que **alcançam** as mulheres como participantes, abordagens que **beneficiam** as mulheres e, por fim, aquelas que **empoderam** as mulheres. O simples fato de alcançar as mulheres não garante que elas se beneficiarão de uma intervenção do projeto e, mesmo que as mulheres se beneficiem, isso não garante que elas serão empoderadas. A Figura 1 e a Tabela 3 explicam as diferentes dimensões.

Matriz de Alcance - Benefício - Empoderamento

A distinção entre **alcance**, **benefício** e **empoderamento** aponta que ...

...simplesmente
alcançar
mulheres

(ex. incluindo-as em reuniões ou treinamentos)



ALCANCE

não garante
que elas irão
se **beneficiar**.

(ex. de aumento de rendimento ou melhor nutrição)



BENEFÍCIO

Mesmo que as mulheres se beneficiem, isso não garante
eles serão **empoderadas**.

(ex. no controle desse rendimento ou na escolha de alimentos para suas famílias)



EMPODERAMENTO

Tabela 5: Explicação da Matriz de Alcance-Benefício-Empoderamento (NGO CSW 2017)

Abordagem	ALCANCE Sensível ao gênero	BENEFÍCIO Responsiva ao gênero	EMPODERAMENTO Transformadora de gênero
Objetivo	Incluir/integrar mulheres nas atividades do programa.	Aumentar o bem-estar das mulheres, por ex. segurança alimentar, rendimento, saúde.	Fortalecer as habilidades das mulheres para fazer escolhas estratégicas de vida (como "Quero me casar?"; "O que eu quero aprender?") e colocar essas escolhas em ação.
Estratégia	Convidar mulheres como participantes; reduzir as barreiras à participação; implementar um sistema de cotas para participação nas atividades do projeto.	Elaborar projetos que considerem as necessidades, preferências e restrições de gênero para garantir que mulheres / homens se beneficiem das atividades do programa.	Aumentar o poder de decisão das mulheres nos agregados familiares / comunidades / política; mudar as normas e atitudes de gênero; trabalhar com os homens como agentes de mudança, abordar áreas-chave de discriminação.
Indicador	Proporção de participantes mulheres, por ex. participando de treinamentos, ingressando em um grupo, recebendo conselhos de extensão, etc.	Dados desagregados por sexo para indicadores de resultados positivos / negativos, como nutrição, rendimento, saúde, uso do tempo, títulos de propriedade, etc.	Poder de decisão das mulheres e dos homens, por ex. no uso do rendimento, produção agrícola, consumo de alimentos, e redução nos resultados de desempoderamento, por ex. violência baseada em gênero, carga de tempo, etc.

CAPÍTULO 3: A CAIXA DE FERRAMENTAS



3.1 Ferramentas com foco na capacitação e no estabelecimento de grupos /associações formais

Justificativa

Agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas tem conhecimento limitado sobre os sistemas de mercado e relações sustentáveis entre vendedores e compradores. As mulheres geralmente carecem de técnicas de negociação, e habilidades de gerenciamento e liderança. Além disso, devido ao acesso limitado às possibilidades de educação e treinamento, as agricultoras de pequena escala e trabalhadoras assalariadas não possuem os conhecimentos básicos de alfabetização, matemática e contabilidade necessários para tratar a agricultura como um negócio.

No campo da agricultura dominado pelos homens, as mulheres muitas vezes não têm confiança para agir e liderar em conjunto. Atualmente, ainda é comum que as mulheres agricultoras comercializem seus produtos diretamente como vendedoras individuais, o que geralmente resulta em lucros reduzidos devido aos baixos volumes de produtos e poder de negociação limitado. Embora as agricultoras entendam os benefícios das vendas colaborativas, experiências negativas anteriores ao ingressar em grupos comerciais, como falta de transparência na distribuição de fundos, regulamentos de filiação inconsistentes e má liderança, fazem com que as agricultoras de pequena escala ajam de forma independente.

O resultado é que os compradores² muitas vezes tem dificuldades para estabelecer relações comerciais de longo prazo com as agricultoras de pequena escala. Eles não podem fazer grandes pedidos comerciais porque o fornecimento de produtos é inconsistente. A quantidade e a qualidade dos produtos vendidos aos compradores variam de época para época, e a disponibilidade do produto depende

frequentemente de outros comerciantes e ofertas de preços no mercado. As mulheres agricultoras de pequena escala e as agricultoras contratadas têm pouca compreensão de como construir relações de comprador-vendedor sustentáveis.

Em geral, as associações e cooperativas de agricultores são mal administradas em muitos casos. Elas carecem de estruturas de governança e trabalham com regulamentações informais e não transparentes de filiação, que muitas vezes impedem as mulheres de ingressar em iniciativas de grupo. Os homens dominam as associações e cooperativas formais existentes e poucas mulheres ocupam cargos de gestão em grupos formais mistos. Portanto, as cooperativas mistas deixam pouco espaço para que as mulheres se afirmem e expressem suas opiniões e ideias abertamente. Normalmente, as mulheres não assumem cargos de gestão, como presidente, vice-presidente, contabilista, secretária etc., porque não têm confiança para se candidatar nas eleições.

As mulheres são vistas como gerentes de famílias e não como líderes de grupos (mistos). A falta de tempo e suas múltiplas tarefas nas atividades agrícolas e na economia familiar as impedem de participar de treinamentos ou reuniões.

Habilidades em matemática, alfabetização e leitura são pré-requisitos importantes para uma participação bem-sucedida em atividades econômicas e acesso a serviços financeiros. Para as mulheres representarem melhor seus interesses e reivindicarem seus direitos, treinamentos específicos / personalizados, considerando as necessidades e conhecimentos das mulheres, são ferramentas elementares. As quatro ferramentas 1-4 levam em consideração as limitações descritas.

LIMITAÇÕES

- Conhecimento e habilidades limitados de agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas com relação a sistemas de mercado, relações vendedor-comprador, técnicas de negociação e liderança.
- Poucas mulheres ocupam cargos de gestão em grupos/associações formais mistos e não há grupos/associações de mulheres formalizados.

Número	Nome da ferramenta	Observações
1	Treinamento em orientação para o mercado e habilidades de literacia financeira	Complementa as ferramentas 6 e 10
2	Treinamento em técnicas de negociação e comunicação com os compradores	Complementa as ferramentas 1, 3, 4 e 10
3	Capacitação de mulheres para assumir cargos de gestão e liderança em associações e cooperativa	Complementa a ferramenta 17
4	Apoiar a formação de grupos de mulheres e associações formalizadas de mulheres agricultoras	Complementa as ferramentas 2 e 3



Ferramenta 1: Treinamento em orientação para o mercado e habilidades de literacia financeira

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	As mulheres agricultoras aumentaram suas habilidades de literacia financeira e sua compreensão dos sistemas de mercado para melhor cooperar com os parceiros do setor privado.
Qual é o problema-chave?	As mulheres muitas vezes carecem de habilidades básicas em matemática, contabilidade e compreensão de como os mercados funcionam devido ao acesso limitado às possibilidades de educação e treinamento.
Qual é a solução?	Capacitação através de sessões de treinamento para produtoras de pequena escala/ agricultoras contratadas em habilidades matemáticas e de alfabetização e a compreensão dos sistemas de mercado, tais como requisitos de qualidade, dinâmica de demanda e oferta, preços de mercado, prêmios por produtos de qualidade, etc.
Quais são os benefícios comerciais?	O maior conhecimento das agricultoras sobre os sistemas de mercado facilita um abastecimento mais coordenado e previsível. Uma melhor compreensão da dinâmica de atores, seus papéis e responsabilidades pode melhorar a propriedade das mulheres, a competitividade de seus negócios e criar novas oportunidades comerciais para compradores e vendedores.
Quais são os benefícios para mulheres?	Uma vez que as mulheres tenham habilidades básicas em conservação de registros e planejamento devido à melhoria nas habilidades de alfabetização e contabilidade, elas podem calcular os insumos e produtos agrícolas e entender melhor os sistemas de mercado nos quais funcionam. Eles também podem fazer as estratégias de preços necessárias, cálculos de custo-benefício e, conseqüentemente, exigir insumos para produzir bens de melhor qualidade ou vender bens de alta qualidade por um preço melhor.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	A participação nas sessões de treinamento pode ser determinada pelo chefe masculino da família e pelo líder comunitário masculino. As iniciativas de capacitação requerem adaptação às necessidades das mulheres agricultoras de pequena escala. As mulheres frequentemente hesitam em fazer perguntas ou contribuir quando participam de treinamentos em grupos mistos. As mulheres tendem a ficar ainda mais desfavorecidas devido às limitações de tempo. Muitas vezes, a frequência é afetada por tarefas domésticas diárias e outros assuntos familiares urgentes.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Certificar que as mulheres podem ser treinadas adequadamente: <ul style="list-style-type: none"> - Realizar uma avaliação das necessidades das mulheres agricultoras de pequena escala relacionados à implementação do treinamento e aos tópicos a serem cobertos - Explicar as vantagens dos treinamentos em matemática, alfabetização e sistemas de mercado para os anciãos e chefes de família masculinos para obter seu compromisso. - Verificar a carga de trabalho das mulheres agricultoras durante o ano e oferecer treinamentos na época baixa. - Trabalhar com instrutoras femininas para incentivar as mulheres a participarem ativamente. - Oferecer assistência infantil durante os treinamentos.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	As habilidades matemáticas das mulheres agricultoras aumentaram.	Treinamento de mulheres em habilidades matemáticas e cálculos simples (análise de custo-benefício, projeções de custo, planejamento de insumos, conservação de registros).	Trabalhar com extensionistas (mulheres) para treinar mulheres agricultoras em habilidades matemáticas básicas para capacitá-las a manter registros de insumos, despesas e vendas de produtos. Integrar sessões de contabilidade básica, definição de preços e informações de mercado em treinamentos apenas para mulheres. Desenvolver cálculos simples de mão-de-obra, rendimento e custos; definir metas financeiras e de produção (usar material de treinamento da FBS). Oferecer sessões regulares de intercâmbio para mulheres para consolidar os conhecimentos adquiridos.
2	Mulheres agricultoras estão familiarizadas com a função dos mercados.	Organizar treinamentos e intercâmbios com especialistas de mercado para entender a dinâmica de oferta e demanda, diferentes requisitos de quantidade e qualidade de compradores / mercados, estratégias de preços e marketing de produto.	Convidar representantes de empresas do setor privado para sessões de comentários, perguntas e respostas. Planejar visitas de estudo a outros mercados e pedir às agricultoras que façam pesquisas com comerciantes sobre diferentes mercados e safras. Oferecer sessões regulares para mulheres para consolidar os conhecimentos adquiridos.
3	Mulheres agricultoras sabem onde podem obter informações sobre preços e mercado.	Introduzir o uso de aplicativos móveis de agricultura que fornecem informações atualizadas diariamente sobre mercados e preços.	Identificar ferramentas móveis úteis que oferecem informações sobre preços e outros tópicos relacionados ao mercado. Treinar as mulheres no uso de tais aplicativos caso elas tenham acesso a telefones celulares. Caso as mulheres não tenham acesso a telefones celulares, informá-las sobre as possibilidades de acesso a essas informações, por exemplo, em pontos de venda ou em associações.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram de treinamentos habilidades de alfabetização numérica e de sistemas de mercado.

Indicador de benefício: XY das mulheres que participaram dos treinamentos usam seus conhecimentos para aumentar seu rendimento (em x%) através de uma melhor comercialização dos produtos.

Indicador de empoderamento: XY mulheres têm controle sobre o rendimento adicional que ganham.

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros técnicos, extensionistas/treinadoras mulheres, consultores, parceiros do setor privado, ONGs, agentes baseados na comunidade, bancos.

Esta ferramenta pode ser combinada com a ferramenta 6 "Melhorar o acesso a recursos financeiros e gestão de finanças" e a ferramenta 10 "Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras"

Ferramenta 2: Treinamento em técnicas de negociação e comunicação com os compradores

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, and trabalhadoras assalariadas fortaleceram seu poder de negociação e capacidade de comunicação para atuar em grupo e comercializar em conjunto seus produtos.
Qual é o problema-chave?	Os compradores muitas vezes têm dificuldades para estabelecer relações comerciais de longo prazo com as agricultoras de pequena escala. Frequentemente, eles não podem fazer grandes pedidos comerciais porque o fornecimento de produtos é inconsistente. A quantidade e a qualidade dos produtos vendidos aos compradores variam de época para época e a disponibilidade do produto geralmente depende de outros comerciantes e das ofertas de preços no mercado. As mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas têm pouca compreensão de como funcionam os mercados e as relações entre comprador e vendedor (ver também ferramenta 1).
Qual é a solução?	Estabelecer e treinar mulheres agricultoras e iniciativas de grupos femininos na gestão de relacionamentos comprador-vendedor, técnicas de negociação e habilidades de comunicação com compradores para estabelecer relações comerciais leais e de longo prazo e aumentar a eficiência para compradores e agricultores de pequena escala.
Quais são os benefícios comerciais?	Uma oferta de produtos mais previsível em termos de qualidade e quantidade porque as mulheres vendem em grupos.
Quais são os benefícios para mulheres?	Vender produtos de qualidade a um preço mais alto devido a melhores habilidades de negociação, comercialização conjunta de produtos e, portanto, maior poder de negociação também resulta em aumento de receitas. As mulheres agricultoras aumentam sua autoconfiança e autoestima através de maior independência de suas atividades comerciais e autodeterminação.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Normas socioculturais: as mulheres são vistas como gerentes de famílias e não como líderes de grupos (mistos). As mulheres priorizam o trabalho agrícola em vez de treinamentos ou participação em reuniões devido à falta de tempo (ver ferramenta 1). Experiências de iniciativas de grupos anteriormente mal administrados e muitas vezes mistos podem causar resistência para algumas mulheres ingressarem em grupos.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Certificar que os treinamentos e reuniões sejam realizados nos momentos em que as mulheres podem participar, em locais de acesso fácil e seguro e com creches para permitir a participação das mulheres.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	A compreensão dos sistemas de mercado e da dinâmica comprador- vendedor é aumentada.	Analisar as necessidades das agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas esclarecendo sua falta de conhecimento e suas expectativas para oferecer treinamentos específicos/personalizados.	Organizar treinamentos específicos/ personalizados para mulheres com base na análise de necessidades. Foco nos sistemas de mercado e na dinâmica comprador-vendedor.
2	Mulheres agricultoras estão familiarizadas com o funcionamento dos mercados e os múltiplos requisitos dos parceiros do setor privado.	Reforçar o conhecimento sobre o funcionamento dos mercados, dinâmica de oferta e demanda, volumes, fornecedores concorrentes e sazonalidade, padrões de preços, requisitos em quantidade e qualidade dos produtos para acessar os mercados, a vantagem de vender a grosso e estabelecer relações comerciais de longo prazo, e contratos e lealdades com compradores. Obtenção de novas informações sobre produtos alternativos para comercialização.	Convidar representantes de empresas do setor privado para sessões de comentários, perguntas e respostas. Organizar seminários com parceiros do setor privado para esclarecer os requisitos de qualidade e entrega dos produtos. Oferecer sessões regulares para mulheres para consolidar os conhecimentos adquiridos. Planejar visitas de estudo a outros mercados e pedir às agricultoras para fazerem alguma pesquisa com outros comerciantes.
3	Mulheres agricultoras melhoraram suas habilidades de comunicação.	Organizar treinamentos específicos / personalizados em habilidades de negociação.	Oferecer sessões de teatro participativo sobre habilidades de comunicação retórica para praticar as negociações com os compradores.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram de treinamentos e seminários.

