

PLANO ESTRATÉGICO
PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DO GÉNERO
NO SECTOR DA ENERGIA

2008-2013

Versão para submissão ao Conselho Consultivo

CONTEÚDO

Índice

1. Introdução	3
2. Historial – Antecedentes	3
2.1 A situação da mulher em Moçambique	3
2.2 Resposta do Governo à questão da desigualdade de género	5
3. Sector de Energia.....	6
3.1 Importância da igualdade do género para o sector de energia	6
3.2 Operacionalização da abordagem do género.....	7
3.3 Princípios	8
3.4 Pontos fortes e oportunidades para a promoção da igualdade do género no sector da energia.....	9
3.5. Questões de género prioritárias a serem abordadas pelo sector de energia	10
4. Plano Estratégico 2008-2013.....	12
4.1 Objectivos e resultados	12
4.2 Estratégias e actividades	13
4.2.1 Melhoria das condições de vida da população moçambicana e das mulheres em particular através do acesso a energia eléctrica.....	13
4.2.2 Promoção de energias novas e renováveis e promoção do uso destes pelas mulheres em particular.....	15
4.2.3 Redução gradual do consumo de combustíveis lenhosos, sobretudo para uso doméstico e confecção de refeições, através de medidas de conservação e disseminação de alternativas	16
4.2.4 Promoção da abordagem de género através do reforço institucional da Unidade de Género	17
4.2.5 Maior participação feminina no sector.....	18
4.3 Acordos de implementação, monitoria e orçamento	19

1. Introdução

O presente plano estratégico é o resultado de um esforço colectivo da Unidade de Género e dos seus pontos focais do Género do Sector de Energia, para reflectir sobre o significado da igualdade de género dentro do Sector. Esta reflexão foi levada a cabo de várias formas, nomeadamente, através de um inquérito (questionário), através de entrevistas e por último através de um workshop realizado em Maputo.

O workshop que durou dois dias foi realizado em Outubro de 2006 onde participaram todos os Pontos Focais do Género, incluindo os provenientes das Direcções Provinciais de Energia e instituições subordinadas tais como FUNAE, EDM, PETROMOC e UTIP. O objectivo era discutir os conceitos básicos de género, identificar a relevância da igualdade do género para o sector, para avaliar pontos fortes e oportunidades existentes dentro do sector no âmbito do género, e para conciliar sobre os principais conteúdos de género que devem ser abordadas no Plano Estratégico 2007-2012.

Caberá as Direcções Provinciais de Energia, as instituições subordinadas e o Ministério de Energia conduzir acções com vista a transformar as directrizes do Plano Estratégico em planos concretos de acção a serem desenvolvidos ao abrigo da orientação estratégica da Unidade de Género durante o período entre 2007-2012.

2. Historial – Antecedentes

2.1 A situação da mulher em Moçambique

Nos últimos anos Moçambique alcançou um progresso significativo na luta contra a pobreza absoluta. Particularmente, a pobreza absoluta foi reduzida aproximadamente de 69.4% em 1997 para 54% em 2004.

Registou-se também um melhoramento dos indicadores de desenvolvimento humano desde o final da Guerra civil em 1992, bem como uma grande redução da taxa de pobreza absoluta (de cerca 70% em 1992 para 54% em 2003). Contudo desagregando por sexo as mesmas Índices de desenvolvimento humano, torna-se claro que muitas mulheres em Moçambique estão em desvantagem comparado com os homens, i.e. elas nem sempre participam plenamente no desenvolvimento social, económico e político do País.

O índice de desenvolvimento *ajustado aos sexos* – Índice que mede a discrepância entre os indicadores de desenvolvimento humano para homens e mulheres - aumentou apenas de 0.307 (2000) para 0.365 (2003); o que mostra que enquanto os Indicadores de desenvolvimento humano melhoraram, as disparidades entre homens e mulheres permanecem acentuadas e as mulheres ainda não beneficiam tanto como os homens nem das políticas sociais, nem do crescimento económico.

A maioria das mulheres economicamente activas está envolvida na agricultura, em particular a agricultura familiar, onde o seu trabalho é considerado como parte integral das responsabilidades domésticas da mulher e assim não é atribuído nenhum valor económico. Em Moçambique, prevalecem os sistemas matrilinear e patrilinear, os quais atribuem o poder de decisão aos homens, quer seja ac tio materno (matrilinearismo) ou

ao pai/esposo (patrilinearismo). A divisão tradicional de trabalho prevalece ainda nas zonas rurais, em que as mulheres assumem total responsabilidade pela procura de materiais combustíveis, cozinha, recolha de água, cuidado com as crianças e cuidado de doentes e dos parentes idosos. Ao abrigo da divisão tradicional de trabalho, o acesso das mulheres ao emprego formal remunerado é limitado. A proporção de mulheres economicamente activas com emprego remunerado no sector não agrícola é baixa, 10% em comparação com 30% para os homens. Este facto também se relaciona com as elevadas taxas de analfabetismo entre as mulheres e a baixa proporção de mulheres no ensino técnico-profissional nível secundário e terciário de actividade. As mulheres estão concentradas em profissões normalmente consideradas adequadas para mulheres tais como enfermagem, ensino, administração e em trabalhos com uma natureza de gestão mais técnica/científica estão sub-representadas por homens.

Em relação ao sector da economia informal existem evidências que mostram que as mulheres estão envolvidas em actividades empresariais de pequena escala relacionada com a venda e confeição de alimentos, porém apresentam-se em forma de micro-empresas com poucas perspectivas de desenvolvimento.

As taxas de analfabetismo são mais elevadas entre as mulheres em comparação com os homens (88.8% versus 26.7%), particularmente nas zonas rurais onde existem poucas infra-estruturas sociais de educação e saúde. Embora o número de raparigas na EP1 tenha aumentado nos últimos anos, o número de raparigas no EP2 e na escola secundária não aumentou desde 1997; actualmente para cada três rapazes existem apenas duas raparigas no EP2 ou na escola secundária.

