

	<p>Cabo Delgado Rua 1º Maio, No 1355 Bairro Cimento, Pemba Moçambique Telefone: +258 272 20853 Fax: +258 251 272 20853 itc.pemba@tdm.co.mz</p>	<p>Gaza Av. Samora Machel 1º Andar, FLAT 2 Bairro 2 (ao lado das bombas da Engen) Xai-Xai – Moçambique Telef/Fax: +258 28222137 itcgaza@tdm.co.mz</p>	<p>Manica Rua da Zâmbia, Nº 453 1º Andar CP 211. Chimoio -oçambique Telefone: +258 251 23832 Fax: +258 251 251 /23832 itcchimoio@tdm.co.mz</p>	<p>Nampula Rua da Beira Nº4, Bairros dos Limoeiros Nampula – Moçambique Telefone: +258 261 13788 Fax: +258 251 26113787 itc_nampula@tdm.co.mz</p>	<p>Niassa Av. Filipe Samuel Magaia 2º Andar Dr., Edifício do Hotel Girassol/ Lichinga – Moçambique Telefone: +258 271 21848 Fax: +258 251 271 21854 itc_niassa@tdm.co.mz</p>	<p>Tete Av. KenethKaunda Nº445 , R/C, CP 361 Bairro Francisco Manyanga Tete-Moçambique Tel: +25825223734 Telfax:+25825223734 email: itc_tete@itc.co.mz</p>	<p>Zambézia Av. Samora Machel, Nº B/173 Quelimane Moçambique Telefone: +258 242 17735 Fax: +258 251 242 17735 itc_zambezia@tdm.co.mz</p>
--	---	--	---	--	---	---	---

INICIATIVA PARA TERRAS COMUNITÁRIAS-(ITC)

ESTRATÉGIA DE GÉNERO E DIVERSIDADE

VERSÃO REVISTA (2014)



Maputo, Março de 2014

Índice

Apresentação.....	3
Acrónimos.....	4
Definições importantes	5
1. Introdução	7
2. Contexto de Moçambique	11
3. Justificação da estratégia.....	14
4. Princípios de Género e Diversidade da iTC.....	16
5. Pilares e actividades da Estratégia de Género e Diversidade.....	18
5.1. Informação e formação	18
5.2. Delimitação e demarcação de terras comunitárias e governação.....	21
5.3. Projectos de desenvolvimento económico	24
5.4. Monitoria e avaliação.....	26
6. Intervenientes, papéis e responsabilidades.....	28
7. Gestão de Riscos na implementação da estratégia.....	30
9. Referência bibliográfica.....	32
Appendix A: Análise de pontos fortes, fracos, fraquezas e ameaças (FOFA).....	33

Apresentação

Este documento foi produzido para orientar o trabalho da Iniciativa de Terras Comunitárias (iTC) em matéria do Género e Diversidade. A versão aqui apresentada é a segunda edição da Estratégia de Género e Diversidade da iTC, elaborada em Fevereiro e Março de 2014, com base nas experiências e lições aprendidas na implementação do programa da iTC durante os últimos anos. Assim representa uma actualização da primeira edição da Estratégia que foi produzida em 2010.

Pretende-se que esta edição da estratégia de género e diversidade seja um instrumento orientador de trabalho e operativo, durante a próxima fase das intervenções da iTC de 2014 a 2018, dirigido aos provedores de serviços, técnicos e órgãos de apoio da iTC, doadores e aos outros parceiros a nível dos distritos e das comunidades, focalizando os quatro pilares de intervenção da iTC: Informação e formação, delimitação e demarcação de terras comunitárias, prevenção e resolução de conflitos, e facilitação de projectos de desenvolvimento económico com benefícios directos às comunidades. A estratégia poderá ser sujeita a mudanças em função da evolução da estratégia de intervenção da Fundação da iTC neste período. Sugere-se que seja considerada a possível necessidade de um maior aprofundamento técnico dos elementos da estratégia do G&D ao fim de 2014, considerando os planos de desenvolvimento institucional da iTC e da intervenção operacional a longo prazo, a serem definidos durante este mesmo ano de 2014.

Acrónimos

AKAZI	Associação para o Desenvolvimento e Direitos das Mulheres
CPA	Comité Provincial de Acompanhamento
CTV	Centro Terra Viva
DFID	Departamento para o Desenvolvimento Internacional
DUAT	Direito de Uso e Aproveitamento da Terra
EGD	Estratégia de Género e Diversidade
ETA	Equipa Técnica de Avaliação
FM	Fórum Mulher
G&D	Género e Diversidade
GV	Grupo Vulneráveis
iTC	Iniciativas para Terras Comunitárias
NRI	Natural Resources Institute University of Greenwich
OCBs	Organizações Comunitárias de Base
ONGs	Organizações Não-governamentais
PS	Provedor de Serviços
TORs	Termos de Referência

Definições importantes

GÉNERO: É uma construção social que caracteriza diferenças, cultural e socialmente determinadas entre homens e mulheres. Analisa os seus papéis (sociais, económicos e culturais) e as relações entre homens e mulheres e determina também as inter – relações ao nível doméstico e comunitário. Como uma construção social, género não tem o mesmo significado que identidade sexual biológica.

