



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DO GÉNERO, CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL
GABINETE DA MINISTRA

MUITO URGENTE

Exma Senhora
Carla Kraft
ONU-Mulher
Entidade das Nações Unidas para a
Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher

NOVA IORQUE

Nota Nº 226 /MGCAS/GM/SIC/ 992 /2021 Maputo, de 30 de Setembro de 2021

ASSUNTO: Contribuições para o Relatório do Secretário-Geral da ONU à
CEDAW

Exma Senhora,

Incumbe-me Sua Excelência Vice-Ministro do Género, Criança e Acção Social, de enviar à V. Excia a versão preliminar e em Língua Portuguesa das Contribuições da República de Moçambique para o Relatório do Secretário-Geral da ONU à CEDAW, a que se refere Nota com a Referencia UNW/2021/011, de 19 de Agosto.

De salientar que brevemente enviaremos à V. Excia a versão final e em Língua Inglesa.

Com os melhores cumprimentos.

O Chefe do Gabinete

Luciano José
(Docente N1)



C.c.
DOIC



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DO GÉNERO, CRIANÇA E ACÇÃO SOCIAL

CONTRIBUIÇÕES PARA
O RELATÓRIO DO SECRETÁRIO-GERAL DA
ONU AO CEDAW

Maputo, Setembro de 2021

INTRODUÇÃO

O presente documento reporta as realizações do Governo de Moçambique sobre a implementação das Conclusões Acordadas com o Tema: "*Economia das mulheres e capacitação no Mundo do Trabalho*".

Questao 1: - Quais são as acções específicas que foram tomadas para promulgar, fortalecer e cumprir as leis e estruturas regulatórias que garantem a igualdade de género e proíbem a discriminação contra as mulheres no mundo do trabalho?

- Houve o reforço na legislação, mas está em curso o desenho de Estratégia de Género do Ministério do Trabalho e Segurança Social, sector responsável pelo cumprimento das acções que visam a não discriminação e que faz a monitoria do cumprimento da legislação.
- Há uma intensão de Moçambique ratificar a Convenção 183, sobre a Protecção da Maternidade, a qual pretende adoptar três meses para o direito de lincença de maternidade para a mulher.
- Existe o regulamento do trabalho doméstico, cuja actividade integra a maior mão-de-obra constituída por mulheres.

Questao 2: - Que medidas foram tomadas para integrar a perspectiva de género nos programas de educação e treinamento, a fim de facilitar a transição efectiva da educação ou do emprego para o trabalho?

- Foi aprovada e está a ser implementação a Estratégia de Género do Sector de Educação (2016-2020), para assegurar o processo de ensino e aprendizagem de qualidade, inclusivo e baseado na igualdade de género.
- Esta assegurada a inclusão da perspectiva de género nos currículas, programas, planos, materiais educativos, formação de professores e gestores/as;
- Foram atribuídas Bolsas de Estudo para raparigas do Ensino Secundário e provenientes de famílias pobres;

- Existem quotas para o ingresso de pessoas do sexo feminino (raparigas) nos Institutos de Formação Profissional;
- Há frequência e retenção de rapazes e raparigas em condições de igualdade e esta assegurada a sua transição para outros níveis de ensino;
- Aumentou o número de professoras em zonas rurais, para servirem de modelo;
- Foi revogado o Despacho 39/2003/GM, de 05 de Dezembro; que proibia a frequência das meninas grávidas as aulas, regressando a escola depois do nascimento do bebe e por conseguinte, foi aprovado o Despacho nº 435/2003/GM, de 13 de Dezembro, que permite a frequência das meninas grávidas aulas sem interrupção;
- Há uma interligação das escolas técnicas e o mercado de emprego para garantir o ingresso pós-formação.

Questao 3: - Quais são as acções específicas tomadas para promulgar, fortalecer e fazer cumprir as leis e regulamento que defendem o Princípio de Salário Igual para o trabalho igual ou trabalho igual para valor igual nos sectores público e privado?