Indicador de benefício: XY mulheres relatam que negociaram preços melhores (um aumento de x%) para seus produtos.

Indicador de empoderamento: XY mulheres têm controle sobre o rendimento adicional que ganham.

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, parceiros do setor privado, instituições de treinamento e consultores com experiência em habilidades de comunicação e negociação, ONGs.

Esta ferramenta é um primeiro passo no caminho para o estabelecimento de grupos formais, seguido pelas ferramentas 3 e 4.³ Ela pode ser combinada com a ferramenta 10 "Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras"

³ Ideias para ferramentas específicas em treinamentos de comunicação e empreendedorismo podem ser encontradas aqui: DSW 2014: Entrepreneurship Development Training Manual <http://orange.ngo/wp-content/uploads/2018/06/Entrepreneursip-Training-Manual.pdf>

Ferramenta 3: Capacitação de mulheres para assumir cargos de gestão e liderança em associações e cooperativa⁴

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas adquiriram habilidades de liderança para assumir cargos de alto nível em associações e cooperativas.
Qual é o problema-chave?	As associações e cooperativas de agricultores geralmente são mal administradas. Frequentemente, elas também carecem de estruturas de governança e trabalham com regulamentos informais de filiação que carecem de transparência e impedem as mulheres de ingressar em iniciativas de grupo. Em geral, os homens dominam as associações e cooperativas formais existentes. Portanto, as cooperativas mistas deixam pouco espaço para que as mulheres se afirmem e expressem suas opiniões. Normalmente, as mulheres não assumem cargos de gestão, como presidente, vice-presidente, contabilista, secretária, etc., porque não têm confiança para se candidatar nas eleições e/ou não são convocadas por seus companheiros porque elas são vistas como líderes não qualificadas.
Qual é a solução?	Desenvolver as capacidades de gestão e liderança das mulheres para atuarem com confiança como gerentes e líderes de grupos, associações e cooperativas formais.
Quais são os benefícios comerciais?	A diversidade em grupos, associações e cooperativas leva a melhores desempenhos de negócios porque diferentes perspectivas são consideradas quando as decisões são tomadas.
Quais são os benefícios para mulheres?	A nível individual, a autoconfiança das mulheres será aumentada através dos treinamentos e da execução de tarefas de gestão em qualquer grupo profissional formalizado. As mulheres podem servir como gerentes e líderes exemplares em suas comunidades. Os homens serão sensibilizados sobre as habilidades de liderança das mulheres, que possivelmente serão transferidas para outras áreas do trabalho e da vida e resultarão em maior empoderamento das mulheres.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Experiências negativas de acordos cooperativos anteriores impedem as mulheres de se engajarem porque, em iniciativas de grupos mistos, a liderança e o controle são atribuídos aos homens. Os homens podem querer desencorajar as mulheres a ocuparem cargos de gestão.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Instrutores adequados e competentes em gênero devem estar disponíveis para conduzir seminários e supervisionar as reuniões dos grupos. Uma vantagem adicional seria se grupos / cooperativas mistos bem-sucedidos com mulheres em cargos de gerência estivessem disponíveis ao alcance para tornar visitas de intercâmbio viáveis.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Mulheres agricultoras conhecem os benefícios de assumir cargos de gestão em grupos formais.	Partilhar experiências de grupos/associações mistos bem-sucedidos nos quais mulheres ocupam cargos de direção ou liderança.	Iniciar visitas de intercâmbio para grupos mistos operacionais bem-sucedidos e facilitar as discussões entre os participantes (mulheres/homens) sobre os benefícios de uma gestão mais diversificada.
2	Mulheres agricultoras assumem cargos de gestão em grupos / associações formais.	Fortalecer capacidades de gestão e liderança de mulheres interessadas através de treinamentos baseados nas necessidades das participantes.	Fornecer treinamento e mentoria no trabalho. Oferecer sessões de treinamento e mentoria para membros e gerentes femininos de grupos.
3	Mulheres gerentes se sentem confiantes em suas responsabilidades e "novos" papéis em grupos/associações formais.	Fornecer treinamento e mentoria no trabalho. Sessões de treinamento e mentoria para gestores e membros de grupos femininos.	Oferecer supervisão e treinamento adicional por um determinado período durante as reuniões dos grupos / associações formais para fortalecer as gestoras que são relativamente "novas" em seus cargos.
4	Os requisitos de igualdade de gênero e idade para associações e cooperativas são formalizados. ⁵	Fornecer às mulheres ferramentas para estabelecer princípios de igualdade de gênero e idade para liderança e tomada de decisão.	Organizar visitas de intercâmbio a grupos/associações que tenham uma política de gênero e idade em vigor. Ajudar as mulheres a estabelecer referências de gênero e idade (sistema de cotas) e sistemas de avaliação em associações/grupos formais.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram de treinamentos de gestão.

Indicador de benefício: XY mulheres treinadas candidataram-se a cargos de gestão em grupos mistos, associações e cooperativas.

Indicador de empoderamento: 30% dos cargos de gestão em grupos / associações formais mistos são ocupados por mulheres.⁶ As preocupações das mulheres são levadas em consideração nas decisões do grupo.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, consultores/academias de treinamento, ONGs que trabalham em questões de igualdade de gênero com os homens, membros de cooperativas bem-sucedidas que desejam trabalhar como mentores/treinadores.

Considere as ferramentas 14, 15, 16, 17 ao trabalhar apenas com trabalhadoras assalariadas.

⁵ Em associações e grupos formais, mulheres e homens mais jovens e mais velhos devem fazer parte da equipe de gestão. Mulheres e homens mais jovens estão geralmente abertos a inovações e tecnologias que possam apoiar as associações em suas tarefas.

⁶ 30% dos cargos de gestão ocupados por mulheres são considerados um marco crítico acima do qual mudam os processos de comunicação e de tomada de decisão nas instituições, empresas, organizações, etc.

Ferramenta 4: Apoiar a formação de grupos de mulheres e associações formalizadas de mulheres agricultoras

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas são organizadas em grupos para aumentar a eficiência de produção e melhorar a comercialização dos seus produtos.
Qual é o problema-chave?	No campo da agricultura dominado pelos homens, as mulheres muitas vezes carecem confiança para agir e liderar em conjunto. Até o momento, ainda é comum que as mulheres agricultoras comercializem seus produtos diretamente como vendedoras individuais, o que geralmente resulta em lucros reduzidos devido aos baixos volumes de produção e poder de negociação limitado. Embora as agricultoras entendam os benefícios das vendas colaborativas, experiências negativas anteriores ao ingressar em grupos comerciais, como falta de transparência na distribuição de fundos, regulamentos de filiação inconsistentes e má liderança, fazem com que as agricultoras de pequena escala ajam de forma independente. Sem a coordenação de agências terceirizadas, os agricultores geralmente não estabelecem grupos comerciais.
Qual é a solução?	As iniciativas de grupo proporcionam aos seus membros benefícios que não são acessíveis como indivíduos, como venda a grosso de produtos e compra a grosso de insumos agrícolas. Ao estabelecer grupos e trabalhar juntos, os membros podem responder em conjunto às dificuldades de fazer negócios, melhorar seu poder de negociação, integrar medidas de controle de qualidade, aumentar o acesso a serviços que normalmente não estão disponíveis para agricultoras individuais, solicitar prêmios por produção de qualidade e elevar seus preço de venda.
Quais são os benefícios comerciais?	Para provedores de serviços e compradores, fazer negócios com produtoras organizadas é mais eficiente. Quando as agricultoras de pequena escala colaboram e negociam através de um único ponto focal, a cadeia de valor agrícola se torna mais eficiente com maior clareza e transparência de preços.
Quais são os benefícios para mulheres?	As agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas aumentam seu rendimento através de melhores negociações com os compradores e acesso a insumos agrícolas mais baratos (compra a grosso). Num nível individual, a autoconfiança das mulheres pode ser aumentada através dos treinamentos. Quando as mulheres se tornam líderes de grupos/associações profissionais, também atuam como modelos para outras mulheres na comunidade.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Experiências negativas de acordos cooperativos anteriores que se desfizeram, ou a falta de capacidade e autoconfiança impedem as mulheres de formar grupos separados. Os homens podem desencorajar as mulheres de formar grupos/estabelecer associações.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Grupos/cooperativas bem-sucedidas ao alcance para possibilitar visitas de intercâmbio seriam uma mais-valia. Instrutores adequados e competentes em gênero devem estar disponíveis para conduzir seminários e supervisionar as reuniões dos grupos. Sensibilização dos homens nas respectivas comunidades sobre os potenciais de liderança feminina em grupos de mulheres e grupos mistos.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Mulheres agricultoras conhecem as vantagens de formar grupos.	Conscientizar as mulheres agricultoras através de sessões de treinamento sobre os benefícios de grupos/ associações femininas bem-sucedidas.	Se possível, iniciar visitas de intercâmbio para grupos mistos operacionais bem-sucedidos e facilitar as discussões entre os participantes.
2	Mulheres agricultoras estão familiarizadas com os processos de governança cooperativa.	Fornecer orientação externa e apoio de gestores de programas com experiência no estabelecimento de cooperativas. Incentivar as mulheres agricultoras de pequena escala a liderar e governar cooperativas e a demonstrar transparência e práticas de prestação de contas.	Organizar discussões com cooperativas lideradas por mulheres e/ou grupos mistos bem-sucedidos. Facilitar as discussões em volta dessas visitas com a comunidade em geral para estimular o aprendizado mútuo. Oferecer treinamentos específicos/ personalizados com base nas necessidades dos participantes.
3	Mulheres agricultoras estão organizadas em grupos/ associações formais.	Fortalecer capacidades e conhecimento técnico de agricultoras de pequena escala interessadas.	Fornecer treinamentos sobre governança de grupo, regras e regulamentos para membros, e representação dos interesses dos membros. Realizar treinamentos específicos para os diversos cargos em grupos formalizados, como contabilista, presidente, etc.
4	Associações e grupos são formalizados e possuem estado legal.	Apoiar associações de agricultores de pequena escala e contratados com o objetivo de obterem estado legal.	Apoiar grupos no processo de estabelecimento e grupos existentes em assuntos jurídicos. Oferecer supervisão e treinamento adicional por um determinado período durante as reuniões.
5	Existem regras simples para ingressar em associações e cooperativas mistas.	Estabelecer regras e regulamentos para o ingresso em cooperativas e associações. Os requisitos devem ser abertos, transparentes e voltados para a promoção da igualdade de gênero para evitar a polarização de poder e o conflito ao nível da comunidade.	Organizar seminários com instrutores experientes e desenvolver regras e regulamentos para grupos mistos, como requisitos de adesão (taxas, sanções, etc.), de forma participativa. Refletir sobre um sistema de cotas para os diferentes cargos em grupos formais. Aproveitar as lições aprendidas com cooperativas/associações operacionais bem-sucedidas, organizando visitas de intercâmbio.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres agricultoras já participaram dos treinamentos acima mencionados.

Indicador de benefício: XY mulheres que participaram das formações também se organizaram em grupos/associações.

Indicador de empoderamento: Em 5 anos, as mulheres da área do projeto formaram XY grupos/associações certificados com XY membros do sexo feminino. O rendimento dos membros aumentou em XY% através da cooperação bem-sucedida com compradores.

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, consultores / academias de treinamento, ONGs que trabalham em questões de igualdade de gênero com os homens, membros de cooperativas bem-sucedidas.

As ferramentas 2 e 3 estabelecem a base para a aplicação bem-sucedida da ferramenta 4.

3.2 Ferramentas com foco na melhoria de técnicas agrícolas para mulheres agricultoras e acesso a títulos de terra

Justificativa

As mulheres em Moçambique são as principais responsáveis pelas tarefas reprodutivas no agregado familiar porque é frequentemente percebido pelos homens (e mulheres) que as tarefas principais das mulheres são o trabalho doméstico no agregado familiar e o cuidado da família. No entanto, as mulheres participam de todas as etapas da cadeia alimentar, da machamba à mesa. Elas desempenham um papel fundamental na agricultura, buscando lenha e água, colhendo frutos silvestres, raízes e tubérculos, transformando e processando safras. Ainda assim, as mulheres têm menos acesso a insumos, como fertilizantes, água e meios de transporte, o que reduz sua produtividade, poder de decisão e mobilidade. As práticas e percepções discriminatórias no nível familiar e comunitário afetam os direitos das mulheres de se envolver em atividades economicamente viáveis e de controlar o rendimento e os recursos produtivos. Além disso, a desigualdade no acesso aos mercados e meios de produção tem impacto nas cadeias de valor.