RELAÇÕES DO GÉNERO: São maneiras como uma cultura ou sociedade estabelece, integra e assume os direitos, responsabilidades e identidades de homens e mulheres. Portanto, são processos pedagógicos que se iniciam logo após o nascimento do indivíduo, influenciam a alocação do trabalho e de diferentes tarefas, a distribuição de recursos e determinam a autoridade, a instituição e a força de tomada de decisão para os homens e mulheres.

NECESSIDADES PRÁTICAS DE GÉNERO: São respostas e/ou exigências imediatas dadas, formuladas a partir de condições sociais e económicas concretas. Como exemplos têm o abastecimento de água, a geração da renda para manutenção da família, a disponibilidade de serviços básicos, habitação condigna, etc.

NECESSIDADES ESTRATÉGICAS DE GÉNERO: São o fortalecimento das relações dos grupos sociais dentro da comunidade através da transformação das mulheres e homens, por exemplo, a redução da carga de trabalho das mulheres, remoção das formas institucionalizadas de discriminação em relação ao direito à terra e aos outros recursos naturais, a discriminação do direito à propriedade, do direito ao acesso ao crédito, do direito a liberdade de escolha, mudança no modelos de controlo dos recursos, das relações de poder e de tomada de decisão, etc.

DIVERSIDADE: Significa o número de diferentes elementos e factores que são tratados numa análise social. Refere-se a factores de diferença social: idade, etnia, classe económica, religião, etc. É o reconhecimento e o respeito para as diferenças dentro e entre os grupos de pessoas.

GRUPOS VULNERÁVEIS: No contexto das comunidades rurais em Moçambique, pode geralmente referir-se às pessoas com HIV/AIDS, pessoas portadoras de deficiência, idosos, órfãos, crianças ou famílias chefiadas por mulheres, viúvas e mulheres divorciadas. O termo é específico em termos de contexto, uma vez que a vulnerabilidade assume diferentes formas em diferentes locais.

PAPÉIS DE GÉNERO: São responsabilidades estabelecidas e assumidas para os homens e mulheres. São determinados pela cultura, pelas crenças, pelas normas, pelas práticas e valores sociais, pela religião e pelas expectativas ideológicas dentro de um determinado contexto social. Os papéis de género mudam no tempo, e determinam as actividades sócio-económicas dos homens e das mulheres.

ANÁLISE DE GÉNERO: É o processo de verificação crítica e profunda das maneiras como uma cultura ou sociedade define os direitos, responsabilidades e identidades de homens e mulheres e a relação entre eles. É análise sócio-económica que examina as relações de género num contexto particular. Envolve primeiramente a examinação dos papéis e responsabilidades, acesso e controlo aos recursos, tomada de decisão e as necessidades práticas e estratégicas dos homens e das mulheres.

EQUIDADE DE GÉNERO: É a oferta e aceitação consciente de oportunidades iguais, para homens e mulheres através de acções que reconheçam as diversidades dentro de um determinado contexto social. É a distribuição dos recursos segundo as necessidades específicas de mulheres e de homens. É a ausência da discriminação de acesso aos recursos pelo facto de ser mulher ou ser homem.

1. Introdução

A Iniciativa para Terras Comunitárias (iTC) é um fundo independente que visa promover, de forma progressiva, a legislação sobre a terra e outros recursos naturais, como forma de ajudar o desenvolvimento das comunidades locais. A iTC procura fortalecer a capacidade das comunidades locais, de modo a permiti-las garantir a posse da terra e direitos aos recursos naturais e a melhorar a gestão e utilização sustentável destes recursos, tendo em vista a redução da pobreza e a promoção do crescimento económico.

A Iniciativa para Terras Comunitárias tem a seguinte visão: Comunidades rurais com terras delimitadas e demarcadas e com planos de negócios, atractivos para investimentos com a participação activa dos parceiros, com vista a reduzir o desequilíbrio no desenvolvimento e criação de um ambiente de justiça, estabilidade social e sustentabilidade na utilização dos recursos naturais.

Para materializar essa visão, a iTC opera em quatro áreas principais:

- Informação e formação;
- Delimitação e demarcação de terras comunitárias;
- Prevenção e resolução de conflitos e,
- Apoio aos projectos desenvolvimento económico.