- No Sector Público não existe o conflito de diferença salarial para a mesma função ou a mesma categoria para mulheres e homens, ambos auferem o salário igual.
- O Ministério do Trabalho e Segurança Social inspeciona e faz acompanhamento do cumprimento da Lei do Trabalho, através de encontros com os trabalhadores e acções de sensibilização ao Patronato para a não-discriminação no emprego, assim como no processo de admissão.
- No Sector Privado há tendências de considerar o homem como quem tem mais capacidade que a mulher, mas para tal, o Ministério do Trabalho e Segurança Social inspeciona e faz acompanhamento do cumprimento da Lei do Trabalho, através de encontros com os trabalhadores e acções de sensibilização ao patronato para a não discriminação no emprego, assim como no processo de admissão.

- Existe uma Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral que funciona como mediador, recebe queixas e trabalha no sentido de derimir os conflitos e cobra multas em caso de necessidade. A comissão dirime todos actos que violam os direitos dos trabalhadores e aplica sanções de acordo com o caso.

Questao 3, a): - Acções de investimento que foram feitas para apoiar a protecção social com perspectiva de género e infraestruturas e serviços de atendimento?

- Foi aprovada a Estratégia Nacional de Segurança Social Básica (2016-2024) e realizadas acções combinadas nos Sectores de Educação, Ciência e Tecnologia, Trabalho e Agricultura, através de estratégias de formação profissional, vocacional e técnica, especialmente dirigidas as mulheres e organizações maioritariamente constituídas por mulheres, dotando-as de conhecimentos, ferramentas e capacidade para desenvolverem acções de geração de renda e melhoria de condições de vida. A protecção social revelou-se revestida de grande importância estratégica.
- Estao sendo implementados Programas de Assistência Social que contribuem para reduzir a vulnerabilidade da mulher e rapariga, a qual se associam os desafios ligados à retenção da rapariga na escola, o acesso das mulheres aos serviços de saúde e continuidade dos tratamentos de doenças crónicas, entre outros que perpetuam a sua condição, apoio a actividade agrícola, através de um maior investimento e a realização de acções concretas de desenvolvimento social e económico baseadas na igualdade de género (conforme o Relatório da FAO, 2018, sobre o empoderamento das mulheres rurais).

Questao 3, b): - Quais medidas específicas foram implementadas para promover a entrada, reentrada e avanço das mulheres no mercado do trabalho

- Foram estabelecidas Cotas para o acesso ao mercado do trabalho; sensibilizadas as instituições sobre a problemática da Violência Baseada no Género e a materialização do objectivo central da Política de Género e Estratégia da sua Implementação de “desenvolver de forma integrada as principais linhas de actuação, visando a promoção da igualdade de género, o respeito pelos direitos humanos e o fortalecimento da participação da mulher no desenvolvimento do País.

Questao 3, c): - Em termos de implementacao de Políticas Económicas e Sociais para o empoderamento económico das mulheres?

- O Governo investiu em acções combinadas nos Sectores de Educação, Ciência e Tecnologia, Trabalho e Agricultura, através de estratégias de formação profissional, vocacional e técnica, especialmente dirigidas a mulheres e organizações maioritariamente constituídas por mulheres.
- Foi aprovado o Programa Nacional de Empoderamento Económico da Mulher, com os seguintes objectivos: 1) Capacitar as mulheres para habilitá-las as oportunidades de emprego no mercado de trabalho; 2) Fornecer ferramentas para gestão e marketing para mulheres e raparigas; 3) Mobilizar as lideranças comunitárias e empresariais para uma cultura de igualdade e empoderamento das mulheres.

Questao 4: - Quais medidas foram tomadas para promulgar, fortalecer e fazer cumprir leis e procedimentos para eliminar todas formas de violência e assédio contra mulheres no mundo do trabalho e fornecer meios de reparação efectiva em casos de descomprimento?