Uma preocupação constante dos parceiros do setor privado é relacionada com a produtividade das mulheres agricultoras. Práticas discriminatórias geralmente levam a baixos volumes de produção e baixa confiabilidade no fornecimento de produtos. Uma mudança em direção à exportação de produtos e o aumento da concorrência global exigem ainda que os fornecedores locais se tornem mais eficientes se quiserem ser integrados a cadeias de fornecimento sustentáveis. As mulheres agricultoras já realizam muitas tarefas nas cadeias de valor agrícolas, mas, devido à falta de tempo, muitas vezes dependem de mão-de-obra de terceiros e jovens para coletar frutas/produtos, o que reduz ainda mais seu rendimento.

Pesquisas mostram que se as mulheres tivessem o mesmo acesso aos recursos produtivos que os homens, elas poderiam aumentar a produção nas

suas machambas em 20-30 por cento. Isso poderia aumentar a produção agrícola total em 2.5-4 por cento (FAO 2010). Nas regiões do projeto, o acesso limitado aos recursos, por exemplo, significa que as mulheres têm **acesso limitado aos recursos** como sementes, fertilizantes, pesticidas e equipamentos técnicos, por exemplo, bombas de água movidas a energia solar, que podem melhorar a qualidade e a quantidade dos produtos. As mulheres também têm **acesso limitado a recursos financeiros**, como esquemas de crédito e, portanto, não podem comprar os insumos agrícolas necessários. Além disso, a **falta de opções de transporte** impede as mulheres de acessar os mercados. As mulheres pagam intermediários para transportar seus produtos até os compradores, o que por sua vez reduz seu rendimento com a venda, ou elas percorrem longas distâncias para vender seus produtos, caso contrário, as frutas apodrecem. A **falta de informação e conhecimento** sobre os preços reais dos produtos e a aplicação de boas práticas agrícolas inteligentes com relação às mudanças climáticas é outro obstáculo para que as agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas melhorem o rendimento e a produtividade (Avaliação de Gênero, 2018).

Expandir as capacidades das mulheres, através do aumento de suas habilidades na aplicação de boas práticas agrícolas e no fornecimento de insumos agrícolas, como sementes, fertilizantes e pesticidas, é essencial para aumentar a produtividade e a qualidade dos produtos. Além disso, devem ser implementadas medidas para tornar mais fáceis as tarefas diárias das mulheres - tanto fisicamente como no que diz respeito ao tempo - para que tenham mais horas por dia e energia para dedicar às atividades agrícolas. As quatro ferramentas 5-8 são projetadas para fazer exatamente isso. Finalmente, as mulheres devem ter autonomia para participar ativamente nas cooperativas existentes ou formar e administrar de forma sustentável seus próprios grupos com outras mulheres (ver capítulo 3.1).

LIMITAÇÕES

- Falta de recursos financeiros e insumos agrícolas para mulheres agricultoras
- Falta de capacidades das mulheres agricultoras em boas práticas agrícolas (GAP)
- Falta de acesso das mulheres a títulos de terra formais

Número	Nome da ferramenta	Observações
5	Melhorar o acesso a insumos técnicos agrícolas, como meios de transporte, mecanização, fertilizantes, pesticidas, instalações de armazenamento, bombas de água, etc.	Complementa as ferramentas 6, 7 e 10
6	Melhorar o acesso a recursos financeiros e gestão de finanças	É um pré-requisito para as ferramentas 5, 8, 9 e 12; complementado pela ferramenta 1
7	Aumentar o conhecimento e a especialização de mulheres agricultoras sobre boas práticas agrícolas (GAP)	Complementa a ferramenta 5
8	Melhorar o acesso a títulos de terra formais para mulheres agricultoras	As ferramentas 12, 13 e 14 podem criar indiretamente condições para a aplicação bem-sucedida da ferramenta 4



Ferramenta 5: Melhorar o acesso a insumos técnicos agrícolas, como meios de transporte, mecanização, fertilizantes, pesticidas, instalações de armazenamento, bombas de água, etc.

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas aumentaram sua produtividade na produção agrícola, colheita e comercialização devido ao uso de simples mecanização, tecnologia e meios de transporte.
Qual é o problema-chave?	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas desempenham um papel fundamental no plantio, remoção de ervas daninhas, colheita e transporte de produtos, além de suas tarefas domésticas. As mulheres gastam em média 14 horas por dia a trabalhar, em comparação com os homens que gastam de seis a oito horas em atividades agrícolas por dia. Mesmo assim, a maioria das mulheres ainda adota tecnologias tradicionais que demandam muita mão-de-obra, tempo e energia. O acesso das mulheres e a posse de implementos e tecnologias agrícolas são inferiores aos dos homens. Além disso, a maioria das ferramentas, painéis solares, bombas de água, bicicletas e motas são propriedade de homens. Assim, as mulheres têm dificuldade de aumentar a quantidade e a qualidade de seus produtos.
Qual é a solução?	Ajudar as mulheres a adotar tecnologias que economizam mão-de-obra e tempo na produção agrícola. Por exemplo, kits de aração de bois, instalações de armazenamento adequadas, acesso a bombas solares de água e meios de transporte aumentam o tempo disponível para o trabalho produtivo.
Quais são os benefícios comerciais?	Os compradores se beneficiam do aumento da diversidade, qualidade e quantidade de safra a venda.
Quais são os benefícios para mulheres?	Agricultoras e trabalhadoras contratadas podem aumentar seu rendimento à medida que a produtividade e a eficiência agrícolas aumentam. Se as tecnologias que economizam mão-de-obra e tempo levam à diversificação das safras, as agricultoras podem acessar mercados adicionais e diversificar seus fluxos de rendimento.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	As mulheres não têm poupanças e acesso a crédito para investir em tecnologias e implementos agrícolas. Existe o risco de roubo se não houver espaço de armazenamento seguro, por ex. para bombas portáteis. Se as mulheres tiverem acesso a tecnologia e máquinas, isso pode provocar inveja nos homens. Para contornar a inveja dos homens, campanhas de sensibilização devem ser realizadas com antecedência para convencer os homens de que as mulheres não se beneficiam sozinhas com a melhoria do acesso a tecnologias e implementos, mas que toda a família se beneficia como resultado de atividades adicionais de geração de rendimento. Outro desafio é que muitas mulheres não possuem ou não podem andar de bicicleta para usar, por exemplo, bombas de pedal.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Campanhas de conscientização nas comunidades e famílias para convencer os homens dos benefícios de tecnologias simples para as mulheres. Introduzir esquemas de financiamento inovadores para as mulheres agricultoras, para que possam investir em tecnologias e meios de transporte que economizem mão de obra (ver ferramenta 6).

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	A equipe do projeto sabe quais tecnologias são necessárias nas diferentes regiões do projeto.	Análise das necessidades específicas de tecnologias simples e acessíveis para mulheres agricultoras de pequena escala e contratadas em todas as áreas de intervenção do projeto.	Realizar seminários participativos/discussões de grupos focais com agricultoras de pequena escala e contratadas. Identificar tecnologias projetadas para que as mulheres reduzam sua carga de trabalho na agricultura e, ao mesmo tempo, aumentem seu rendimento por hora de trabalho.
2	Tecnologias que economizam tempo para mulheres/ grupos estão disponíveis.	Apresentar tecnologias simples para mulheres/grupos de mulheres. Conectar mulheres mais jovens com mulheres idosas para divulgar o conhecimento especializado.	Convidar fornecedores de tecnologia para demonstrar várias soluções de tecnologia. Identificar mulheres mais jovens, que tenham interesse em adotar as novas tecnologias e que estejam dispostas a apoiar mulheres idosas em suas respectivas comunidades.
<p>Exemplos de tecnologia simples Atenção: As ferramentas e tecnologias devem ser acessíveis, fáceis de controlar e reparar, não muito pesadas ou desgastar-se rapidamente.</p>			
3	Irrigação está disponível.	Introduzir tecnologias de irrigação simples que levam em consideração os pontos de vista e as capacidades técnicas das mulheres.	Aumentar o acesso a bombas motorizadas (movidas a energia solar) e treinar mulheres para operar e manter as bombas de água individual e coletivamente.
4	Mulheres agricultoras têm melhor acesso a fertilizantes, herbicidas, pesticidas.	Identificar pontos de venda / lojas / associações onde os insumos agrícolas estão disponíveis.	Sensibilizar as mulheres sobre as vantagens da compra a grosso de fertilizantes e outros insumos agrícolas. Fornecer informações às mulheres sobre onde elas podem comprar insumos mais baratos. Selecionar mulheres agricultoras capazes e treiná-las em suas comunidades para atuarem como prestadoras de serviços para outros agricultores. Oferecer treinamento para mulheres agricultoras na aplicação adequada de produtos químicos ou substâncias orgânicas nas machambas.
5	Tração animal está disponível para agricultoras interessadas. ⁷	Treinar mulheres como provedoras de serviços. Introduzir a tração animal para aração e transporte.	Sensibilizar os homens sobre os benefícios do uso mútuo da tração animal e dos meios de transporte para as lavouras. Treinar as mulheres no manuseio da tração animal. Certificar que os grupos de mulheres possam possuir kits de tração animal e que recebam treinamento adequado para permitir que usem e mantenham os kits (Gallina e Chidiassamba 2010).
<p>Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento Indicador de alcance: XY mulheres conhecem tecnologias que economizam tempo e mão-de-obra nas atividades agrícolas e de marketing. Indicador de benefício: XY mulheres adquiriram e usam pelo menos uma nova tecnologia para atividades agrícolas. Indicador de empoderamento: XY% das agricultoras de pequena escala e contratadas aumentaram seu rendimento em XY% e reduziram sua carga de trabalho (especificar o número de horas/dia) através do uso de tecnologias agrícolas aprimoradas. XY% das mulheres possuem bombas solares e decidem sobre o seu uso. XY mulheres possuem meios de transporte e decidem sobre seu uso.</p>			

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Assessores técnicos, extensionistas/treinadoras, consultores, parceiros do setor privado.

Esta ferramenta pode ser combinada com a ferramenta 6 “Melhorar o acesso a recursos financeiros e gestão de finanças” e a ferramenta 10 “Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras”

⁷ Mulheres chefes de família (viúvas, idosas ou mulheres divorciadas) geralmente são as únicas mulheres que têm direito a receber os kits de tração animal diretamente.

Ferramenta 6: Melhorar o acesso a recursos financeiros e gestão de finanças

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	Mulheres têm acesso a serviços financeiros e administram seus recursos financeiros de forma independente.
Qual é o problema-chave?	O analfabetismo financeiro das mulheres continua alto enquanto elas lutam para abrir contas bancárias, ler extratos bancários, emitir faturas adequadas ou compreender terminologia financeira simples. A falta de garantias para empréstimos e o acesso limitado a provedores de serviços financeiros perpetuam o baixo acúmulo de bens de mulheres agricultoras e trabalhadoras assalariadas.
Qual é a solução?	Oferecer treinamentos em educação financeira e estabelecer grupos de poupança e crédito com o apoio de um provedor de serviços financeiros (FSP) responsável. Introduzir sistemas de dinheiro móvel para simplificar, documentar e aumentar a transparência dos procedimentos de transferência de dinheiro.
Quais são os benefícios comerciais?	Os compradores se beneficiam de registros digital de dinheiro móvel e sistemas de cupões eletrônicos que simplificam os pagamentos e aumentam a segurança das transferências. Indiretamente, os parceiros do setor privado podem se beneficiar de produtos melhores porque as mulheres investem mais dinheiro em tecnologias agrícolas.
Quais são os benefícios para mulheres?	Vincular grupos de mulheres a provedores de serviços financeiros pode aumentar a capacidade das mulheres de manter o controle sobre seus próprios recursos financeiros, economizar dinheiro e fazer investimentos em tecnologia e produção agrícola. A introdução de sistemas de dinheiro móvel pode aumentar o número de contas bancárias em nomes de mulheres.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	As normas socio-culturais são um obstáculo para as mulheres, visto que prevalece a percepção de que o controle do rendimento familiar é uma responsabilidade masculina. O analfabetismo financeiro e a falta de competências digitais são outros motivos que impedem as mulheres de manter suas próprias contas bancárias.
Pré-requisitos para superar esses desafios	A identificação de provedores de serviços financeiros responsáveis (FSP) é obrigatória, pois os FSPs devem ser sensíveis às questões de gênero e à necessidade de produtos financeiros específicos para as mulheres (como a combinação de créditos com treinamento em educação financeira ou integrar uma formação especial em competências digitais ao introduzir uma tecnologia de dinheiro móvel). O suporte contínuo requer uma infraestrutura financeira local (quando os serviços financeiros digitais não são a solução), por exemplo, agentes baseados na comunidade que trabalham e aconselham mulheres de perto e mantêm relações comerciais de longo prazo com elas. Certificar que os treinamentos sejam realizados em horários em que as mulheres possam participar e em locais que sejam acessíveis e seguros com creches.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	As mulheres são educadas financeiramente. Grupos de crédito e poupança são formados e funcionais.	Capacitação de mulheres em gestão financeira. Identificar FSP responsáveis que estão abertos para trabalhar com mulheres / grupos de mulheres. Promover o estabelecimento de grupos de poupança e crédito para mulheres de maneira transparente e profissional.	Conduzir sessões de treinamento de educação financeira geral durante várias semanas em grupos de mulheres. Oferecer treinamentos específicos em gestão financeira com FSP para cobrir tópicos como empréstimos e taxas de juros, manutenção de registros e gestão de fluxo de caixa. Apoiar os grupos de poupança e crédito de mulheres visitando regularmente suas reuniões e fornecendo conselhos. Incentivar as mulheres a manterem contas bancárias em seu nome e vinculá-las a FSP responsáveis.
2	Acesso a métodos de pagamento digital e agentes de dinheiro móvel.	Introduzir sistemas digitais de dinheiro móvel para grupos de mulheres com o apoio do FSP.	Convidar diferentes provedores de serviços financeiros para apresentar a tecnologia móvel e abordar as preocupações de grupos de crédito/mulheres. Treinar mulheres no uso de transações financeiras móveis. Apoiar as mulheres na compra e operação de telefones celulares simples, caso elas não possuam seus próprios telefones.
3	Existem esquemas alternativos para financiar a tecnologia agrícola. ⁸	Estabelecer uma linha de crédito rotativo em cooperação com parceiros do setor privado para facilitar a compra de implementos e sementes.	Identificar parceiros do setor privado que estejam dispostos a estabelecer um esquema de crédito rotativo como parte de seus serviços integrados. Organizar sessões com grupos de mulheres para treinar mulheres sobre as regras de tais esquemas de crédito rotativo.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram dos treinamentos.