Actualmente, a iTC opera em oito províncias, designadamente: Cabo Delgado, Gaza, Manica, Nampula, Niassa, Sofala, Tete e Zambézia, com o apoio de um grupo de doadores liderados pelo DFID. Durante os anos 2006 a 2014 a iTC tem sido gerido pela KPMG, e implementado em parceria com o Instituto dos Recursos naturais do Reino Unido (NRI) e o Centro de Terra Viva (CTV). A partir do 2014 está previsto o estabelecimento de uma Fundação da iTC, como entidade nacional independente com gestão própria e com perspectivas de expandir as actividades para todas as províncias do país.

Assim, no âmbito da intervenção a iTC pretende: (i) Assegurar os direitos de posse de terras das comunidades e associações através das delimitações de terras comunitárias e demarcação de

terras das associações; (ii) Promover o uso e gestão da terra e outros recursos naturais pelas comunidades; (iii) Promover a valorização da terra e outros recursos naturais através da promoção de actividades económicas a favor das comunidades e associações assistidas; e (iv) Promover parcerias entre comunidades e investidores.

A necessidade de elaboração de uma estratégia de género e diversidade baseou-se nas recomendações de um processo de auditoria de género realizada pela iTC em 2009-10. Esta auditoria constatou que as mulheres nas zonas rurais, enfrentavam limitações consideráveis no acesso, controlo e tomada de decisões em relação à terra e outros recursos naturais. Estas limitações estão directamente relacionadas com os métodos de dinamização comunitária utilizados para o reconhecimento dos papéis, responsabilidade, poder, e necessidades dos homens, das mulheres e dos grupos vulneráveis.

Com base nas recomendações da auditoria de género e diversidade a iTC-elaborou a primeira edição da sua Estratégia de Género e Diversidade em 2010, para orientar a implementação de acções que visam a redução dessas limitações, através de capacitações aos técnicos da iTC, aos provedores de serviços e aos membros dos órgãos de implementação dos projectos da iTC em cada província de intervenção. No âmbito do processo de capacitação institucional foram também elaboradas, revistas e integradas as questões de género e diversidade nos materiais, ferramentas e metodologias de implementação dos projectos, a destacar: (i) Guião para apresentação da proposta de projecto; (ii) Formato da avaliação das propostas de projectos; (iii) Preparação social; (iv) Ficha de monitoria; (v) Modelo do relatório das actividades, (vi) Curricula de formação sobre género e diversidade, (vii) Manual de formação em cascata sobre género e diversidade, entre outros.

Assim, a presente estratégia vai contribuir para a consolidação do uso destes e de outras ferramentas, aumentando as capacidades dos provedores de serviços, dos membros dos órgãos de apoio e das comunidades, para assegurar a igualdade na participação e benefícios dos diferentes grupos sociais, durante a implementação das actividades da iTC e outras actividades de desenvolvimento comunitário. A estratégia, visa em particular, melhorar a participação efectiva das mulheres e dos grupos vulneráveis, nas actividades implementadas, aumentando a sua

participação nas posições de tomada de decisão, consulta, resolução de conflitos de terras, com objetivo de garantir maior igualdade em termos de benefício das actividades da iTC para homens e mulheres.

Para a revisão da Estratégia de Género e Diversidade foi criado um grupo de trabalho, constituído por técnicos provinciais da iTC, uma consultora nacional de género e a especialista de género do NRI. Este grupo de trabalho fez consultas aos outros técnicos da iTC e provedores de serviços, membros dos órgãos de apoio da iTC. Também foram feitos encontros nas províncias de intervenção da iTC com maior destaque durante as formações sobre género e diversidade realizadas nas províncias. Ainda foram feitos contatos telefônicos, para a recolha de informação para a elaboração da presente estratégia. Foram colhidos resultados, casos de sucesso e lições aprendidas em aspectos de Género e Diversidade, dos quais uma selecção foi compilada num documento de trabalho que se-encontre em anexo a este documento. Foram também revistos os documentos chaves da iTC e dos provedores de serviços, a legislação pertinente actualmente existente, com vista a dar o maior suporte institucional a presente estratégia. Pelo menos, 100 pessoas (homens e mulheres) foram envolvidas na revisão da presente estratégia, direta e indiretamente.

Contudo, pretende-se que a presente estratégia de género e diversidade seja um instrumento orientador de trabalho e operativo, dirigido aos provedores de serviços, técnicos e membros dos órgãos de apoio da iTC, doadores e aos outros parceiros a nível dos distritos e das comunidades, focalizando os quatro pilares de intervenção da iTC: Informação e formação, delimitação e demarcação de terras comunitárias, prevenção e resolução de conflitos, e facilitação de projectos de desenvolvimento económico com benefícios directos às comunidades. A estratégia podera ser sujeita a mudanças em função da evolução da estratégia de intervenção da Fundação da iTC neste período. Sugere-se que seja considerada a possível necessidade do maior aprofundamento técnico de elementos da estrategia do G&D ao fim de 2014, considerando os planos da iTC do desenvolvimento institucional e da intervencao operacional a longo prazo, a serem definidos durante este ano.