- Moçambique adoptou a Convenção 190 relativa a eliminação da violência e assédio no local de trabalho e está em processo de submissão a Assembleia da República com a intenção de ratificar e vota a favor da conferência. Com tudo, o Ministério do Trabalho e Segurança Social tem realizado formações com apoio da Organização Internacional do Trabalho.

Questao 5: - Quais medidas foram tomadas para promover a transição do emprego informal para o emprego formal remunerado para mulheres?

- O Governo reforçou as medidas para implementação da Cota reservada às mulheres nas obras públicas (25%), o que contribuiu para aumentar as oportunidades de emprego formal para as mulheres, diminuindo a sua dependência de empregos precários e/ou não remuneráveis, especialmente nas zonas rurais. Produto dessas medidas, as mulheres realizam trabalhos rotulados como sendo para homens, desconstruindo os estereótipos e confrontando as práticas discriminatórias.

- Em alguns municípios, especialmente das cidades capitais, a recolha primária do lixo, a limpeza das vias públicas são confiadas a associações constituídas maioritariamente por mulheres e isso tem permitido a transição de muitas mulheres para o sector formal de emprego.
- Também atribuiu pequenos créditos para incentivar a criação de negócios, promover a organização das mulheres em associações formais, que possibilitam acções de aprendizagem e empreendedorismo e apoio na legalização das associações.

Questao 6: - Quais acções específicas foram tomadas para apoiar o acesso de mulheres ao desenvolvimento de habilidades e ao trabalho decente em areas emergentes incluindo ciência, tecnologia, engenharia e matemática?

- Foi definida a Cota de 10% nas vagas disponíveis no ensino tecnico profissional nos cursos agrários e industriais nos Institutos Médios do ensino Tecnico Profissional, tendo beneficiado 248 formandas;
- Foram concedidas 621 bolsas de estudo de Licenciatura no ensino superior, sendo 271 mulheres, e destas 132 para mestrado, outras 49 para mulheres e 44 de doutoramento tendo beneficiando 16 mulheres, dentro e fora do País.
- Foi assegurada a formação profissional de 8.132 candidatos em cursos profissionalizantes em diversas áreas, tais como manutenção industrial, construção civil, metalomecânica, sector de automóveis, saúde e segurança no trabalho. Do total de formandos, 4.003 são mulheres, o correspondente a 49.2% e Foram informados e orientados profissionalmente, através dos Centros de Empregos, 5.882 candidatos ao emprego, destes 2.359 são mulheres, o que corresponde a 40.1%;

Questao 7: - Que esforços específicos foram implementados para apoiar a participação e liderança das mulheres em sindicatos, organizações de trabalhadores e organizações de empregadores?

- Foi feito o trabalho de sensibilização em questões de igualdade e equidade de género as organizações, orientação emanada na Política de Género e Estratégia da sua Implementação, no sentido de dar oportunidade as mulheres nos cargos de poder e tomada de decisão, de modo que melhor possam defender os seus direitos.

Questao 7, a): - Quais esforços foram realizados para encorajar empresas e instituições privadas a incorporar as recomendações de igualdade de género nas políticas e práticas?

- Foram feitas capacitações, sensibilização e divulgação da Política de Género e Estratégia da sua Implementação que visa desenvolver de forma integrada as principais linhas de actuação, visando a promoção da igualdade de género, o respeito pelos direitos humanos e o fortalecimento da participação da mulher no desenvolvimento do País.

Questao 7, b): - Que medidas foram tomadas para aumentar o investimento e apoio as mulheres empresarias?

- Foi criada a CTA- Confederação das Associações Económicas de Moçambique que vela pelos interesses das pequenas e médias empresas, e tem uma componente de género para salvaguardar a equidade de género; e
- Foram financiados 64 projectos de geração de rendimento no âmbito do Fundo de Apoio as Iniciativas Juvenis (FAIJ), nas áreas de agro-processamento, agropecuárias, inovação tecnológica, criação de frangos, produção agrícola, produção de ovos e pesca, tendo abrangido igual número de beneficiários jovens, dos quais 18 mulheres, equivalente a 28.1%.