Indicador de benefício: XY grupos de crédito com XY membros mulheres são formados e funcionais.

Indicador de empoderamento: XY mulheres abriram uma conta bancária em seu nome e decidem sobre o uso do dinheiro. XY mulheres candidataram-se com sucesso a empréstimos e decidiram sobre a sua utilização.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Consultores, provedores de serviços financeiros responsáveis com experiência em gênero, empresas privadas.

Esta ferramenta é um pré-requisito para que as agricultoras possam pagar por insumos. Pode ser combinado com a ferramenta 1.

⁸ Para treinamentos específicos sobre associações de poupança e empréstimo na comunidade, consulte (também disponível em Português): https://mangotree.org/files/galleries/813_VSLA_Programme_Guide_Field_Operations_Manual_English_version.pdf

Ferramenta 7: Aumentar o conhecimento e a especialização de mulheres agricultoras sobre boas práticas agrícolas (GAP)⁹

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas aumentaram a produtividade nas suas atividades agrícolas através da aplicação de boas práticas agrícolas.
Qual é o problema-chave?	Conhecimento e habilidades limitados de agricultoras de pequena escala em técnicas agrícolas aprimoradas devido à falta de treinamento em GAP (ou seja, aplicação de fertilizantes, poda, técnicas de armazenamento, colheita e manuseios pós-colheita, uso de pesticidas, etc.). Apenas recursos e ferramentas limitados estão disponíveis para implementar uma série de GAP que resultam em produtividade agrícola aprimorada.
Qual é a solução?	Fornecer treinamentos específicos por extensionistas sensíveis ao gênero e organizar visitas a machambas de demonstração de agricultoras de pequena escala bem-sucedidas que aplicam os GAP. Intercâmbio sobre os benefícios econômicos decorrentes da aplicação contínua dos GAP.
Quais são os benefícios comerciais?	Os compradores podem comprar produtos de melhor qualidade e maiores volumes de produtos, resultantes de maiores rendimentos e produtividade através da aplicação de técnicas agrícolas aprimoradas.
Quais são os benefícios para mulheres?	Mulheres agricultoras ganham rendimentos mais altos através do aumento da produção e da melhoria da qualidade da safra. Através da coabitação e rotação de culturas, as agricultoras podem acessar mercados adicionais e, conseqüentemente, diversificar seus fluxos de rendimento.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Poucos extensionistas sensíveis ao gênero estão disponíveis para agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas. As normas e valores tradicionais veem as mulheres no lar, como ajudantes de parentes, ou como assistentes, não como empresárias na agricultura.
Pré-requisitos para superar esses desafios	São necessários extensionistas sensíveis ao gênero com um conhecimento sólido de GAP. Campanhas de conscientização sobre a agricultura como uma negócio familiar provavelmente seriam úteis para obter o apoio dos homens nas comunidades.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Os extensionistas (homens e mulheres) sabem como conduzir treinamentos de GAP com perspectiva de gênero.	Capacitação e especialização em gênero de extensionistas masculinos e femininos.	Analisar a experiência de gênero no treinamento de GAP entre extensionistas. Identificar extensionistas interessados em aprofundar seus conhecimentos em métodos de treinamento com perspectiva de gênero. Organizar o treinamento de instrutores em metodologia sensível ao gênero e responsiva ao gênero nas sessões de GAP.
2	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas melhoraram seu conhecimento sobre GAP.	Analisar as necessidades das mulheres agricultoras em relação às suas lacunas de conhecimento específicas de GAP.	Desenvolver treinamentos de GAP específicos para mulheres agricultoras com base na análise. Incluir um cálculo de entrada/saída para demonstrar os benefícios econômicos da aplicação de GAP. Organizar visitas de estudo a lotes de (mulheres) agricultoras (machambas de demonstração) bem-sucedidas e facilitar o intercâmbio entre mulheres agricultoras.
3	Fundos e ferramentas estão disponíveis para implementar uma variedade de GAP para melhorar a produtividade agrícola.	Consulte a ferramenta 6	Consulte a ferramenta 6

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram de treinamentos de GAP.

Indicador de benefício: XY mulheres aplicam as práticas e técnicas aprendidas.

Indicador de empoderamento: XY mulheres aumentaram seus rendimentos através de GAP.

XY mulheres decidem sobre a receita adicional da comercialização de seus produtos.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, extensionistas interessados, treinadores em treinamentos com perspectiva de gênero sobre GAP.

Esta ferramenta pode ser combinada com a ferramenta 5.

Ferramenta 8: Melhorar o acesso a títulos de terra formais para mulheres agricultoras

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, esposos de mulheres agricultoras de pequena escala, e outros homens nas comunidades
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala e homens nas comunidades são sensibilizados sobre a importância de as mulheres terem maior acesso aos títulos formais de propriedade de terra (DUAT - Direito do Uso e Aproveitamento da Terra).
Qual é o problema-chave?	Embora a lei reconheça direitos iguais à terra, a propriedade feminina de terra em Moçambique é muito mais fraca porque a atribuição da terra nas comunidades é baseada em estruturas patriarcais consuetudinárias. Além disso, essas estruturas tradicionais tendem a ditar que mesmo quando a terra é herdada, os homens detêm o direito hereditário.
Qual é a solução?	Aumentar a conscientização entre os membros da comunidade, especialmente os homens, sobre os benefícios socioeconômicos de as mulheres terem o controle de terra. Educar as mulheres sobre o seu direito à posse de terra e sobre o processo de obtenção de títulos de propriedade (DUATs). Parcerias com programas educacionais governamentais e organizações da sociedade civil que promovam o aprimoramento da legislação e sua interpretação sobre os títulos formais de propriedade de terra.
Quais são os benefícios comerciais?	Pressuposto: Quando as mulheres pequenas estão melhor informadas sobre seus direitos à terra, elas verão sua participação ativa na agricultura como essencial. Elas se sentem motivadas a se envolver mais ativamente nas decisões relacionadas aos seus negócios. Como resultado, os compradores podiam negociar diretamente com as mulheres agricultoras sobre o que comprar e a que preços.
Quais são os benefícios para mulheres?	O acesso melhorado aos títulos de terra permite às mulheres a posse da terra e a liberdade de decidir o que produzir (safras comerciais versus safras alimentares básicas), quando produzir, como cultivar a terra e para quem vender seus produtos. A produção agrícola e a segurança alimentar dependerão cada vez mais das mulheres agricultoras. Uma vez que as mulheres se tornem parceiras comerciais regulares, seu acesso a insumos agrícolas e treinamento também melhorará. As mulheres também podem usar suas terras como garantia ao solicitar empréstimos.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	A posse da terra é cara, portanto, obter o direito de usar e se beneficiar da terra pode não ser uma opção para muitas mulheres, especialmente quando o dinheiro da família ainda é controlado pelos homens. Durante a sensibilização, os homens da comunidade também podem mostrar resistência, pois podem sentir que apoiar as mulheres na obtenção de títulos de terra é contraditório com suas crenças e modo de vida tradicionais.
Pré-requisitos para superar esses desafios	As campanhas de conscientização são conduzidas por consultores sensíveis ao gênero, com uma sólida compreensão das normas culturais. Eles informam mulheres e homens sobre os benefícios socioeconômicos de mulheres com acesso a títulos de terra para a produção agrícola e como negócio familiar.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Os homens estão cientes dos benefícios de as mulheres terem acesso à terra e consideram a produção agrícola um negócio familiar.	Conscientizar os homens sobre a falta de poder de decisão das mulheres em relação ao uso da terra para as atividades agrícolas, bem como os custos indiretos devido a perda do rendimento familiar.	Conduzir sessões de conscientização apenas para homens e em grupos mistos com treinadores de gênero qualificados para sensibilizar os homens sobre os benefícios de as mulheres terem títulos de terra formais e de terem mais influência na tomada de decisões relacionadas às atividades agrícolas.
2	Mulheres que possuem terras compartilham histórias sobre como obtiveram os DUATs e sobre os benefícios comerciais de possuir terras.	Identificar mulheres que possuem títulos de terra formais como "modelos" nas comunidades e incentivá-las a compartilhar os benefícios de possuir terras (de uma perspectiva de negócios) nas sessões de conscientização.	Oferecer sessões de treinamento específicas para mulheres que são "modelos" para prepará-las para compartilhar suas histórias nas reuniões da comunidade.
3	As mulheres sabem que têm o direito de possuir terras	Informar as mulheres agricultoras sobre onde obter títulos de terra e que tipo de documentos precisam reunir para solicitar DUATs.	Um folheto de uma página é preparado e distribuído nas comunidades simplesmente explicando as diferentes etapas e quais documentos as mulheres precisam possuir para obter DUATs.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY homens participaram de campanhas de sensibilização pelo direito à terra de mulheres.

Indicador de benefício: XY mulheres têm os documentos necessários em mão para se candidatarem aos DUATs.

Indicador de empoderamento: XY mulheres obtiveram títulos de terra formais (DUATs) em seus nomes.

XY homens apoiaram mulheres na obtenção de títulos de terra formais.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, instituições governamentais, treinadores / consultores especializados em gênero, organizações da sociedade civil, empresas privadas.

Esta ferramenta pode ser combinada com as ferramentas 11 e 13.

3.3 Ferramentas com foco em fontes alternativas de rendimento

Justificativa

Uma razão pelo baixo rendimento das famílias agricultoras é que, em muitas famílias, a principal fonte de rendimento vem das mulheres agricultoras de pequena escala. Os ganhos financeiros, no entanto, variam sazonalmente e quase não existem fontes alternativas de receita. Além disso, mulheres e homens muitas vezes não têm as habilidades necessárias para transformar resíduos de colheitas e produtos não comercializáveis em fluxos de rendimento diversificados. Um pré-requisito para a realização bem-sucedida de fontes alternativas de rendimento é um estudo de mercado sobre produtos que estão em demanda e podem ser produzidos a partir de produtos agrícolas com meios simples.

Apoiar mulheres e homens no processamento de produtos agrícolas e "resíduos" da produção primária (ex. mel) em subprodutos comercializáveis de alta qualidade (ex. cera de abelha, pólen, própolis) pode aumentar o rendimento familiar.

A segunda razão pela qual as mulheres agricultoras têm rendimentos mais baixos é a dependência de um único comprador para seus produtos. Muitas vezes, as agricultoras dependem de um único comprador e não têm informações sobre outros potenciais clientes no mercado. As transações comerciais com apenas um comprador reduzem significativamente o poder de negociação das agricultoras para obter preços mais altos para seus produtos e resultam em dependências.

As duas ferramentas 9 e 10 visam mostrar às mulheres e aos homens outras formas de obter rendimentos.

LIMITAÇÕES

- Falta de atividades alternativas de geração de rendimento para mulheres (e homens)
- Clientes e compradores limitados de produtos de mulheres agricultoras

Número	Nome da ferramenta	Observações
9	Introduzir atividades alternativas de geração de rendimento para mulheres agricultoras e membros masculinos do agregado familiar	As ferramentas 9 e 10 devem ser usadas em combinação
10	Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras	As ferramentas 9 e 10 devem ser usadas em combinação



Ferramenta 9: Introduzir atividades alternativas de geração de rendimento para mulheres agricultoras e membros masculinos do agregado familiar

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, membros masculinos do agregado familiar
Objetivo(s)	Mulheres (e homens) adquiriram conhecimentos e habilidades alternativas para diversificar suas atividades de geração de rendimento.
Qual é o problema-chave?	Em muitos agregados familiares, a principal fonte de rendimento vem das mulheres agricultoras. O rendimento, entretanto, flutua sazonalmente e quase não há fontes alternativas de rendimento. Mulheres e homens não têm habilidades simples para transformar resíduos de colheitas e produtos não comercializáveis, que podem vender aos compradores.
Qual é a solução?	Equipar mulheres e homens com as habilidades e conhecimento para desenvolver e processar novos subprodutos. Apoiar mulheres e homens no processamento de produtos agrícolas e "resíduos" do produto principal (ex. mel) em subprodutos comercializáveis de alta qualidade (ex. cera de abelha, pólen, própolis) que podem levar à adoção de outras atividades geradoras de rendimento.
Quais são os benefícios comerciais?	Os parceiros do setor privado podem se beneficiar de produtos inovadores feitos por mulheres e homens que podem vender a outros comerciantes ou mesmo exportar.
Quais são os benefícios para mulheres?	Mulheres e homens aumentam e diversificam suas fontes de rendimento através da comercialização de novos produtos inovadores para mercados novos e existentes. Ao processar e assim agregar valor ao produto, as margens de lucro vão aumentar. Os vínculos comerciais com as empresas existentes ajudam os agricultores a acessar os mercados domésticos e internacionais para seus produtos.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Desenvolver produtos de alta qualidade e encontrar mercados para esses novos produtos. As restrições de tempo, especialmente para as mulheres agricultoras, devem ser consideradas porque elas já têm uma carga de trabalho pesada. Acesso aos insumos de processamento, tecnologia e equipamentos apropriados.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Mulheres e homens de mente aberta que têm curiosidade em aprender novas habilidades e expandir seus negócios agrícolas. Acordos com empresas para fornecer os recursos necessários, como aluguel de equipamentos para processamento de safras com opções de compra. Treinar mulheres e homens para usar e manter os equipamentos.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	A análise de mercado para novos produtos comercializáveis foi conduzida.	Análise do potencial de comercialização de novos (sub)produtos agrícolas nas áreas de intervenção.	Realizar pesquisas de mercado nas áreas de intervenção sobre a possibilidade de comercialização de outros produtos agrícolas.
2	Agricultores de pequena escala (mulheres e homens) receberam treinamento no processamento de safras agrícolas.	Organizar treinamentos em processamento de produtos agrícolas. Criar produtos de nicho e estampar a imagem da sua marca.	Treinar mulheres e homens interessados no processamento de novos produtos de nicho comercializáveis, como "Sumo de malambe de..." ou "Calda de lichia feito por mulheres de..." ou "Frutas secas de dieta de...". Se possível, convidar pequenos empreendedores de sucesso que estejam dispostos a compartilhar experiências na comercialização de seus produtos.
3	Mulheres e homens sabem das possibilidades de venda de seus produtos.	Identificar compradores / mercados interessados para os novos produtos.	Vincular potenciais compradores a mulheres e homens que desejam vender seus produtos.
4	Mulheres e homens podem acessar FSP para solicitar créditos.	Consulte a ferramenta 6.	Consulte a ferramenta 6.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY% de mulheres e XY% de homens participaram de treinamentos sobre "Processamento e transformação de produtos agrícolas".