A Estratégia de Género e Diversidade baseia-se, nos seguintes princípios: (i) Participação e inclusão social; (ii) Igualdade no acesso, posse e tomada de decisão; (iii) Benefícios iguais (iv) Apropriação e sustentabilidade ao longo prazo; (v) Transformação das relações sociais; (vi) Monitoria e avaliação participativas e socialmente sensíveis a género; (vii) Replica e partilha das lições aprendidas.

A Estratégia de Género e Diversidade é composta por 4 partes principais: (i) Primeira parte introdutória, que explica, a visão e âmbito da iTC e da estratégia; (ii) Segunda parte, que apresenta a justificação e contexto da estratégia; (iii) Terceira parte, que integra, a metodologia, propósito e objetivos da estratégia; (iv) Quarta parte explica a forma como serão elaborados os relatórios das atividades, revisão da estratégia e os papéis e responsabilidades dos intervenientes; (v) Quinta parte apresenta os princípios, pilares e actividades da estratégia e por último (vi) a Sexta parte explica os riscos e respectiva gestão da estratégia, pontos fortes, fracos, oportunidades e ameaças.

2. Contexto de Moçambique

A subsistência e o bem-estar da maioria da população de Moçambique depende largamente do acesso aos recursos naturais, a destacar a terra, água, floresta, pesca, minerais e outros. Com cerca de 23.300 milhões de habitantes, aproximadamente 54,7% vive na pobreza absoluta, sendo (49,6% na zona urbana e 56,9% na zona rural), segundo dados do estudo sobre o levantamento familiar realizado em 2008/2009 (INE 2009/09).

Cerca de 70% da população moçambicana vive nas zonas rurais e depende maioritariamente do uso da terra para prática da agricultura de subsistência, destacando o papel das mulheres na produção de alimentos para o sustento familiar bem como de produtos para o mercado (INE 2009/09).

Embora Moçambique tem registado um crescimento anual de cerca de 7% resultante da liberalização macroeconómica, reformas de mercado e larga inflação do investimento estrangeiro, a distribuição dos benefícios é desigual e os níveis de pobreza não reduzem desde 2002/2004 que era de (54,1%), como foi constatado no inquérito familiar de (INE 2009/09).

Contudo, a Política Nacional de Terra (Resolução N° 10/95 de 17 de Outubro) tem como princípio que a terra é um dos mais importantes recursos naturais de que o país dispõe, merecendo, por isso, ser valorizada. Refere que a terra constitui um factor de identidade, integração e estabilidade social e cultural e que é também um elemento base para o desenvolvimento das actividades económicas. (Política Nacional de Terra-PNT, 1995).

Neste contexto Moçambique assumiu através de acordos, o compromisso de levar a cabo acções que promovam a igualdade dentro do espírito das directrizes sensíveis ao género e diversidade, assinadas e ratificadas pelo país a destacar: a Plataforma de Acção de Beijing-China, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), as Metas de Desenvolvimento do Milénio (MDM), a Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2006-2009).

Neste âmbito, a iTC, levou a cabo em 2009, a realização duma auditoria de género e diversidade nas províncias de Manica, Cabo Delgado e Gaza. A auditoria teve como objectivo principal melhorar o engajamento das comunidades locais tendo em conta as barreiras que contribuem para a desigualdade entre homens e mulheres. O uso e a gestão da terra e outros recursos naturais estão intrinsecamente ligados às questões de género. Nas zonas rurais, homens e mulheres desempenham papéis importantes, porém diferentes, que reflectem a cultura, as percepções e as normas das comunidades locais. Por exemplo, em muitas comunidades rurais em Moçambique, o trabalho das mulheres está fortemente envolvido com o uso diário dos recursos naturais, como a recolha de água, lenha, cultivo de produtos alimentares para consumo da família e venda no mercado, juntamente com a função de cuidar da família. Os homens também praticam actividades agrícolas, principalmente as que implicam maior esforço, estando ainda envolvidos na comercialização, para além de outras actividades não-agrícolas geradoras de rendimento.

O acesso e controlo sobre a terra e outros recursos naturais também estão intrinsecamente ligados às questões de género, sendo determinados pelas posições dentro das redes de parentesco, que se reflectem nos sistemas de posse consuetudinária nas comunidades locais. Várias outras características pessoais, tais como, idade, etnia, proximidade aos chefes de família e membros da família alargada, também influenciam o acesso. Estes sistemas são dinâmicos e continuamente re-negociados ao longo da classe, étnias e laços de família. Isso tem o efeito de determinar as oportunidades e limitações no uso, acesso e controlo da terra e de outros recursos naturais, a nível individual, da família e da comunidade.