A mortalidade materno é elevada (408 mortes por cada 100 000 partos) e mais de metade dos partos não são assistidos por profissionais da saúde especializados, particularmente nas zonas rurais. Estima-se que até 2004 1.4 milhões de pessoas estavam infectadas com HIV, das quais 60% eram mulheres. Embora Moçambique tenha um bom nível de aumento de tratamento com ARV em 2007, apenas 7% das mulheres grávidas que deveriam se submeter ao tratamento com ARV tiveram acesso ao tratamento.

No contexto urbano as atitudes estão a mudar gradualmente, com maior ênfase aos direitos humanos das mulheres bem como uma maior participação na tomada de decisões nas esferas públicas e privadas. Desde 1997 a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) tornou-se vinculativa em Moçambique, defendendo os princípios de igualdade de género e não discriminação. Igualmente, a Constituição de 2004 proíbe expressamente a discriminação com base no género mas muitas leis discriminatórias persistem e no geral o sistema de justiça permanece bastante patriarcal. Estima-se também que pelo menos uma em quatro mulheres no país estará sujeita a violência baseada no género pelo menos uma vez na vida.

Dos países de SADC, Moçambique possui um dos mais altos níveis de participação de mulheres no Governo e no Parlamento, sendo superado apenas pela África do Sul. Mais de 35% dos assentos no Parlamento são ocupados por mulheres e o actual Governo possui 6 mulheres a liderarem o Governo (Primeira Ministra) e ministérios chave (Negócios Estrangeiros, Recursos Mnerais, Justiça, Trabalho, Mulher e Acção Social). A actual Reforma do Sector Público inclui medidas de promoção do avanço da mulher e garantem oportunidades de emprego iguais para homens e mulheres no sector público.

PLANO ESTRATÉGICO
PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DO GÉNERO
NO SECTOR DA ENERGIA

2008-2013

Versão para submissão ao Conselho Consultivo

Ministério de Energia
Unidade de Género

CONTEÚDO

Índice

1. Introdução	3
2. Historial – Antecedentes	3
2.1 A situação da mulher em Moçambique	3
2.2 Resposta do Governo à questão da desigualdade de género	5
3. Sector de Energia.....	6
3.1 Importância da igualdade do género para o sector de energia	6
3.2 Operacionalização da abordagem do género.....	7
3.3 Princípios	8
3.4 Pontos fortes e oportunidades para a promoção da igualdade do género no sector da energia.....	9
3.5. Questões de género prioritárias a serem abordadas pelo sector de energia	10
4. Plano Estratégico 2008-2013.....	12
4.1 Objectivos e resultados	12
4.2 Estratégias e actividades	13
4.2.1 Melhoria das condições de vida da população moçambicana e das mulheres em particular através do acesso a energia eléctrica.....	13
4.2.2 Promoção de energias novas e renováveis e promoção do uso destes pelas mulheres em particular.....	15
4.2.3 Redução gradual do consumo de combustíveis lenhosos, sobretudo para uso doméstico e confecção de refeições, através de medidas de conservação e disseminação de alternativas	16
4.2.4 Promoção da abordagem de género através do reforço institucional da Unidade de Género	17
4.2.5 Maior participação feminina no sector.....	18
4.3 Acordos de implementação, monitoria e orçamento	19

1. Introdução

O presente plano estratégico é o resultado de um esforço colectivo da Unidade de Género e dos seus pontos focais do Género do Sector de Energia, para reflectir sobre o significado da igualdade de género dentro do Sector. Esta reflexão foi levada a cabo de várias formas, nomeadamente, através de um inquérito (questionário), através de entrevistas e por último através de um workshop realizado em Maputo.

O workshop que durou dois dias foi realizado em Outubro de 2006 onde participaram todos os Pontos Focais do Género, incluindo os provenientes das Direcções Provinciais de Energia e instituições subordinadas tais como FUNAE, EDM, PETROMOC e UTIP. O objectivo era discutir os conceitos básicos de género, identificar a relevância da igualdade do género para o sector, para avaliar pontos fortes e oportunidades existentes dentro do sector no âmbito do género, e para conciliar sobre os principais conteúdos de género que devem ser abordadas no Plano Estratégico 2007-2012.

Capará as Direcções Provinciais de Energia, as instituições subordinadas e o Ministério de Energia conduzir acções com vista a transformar as directrizes do Plano Estratégico em planos concretos de acção a serem desenvolvidos ao abrigo da orientação estratégica da Unidade de Género durante o período entre 2007-2012.

2. Historial – Antecedentes

2.1 A situação da mulher em Moçambique

Nos últimos anos Moçambique alcançou um progresso significativo na luta contra a pobreza absoluta. Particularmente, a pobreza absoluta foi reduzida aproximadamente de 69.4% em 1997 para 54% em 2004.

Registou-se também um melhoramento dos indicadores de desenvolvimento humano desde o final da Guerra civil em 1992, bem como uma grande redução da taxa de pobreza absoluta (de cerca 70% em 1992 para 54% em 2003). Contudo desagregando por sexo as mesmas indicoes de desenvolvimento humano, torna-se claro que muitas mulheres em Moçambique estão em desvantagem comparado com os homens, i.e. elas nem sempre participam plenamente no desenvolvimento social, económico e político do País.

O índice de desenvolvimento *ajustado aos sexos* – índice que mede a discrepância entre os indicadores de desenvolvimento humano para homens e mulheres - aumentou apenas de 0.307 (2000) para 0.365 (2003); o que mostra que enquanto os indicadores de desenvolvimento humano melhoraram, as disparidades entre homens e mulheres permanecem acentuadas e as mulheres ainda não beneficiam tanto como os homens nem das políticas sociais, nem do crescimento económico.

A maioria das mulheres economicamente activas está envolvida na agricultura, em particular a agricultura familiar, onde o seu trabalho é considerado como parte integral das responsabilidades domésticas da mulher e assim não é atribuído nenhum valor económico. Em Moçambique, prevalecem os sistemas matrilinear e patrilinear, os quais atribuem o poder de decisão aos homens, quer seja ao tio materno (matrilinearismo) ou

ao pai/esposo (patrilinearismo). A divisão tradicional de trabalho prevalece ainda nas zonas rurais, em que as mulheres assumem total responsabilidade pela procura de materiais combustíveis, cozinha, recolha de água, cuidado com as crianças e cuidado de doentes e dos parentes idosos. Ao abrigo da divisão tradicional de trabalho, o acesso das mulheres ao emprego formal remunerado é limitado. A proporção de mulheres economicamente activas com emprego remunerado no sector não agrícola é baixa, 10% em comparação com 30% para os homens. Este facto também se relaciona com as elevadas taxas de analfabetismo entre as mulheres e a baixa proporção de mulheres no ensino técnico-profissional nível secundário e terciário de actividade. As mulheres estão concentradas em profissões normalmente consideradas adequadas para mulheres tais como enfermagem, ensino, administração e em trabalhos com uma natureza de gestão mais técnica/científica estão sub-representadas por homens.