Indicador de benefício: XY% das mulheres e XY% dos homens aplicam as competências adquiridas e produzem produtos alternativos.

Indicador de empoderamento: XY% das mulheres e XY% dos homens aumentaram seu rendimento em XY% com a venda de novos produtos.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Consultores, parceiros privados de negócio, treinadores qualificados na produção de produtos identificados.

As ferramentas 9 e 10 devem ser usadas em combinação.

Ferramenta 10: Expandir a base de clientes para (novos) produtos de mulheres agricultoras¹⁰

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala e agricultoras contratadas aumentaram sua base de clientes.
Qual é o problema-chave?	Muitas vezes, as agricultoras dependem de um comprador e não têm informações sobre outros potenciais clientes no mercado. O acesso a apenas um comprador reduz significativamente o poder de negociação das agricultoras para obter preços mais altos para seus produtos e resulta em dependências.
Qual é a solução?	Através de pesquisas de mercado e da compreensão dos diferentes requisitos de qualidade de potenciais clientes/compradores, as agricultoras aprendem como atrair outros compradores para seus produtos. Participar de pequenas feiras regionais também pode atrair mais clientes.
Quais são os benefícios comerciais?	Os compradores comerciais eventualmente obtêm produtos novos/inovadores que podem vender com lucro.
Quais são os benefícios para mulheres?	As mulheres agricultoras aumentam a gama de produtos comercializáveis. Isso pode resultar em rendimentos mais altos e diversificados para as mulheres.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	As limitações de tempo das mulheres podem não permitir que as agricultoras façam pesquisas de mercado. Muitas vezes, as mulheres não têm acesso a informações e mercados online devido ao analfabetismo digital. Premissa: As empresas do setor privado podem não estar interessadas em comprar pequenas quantidades se a margem de lucro por unidade for baixa.
Pré-requisitos para superar esses desafios	As empresas do setor privado podem apoiar as mulheres na realização de um estudo de mercado e na organização de feiras anuais para promover seus produtos.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	As mulheres sabem como fazer pesquisas de mercado.	Planejar um treinamento sobre como pesquisar mercados, potenciais compradores/ clientes e seus requisitos de qualidade, etc.	Oferecer treinamento em habilidades de marketing com foco em questões como: "Quem são meus potenciais clientes?" "Quais tipos de produtos são solicitados pelos clientes?" "Qual preço os clientes estão dispostos a pagar (análise de custo-benefício)" etc.
2	As mulheres estabeleceram contatos com outros compradores.	Organizar (pequenas) feiras no nível da comunidade/ regional para atrair potenciais clientes.	Realizar pequenas feiras regionais anualmente nas áreas do projeto. Convidar mulheres da região para expor seus (novos) produtos. Apoiar as mulheres com transporte para as feiras. Convidar empresas e parceiros potenciais do setor privado. Promover os eventos com antecedência para atrair o maior número possível de empresas e pessoas interessadas.

Se possível nas regiões do projeto: Sensibilização sobre os mercados digitais

3	As mulheres aprenderam como acessar os mercados digitais.	Pesquisar potenciais mercados digitais para produtos de mulheres agricultoras.	Oferecer sessões para mulheres interessadas em como acessar e gerir mercados digitais com foco em segurança, proteção de dados e marketing digital.
---	---	--	---

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram dos treinamentos de marketing oferecidos pelo projeto e das feiras anuais que foram organizadas.

Indicador de benefício: XY mulheres já assinaram novos contratos com outros clientes ou estão em fase de negociação.

Indicador de empoderamento: XY mulheres decidem de forma independente com quem assinam novos contratos. XY mulheres têm poder de decisão sobre o rendimento que ganham.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, parceiros privados de negócio, treinadores experientes.

As ferramentas 9 e 10 devem ser usadas em combinação. A ferramenta 10 deve ser usada em combinação com a ferramenta 1 "Treinamento em orientação para o mercado e habilidades de literacia financeira".

3.4 Ferramentas com foco nas barreiras sócio-culturais e a desigual carga de trabalho entre mulheres e homens

Justificativa

As expectativas sobre as relações de gênero, bem como os atributos e comportamentos apropriados para mulheres ou homens, são moldadas por normas e valores culturais. As relações de gênero são um aspecto crítico da cultura porque moldam a maneira como a vida quotidiana é vivida na família, na comunidade e no local de trabalho. Mas as normas culturais não são estáticas; eles mudam com o tempo, assim como as relações de gênero.

Barreiras sócio-culturais para mulheres na zona rural em Moçambique

Mulheres e homens nas comunidades rurais em Moçambique têm papéis e responsabilidades claramente definidos, que são determinados por normas e valores socioculturais. Numa sociedade patriarcal, é convicção que as mulheres, em virtude do seu sexo biológico, são responsáveis pelo lar e pelo bem-estar das suas famílias, incluindo o cuidado dos familiares idosos. Além disso, as mulheres devem contribuir para as despesas da casa e dividir seu rendimento com o chefe da família. Pesquisas mostram que as mulheres agricultoras gastam mais tempo em atividades reprodutivas e agrícolas do que os homens. As mulheres coletam lenha e frutas, buscam água em fontes distantes e cultivam suas machambas, preparam alimentos e cuidam dos filhos. Uma vez que os homens geralmente não apoiam suas mulheres nas tarefas reprodutivas, pois isso é percebido como "trabalho de mulheres", a carga de tempo é um fator importante que impede as mulheres de investir na agricultura ou em outras atividades geradoras de rendimento.

Espera-se que os homens tomem decisões de longo prazo sobre os investimentos na agricultura ou no lar. O controle histórico dos homens sobre a propriedade foi traduzido na obrigação de cuidar e garantir o acesso à propriedade e aos bens de seus familiares femininos. Em comunidades patrilineares, mulheres e meninas não podem possuir ou herdar propriedade, pois, após o casamento, os bens seriam transferidos para a família do novo marido (OCDE 2019).

Pesquisas de campo revelaram que as mulheres em Nhamassonge entregam até 25 por cento de seus ganhos ao chefe masculino de família. Portanto, os homens costumam exercer controle sobre os recursos e o poder de tomada de decisão nas famílias. As normas sociais estão sendo questionadas por mulheres e homens mais jovens que estão abertos a mudanças, mas os mais velhos *"vêem esses exemplos como atos de rebelião"* (Avaliação de Gênero 2018: 8).

Se as intervenções de desenvolvimento se esforçam para alcançar mais igualdade de gênero, é inevitável abordar os homens. Sensibilizar, aumentar a conscientização e identificar aliados e modelos masculinos e femininos que possam trabalhar em suas respectivas comunidades são pré-requisitos para começar a trabalhar na igualdade de gênero. Os argumentos econômicos desempenham um papel importante - se uma maior igualdade de gênero traz benefícios adicionais, a resistência pode ser reduzida.

As três ferramentas 11-13 têm como objetivo contribuir para uma maior compreensão das desigualdades entre mulheres e homens e, especialmente, encorajar os homens a apoiarem suas esposas.

LIMITAÇÕES

- Participação desigual de mulheres e homens em assuntos comunitários
- Limitações de tempo de mulheres agricultoras e trabalhadoras assalariadas para melhorar as atividades agrícolas devido às tarefas domésticas demoradas
- Apoio limitado de membros masculinos da família nas tarefas domésticas

Número	Nome da ferramenta	Observações
11	Apoiar a participação igual de mulheres e homens em assuntos comunitários	Complementa as ferramentas 12 e 13
12	Introduzir tecnologias que economizam tempo e energia no nível doméstico	Ferramentas 6, 11 e 13
13	Conscientizar sobre responsabilidades compartilhadas nas tarefas domésticas e incentivar os homens a fazerem sua parte nas tarefas diárias	Complementa as ferramentas 11 e 12



Ferramenta 11: Apoiar a participação igual de mulheres e homens em assuntos comunitários

Grupo(s)-alvo	Mulheres nas comunidades
Objetivo(s)	As mulheres participam de forma igualitária dos assuntos da comunidade.
Qual é o problema-chave?	As mulheres agricultoras de pequena escala geralmente se sentem inseguras ao falar na presença de homens, especialmente nas reuniões da comunidade. Além disso, pesquisas indicam que na maioria das comunidades, os chefes de família do sexo masculino impedem as mulheres de participarem nos assuntos da comunidade.
Qual é a solução?	Conscientizar os membros da comunidade de que as vozes das mulheres são tão relevantes quanto as dos homens e que perspectivas mais diversas sobre os problemas trazem melhores soluções.
Quais são os benefícios comerciais?	As decisões conjuntas ao nível da comunidade beneficiam os compradores, como a organização do transporte conjunto de produtos ou a construção de um depósito comum para manter a qualidade dos produtos.
Quais são os benefícios para mulheres?	Em geral: Quando as vozes das mulheres agricultoras forem ouvidas, isso aumentará sua autoconfiança. Quando as necessidades e os interesses das mulheres são levados a sério, suas condições de vida e de trabalho melhoram. Pressuposto: Decisões como a construção de instalações de armazenamento conjuntas para produtos ou a construção de poços numa comunidade devem considerar as perspectivas e necessidades das mulheres porque elas têm necessidades específicas em termos de acessibilidade, segurança e viabilidade econômica.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Barreiras socioculturais: As percepções masculinas, normas e valores tradicionais sobre o envolvimento das mulheres em questões comunitárias são cruciais. Não se considera que as mulheres intervenham em questões públicas - isso é considerado domínio dos homens.
Pré-requisitos para superar esses desafios	São necessárias estratégias de médio prazo que criem espaço e reduzam a resistência à participação igualitária das mulheres na comunidade. Selecionar representantes mulheres e homens da comunidade para se tornarem modelos no engajamento das perspectivas das mulheres em questões comunitárias. Identificar autoridades/líderes para anunciarem seu apoio.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Líderes comunitários respeitados estão dispostos a sensibilizar mulheres e homens sobre a participação igualitária das mulheres nas comunidades.	Identificar líderes comunitários e autoridades que apoiem as questões de igualdade de gênero. Identificar mulheres das comunidades com habilidades de comunicação, que estejam interessadas em participar de reuniões com autoridades/líderes comunitários.	Organizar sessões sobre a importância da participação igualitária das mulheres nas questões comunitárias com as autoridades comunitárias. Facilitar as sessões de intercâmbio entre as mulheres e as autoridades/líderes comunitários e promover uma conversa sobre as necessidades e interesses das agricultoras em relação aos assuntos comunitários.
2	Mulheres respeitadas como representantes para as reuniões da comunidade são identificadas e treinadas.	Identificar mulheres capazes de cada comunidade que estejam dispostas a atuar como representantes.	Oferecer sessões de treinamento específicos para mulheres representantes para prepará-las para reuniões comunitárias. Usar encenações e exercícios de teatro em fórum para fortalecer as habilidades retóricas das mulheres. Treinar as mulheres representantes sobre como coletar as perspectivas das outras mulheres da comunidade para que todas as vozes sejam respeitadas.
3	Líderes respeitados convidam mulheres regularmente para reuniões na aldeia/comunidade e pedem ouvir suas opiniões, necessidades e problemas.	Usar as vozes de líderes respeitados na comunidade para reduzir a resistência e gerar apoio para uma maior participação das mulheres.	Organizar reuniões comunitárias e convidar mulheres que possam falar em nome de outras mulheres. Se necessário, reuniões com as porta-vozes podem ser preparadas explicitamente para que as mulheres aprendam a expressar suas opiniões. Definir regras de comunicação claras, como tempo de intervenção, adesão à regra de não interromper, etc.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres foram selecionadas e treinadas como representantes em cada comunidade.

Indicador de benefício: XY mulheres representantes usam suas novas habilidades de comunicação e discutem assuntos da comunidade nas reuniões.

Indicador de empoderamento: XY idéias de projetos ou preocupações das mulheres representantes são levadas em consideração pelas autoridades comunitárias.

Prazo	Médio a longo prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, treinadores experientes, ONGs que trabalham em questões de igualdade de gênero com homens, líderes comunitários masculinos de mente aberta como modelos, autoridades comunitárias.