Em relação as actividades da iTC a auditoria constatou o seguinte: (i) Existe uma relação social desigual em relação aos beneficiários dos projectos implementados pela iTC, sendo as mulheres menos beneficiárias; (ii) Nas actividades onde as mulheres participam elas são as que menos ocupam cargos de tomada de decisão, mesmo em comunidades onde as mulheres têm, tradicionalmente, maior autoridade; (iii) Nos projectos de desenvolvimento económico, as mulheres são atribuídas tarefas pesadas e que aumentam a sua carga de trabalho diária, comparativamente aos homens; (iv) As mulheres beneficiam –se pouco das capacitações devido as barreiras de participação tais como: o analfabetismo, deslocação, estigmas sociais através de estereótipos); (v) As mulheres têm pouco conhecimento dos seus direitos em relação a terra na

maioria das comunidades de intervenção da iTC; (vi) Os homens encaram muitos constrangimentos em relação a gestão dos recursos naturais, tais como o aumento da degradação ambiental, conflitos de terras, fraca oportunidade económica e emigram para outras regiões dentro e fora do país para encontrar emprego; (vii) O grupo de jovens e idosos, pessoas vivendo com HIV/SIDA e crianças órfãs têm constrangimento devido ao acesso de terras marginais e/ou de pobre qualidade para agricultura, o que tem impacto negativo na sua subsistência e bem-estar.

A auditoria de género constatou também que os beneficiários, em particular as mulheres, sentem-se muito seguras pelo processo de titulação de terras através da demarcação das terras das associações e disseram que a sua vida económica e social melhorou pelos ganhos de rendas familiares adicionais resultante da implementação dos projectos, e mostraram um conhecimento elevado sobre o valor dos recursos naturais.

Estas e outras constatações revelam que de facto existe uma forte ligação entre as mulheres e recursos naturais (terra, água, lenha, produtos florestais não madeireiros, frutos silvestres, plantas medicinais, e locais sagrados, etc.) no dia-a-dia.

Neste contexto, género e diversidade desempenham um papel muito importante para a definição dos direitos, papéis, responsabilidades dos homens, das mulheres e dos grupos vulneráveis, em relação ao acesso, controlo e distribuição de recursos, autoridade e tomada de decisão.

3. Justificação da estratégia

A iTC opera com base na demanda e trabalha com estruturas comunitárias existentes através da contratação dos provedores de serviços. Estas estruturas estão enraizadas no contexto socioeconómico local e estão sujeitas as diferenças dos grupos. Deste modo é importante que a iTC promova acções que concorram para a igualdade de gênero e diversidade com vista assegurar que os direitos à terra e aos outros recursos naturais, dos diferentes grupos sociais, em particular das mulheres e grupos vulneráveis, sejam reconhecidos e respeitados. Isto é: as intervenções da iTC precisam de assegurar resultados e impactos positivos para as mulheres e grupos vulneráveis, em relação a segurança da terra, participação efectiva nas actividades, tomada de decisão referente a acesso e controlo da terra e novas oportunidades para subsistência familiar.

Assim, a abordagem estratégica da iTC é trabalhar com estas estruturas, para melhor influenciar os processos de sensibilidade de género e diversidade. Para atingir esses propósitos na prática, o enfoque é assegurar que os provedores de serviços tomem em consideração e assumam os aspectos de género e diversidade em todos os seus processos de dinamização comunitária e nos métodos e ferramentas de implementação dos projectos, construindo e fortificando assim as capacidades tanto dos técnicos dos provedores de serviços assim como os da iTC.

Na realidade, no processo de gestão da terra e dos outros recursos naturais, a questão de género e diversidade desempenha um papel fundamental na definição de vários aspectos da relação social entre homens e mulheres tais como: (i) Quem utiliza os recursos; (ii) Quem tem acesso aos recursos; (iii) Quem tem posse e controlo sobre os recursos; (iv) Quem se beneficia dos recursos, etc., permitindo assim identificar as oportunidades e limitações dos indivíduos e grupos em relação à subsistência.

Neste contexto, a presente estratégia de género e diversidade pretende reafirmar o compromisso e cometimento que a iTC assumiu, desde o início da implementação das suas actividades, em concordância com os demais parceiros incluindo doadores, em alcançar a equidade e benefícios das mulheres e grupos vulneráveis nos projectos da iTC. Assim, esta estratégia estabelece

princípios que vão orientar a implementação com sucessos de ações que resultem em impactos positivos para esses grupos a nível das comunidades locais.

Em conformidade com os objectivos da iTC, o propósito da Estratégia de Género e Diversidade tem em vista aumentar as capacidades dos provedores de serviços, dos membros dos órgãos de apoio e das comunidades para assegurar a igualdade na participação e nos benefícios, por parte dos diferentes grupos sociais, durante a implementação das actividades da iTC e de outras actividades de desenvolvimento comunitário.