Em relação ao sector da economia informal existem evidências que mostram que as mulheres estão envolvidas em actividades empresariais de pequena escala relacionada com a venda e confeição de alimentos, porém apresentam-se em forma de micro-empresas com poucas perspectivas de desenvolvimento.

As taxas de analfabetismo são mais elevadas entre as mulheres em comparação com os homens (68.8% versus 26.7%), particularmente nas zonas rurais onde existem poucas infra-estruturas sociais de educação e saúde. Embora o número de raparigas na EP1 tenha aumentado nos últimos anos, o número de raparigas no EP2 e na escola secundária não aumentou desde 1997; actualmente para cada três rapazes existem apenas duas raparigas no EP2 ou na escola secundária.

A mortalidade materna é elevada (408 mortes por cada 100 000 partos) e mais de metade dos partos não são assistidos por profissionais da saúde especializados, particularmente nas zonas rurais. Estima-se que até 2004 1.4 milhões de pessoas estavam infectadas com HIV, das quais 60% eram mulheres. Embora Moçambique tenha um bom nível de aumento de tratamento com ARV em 2007, apenas 7% das mulheres grávidas que deveriam se submeter ao tratamento com ARV tiveram acesso ao tratamento.

No contexto urbano as atitudes estão a mudar gradualmente, com maior ênfase aos direitos humanos das mulheres bem como uma maior participação na tomada de decisões nas esferas públicas e privadas. Desde 1997 a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW) tornou-se vinculativa em Moçambique, defendendo os princípios de igualdade de género e não discriminação. Igualmente, a Constituição de 2004 proíbe expressamente a discriminação com base no género mas muitas leis discriminatórias persistem e no geral o sistema de justiça permanece bastante patriarcal. Estima-se também que pelo menos uma em quatro mulheres no país estará sujeita a violência baseada no género pelo menos uma vez na vida.

Dos países de SADC, Moçambique possui um dos mais altos níveis de participação de mulheres no Governo e no Parlamento, sendo superado apenas pela África do Sul. Mais de 35% dos assentos no Parlamento são ocupados por mulheres e o actual Governo possui 6 mulheres a liderarem o Governo (Primeira Ministra) e ministérios chave (Negócios Estrangeiros, Recursos Minerais, Justiça, Trabalho, Mulher e Acção Social). A actual Reforma do Sector Público inclui medidas de promoção do avanço da mulher e garantem oportunidades de emprego iguais para homens e mulheres no sector público.

2.2 Resposta do Governo à questão da desigualdade de género

O Governo de Moçambique sempre defendeu a eliminação da discriminação contra as mulheres através da proibição total da discriminação na base de origem, raça, etnia, idade e sexo. Este princípio foi integrado na Constituição da República de Moçambique promulgada em 1975 e as posteriores revisões da principal lei do país o mantêm-se na Constituição de 2004. Em 1993 o País ratificou a Convenção para a Eliminação de Qualquer Forma de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a qual entrou em vigor em 1997 estabelecendo um compromisso de harmonizar toda legislação nacional com o princípio de não-discriminação em geral e contra a mulher em particular.

Ao mesmo tempo, conforme a Declaração e Plataforma de Acção da Quarta Conferência da Mulher e Desenvolvimento realizada em 1995 em Beijing, o Governo de Moçambique, nos seus programas, sempre privilegiou a questão de género como um aspecto importante para o desenvolvimento socio-económico e como um instrumento de combate e alívio a pobreza absoluta que afecta mais de 54% da população (dados de 2003). Em 2000 o Governo criou o Ministério da Coordenação da Acção Social e Mulher, sucedido pelo Ministério da Mulher e Acção Social em 2005; em 2004 foi criado o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher (CNAM) como principais mecanismos institucionais para promover a abordagem de género.

Em Março de 2006 o Conselho de Ministros aprovou a Política de Género e a Estratégia de Implementação, para dar efeito aos vários compromissos assumidos pelo Governo de Moçambique para promover a igualdade entre homens e mulheres como condição essencial para um desenvolvimento sustentável centrado na pessoa humana. Uma das acções estratégicas previstas pela Política de Género e Estratégia de Implementação visa garantir a introdução da perspectiva de género na concepção e análise de políticas e, em programas de desenvolvimento sustentável que satisfaçam as necessidades e esforços de homens e mulheres em todos os sectores de actividade.

Em Maio do mesmo ano o Governo de Moçambique adoptou o Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta 2007-2012 (PARPA II). O PARPA II identifica vários assuntos transversais, nomeadamente desminagem, meio ambiente, calamidades naturais, HIV/SIDA, segurança alimentar e nutricional, ciência e tecnologia, desenvolvimento rural e a equidade de género. O PARPA II determina que abordar estes factores é crucial para o sucesso de toda a estratégia de crescimento e de redução da pobreza; assim, a não consideração destes assuntos transversais pode limitar o sucesso dos programas definidos pelos sectores. Em Outubro de 2007, o Conselho dos Ministros aprovou o Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM), que contém orientações concretas a fim que cada sector possa implementar acções a favor da igualdade de género.

Ao criar o Ministério da Energia em 2005, foi estabelecida a Unidade de Género a nível nacional a fim de promover a abordagem do género nos planos, projectos e programas do Ministério bem como das instituições sob sua tutela tais como FUNAE, EDM, PETROMOC e a UTIP. O Ministério da Energia, com a criação da sua Unidade de Género, pretende desenvolver várias actividades de integração do género no sector de energia por forma a contribuir para o avanço da mulher em geral, incluindo medidas para promover um maior número de mulheres com cargos técnicos e na tomada de decisões dentro do sector da energia, reduzir as desigualdades entre homens e mulheres no acesso, uso e controlo da energia, assim como a gestão dos recursos energéticos. Assim, o Ministério da Energia procedeu a elaboração do presente Plano Estratégico para a integração da igualdade de género no sector de energia.