Esta ferramenta pode e deve ser combinada com as ferramentas 12 e 13.

Ferramenta 12: Introduzir tecnologias que economizam tempo e energia no nível doméstico

Grupo(s)-alvo	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	Mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, e trabalhadoras assalariadas reduziram sua carga de tempo e trabalho no cumprimento de suas tarefas domésticas reprodutivas.
Qual é o problema-chave?	As mulheres agricultoras de pequena escala e as agricultoras contratadas gerem entre ser agricultora/trabalhadora, mãe, e esposa/dona de casa. As mulheres passam muito tempo a buscar água e lenha, preparar comida, limpar, cuidar e em outras tarefas domésticas.
Qual é a solução?	Ao introduzir tecnologias e práticas que economizam tempo para as os agregados familiares, como moinhos movidos a energia solar, acesso a fontes ou tecnologias de água limpa, fogões que economizam energia, etc., o tempo das mulheres gasto nas tarefas domésticas será reduzido.
Quais são os benefícios comerciais?	Pressuposto: Quando as mulheres agricultoras obtêm simultaneamente melhor acesso a insumos agrícolas e treinamentos de GAP, elas passam mais tempo na machamba e, portanto, em atividades de geração de rendimento. Como resultado, os rendimentos aumentarão e a qualidade dos produtos melhorará.
Quais são os benefícios para mulheres?	As mulheres terão mais tempo para participar de treinamentos agrícolas e relacionados a negócios e podem maximizar o tempo que gastam em tarefas geradoras de rendimento ou apenas para relaxar. Normalmente, as mulheres investem uma proporção maior de seus ganhos em suas famílias e comunidades do que os homens, o que provavelmente aumentará o bem-estar de todos. Pressuposto: No caso de mulheres agricultoras investirem no cultivo de safras comerciais, elas podem ganhar mais dinheiro. No caso de as mulheres agricultoras cultivarem alimentos como vegetais, a nutrição da família melhorará.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Como parte das normas socioculturais, as mulheres são percebidas como gestoras e cuidadoras principais de suas famílias. Os homens devem ser sensibilizados para os efeitos ganha-ganha das responsabilidades compartilhadas dentro da casa.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Identificar agentes de mudança/modelos/autoridades comunitárias masculinos para sensibilizar mulheres e homens sobre os benefícios de investir em tecnologias simples que economizam tempo e energia e de responsabilidades domésticas compartilhadas. Identificar mulheres agentes de mudança/modelos/autoridades que lideram pelo exemplo.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	A equipe do projeto conhece as necessidades das mulheres por ferramentas e tecnologias que economizam tempo.	Realizar uma análise no nível da comunidade para descobrir que tecnologias/ferramentas que economizam tempo e energia são necessárias para as mulheres, como fogões que economizam energia, meios de transporte para água e lenha e moinhos de grãos movidos a energia solar.	Organizar discussões de grupos focais com mulheres a nível da comunidade para descobrir quais tecnologias são necessárias. Compilar uma lista de prioridades de tecnologias e ferramentas úteis.
2	As mulheres melhoraram o acesso a tecnologias que economizam tempo para as tarefas domésticas.	Identificar empresas que produzem a tecnologia necessária.	Convidar empresas que produzem tecnologias e ferramentas simples para as comunidades e organizar eventos de demonstração sobre o uso de tais ferramentas. Oferecer treinamentos no uso e manutenção da tecnologia. Vincular as mulheres interessadas a provedores de serviços financeiros responsáveis, caso precisem de um empréstimo para comprar a ferramenta/ o equipamento.
3	Mulheres treinam outras mulheres no uso de tecnologias que economizam tempo nas tarefas domésticas.	Identificar mulheres e seus maridos que usam tecnologia e torná-las disponíveis para outras mulheres através de treinamento de sensibilização, capacitação e mentoria.	Convidar mulheres e seus maridos que trabalham com tecnologias e ferramentas simples que economizam tempo e organizar eventos de demonstração sobre o uso de tais ferramentas.
4	As mulheres têm acesso a FSP.	Consulte a ferramenta 6	Consulte a ferramenta 6

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram em sessões sobre tecnologias inovadoras que economizam tempo e energia.

Indicador de benefício: XY mulheres usam pelo menos uma ferramenta para economizar tempo e/ou energia.

Indicador de empoderamento: XY mulheres têm mais tempo para investir em outras atividades e decidir em qual atividade elas investem o tempo (especificar em qual atividade).

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Consultores, empresas que produzem tecnologias e ferramentas inovadoras.

Esta ferramenta pode e deve ser combinada com as ferramentas 6, 11 e 13.

Ferramenta 13: Conscientizar sobre responsabilidades compartilhadas nas tarefas domésticas e incentivar os homens a fazerem sua parte nas tarefas diárias

Grupo(s)-alvo	Esposos de mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas, trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	Os maridos e membros masculinos da família das agricultoras e das trabalhadoras estão dispostos a apoiar suas esposas nas tarefas domésticas diárias.
Qual é o problema-chave?	As mulheres agricultoras de pequena escala, agricultoras contratadas e trabalhadoras assalariadas gastam grande parte de suas horas de trabalho diárias em tarefas reprodutivas, como buscar água e lenha, preparar comida, cuidar de idosos e crianças, limpar, lavar, etc. Os maridos e outros membros masculinos da família geralmente não apoiam as mulheres nas tarefas domésticas porque estas são percebidas como "trabalho de mulheres".
Qual é a solução?	Envolver homens e membros masculinos da família nas tarefas domésticas diárias, como cuidar de crianças ou buscar lenha e água, aumentará ainda mais o tempo e a energia que as mulheres podem investir em atividades geradoras de rendimento.
Quais são os benefícios comerciais?	Pressuposto: Quando as mulheres agricultoras obtêm simultaneamente melhor acesso a insumos agrícolas (ver ferramentas 5 e 6) e treinamentos em GAP (ver ferramenta 7), elas passam mais tempo na machamba e, portanto, em atividades geradoras de rendimento. Como resultado, os rendimentos aumentarão e a qualidade dos produtos melhorará.
Quais são os benefícios para mulheres?	As mulheres terão mais tempo para participar de treinamentos agrícolas e relacionados a negócios e podem maximizar o tempo que gastam em tarefas geradoras de rendimento ou apenas para relaxar. Normalmente, as mulheres investem uma proporção maior de seus ganhos em suas famílias e comunidades do que os homens, o que provavelmente aumentará o bem-estar de todos. Pressuposto: No caso de mulheres agricultoras investirem no cultivo de safras comerciais, elas podem ganhar mais dinheiro. No caso de as mulheres agricultoras cultivarem alimentos como vegetais, a nutrição da família melhorará.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Como parte das normas socioculturais, as mulheres são percebidas como gestoras e cuidadoras principais de suas famílias. Os homens devem ser sensibilizados para os efeitos ganha-ganha das responsabilidades compartilhadas dentro da casa.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Identificar agentes de mudança/modelos/autoridades comunitárias masculinos para sensibilizar mulheres e homens sobre os benefícios de investir em tecnologias simples que economizam tempo e energia e de responsabilidades domésticas compartilhadas. Identificar mulheres agentes de mudança/modelos/autoridades que lideram pelo exemplo.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Os homens estão cientes das tarefas diárias demoradas e da carga de trabalho dos membros femininos do agregado familiar.	Sensibilizar os homens sobre a carga de trabalho demorada das mulheres e os impactos negativos que tem nas suas atividades agrícolas, bem como os custos indiretos com a perda de rendimento familiar que resulta disto.	Conduzir sessões de conscientização para homens apenas com treinadores de gênero qualificados para sensibilizar sobre os impactos da típica divisão de trabalho por gênero no nível do agregado familiar. Aplicar a ferramenta “Diagramas de rotina diária de mulheres e homens” (parte de uma análise de gênero).
2	Mulheres e homens compreenderam os benefícios de responsabilidades compartilhadas no agregado familiar.	Conscientizar mulheres e homens sobre a abordagem de partilha de responsabilidades e tomada de decisões na gestão doméstica.	Organizar sessões do Sistema de Ação, Aprendizagem em Gênero (GALS) com instrutores de gênero (se possível). Envolver mulheres e homens da comunidade que compartilham responsabilidades (incluindo a tomada de decisões) nos seus agregados familiares para compartilhar suas experiências.
3	Estruturas para acolhimento de crianças estão disponíveis para mulheres / famílias.	Desenvolver intervenções de apoio a creches nas comunidades e próximas à área de trabalho.	Organizar uma reunião com os pais e facilitar as discussões de grupo de foco ou, se possível, organizar visitas de intercâmbio às comunidades onde existem creches e iniciar discussões sobre como estabelecer creches confiáveis para as famílias. Contar com o apoio dos mais velhos para cuidar dos filhos; criar escalas de cuidados infantis ao nível da comunidade.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY homens participaram de sessões de sensibilização sobre a divisão de trabalho no agregado familiar.

Indicador de benefício: XY homens fazem sua parte nas tarefas domésticas diárias (o que significa que as mulheres têm mais tempo para outras atividades). XY mulheres podem contar com acolhimento de crianças nas suas comunidades.

Indicador de empoderamento: XY mulheres relatam que têm mais tempo para investir em atividades produtivas como a agricultura ou aprender novas habilidades (especificar).

Prazo	Curto a médio prazo
Potenciais parceiros	Consultores, empresas que produzem tecnologias e ferramentas inovadoras.

Esta ferramenta pode e deve ser combinada com as ferramentas 11 e 12.

¹¹ O Sistema de Ação, Aprendizagem em Gênero (GALS), desenvolvido por Lina Mayoux e Oxfam, é uma abordagem promissora para superar barreiras socioculturais e resistência dos homens.
https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf

3.5 Ferramentas para mulheres trabalhadoras assalariadas em empresas de processamento

Justificativa

Os parceiros do setor privado enfrentam dificuldades com altas taxas de absenteísmo, alta rotatividade de pessoal e uma força de trabalho desmotivada. A estrutura formal (leis, regras e regulamentos de trabalho) da relação de trabalho costuma ser pouco clara e/ou mal compreendida. Portanto, os contratos de trabalho devem ser claramente definidos, transparentes e simples de entender. Todos os funcionários/agricultores contratados precisam de uma introdução profunda às regras e regulamentos de seus empregos, bem como aos seus direitos como funcionários por férias, licença médica e de maternidade, salário mínimo e preços de mercado. As horas de trabalho, especialmente os turnos noturnos, podem causar problemas para mulheres com filhos pequenos. Problemas de segurança, como falta de transporte de e para a empresa, podem estar a impedir as mulheres de trabalhar durante a noite. Tudo isso leva ao fato de que as mulheres não são atraídas pelas oportunidades de emprego nas empresas de processamento.

Quando as mulheres trabalham em empresas de processamento, muitas vezes realizam atividades de baixo nível de mão-de-obra intensiva, enquanto os homens ocupam, em sua maioria, cargos mais bem remunerados e de longo prazo. Poucas mulheres possuem as qualificações e certificações exigidas para trabalhar em cargos técnicos. Embora as mulheres possam operar máquinas e carregar cargas pesadas, bem como assumir cargos de gestão superior, as normas e tradições socioculturais muitas vezes limitam o acesso das mulheres a cargos de gestão superior ou empregos técnicos. Mulheres jovens no ambiente de trabalho consideram-se tão capazes quanto seus colegas do sexo masculino para assumir

cargos mais elevados e acreditam que fatores culturais limitam suas oportunidades. Os homens podem impedir o avanço das mulheres na carreira porque temem por seus empregos.

Faltam mulheres assertivas nos sindicatos onde os direitos e interesses dos trabalhadores são discutidos e negociados. Os interesses e necessidades das mulheres raramente são considerados pelos sindicatos de trabalhadores dominados por homens, o que leva a decisões cegas quanto ao gênero sobre as condições de trabalho. Os interesses específicos das mulheres, como regulamentos adequados sobre licença de maternidade, possibilidades de cuidados infantis no ambiente de trabalho, horários de trabalho flexíveis para mães trabalhadoras ou acesso a produtos sanitários e higiênicos no local de trabalho, são frequentemente ignorados.

Em geral, a diversidade nas equipes aumenta a produtividade e o desempenho. Estudos também mostraram que as mulheres são menos propensas à corrupção, o que é uma atitude importante em cargos superiores de gerência. As mulheres também costumam liderar com mais responsabilidade e decidir com mais cautela, especialmente em tempos difíceis.

As quatro ferramentas 14-17 são selecionadas para o trabalho com trabalhadoras assalariadas em empresas de processamento e gerentes de empresas para aumentar as taxas de retenção, motivação e capacidades das mulheres, bem como para incentivar as mulheres a assumir cargos de gestão em sindicatos de trabalhadores.