Neste contexto, o objectivo da estratégia é estabelecer um conjunto de princípios orientadores que assegurem uma abordagem sistemática de género e diversidade no funcionamento da iTC. Assim, esta estratégia é um instrumento de empoderamento dos intervenientes (provedores de serviços, grupos sociais, homens, mulheres, grupos vulneráveis) criando capacidades para a maior participação nas diferentes actividades tais como: informação e formação, delimitação e demarcação de terras comunitárias, projectos de desenvolvimento económico, prevenção e resolução de conflitos e monitoria e avaliação.

Outro instrumento de trabalho que vai complementar e consolidar a estratégia de género e diversidade é o manual de formação em Cascata sobre Género e Diversidade, elaborado pela iTC para aumentar as capacidades técnicas e metodológicas dos provedores de serviços.

4. Princípios de Género e Diversidade da iTC

A Estratégia de Género e Diversidade da iTC assentaem seis princípios fundamentais que sustentam a implementação das actividades.

Princípio 1: Participação e inclusão social. Estabelecer como grupo-alvo e incentivar as mulheres e os grupos vulneráveis a participarem em todas as actividades da iTC, especificamente nas formações, nos processos de delimitação/demarcação de terras comunitárias, na gestão da terra e dos outros recursos naturais e em projectos de desenvolvimento económico local. O objectivo geral desta participação é atingir um equilíbrio entre homens, mulheres e outros grupos sociais, em todas as actividades. Para atingir esse equilíbrio é necessário realizar actividades focalizadas nas mulheres e nos outros grupos vulneráveis, com vista a reduzir a exclusão sistemática e de longo prazo em relação a sua participação, interesses e necessidades. Isto significa eliminar as barreiras que esses grupos sociais enfrentam na participação tais como: a carga de trabalho, a alfabetização, estigma através de estereótipos sociais, requisitos de deslocação, etc.

Princípio 2: Igualdade no acesso posse e tomada de decisão. As mulheres e os grupos vulneráveis devem ser direccionados e devidamente treinados para os papéis, responsabilidades de liderança incluindo a tomada de decisões. Neste contexto, é necessário tomar em consideração o equilíbrio do número de representantes dentro da comunidade (homens e mulheres) nas estruturas das associações, nos Comités de gestão dos recursos naturais e em outras organizações de base comunitária (OCBs). Para a praticabilidade deste princípio é importante que a estrutura da iTC e seus órgãos de apoio sejam socialmente sensíveis a questão de género e diversidade a fim de garantir a qualidade da participação.

Princípio 3: Benefícios iguais. A iTC deve assegurar que todos os grupos sociais, em particular as mulheres e os grupos vulneráveis, beneficiem –se igualmente das actividades da iTC. Os projectos de desenvolvimento económico direccionados para as mulheres e grupos vulneráveis devem ser utilizados para satisfazer os interesses e necessidades específicas desses grupos e promover o seu estatuto social e papéis na família e na comunidade. As actividades dos projectos

de desenvolvimento económicos devem procurar reduzir a carga de trabalho e reduzir o trabalho pesado e devendo igualmente assegurar trabalho e rendimentos iguais.

Princípio 4: Apropriação e sustentabilidade a longo prazo. A iTC deve estabelecer um compromisso de longo prazo para gestão sustentável dos recursos naturais. Deve procurar, especificamente, criar mecanismos para a participação dos jovens e de outros interessados em actividades e estruturas de decisão para garantir a continuidade das transformações sociais depois da vida do projecto. Deve procurar, assegurar a identificação das necessidades estratégicas das mulheres, dos jovens e dos grupos vulneráveis para o empoderamento dos grupos sociais nas suas áreas de intervenção.

Princípio 5: Transformação das relações sociais. A iTC deve dar assistência técnica aos provedores de serviços para implementar processos que promovam mudanças positivas a longo prazo, nas relações sociais entre homens, mulheres e grupos vulneráveis, por forma a eliminar a desigualdade estrutural, nos grupos de trabalho, na família e nas comunidades locais. Isto significa que deve haver uma sensibilização permanente das comunidades e trabalho com outros parceiros para promover mudanças integradas de igualdades sociais sustentáveis.

Princípio 6: Monitoria e avaliação participativas e socialmente sensíveis. Os aspectos de género e diversidade devem ser integrados na monitoria e avaliação das actividades do projecto. Os indicadores, métodos, ferramentas e mecanismos de elaboração de relatórios devem identificar a eficácia e o impacto das actividades nos homens, mulheres, jovens e grupos vulneráveis. Esta informação deverá ser usada continuamente para reportar os resultados e impactos da implementação do projecto.