3. Sector de Energia

3.1 Importância da igualdade do género para o sector de energia

Os recursos energéticos são indispensáveis para o desenvolvimento humano e económico. Sem dúvida, o acesso adequado à energia não só aumenta a qualidade de vida das comunidades e das mulheres mas também aumenta o potencial de geração de rendimentos dos agregados familiares. Experiências mostraram que o acesso a energia ajuda a reduzir a pobreza e traz benefícios para as mulheres em particular bem como para a comunidade no geral, da seguinte forma:

- A substituição de carvão e lenha por energias renováveis reduz os riscos de saúde (tosse, irritação dos olhos, doenças respiratórias etc.);
- Energia para bombear água potável reduz a incidência de doenças provocadas pela água contaminada;
- Energia para irrigação aumenta a produção agrícola;
- Iluminação doméstica permite que as mulheres estudem a noite ou possam dedicar-se a actividades económicas, como por exemplo indústria caseira, pequenos negócios, produção de artesanato;
- Na falta de energia eléctrica, os agregados familiares usam o petróleo ou velas, o que prejudica a vista;
- Iluminação das ruas e vias públicas, melhora a segurança, o que aumenta a mobilidade de mulheres;
- Energia para aparelhos como a rádio, televisor e telefone facilitam acesso das mulheres à comunicação social e sistemas de informação;
- Electrificação de centros de saúde resulta em melhores serviços médicos e maior biosegurança, por exemplo refrigeração de vacinas e esterilização dos equipamentos cirúrgicos, podendo estes ser factores críticos para a redução da mortalidade materna bem como a redução do risco de infecção pelo HIV;
- Energia para as escolas torna possível organizar turmas nocturnas e cursos para adultos como cursos de alfabetização e formação técnico-profissional, o que tende a ser mais compatível com o uso de tempo das mulheres;
- Iluminação de lares e dormitórios para alunas e professoras ajuda a reduzir a vulnerabilidade das raparigas ao assédio sexual (muitos pais temem a exposição das suas filhas ao risco de gravidez não desejada e este é frequentemente determinante para a decisão tirar as raparigas da escola);
- Melhor conservação de produtos alimentares para consumo privado bem como para comercialização;

- Comunicação melhorada através de rádio e telefone, o que pode estimular a economia local através de maior disponibilidade de informação sobre os preços de mercado, as preferências do consumidor etc.

3.2 Operacionalização da abordagem do género

Desde o início, é necessário esclarecer alguns conceitos fundamentais.

Género:

Conceito que se refere as diferenças entre homens e mulheres dentro do mesmo agregado familiar e entre culturas sociais e culturalmente construídas e que mudam ao longo do tempo. Estas diferenças são reflectidas em diferentes tarefas, responsabilidades, acesso a recursos, constrangimentos, oportunidades, necessidades, percepções, pontos de vista, etc. entre homens e mulheres. Assim, o "género" não é um sinónimo de mulher mas refere-se a construção social da identidade masculina e feminina. Esta identidade é definida através das relações sociais de género. Por esta razão, "género" é a forma mais curta de dizer "relações sociais de género".

Relações Sociais de Género:

O conceito de género refere-se as relações sociais de género, sendo relações sociais que consistem no conjunto de valores, práticas e normas com as quais a sociedade define o que é ser homem ou mulher.

Igualdade de Género:

A igualdade de género significa que os homens e mulheres tem direitos e deveres iguais perante a lei. A igualdade de género refere-se a não-discriminação contra homens ou mulheres com base na identidade masculina e feminina. O facto de a identidade masculina e feminina não serem exactamente a mesma coisa é reconhecido, mas ser homem ou mulher não deve implicar discriminação de nenhuma forma.

Equidade de Género:

A equidade de género refere-se ao acesso e controlo equitativo de recursos e benefícios em função das normas culturais, i.e. de acordo com aquilo que a sociedade define e reconhece como sendo razoável e equitativo. Embora isto pareça bastante razoável, o princípio de "equidade de género" reconhece diferenças óbvias entre homens e mulheres e não questiona o estatuto social inferior da mulher e assim faz muito pouco para eliminar a discriminação.

Abordagem do género:

Metodologia para alcançar a igualdade ou equidade de género; consiste na análise das relações sociais de género para determinar em que medida os homens e as mulheres são afectadas diferentemente por políticas, projectos e programas de desenvolvimento.

Análise do Género:

Essa análise demonstra as causas da desigualdade e revela que a desigualdade está enraizada nas relações sociais de género. A análise é uma avaliação ao processo social que considera os papéis desempenhados pelo homem e pela mulher, incluindo questões tais como divisão de trabalho, actividades produtivas e reprodutivas, acesso, controlo e benefício de recursos e factores sócio-económicos e ambientais que influenciam o homem e a mulher. Através da identificação das causas e manifestações

da discriminação, a análise do género também ajuda a identificar pontos de entrada para possíveis soluções.

Plano Estratégico de Género:

É um documento baseado numa visão de igualdade entre homens e mulheres e não-discriminação, contém metas ou objectivos, e traça as estratégias para alcançar os objectivos. O documento exprime o compromisso assumido por uma instituição com a promoção da igualdade entre homens e mulheres e orienta as intervenções da instituição. O Plano Estratégico é operacionalizado através de um conjunto de actividades a serem implementadas para alcançar os objectivos de igualdade de género e não-discriminação.

Mecanismos Institucionais de Género:

Os mecanismos institucionais de género são o conjunto de funções atribuídas com vista a promover a abordagem de género dentro da instituição. A Unidade de Género, composta por um Coordenador e Pontos Focais de Género, é o principal mecanismo institucional criado no Ministério da Energia para promover a igualdade do género e a não discriminação.