LIMITAÇÕES

- Trabalhadoras assalariadas têm pouco conhecimento das regras e regulamentos de trabalho em empresas de processamento, resultando em alta flutuação de trabalhadoras
- Trabalhadoras assalariadas em empresas de processamento têm pouca capacidade de gestão e conhecimento técnico
- Mulheres não são atraídas por oportunidades de emprego em empresas de processamento
- Trabalhadoras assalariadas estão sub-representadas nos sindicatos dos trabalhadores

Número	Nome da ferramenta	Observações
14	Aumentar a produtividade de parceiros privados de negócio através de trabalhadoras assalariadas e agricultoras contratadas melhor treinadas	Complementa as ferramentas 16 e 17
15	Aumentar a eficiência e as estruturas de gestão através de trabalhadoras assalariadas altamente qualificadas	Complementado parcialmente pela ferramenta 3
16	Aumentar a taxa de retenção e o desempenho das trabalhadoras assalariadas através da melhoria das suas condições de trabalho	Complementa as ferramentas 14 e 17
17	Capacitação de mulheres para assumir cargos em sindicatos de trabalhadores	Complementa as ferramentas 14 e 16; A ferramenta 3 pode ser parcialmente útil



Ferramenta 14: Aumentar a produtividade de parceiros privados de negócio através de trabalhadoras assalariadas e agricultoras contratadas melhor treinadas

Grupo(s)-alvo	Trabalhadoras assalariadas, agricultoras contratadas
Objetivo(s)	Agricultoras contratadas and trabalhadoras assalariadas respeitam as regras de emprego das empresas do setor privado e estão cientes dos seus direitos como trabalhadoras.
Qual é o problema-chave?	Os parceiros do setor privado enfrentam dificuldades com altas taxas de absenteísmo, alta rotatividade de pessoal e uma força de trabalho desmotivada. A estrutura formal (regras e regulamentos) da relação de trabalho não é clara e/ou mal compreendida.
Qual é a solução?	A estrutura formal dos esquemas de emprego deve ser clara, transparente e simples de entender. Todos os funcionários/agricultores contratados precisam de uma introdução profunda às regras e regulamentos de seus empregos, bem como aos seus direitos como funcionários por férias, licença médica, licença de maternidade, salário mínimo e preços de mercado. As empresas podem oferecer prêmios de desempenho aos trabalhadores para aumentar sua motivação.
Quais são os benefícios comerciais?	Maior produtividade para os parceiros do setor privado à medida que as taxas de absenteísmo diminuem. Em geral, menos flutuação na equipe aumenta a eficiência dos fluxos de trabalho. Uma força de trabalho motivada assumirá tarefas adicionais quando seu desempenho for apreciado. Trabalhadores motivados se sentem responsáveis por suas tarefas e tentarão melhorar seu desempenho geral.
Quais são os benefícios para mulheres?	Quando as regras e regulamentos dos contratos de trabalho são claros e compreendidos tanto pelos potenciais candidatos quanto pela força de trabalho existente, o risco de insatisfação no trabalho é reduzido. Quando os trabalhadores se sentem devidamente reconhecidos pelo trabalho que estão a fazer, as taxas de motivação, satisfação e retenção aumentam.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Resistência das empresas do setor privado em investir em sessões de integração para funcionários e agricultores contratados, pois isso requer recursos financeiros. Resistência à mudança das políticas existentes da empresa ou incapacidade de comunicá-las aos trabalhadores. Resistência em ver os trabalhadores como parte de uma equipe que contribui para o sucesso da empresa. Os empregos em empresas de processamento não são atraentes o suficiente para mulheres, homens e jovens (consulte a ferramenta 16).
Pré-requisitos para superar esses desafios	Cooperação sólida com empresas do setor privado que respeitam as práticas de trabalho formal. O conhecimento da legislação nacional de trabalho e o interesse em criar um ambiente de trabalho positivo e estimulante que contribua para a satisfação da força de trabalho são essenciais.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Parceiros do setor privado estabeleceram eventos de indução inicial (integração) para novos funcionários.	Apoiar empresas do setor privado na elaboração de um conceito claro para a integração de novos funcionários, incluindo regras, regulamentos e direitos dos trabalhadores.	Desenvolver um código de conduta com regras, regulamentos e direitos dos funcionários transparentes em cooperação com consultores experientes ou representantes do ministério de trabalho.
2	Políticas favoráveis aos funcionários foram desenvolvidas para garantir um ambiente de trabalho seguro e encorajador.	Apoiar empresas do setor privado na elaboração de políticas.	Desenvolver políticas da empresa sobre assédio sexual, licença de maternidade, ou saúde e segurança ocupacional, bem como referências de produção e pagamentos de prêmios para motivar os funcionários. Desenvolver as políticas da empresa em cooperação com a equipe e consultores experientes ou representantes do ministério de trabalho.
3	Os novos funcionários conhecem as regras e regulamentos de trabalho de seu empregador.	Organizar eventos de indução inicial com novos funcionários e representantes de empresas do setor privado.	Organizar eventos de indução inicial para apresentar o código de conduta e as regras de trabalho. Planejar reuniões curtas regulares com a equipe (mensal ou bimestral) para responder às perguntas abertas.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY empresas do setor privado elaboraram conceitos abrangentes para a integração de novos funcionários. XY novos funcionários (mulheres/homens) participaram dos eventos de indução inicial.

Indicador de benefício: XY% dos novos funcionários respeitam as regras e regulamentos.

Indicador de empoderamento: XY novos funcionários (mulheres/homens) contribuem ativamente para as políticas das empresas.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, representantes do ministério de trabalho e/ou formadores experientes no código do trabalho, consultores.

As ferramentas 14, 16 e 17 podem ser usadas juntas em uma série de treinamentos. A ferramenta 2 complementa as habilidades individuais das mulheres.

Ferramenta 15: Aumentar a eficiência e as estruturas de gestão através de trabalhadoras assalariadas altamente qualificadas

Grupo(s)-alvo	Mulheres trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	Mulheres trabalhadoras candidataram-se com sucesso a cargos superiores e ocuparam cargos técnicos e de gestão em empresas privadas.
Qual é o problema-chave?	Mulheres são frequentemente empregadas para realizar atividades de baixo nível e de mão-de-obra intensiva, enquanto os homens ocupam a maioria dos cargos mais bem pagos e de longa duração. Poucas mulheres possuem as qualificações e certificações exigidas para trabalhar em cargos técnicos. Embora as mulheres sejam capazes de operar máquinas e carregar cargas pesadas, bem como de assumir cargos de alta gerência, as normas culturais muitas vezes restringem essas oportunidades. Mulheres jovens no ambiente de trabalho consideram-se tão capazes quanto seus colegas homens para se candidatarem a cargos mais elevados e acreditam que fatores culturais limitam suas oportunidades.
Qual é a solução?	Proporcionar às mulheres habilidades técnicas e gerenciais adequadas. Oferecer treinamentos sobre como operar máquinas e habilidades gerenciais para habilitá-las a se candidatar a cargos mais elevados. Sensibilizar a gestão e os RH das empresas de que as mulheres podem realizar tarefas da mesma forma que os homens, e as vezes até melhor do que seus colegas homens.
Quais são os benefícios comerciais?	Em geral, a diversidade nas equipes aumenta a produtividade e o desempenho. Estudos também mostraram que as mulheres são menos propensas à corrupção, o que parece ser um fator decisivo para empregar mais mulheres em cargos de alta gerência. As mulheres também costumam decidir com mais cautela, especialmente em tempos difíceis.
Quais são os benefícios para mulheres?	As mulheres conseguem empregos mais bem remunerados em posições mais altas e permanentes, ganham um rendimento estável e podem servir de exemplo para outras mulheres na empresa, na sua comunidade e na sua família.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	As normas e tradições socioculturais limitam o acesso das mulheres a cargos gerenciais ou técnicos superiores. Os homens podem impedir o avanço das mulheres na carreira porque temem por seus empregos. Horário de trabalho, especialmente turnos noturnos, podem causar problemas para mulheres com filhos pequenos. Questões de segurança, como falta de transporte de e para a empresa, podem impedir as mulheres de trabalhar durante a noite.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Identificar mulheres interessadas com habilidades técnicas e/ou habilidades gerenciais para treinamentos em procedimentos técnicos e gestão. Oferecer suporte para transporte em caso de turno noturno. Refletir sobre a criação de creches perto da fábrica, caso as mulheres não tenham apoio de suas famílias.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	Empresas do setor privado estão cientes dos benefícios econômicos de equipes diversas.	Apoiar as empresas interessadas na elaboração de planos de igualdade de gênero (definir metas de igualdade, ex. alocando uma determinada porcentagem de mulheres/homens para determinados cargos).	Refletir com as empresas do setor privado sobre as vantagens de estabelecer equipes diversificadas para melhorar o desempenho. Oferecer treinamentos para atores do setor privado interessados em como conseguir mais diversidade nas unidades de trabalho. Organizar visitas de intercâmbio entre parceiros do setor privado ¹² para aprender uns com os outros.
2	Mulheres interessadas são treinadas para manusear máquinas.	Identificar mulheres interessadas para cargos técnicos.	Oferecer treinamentos no trabalho para mulheres. Facilitar grupos mistos onde as mulheres possam ganhar confiança técnica com o manuseio de máquinas e equipamentos. Ensinar as mulheres a fazer a manutenção e consertar equipamentos.
3	Mulheres interessadas são treinadas para se candidatarem a cargos de gerência superior.	Identificar mulheres interessadas em cargos de gerência superior e orientá-las no processo de candidatura. Incentivar as mulheres a participarem de cursos de treinamento para se qualificarem para cargos mais elevados.	Conduzir sessões de treinamento específicos para mulheres em habilidades gerenciais necessárias, como conhecimentos de informática, contabilidade, negociação e comunicação, etc. Apoiar essas mulheres assumindo os custos dos treinamentos e/ou concedendo-lhes uma licença de trabalho. Treinar as mulheres na preparação de pedidos de emprego e entrevistas de emprego. Oferecer orientação e supervisão para mulheres durante os primeiros meses.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicators for reach: XY empresas do setor privado elaboraram planos de igualdade de gênero.

XY mulheres manifestaram interesse em participar de treinamentos técnicos ou gerenciais.

Indicators for benefit: XY% dos participantes dos treinamentos (x% técnico / y% gerencial) iniciaram trabalhos mais bem remunerados na respectiva área.

Indicators for empowerment: XY mulheres com novos empregos decidem sobre o uso do rendimento que ganham. (XY mulheres relatam que ganharam mais poder de decisão em suas famílias devido aos novos cargos.)

Prazo	Médio prazo. Esforços contínuos para treinar mulheres no trabalho.
Potenciais parceiros	Conselheiros, representantes do ministério de trabalho e/ou formadores experientes no código do trabalho, consultores.

A ferramenta 3 pode complementar esta ferramenta.

¹² Empresas que já possuem experiência com equipes diversificadas e mais mulheres em cargos técnicos e gerenciais encontram-se com empresas sem experiência na área.

Ferramenta 16: Aumentar a taxa de retenção e o desempenho das trabalhadoras assalariadas através da melhoria das suas condições de trabalho

Grupo(s)-alvo	Mulheres trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	As empresas do setor privado oferecem empregos atraentes para trabalhadoras assalariadas.
Qual é o problema-chave?	Os parceiros do setor privado enfrentam dificuldades com grandes flutuações da força de trabalho, altas taxas de absenteísmo e uma força de trabalho desmotivada devido às condições de trabalho pouco atraentes para mulheres.
Qual é a solução?	O estabelecimento de boas condições de trabalho para mulheres, como creches, taxas de transporte, lavabos femininos com equipamentos sanitários ou refeições subsidiadas, contribui para maiores taxas de retenção e melhor desempenho no trabalho.
Quais são os benefícios comerciais?	Funcionários motivados têm melhor desempenho, aumentam a eficiência e permanecem mais tempo nas empresas, o que reduz os custos de integração para novos funcionários.
Quais são os benefícios para mulheres?	As condições de trabalho baseadas nas necessidades das mulheres aumentam a motivação das trabalhadoras e seu desempenho. As mulheres podem se beneficiar de esquemas de proteção social, por exemplo, seguro de saúde oferecido pelas empresas, e os salários mensais e pagamentos de bônus que estão vinculados a metas de produção justas.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	Resistência das empresas do setor privado em investir em locais de trabalho favoráveis à família para mulheres, porque isso requer investimentos financeiros, de tempo e de recursos humanos.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Cooperação sólida com empresas do setor privado que reconhecem os benefícios de ter uma força de trabalho diversificada e motivada.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	As empresas privadas estão cientes das necessidades e problemas específicos enfrentados pelas mulheres trabalhadoras.	Analisar os problemas e necessidades específicos das mulheres trabalhadoras, como turnos de trabalho favoráveis à família, ambiente de trabalho seguro, transporte de e para o local de trabalho, especialmente durante os turnos noturnos, instalações sanitárias adequadas, etc.	Solicitar às trabalhadoras que forneçam feedback anonimamente sobre questões que contribuem para o absenteísmo e/ou baixo desempenho. Organizar reuniões entre representantes das empresas e trabalhadoras para discutir os problemas específicos mencionados no feedback. Identificar potenciais soluções para resolver os problemas.
2	Mulheres trabalhadoras são motivadas a ter um melhor desempenho.	Projetar um ambiente de trabalho adequado para mulheres, ou seja, roupas de proteção, creches, planejamento de carreira, etc.	Em reuniões curtas regulares, perguntar às mulheres o que precisam de e em seus locais de trabalho para ter um melhor desempenho e estar motivadas.
3	As condições de trabalho para mulheres nas empresas de processamento melhoraram.	Implementar as ideias mais urgentes para melhorar as condições de trabalho das mulheres.	Priorizar sugestões feitas por mulheres e discutir a viabilidade de suas ideias (análise de custo-benefício). Implementar pelo menos uma das ideias de melhoria feitas por mulheres trabalhadoras.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY empresas do setor privado estão cientes das necessidades e problemas específicos enfrentados pelas trabalhadoras em suas empresas.

Indicador de benefício: XY empresas do setor privado melhoraram as condições de trabalho das trabalhadoras = XY mulheres trabalhadoras beneficiam de melhores condições de trabalho. A taxa de retenção de trabalhadoras assalariadas aumentou em XY% em 2 anos.

Indicador de empoderamento: XY ideias de projetos que foram propostas por trabalhadoras assalariadas são implementadas

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, representantes com poder de decisão de empresas do setor privado, consultores.

As ferramentas 14 e 17 complementam esta ferramenta.