5. Pilares e actividades da Estratégia de Género e Diversidade

Os pilares da Estratégia de Género e Diversidade assentam-se nas principais actividades de implementação da iTC: informação e formação; delimitação e demarcação de terras comunitárias e governação; prevenção e resolução de conflitos e, facilitação de projectos de desenvolvimento económico ao nível das comunidades, apoiadas pelo desenvolvimento de capacidades institucionais a nível local e pela monitoria e avaliação.

5.1. Informação e formação

- **Incluir questões de género e diversidade na estratégia geral de sensibilização e promoção da iTC.** A gestão da iTC a nível nacional, e os gestores provinciais devem garantir acesso igual para todos intervenientes, à informação sobre o formato e conteúdo dos materiais de divulgação nos seminários, “workshops” e, mesas redondas. A concepção, disponibilização e transmissão de informações deve ser feita de modo a ultrapassar as barreiras que impedem que diferentes grupos sociais possam ter acesso à informação (por exemplo, o analfabetismo, limitação de leitura e escrita em português, limitação ao acesso à rádio e televisão). Informações específicas sobre os direitos individuais e comunitários sobre a terra e os outros recursos naturais devem ser transmitidas para todos os grupos sociais em particular as mulheres e grupos vulneráveis. Os provedores de serviços devem promover e realizar sessões de transmissão de informação utilizando vários meios e materiais de comunicação tais como: teatro, dança, canções, panfletos, palestras, em português e línguas locais. Estes meios e materiais de comunicação devem ser priorizados e utilizados também em actividades onde a participação das mulheres é normalmente fraca, como por exemplo na identificação dos limites durante o processo de delimitação de terras comunitárias, durante a disseminação das leis agrárias e, em outras actividades, dependendo de cada comunidade.
- **Desenvolver processos de Preparação Social das comunidades apoiadas pela iTC com a devida sensibilidade de género e diversidade.** A preparação social deve ser um instrumento base na implementação dos projectos em todas as províncias de intervenção

da iTC¹. Neste contexto os provedores de serviços devem possuir capacidades e domínio das abordagens de género e diversidade de modo a garantir, de forma sistemática, a equidade de género na comunidade. Através da preparação social, os provedores de serviços devem atingir os diferentes grupos sociais na comunidade, assegurando a sua participação e representação e, promovendo a sensibilização para questões de género e diversidade. Esta actividade pode ser implementada com base nas técnicas e métodos que constam no manual de formação em cascata sobre género e diversidade em concordância com o manual de preparação social.

- **Sensibilizar os líderes comunitários através de actividades de formação e capacitação.** Os provedores de serviços devem incentivar os líderes comunitários e influentes locais (homens e mulheres) a promoverem a participação e a liderança das mulheres e dos diferentes grupos sociais da comunidade em actividades da iTC. Isto deverá incluir informação sobre a Lei de Terras e outras leis agrárias e as necessidades de acesso igual da mulher a terra e aos recursos naturais. Isso pode ser feito através de discussões informais ou durante as capacitações que os líderes comunitários beneficiam-se. Isto servirá de exemplo para as outras pessoas da comunidade e ajudará a apoiar os novos líderes menos confiantes. A demonstração dos papéis, responsabilidades e a carga de trabalho das mulheres e dos homens pode ser um exercício fundamental para consciencializar os líderes comunitários a aderirem esta tarefa.
- **Integrar os parceiros.** A gestão provincial da iTC deve organizar eventos onde pode reunir as diversas partes interessadas na comunidade (por exemplo, autoridades locais/distritais, escolas, grupos de jovens, programas de protecção da rapariga, ONGs, OCBs, etc.) para o planeamento estratégico e harmonização das acções e sinergias. Esta actividade pode incluir a partilha da aprendizagem sobre as questões de género e diversidade na comunidade, possíveis actividades complementares, formas de atingir grupos sociais específicos e ideias para projectos de desenvolvimento económico. Isto é

¹ O documento da Abordagem técnica da iTC explica a natureza e objetivos da Preparação Social como um conjunto de metodologias participativas para melhor definição de agendas comunitárias para uso e desenvolvimento da terra e outros recursos naturais, frente as oportunidades disponíveis. Existe também um Manual de Preparação Social produzido pela iTC.

importante que as reuniões incluam grupos e organizações comunitárias que representem ou que trabalhem com mulheres e grupos vulneráveis para assegurar que as suas necessidades são integradas nos planos distritais. Isto deve ser documentado nas actas das reuniões e relatórios pelos provedores de serviços e iTC a nível provincial.