O Governo de Moçambique procura promover o avanço da mulher através da "integração do género" (ou seja "mainstreaming"). O Programa Quinquenal, PARPA II e PES 2007 reconhecem a igualdade de género como uma questão transversal e a Política de Género e Estratégia de Implementação providenciam instruções para os sectores integrarem as questões de género nas suas actividades sectoriais. O Governo de Moçambique escolheu a integração como abordagem estratégica com a justificação de que vai garantir que as questões de igualdade do género são sistematicamente integradas em todos os programas e intervenções do Governo. É importante sublinhar que "Género" não é um fim em si, mas sim é uma estratégia para promover o maior respeito pelos direitos humanos da mulher e eliminar a discriminação contra mulheres e erradicar quaisquer desigualdades entre mulheres e homens.

3.3 Princípios

O Plano Estratégico para Igualdade de Género para o Sector da Energia rege-se pelos seguintes princípios:

- Respeito pelos direitos fundamentais da pessoa humana:

Todos os projectos e programas do sector de energia vão assegurar e defender os direitos humanos de todos os cidadãos e não é permitida nenhuma intervenção que seja contra qualquer direito humano.

- Igualdade de direitos entre homens e mulheres:

Todos os projectos e programas do sector de energia vão respeitar a igualdade de direitos do homem e da mulher e não vão tolerar ou fazer qualquer distinção entre utentes do sexo masculino e feminino dos serviços do sector de energia.

- Igual participação de homens e mulheres nos processos de desenvolvimento:

Todos os projectos e programas do sector de energia vão criar oportunidades iguais para todos os cidadãos, independentemente do sexo, para participarem nos processos de desenvolvimento económico e social, providenciando aos homens e mulheres igual acesso a produtos e serviços do sector de energia. Isto pode requerer medidas

específicas para superar os factores que impedem o acesso das mulheres aos produtos e serviços do sector de energia.

- *Justiça social e inclusão social:*

O Plano Estratégico assenta na aplicação da justiça social como garante do gozo das liberdades fundamentais do homem e da mulher sem discriminação, focalizando o equilíbrio das relações de género em todos os programas e projectos do Sector da Energia.

- *Não discriminação:*

O Plano Estratégico assenta na luta pela eliminação de preconceitos e práticas que estejam baseados na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos, ou em funções estereotipadas de homens e mulheres impedindo o desenvolvimento e a adopção de uma abordagem integral do género, como categoria de análise, planificação e avaliação das questões de desenvolvimento.

3.4. Pontos fortes e oportunidades para a promoção da igualdade do género no sector da energia

Numa análise dos Pontos Fortes, Pontos Fracos, Oportunidades e Ameaças (SWOT) para a promoção da igualdade do género no sector da energia, destacaram-se os seguintes pontos fortes:

- A existência da Unidade de Género,
- A presença de Pontos Focais de Género no sector,
- O forte empenho e encorajamento pela liderança do sector da Energia.

Constatou-se que os principais programas e projectos do sector, nomeadamente o programa de electrificação rural, projecto biogás, projecto de fogões melhorados, projecto de briquetes de serradura, possuem dimensões de género significativas e apresentam oportunidades chave para a integração do género.

Os pontos fracos identificados foram os seguintes:

- O facto de a Unidade de Género não estar ainda completamente institucionalizada;
- Necessidade de formação continua em análise de género e habilidades de integração;
- Necessidade de envolver os Pontos Focais de Género na planificação e monitoria das actividades.

Entre as principais ameaças – factores que não dependem dos programas e projectos do sector mas que podem afectar o impacto sobre o padrão de vida das mulheres e o empoderamento económico, destacaram-se os seguintes:

- A possibilidade do aumento do preço da energia, particularmente o aumento do preço de combustíveis fósseis;
- Desflorestamento das matas;
- Fraco conhecimentos tecnológicos da funcionalidade das energias modernas pelas comunidades;
- Baixo poder de compra das mulheres, o que contribui com que as mulheres não estejam em condições de adquirir produtos do sector de energia e investir em empresas na área de energia.

A análise SWOT também demonstrou que a integração do género no sector deve basear-se em três vertentes:

1) Melhorar o acesso das mulheres à energia: isto é focalizar a população (homens e mulheres) como fontes de energia e analisar as dimensões económicas, culturais e técnicas que condicionam (favorecem ou limitam) o acesso e uso de energia pelos homens e mulheres.

2) Fortalecer os mecanismos institucionais: fortalecer a sensibilidade e capacidade da direcção e dos quadros técnicos para a promoção de igualdade entre homens e mulheres; e fortalecer a capacidade de da Unidade de Género para análise e monitoria referentes a promoção de igualdade de género.

3) Criar oportunidades e garantir igualdade dentro das próprias instituições do sector através de medidas referentes aos recursos humanos (i.e. recrutamento, formação, aceder a postos de liderança, bolsa de estudo etc.)

3.5. Questões de género prioritárias a serem abordadas pelo sector de energia

Como parte da análise da situação realizada para identificar os principais constrangimentos de género e as áreas prioritárias da Política para Igualdade de Género para o Sector de Energia, um questionário foi dirigido a todas instituições do Ministério e as Direcções Provinciais de energia em todo país. O questionário tinha enfoque sobre algumas questões destacadas na Política de Energia de 1998 e que foram seleccionadas devido as suas dimensões imediatas de género, nomeadamente:

- Melhoria das condições de vida da população Moçambicana através do acesso à energia eléctrica;
- Promoção de energias novas e renováveis;
- Redução gradual do consumo de combustíveis lenhosos através de medidas de conservação e disseminação de alternativas;
- Capacitação institucional
- Participação de mulheres nos cargos de chefia no sector da energia.

A análise das respostas ao questionário confirmou que a maior parte das mulheres, sobretudo nas zonas rurais e recônditas, privilegia a lenha e o carvão como principais fontes de energia devido a grandes dificuldades de acesso as outras fontes de energia. Cerca de 80% das famílias no país satisfazem as necessidades de energia com base na biomassa. Nota-se que, no global, o uso das energias renováveis por parte das mulheres é limitada devido a um conjunto de factores incluindo limitações financeiras, falta de conhecimento de tecnologia, e fraquezas no sistema de fornecimento de equipamento. Por isso, é importante que as iniciativas para promoção de fogões melhorados sejam acompanhadas por medidas específicas para que esta tecnologia seja mais acessível para a mulher. Existe também a necessidade de introduzir abordagens e soluções integradas que reconhecem a importância central dos combustíveis lenhosos e da preparação de alimentos para mulheres pobres e implicações para a saúde.