Ferramenta 17: Capacitação de mulheres para assumir cargos em sindicatos de trabalhadores

Grupo(s)-alvo	Mulheres trabalhadoras assalariadas
Objetivo(s)	Mulheres trabalhadoras assalariadas candidataram-se com sucesso a empregos em sindicatos.
Qual é o problema-chave?	Os interesses e necessidades das mulheres são raramente considerados por sindicatos de trabalhadores dominados por homens, o que leva a decisões cegas quanto ao gênero e/ou sugestões sobre as condições de trabalho. Os interesses específicos das mulheres são frequentemente ignorados, como regulamentos adequados sobre licença de maternidade, possibilidades de cuidados infantis no ambiente de trabalho, horários de trabalho flexíveis para mães trabalhadoras ou acesso a produtos sanitários e higiênicos no local de trabalho.
Qual é a solução?	Proporcionar às mulheres habilidades de negociação e comunicação adequadas e conhecimento sobre a importância e as regras e procedimentos internos dos sindicatos de trabalhadores.
Quais são os benefícios comerciais?	Em geral, a diversidade nas equipes aumenta a produtividade e o desempenho. Estudos também mostraram que as mulheres são menos propensas à corrupção, o que pode ser relevante para cargos de alta gerência em sindicatos de trabalhadores. As mulheres também costumam liderar com mais responsabilidade e decidir com mais cautela, especialmente em tempos difíceis.
Quais são os benefícios para mulheres?	A nível individual, a autoconfiança das mulheres será aumentada através dos treinamentos e da execução de tarefas em qualquer grupo profissional formalizado. No caso dos sindicatos de trabalhadores, as líderes femininas representarão melhor os interesses das mulheres que trabalham numa empresa. As mulheres podem servir como gerentes e líderes exemplares em suas comunidades. Os homens serão sensibilizados sobre as habilidades de liderança das mulheres, que possivelmente serão transferidas para outras áreas do trabalho e da vida, resultando em maior empoderamento das mulheres.
Quais são os potenciais desafios na implementação?	As normas e tradições socioculturais limitam o acesso das mulheres a cargos gerenciais mais elevados. Experiências anteriores negativas impedem as mulheres de se engajarem porque, em iniciativas de grupos mistos, a liderança e o controle são atribuídos aos homens. Os homens podem querer impedir que as mulheres ocupem cargos de gestão.
Pré-requisitos para superar esses desafios	Identificar mulheres interessadas com habilidades gerenciais/de comunicação.

Quais são intervenções adequadas?

Nº	Objetivo	Intervenção	Modalidades de implementação
1	As trabalhadoras assalariadas estão cientes das vantagens de assumir cargos em sindicatos de trabalhadores.	Sensibilizar sobre as atividades e trabalhos dos sindicatos de trabalhadores.	Oferecer visões específicas e treinamento sobre "Como é estruturado um sindicato de trabalhadores?" "Quais são as tarefas dos sindicatos de trabalhadores?" "Que possibilidades tem um sindicato de trabalhadores para melhorar as condições de trabalho?" "Que posições existem e quais são as suas responsabilidades?" Se possível, iniciar visitas de intercâmbio para sindicatos de trabalhadores operacionais bem-sucedidos e facilitar as discussões entre os participantes (mulheres/homens) sobre os benefícios de ter sindicatos de trabalhadores fortes. Oferecer treinamentos específicos para os diversos cargos nos sindicatos de trabalhadores.
2	Mulheres trabalhadoras assalariadas participaram de treinamentos específicos para assumir cargos em sindicatos.	Construir capacidades de gestão e liderança de mulheres interessadas através de treinamentos.	Integrar dramatizações e teatro nos treinamentos para preparar as mulheres para as discussões com os homens.
3	As mulheres se sentem confiantes sobre suas responsabilidades e "novos" papéis nos sindicatos de trabalhadores.	Sessões de treinamento e mentoria para representantes femininas em sindicatos de trabalhadores.	Oferecer supervisão e treinamento adicional por um determinado período durante as reuniões dos sindicatos de trabalhadores para fortalecer as gestoras que são relativamente "novas" em seus cargos.
4	Os requisitos de igualdade de gênero e idade para sindicatos de trabalhadores são formalizados.	Fornecer às mulheres ferramentas para estabelecer princípios de igualdade de gênero e idade para liderança e tomada de decisão.	Organizar visitas de intercâmbio a grupos/sindicatos de trabalhadores que tenham uma política de gênero e idade em vigor. Ajudar as mulheres a estabelecer referências de gênero e idade (sistema de cotas) e sistemas de avaliação nos sindicatos de trabalhadores.

Exemplos de indicadores de Alcance-Benefício-Empoderamento

Indicador de alcance: XY mulheres participaram de sessões de sensibilização sobre a importância dos sindicatos de trabalhadores.

Indicador de benefício: XY mulheres participaram de treinamentos específicos para habilitá-las a se candidatar a vagas em sindicatos de trabalhadores.

Indicador de empoderamento: Em 5 anos, XY mulheres assumiram cargos em sindicatos de trabalhadores (especificar o cargo). XY% das candidaturas enviadas por mulheres receberam uma decisão positiva.

Prazo	Médio prazo
Potenciais parceiros	Conselheiros, treinadores/consultores sensíveis ao gênero com experiência em procedimentos, regras e gestão de sindicatos de trabalhadores.

As ferramentas 14 e 16 complementam esta ferramenta. A ferramenta 3 complementa parcialmente esta ferramenta.

4. Considerações Finais

A agência das mulheres está a se tornar cada vez mais importante e visível em todos os (sub-)setores econômicos, bem como no domínio público e privado. A entrada de mulheres em cargos de representação em associações ou cooperativas, sindicatos de trabalhadores e empresas oferece oportunidades valiosas para as mulheres influenciarem os processos de tomada de decisão na família, na comunidade e nos negócios. Além disso, a articulação de diferentes perspectivas e a integração de diversos valores e prioridades, tanto de homens como de mulheres, resultará num melhor desempenho para todos.

Igualdade de gênero, no sentido mais amplo, refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades para homens e mulheres. Esta caixa de ferramentas visa sensibilizar as cooperações de desenvolvimento, empresas do setor privado e consultores sobre seus papéis e responsabilidades em contribuir para a igualdade de gênero no setor agrícola.

Embora acreditemos que esta caixa de ferramentas sirva como um guia prático para uma maior igualdade de gênero e cubra as questões mais urgentes no contexto GIZ/ ProEcon/PROMOVE, ainda não é uma caixa de ferramentas completa. As intervenções sugeridas não são exaustivas, devem ser complementadas por outras experiências e revisadas regularmente por ferramentas ausentes ou inconsistentes. Além disso, as intervenções continuam a evoluir com a mudança das condições e devem ser adaptadas de acordo. Há sempre espaço para melhorias. Portanto, convidamos os profissionais que trabalham regularmente com esta caixa de ferramentas a fornecer feedback sobre as ferramentas e intervenções, sugerir adaptações e/ou desenvolver novas ferramentas práticas.

Estamos ansiosos para receber suas sugestões e agradecemos todos os esforços no combate às desigualdades e injustiças de gênero.

5. Descrição do Projeto

A Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH é comissionada pelo Ministério Federal Alemão para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (BMZ) para implementar o programa de desenvolvimento bilateral “Melhorando as condições estruturais no setor privado e financeiro” (ProEcon). O projeto visa alcançar o desenvolvimento econômico sustentável em Moçambique através de três áreas de intervenção: 1) melhorar o ambiente de negócios a nível nacional e local, 2) desenvolvimento do setor privado, e 3) desenvolvimento de sistemas financeiros.

No centro do desenvolvimento do setor privado está a identificação e o desenvolvimento de Modelos de Negócios Inclusivos (InBM) para integrar as MPMEs nas cadeias de fornecimento e redes de distribuição, proporcionando-lhes oportunidades de criar mais empregos e rendimento. Um instrumento importante para desenvolver, promover e aprimorar esses modelos de negócios inclusivos são as Parcerias integradas de Desenvolvimento com o Setor Privado (iDPP). Esses projetos de cooperação são construídos em torno de objetivos sobrepostos de atores dos setores público e privado (cenários ganha-ganha) e abordam inúmeras limitações, que vão desde a disponibilidade de mão-de-obra qualificada, falta de informações e ligações de mercado, tecnologia, conhecimento especializadas ou serviços comerciais.

Como parte da Ação geral da UE, a Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH também foi encarregada de implementar “PROMOVE Agribiz - Melhorando a Competitividade Rural nas Províncias de Nampula e Zambézia, Moçambique” financiado através do 11º Fundo Europeu de Desenvolvimento (FED) e o Ministério Federal Alemão para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (BMZ) como uma ação de vários doadores. A GIZ implementará suas atividades como parte do programa de desenvolvimento bilateral “Melhorando as condições estruturais no setor privado e financeiro (ProEcon)” financiado pelo BMZ, capitalizando assim as experiências existentes da Cooperação Alemã para o Desenvolvimento e da GIZ como agência implementadora, nas áreas de desenvolvimento econômico sustentável. Esta cooperação permite intensificar o trabalho em curso nas áreas de desenvolvimento de cadeias de valor e desenvolvimento de sistemas financeiros nas províncias de Nampula e Zambézia.

6. Referências

Agri-ProFocus Learning Network: Gender in Value Chains - Practical toolkit to integrate a gender perspective in agricultural value chain development.

https://agriprofocus.com/upload/ToolkitENGGender_in_Value_ChainsJan2014compressed1415203230.pdf

ATVET 2019: Gender-Transformative Change in ATVET Agricultural Technical Vocational Education and Training for Women (ATVET4W).

https://www.giz.de/en/downloads/giz2020_en_Gender-Transformative_Change.pdf

Bill & Melinda Gates Foundation: Gender and Agricultural Advisory Services.

https://www.gatesgenderequalitytoolbox.org/wp-content/uploads/BMGF_AG-Advisory-Services-Brief_web.pdf

Chmielewski, M. and Bolden M. 2019: Leveraging Gender Norms and Private Sector Partnerships to Increase Women's Use of Agricultural Inputs.

<https://www.agrilinks.org/post/leveraging-gender-norms-and-private-sector-partnerships-increase-womens-use-agricultural-inputs>

CIDA 2010: Gender Equality – Policy and Tools.

http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/acdi-cida/CD4-56-2009-eng.pdf

COMCEC 2017: Training Manual on Entrepreneurship and Management of Small Business for Women. Training on Entrepreneurship and Management of Small Business for Women in The Gambia, Senegal and Sierra Leone” (2016-GMBPOVER-206).

<http://cpf.comcec.org/wp-content/uploads/2018/02/2016-GMBPOVER-206.pdf>

DSW 2014: Entrepreneurship Development Training Manual

<http://orange.ngo/wp-content/uploads/2018/06/Entrepreneuership-Training-Manual.pdf>

FAO 2010/2011: The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture, Closing the gender gap for development. 2010-2011. Rome, FAO.

Gallina, A. and Chidiamassamba, C. 2010: Gender Aware Approaches in Agricultural Programmes – Mozambique Country Report. A Special Study of the National Agricultural Development Programme (ProAgri II). Swedish International Development Agency (SIDA).

Government of Canada 2017: Policy on Gender Equality.

<https://www.international.gc.ca/world-monde/funding-financement/policy-politique.aspx?lang=eng>

IFPRI 2017: How do agricultural development projects aim to empower women?: Insights from an analysis of project strategies.

<https://www.ifpri.org/publication/how-do-agricultural-development-projects-aim-empower-women-insights-analysis-project>

ILO 2005: Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_124337.pdf

Kabeer, N. 2005: Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal. In: Gender and Development 13(1):13-24.

Moreira, S. 2018: Gender Assessment Report. Not published.

OECD 2019: Social Institutions & Gender Index.

<https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/MZ.pdf>

OXFAM Novib 2014: The Gender Action and Learning System (GALS), developed by Lina Mayoux and Oxfam.

https://www.oxfamnovib.nl/Redactie/Downloads/English/publications/150115_Practical%20guide%20GALS%20summary%20Phase%201-2%20lr.pdf

SIDA 2014: Mainstreaming gender equality and women's rights.

<https://publikationer.sida.se/contentassets/4388ea3c5e014a34905761574b311183/18377.pdf>

SIDA 2016: Hot issue: Gender Equality and Gender Equity

<https://publikationer.sida.se/contentassets/43b0eb228c464d2499c5eb00a68a0346/brief-hot-issue-equity-equality.pdf>

Theis, S. and Meinzen-Dick R. 2016: Reach, benefit, or empower: Clarifying gender strategies of development projects. IFPRI Blog post.

<https://www.ifpri.org/blog/reach-benefit-or-empower-clarifying-gender-strategies-development-projects>

VSL Associates 2007: Village Savings and Loan Associations (VSLAs). Available in Portuguese.

https://mangotree.org/files/galleries/813_VSLA_Programme_Guide_Field_Operations_Manual_English_version.pdf

World Vegetable Centre 2017: Value Chain Thinking – A Trainer's Manual.

https://avrdc.org/download/publications/from_the_field/agribusiness-value-chains/Value-Chain-training-manual_final_web.pdf

7. Outros materiais de trabalho

Vídeo do Sudão do Sul:

Akech Manyuat Gong, Agricultor líder e treinador

<https://www.weltoehunger.org/akech-manyuat-gong-en.html>

Vídeo de Benin:

Euphrasie Modukpe Dassoundo Assogba; Diretor da empresa produtora agrícola "Agro Express"

<https://www.weltoehunger.org/euphrasie-dassoundo-assogba-en.html>

Vídeo do Togo:

Juliette Pyalo Sebou, Processador e treinador de castanha de caju

<https://www.weltoehunger.org/juliette-pyalo-sebou-en.html>

Vídeo de Gana:

Women in the driving seat

<https://gender-works.giz.de/events2020/ghana-video-screening-atvet-for-women/>

Ted Talk de Chimamanda Ngozi Adichie:

We should all be feminist

https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_we_should_all_be_feminists



MULHERES?
ESTÃO MUITO OCUPADAS
PARA FALAR SOBRE A ÁGUA!

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Escritório registrado
Bonn e Eschborn, Alemanha

O Programa ProEcon: Desenvolvimento Económico Sustentável em Moçambique
Rua Damião de Góis N° 201, Sommerschild, Maputo, Moçambique
T +258 21301372
F +258 21493258

E pro-econ@giz.de
I www.giz.de