Apenas 9% da população tem acesso a energia eléctrica e muitas mulheres não têm acesso a energia eléctrica devido ao fraco poder económico das famílias associado aos elevados custos da energia eléctrica. Contudo, no âmbito do programa de electrificação rural existem iniciativas que podem facilitar o acesso e aumentar o consumo de energia eléctrica pelas mulheres, como o Credelec (um sistema de baixo custo). Porém é importante informar as mulheres sobre as opções que existem e as suas vantagens. É também importante identificar e responder as necessidades específicas das mulheres em termos de energia e garantir acesso igual ao crédito, serviços de extensão, formação e serviços de apoio para garantir que a energia esteja disponível para as tarefas domésticas das mulheres bem como para as actividades das suas micro-empresas.

No que diz respeito a capacitação institucional, a análise da situação destacou a importância do papel da Unidade de Género como catalizadora para a criação de um ambiente favorável à integração da perspectiva de género e da mudança para igualdade entre homens e mulheres. O fortalecimento da Unidade de Género é função dos Pontos Focais de Género (PFG) e passa pelas seguintes intervenções, entre outras: formação contínua dos PFG, criação de mecanismos de articulação entre os representantes da Unidade de Género.

A análise das respostas ao questionário salientou também a importância de levar os diferentes sectores a produzirem dados e informação sobre a demanda, o consumo e o acesso das mulheres e homens a fontes de energia. Considera-se que não é suficiente recolher dados desagregados por sexo: estes têm que ser analisados e integrados nos processos de planificação e monitoria da implementação.

Actualmente, o Ministério a nível central possui 120 funcionários, dos quais 47 (39.12%) são mulheres em comparação com 73 (60.8%) que são homens. Destes, 10 mulheres estão em cargos com poder de tomada de decisão contra 19 para homens. Efectivamente, existem quase o dobro de homens em cargos com poder de tomada de decisão em comparação com as mulheres. Outras instituições do sector revelam uma tendência similar, nomeadamente a Petromoc que emprega um total de 552 trabalhadores dos quais 98 (17.7%) são mulheres; na Petromoc 15 mulheres ocupam cargos com poder de tomada de decisão contra 19 homens. Este nível de participação por mulher no sector de energia implica que são necessárias medidas específicas para garantir que o sector de energia ofereça oportunidades iguais a homens e mulheres em termos de emprego, formação e progressão na carreira.

4. Plano Estratégico 2008-2013

4.1 Objectivos e resultados

O Plano Estratégico 2008-2013 tem como enfoque os seguintes objectivos:

- Melhoria das condições de vida da população moçambicana e das mulheres em particular através do acesso a energia eléctrica;
- Promoção de energias novas e renováveis e promoção do uso destes pelas mulheres em particular;
- Redução gradual do consumo de combustíveis lenhosos, sobretudo para uso doméstico e confecção de refeições, através de medidas de conservação e disseminação de alternativas;
- Promoção da abordagem de género através do reforço institucional da Unidade de Género;
- Formulação de recomendações com o objectivo de promover a participação da mulher no sector de energia.

Isto vai resultar nos seguintes resultados:

- *Maior acesso da mulher a electricidade, particularmente através do programa de electrificação das zonas rurais;*
 - o Indicador: maior número de mulheres usando electricidade
- *Maior uso de energias novas e renovadas por parte da mulher;*
 - o Indicador: maior número de mulheres usando energias novas e renováveis
- *Redução do uso de lenha e carvão para uso doméstico;*
 - o Indicador: maior número de mulheres usando técnicas de conservação e maior número de mulheres que passaram a usar energias alternativas
- *Unidade de Género completamente operacional e em posição de monitorar a incorporação da componente de igualdade de género nos planos sectoriais;*
 - o Indicador: Unidade de Género operacional a todos os níveis e a igualdade de género incorporada nos planos sectoriais
- *Maior participação da mulher no sector*
 - o Indicador: maior número de mulheres empregadas no sector, maior número de mulheres em formação e maior número de mulheres em posições de tomada de decisões

4.2 Estratégias e actividades

4.2.1 Melhoria das condições de vida da população moçambicana e das mulheres em particular através do acesso a energia eléctrica

Por forma a aumentar o acesso da mulher à electricidade através dos programas de electrificação, é necessário identificar as necessidades específicas de electricidade das mulheres. Contudo, o nível de uso de electricidade por parte da mulher nas zonas rurais é baixo, mas o Estudo de Energia de Sofala de 2004 indica que mesmo nas zonas rurais existe uma grande consciencialização de que a electricidade pode ajudar as mulheres a reduzir o seu tempo e fardo de trabalho (por exemplo, bomba de água, moagem, confeição de alimentos, etc.) mas que a mulher rural encara esta energia como sendo muito cara ou simplesmente inacessível. Um programa de electrificação rural que procura beneficiar a mulher deve, portanto, colher e analisar informação que revele o nível de procura de electricidade no seio das mulheres com o objectivo de responder à procura específica de electricidade das mulheres e aumentar o seu acesso.

O Estudo de Energia de Sofala constatou que o acesso a electricidade por parte da mulher está ligado ao nível de informação pública disponível sobre o uso e custos de electricidade bem como sobre as opções disponíveis. Se pretender que o programa de electrificação rural atinja um maior número de consumidores do sexo feminino (de energia para uso doméstico) e um maior número de mulheres empresárias (mulheres que usam energia para a expansão dos seus negócios) deve-se desenvolver abordagens específicas de aumento de consciencialização da mulher sobre a vasta gama de opções de energia disponíveis para elas, particularmente os produtos de energia mais adequados para elas como o Credilec e Quadrolec.

O FUNAE encoraja indivíduos a se tornarem empresários na área de energia, isto é, investir em pequenos negócios de venda de serviços de energia nas comunidades. Medidas especiais para adaptar o crédito, serviços de extensão, formação e serviços de apoio para adequarem-se às necessidades das mulheres seriam muito importantes na atracção de empresárias de energia.

Tendo em vista o referido acima, o Plano Estratégico tem enfoque sobre o seguinte:

- Análise do nível de procura de electricidade no seio das mulheres com o objectivo de responder à procura específica de electricidade por parte das mulheres e aumentar o seu acesso;
- Campanhas públicas de informação sobre opções de tecnologia energética disponível para a mulher;
- Integração de considerações sobre género no programa do FUNAE tendo em vista a promoção de empresários de energia a nível comunitário.

Análise do nível de procura de electricidade entre as mulheres com vista a responder a procura específica de electricidade por parte das mulheres e aumentar o seu acesso

Actividades	Meio de verificação
1. Recolher dados sobre as necessidades específicas de electricidade das mulheres	Dados disponíveis
2. Analisar os dados	Relatório produzido e disseminado
3. Traduzir os dados em medidas para responder as necessidades de electricidades identificadas da mulheres	Medidas disseminadas e integradas no programa de electrificação rural

Campanha pública de informação sobre opções de energia disponível para a mulher

Actividades	Meio de verificação
1. Produzir folhetos e materiais de comunicação social descrevendo as opções de energia disponíveis, destacando aspectos relevantes para a mulher, como Credilec e Quadrolcc	Material disponível
2. Disseminar materiais	Materiais disponíveis nas comunidades em todos os locais piloto
3. Avaliar o impacto da campanha	Relatório disponível

Integração de considerações sobre género no programa do FUNAE tendo em vista a promoção de empresários de energia a nível comunitário

Actividades	Meio de verificação
1. Recomendar estratégias e tornar o crédito mais acessível a mulheres empresárias na área de energia baseadas na comunidade	Maior número de solicitações ao FUNAE de mulheres empresárias na área de energia
2. Recomendar estratégias para tornar serviços de apoio técnico e de extensão disponíveis para a mulher	Maior número de mulheres empresárias na área de energia formadas; nível reduzido de problemas de manutenção

4.2.2 Promoção de energias novas e renováveis e promoção do uso destes pelas mulheres em particular

O esgotamento de fontes de energia tradicional em todas as regiões do país, junto com o aumento projectado de uso de energia e aumento dos preços de combustíveis fósseis, conduziu a uma crescente ênfase sobre fontes de energia sustentável. Contudo, o sector de energia reconhece a crescente necessidade de combustíveis mais eficientes e limpos, adopção de tecnologias de energia alternativa que usam recursos solares, vento, águas termais e biomassa. Uma vez que as mulheres são tanto provedoras de energia como consumidoras, a transição para combustíveis e tecnologias menos poluentes vai requerer o envolvimento activo das mulheres.

O referido envolvimento activo das mulheres está ligado a vários factores, incluindo considerações financeiras (isto é, o custo relativo do investimento em novas tecnologias e a compra de energia de baixo custo por parte das mulheres a qual muitas mulheres não são capazes de comprar e incapazes de investir em empresas energéticas), considerações económicas (por exemplo, canal de fornecimento e disponibilidade de equipamento e peças sobressalentes), conhecimento tecnológico (por exemplo, habilidades operativas e de manutenção). Contudo, o sector de energia propõe o desenvolvimento de medidas que possam abordar estes constrangimentos e tornar novas tecnologias mais acessíveis e atractivas para as mulheres através da seguinte forma:

- Avaliação das políticas de fixação de preços de novas tecnologias de produtos energéticos modernos e renováveis
- Elevação da consciência pública, particularmente entre as mulheres, sobre opções de energias modernas e renováveis e disponíveis
- Provisão de habilidades operacionais e de manutenção a mulheres utentes de produtos energéticos modernos e renováveis.

Avaliação das políticas de fixação de preços de novas tecnologias de produtos energéticos modernos e renováveis	
Actividades	Meio de verificação
1. Realizar trabalho de campo para determinar o impacto das políticas de fixação de preços na procura e investimento por parte das mulheres em energia moderna e renovável ?	Relatório disponível
2. Participação de GEP em discussões relativas a políticas de fixação de preços	Relatórios para discussão
Elevação da consciência pública, particularmente entre as mulheres, sobre opções de energias modernas e renováveis e disponíveis	
Actividades	Meio de verificação
1. Produzir materiais de IEC	Materiais disponíveis
2. Lançar campanhas nas comunidades piloto	Número de mulheres consciencializadas
3. Analisar o impacto das campanhas	Relatório disponível

Provisão de habilidades operacionais e de manutenção a mulheres utentes de produtos energéticos modernos e renováveis.

Actividades	Meio de verificação
1. Formar as equipas responsáveis pela formação operacional e de manutenção nas comunidades sobre como responder às necessidades específicas de habilidades tecnológicas das mulheres	Módulo sobre género produzido Número de formadores formados
2. Realizar trabalho de campo para avaliar o impacto do programa de formação	Relatório disponível

4.2.3 Redução gradual do consumo de combustíveis lenhosos, sobretudo para uso doméstico e confeção de refeições, através de medidas de conservação e disseminação de alternativas

Nas zonas rurais a lenha é a fonte de energia geralmente mais usada para cozinhar. Isto inclui cozinhar para consumo próprio e a confeção de alimentos para venda. Dado que os recursos lenhosos estão gradualmente a esgotar, as mulheres têm que percorrer longas distâncias para apanhar lenha. Nas zonas urbanas o carvão é usado e muitas vezes preferido pelas mulheres como combustível para cozinhar devido ao facto de estar facilmente disponível para venda em pequenas quantidades, o que ajusta-se ao baixo poder de compra das mulheres, e não exige grandes somas de dinheiro (por exemplo, botijas de gás) ou despesas de ligação (electricidade). O sector de energia reconhece que existe necessidade de abordagens integradas e soluções que reconheçam a importância central da confeção com lenha e carvão para as mulheres pobres.

O efeito de cozinhar com lenha na saúde é bem conhecido internacionalmente. Em Moçambique o Estudo sobre Energia de Sotola indica que um número significativo de mulheres enfrenta problemas respiratórios devido a confeção com lenha, particularmente em áreas com má ventilação

O sector de energia iniciou vários projectos para reduzir o uso de energia lenhosa e do carvão para cozinhar e uso doméstico através da conservação (por exemplo, fogões melhorados) e a introdução de alternativas (por exemplo, fogões solares, biogás, briquetes de serradura). O Plano Estratégico tem ênfase sobre a exploração e replicação do sucesso existente nestes projectos.

Promoção de medidas de conservação de lenha e carvão (fogões melhorados)

Actividades	Meio de verificação
1. Documentar lições aprendidas até o momento	Relatório disponível e disseminado
2. Formar comunidades no fabrico de fogões melhorados	Número de mulheres na comunidade fabricando fogões melhorados
3. Apoiar a comercialização de fogões melhorados	Número de fogões melhorados vendidos

4. Garantir a cobertura dos órgãos de informação do projecto de fogões melhorados	Histórias dos órgãos de informação
5. Promover novas técnicas de produção de carvão	Mulheres ensinadas na produção de carvão
6. Promover de uso de botijas de gás com menor volume e uso de fogões à gaz simples	Número de mulheres sensibilizadas
Introdução de alternativas acessíveis às mulheres (fogões solares, biogás, briquetes de serradura)	
Actividades	Meio de verificação
1. Documentar lições aprendidas até o momento	Relatório
2. Desenvolver uma campanha de sensibilização pública tendo como alvo mulheres sobre o uso e vantagens de fontes energéticas alternativas	Número de comunidades sensibilizadas
3. Garantir que as mulheres tenham acesso a crédito e apoio técnico	Número de mulheres usando equipamento

4.2.4 Promoção da abordagem de género através do reforço institucional da Unidade de Género

A fim de fortalecer a capacidade da Unidade de Género para promoção da abordagem de género no sector, foram escolhidos 4 aspectos chaves da capacitação:

- Providenciar mais formação aos Pontos Focais de Género
- Melhorar sistemas de informação desagregada por sexo
- Melhorar mecanismos de comunicação entre os Pontos Focais de Género
- Acompanhar e monitorar a abordagem de género em todo sector.

Assim, foram identificadas actividades em relação a cada um dos aspectos:

Providenciar mais <u>informação</u> aos Pontos Focais de Género	
Actividades	Indicador/meio de verificação
1. Conduzir levantamento de necessidade de formação para todos PFG, com destaque particular das províncias e distritos	Relatório, com análise das necessidades de formação a nível provincial e distrital e recomendações
2. Preparar e implementar o programa de formação	# de pessoas formadas
3. Avaliar o impacto da formação	Relatório com análise do nível de conhecimento das pessoas formadas

Melhorar sistemas de informação desagregada por sexo

Actividades	Indicador/meio de verificação
1. Recolher e compilar dados estatísticos necessários para desenvolver indicadores/bases de referências sobre o uso de fontes de energia por homens e mulheres (em colaboração com o INE/GEP)	Base de referência 2007
2. Analisar os dados estatísticos e produzir um sumário (brochura)	Brochura
3. Disseminar a brochura para todos os PFG	Brochura disponível a nível central, provincial e distrital

Melhorar mecanismos de comunicação entre os Pontos Focais de Género

Actividades	Indicador/meio de verificação
1. Realizar encontros trimestrais com PFG a nível central, com visto a rever conjuntamente o grau de implementação do Plano Estratégico e identificar soluções, promovendo a troca de experiências	Relatórios trimestrais (<i>relatório de progresso</i>)
2. Realizar um encontro anual com todos PFG para fazer o ponto de situação do Plano Estratégico e elaborar o Plano de Trabalho da UG para 2008	Plano de Trabalho da UG para 2008

Acompanhar e monitorar a abordagem de género em todo sector

Actividades	Indicador/meio de verificação
1. Realizar um encontro com colegas de todos sectores para apresentar o Plano Estratégico	Colegas informados
2. Trabalhar com colegas no sentido de apoiar-los a identificar causas de desigualdade entre homens e mulheres nas áreas temáticas onde actuam e ajuda-los a identificar estratégias para promover a igualdade	# de pedidos de apoio Lista de verificação

4.2.5 Maior participação feminina no sector

Por forma a aumentar a participação feminina no sector, propõe-se as seguintes estratégias: implementar a estratégia de género para a Reforma do Sector Público com o objectivo de aumentar o número de mulheres recrutadas e garantir que as mulheres possam participar no desenvolvimento da carreira através de formação no local de trabalho e bolsas de estudo.

Aumento de número de mulheres recrutadas no sector

Actividades	Indicador/meio de verificação
1. Rever e disseminar a estratégia de género para a Reforma do Sector Público e disseminar recomendações	Análise feita e disseminada a nível central, provincial e distrital

2. Adequar a estratégia de género para a reforma do sector público ao sector da energia e fazer recomendações concretas a fim de promover o recrutamento de maior número de mulheres no sector	Recomendações feitas e disseminadas
Promoção do desenvolvimento da carreira das mulheres	
1. Analisar os motivos pelos quais as mulheres beneficiam menos da formação no local de trabalho e de programas de bolsa de estudo	Análise feita e disseminada a nível central, provincial e distrital
2. Providenciar informação correcta a mulher sobre oportunidades de desenvolvimento na carreira, abordando estes constrangimentos e destacando como é que elas podem ultrapassá-los	# mulheres informadas

4.3 Acordos de implementação, monitoria e orçamento

A implementação caberá a todas entidades orgânicas do sector. Este Plano Estratégico será disseminado em todo o sector, incluindo a nível provincial e a todos os níveis das instituições subordinadas. Estas vão, com o apoio da Unidade de Género, desenvolver os seus próprios planos operacionais para o período 2007-2012, especificando como é que irão implementar o Plano Estratégico ao seu nível. As actividades devem ser incluídas no orçamento dos planos operacionais e sempre que possível integradas nos orçamentos para o Ministério de Energia e instituições subordinadas.

A Unidade de Género vai ser responsável pela monitoria da implementação dos planos operacionais. Em particular, a Unidade de Género através dos Pontos Focais de Género deverá acompanhar, apoiar e monitorar o grau de implementação. Neste fim, realizar-se-ão encontros regulares de UG e PFG a nível nacional e provincial.

Cabe a UG compilar informação relativa a implementação do Plano Estratégico e os planos operacionais através de relatórios periódicos.