- **Trabalhar com facilitadores comunitários do sexo feminino.** Os provedores de serviços devem identificar facilitadores comunitários do sexo feminino para dinamizarem e encorajarem a participação das mulheres e dos grupos vulneráveis nas actividades do projecto. Devem transmitir a informação relevante do projecto e servir de elo de ligação entre o iTC e as comunidades. Assim, a iTC deve em todo caso ver a possibilidade de recrutar provedores de serviços com número adequado de técnicos de sexo feminino para a sensibilização pública como parte do processo da avaliação da proposta de projecto. Nos locais onde não existem técnicos de sexo feminino é importante encorajar os provedores de serviços a recrutarem facilitadoras a nível local e colaborar com outras organizações que podem providenciar técnicas de sensibilização pública de sexo feminino.
- **Desenvolver sessões de capacitação que sejam socialmente sensíveis.** A iTC deve assistir os provedores de serviço a melhorar a sensibilidade social das actividades de capacitação. Isso aplica-se especialmente à actividades que têm registados menores níveis da participação feminina (comum na confrontação dos limites com outras comunidades e usuários da terra), e inclui três aspectos fundamentais:

(i) A realização das capacitações dentro das comunidades locais garantindo a participação das mulheres e dos grupos vulneráveis. Assim, o provedor de serviços deve assegurar que as barreiras de participação tais como: (analfabetismo, pagamentos de participação, deslocação, permissão, programação de encontros com horários incompatíveis com os compromissos das mulheres etc.), sejam removidas.

(ii) Todos os conteúdos das capacitações devem incluir a sensibilidade de género e diversidade. Por exemplo conteúdos sobre direitos das mulheres à terra, liderança,

tomada de decisão, negociação, resolução de conflitos, e outros. Nas capacitações sobre as leis agrárias os provedores de serviços devem evitar o excesso de informação focalizando apenas os aspectos que são relevantes, de interesse e que afectam as comunidades locais especialmente as mulheres e grupos vulneráveis. O material deve ser providenciado em formato adequado para os membros da comunidade que não sabem escrever nem ler, e/ou que não tenham tido uma educação mínima formal. Todas as capacitações devem focalizar as mulheres e ter uma participação mínima de pelo menos 35% de mulheres, senão 50%, o que exige da iTC um grande trabalho de sensibilização junto dos parceiros para motivar a participação das mulheres, quando muitas vezes, o presuposto a nível dos líderes comunitárias e dos PS e que são homens que deveriam beneficiar deste tipo da capacitação. Por exemplo, as capacitações sobre paralegal, lei de terras, Sistema de Informação Geográfica SIG, em particular.

5.2. Delimitação e demarcação de terras comunitárias e governação

- **Desenvolver uma abordagem participativa e inclusiva para delimitação e demarcação de terras comunitárias.** A iTC precisa de assegurar que os provedores de serviços tenham tempo e pessoal para levar a cabo e efectivamente a delimitação como processo participativa, conforme as orientações incorporadas no Manual das Operações da iTC, o documento da Abordagem da iTC, e o Manual de Preparação Social das comunidades. Pois, o tempo curto da implementação das actividades está considerado pelos provedores de serviços como uma grande barreira para sua aplicação dessa abordagem. Assim:

(i) Os provedores de serviços da iTC devem garantir que a delimitação e demarcação de terras comunitárias sejam participativas e equilibradas, em todos os processos, todas actividades e todas fases, de modo a assegurar que todos os grupos sociais em particular mulheres e grupos vulneráveis tenham o mesmo conhecimento sobre a comunidade e os processos.

(ii) Durante os exercícios de Diagnóstico Participativo Rural-DRP e mapeamento comunitário, que fazem parte das metodologias da Preparação Social, devem ser dinamizados debates e discussões em grupos separados de homens e mulheres para permitir dar voz a todos os participantes no processo. O resultado de cada grupo deve ser posteriormente apresentado conjuntamente em plenária para comparar e harmonizar e criar consenso para o mapa final da comunidade. Este processo deve integrar também homens e mulheres influentes, jovens, idosos, líderes comunitários, e outros. Nas actividades que exige força física e ou envolve um tempo significativo às comunidades tais como a confrontação e indicação de limites, deve ser feitos e partilhadas acordos a nível dos diferentes membros das comunidades (por exemplo, número igual de homens e mulheres, levarem a cabo as primeiras caminhadas da delimitação depois haveria a permuta com outros ao longo do processo. Isto, permitiria conforme já foi referido a partilha de informação a nível dos membros das comunidades. Todos os membros (homens e mulheres) dos comités de gestão dos recursos naturais, no âmbito de delimitação de terras comunitárias devem ser capacitados para melhor participar nas actividades do projecto, independentemente do seu estado social e económico. Para o sucesso desta actividade, os provedores dos serviços devem implementar metodologia que eliminam as barreiras de participação tais como: necessidade de deslocação, analfabetismo, permissão, etc.

- **Encorajar a demarcação de terras para as associações de mulheres.** No início do processo de identificação do projecto, os provedores de serviços devem transmitir informação sobre a necessidade de demarcação de terras para associações de mulheres, contribuindo assim para empoderar as mulheres e grupos de mulheres. A demarcação de terras para as associações de mulheres vai fortificar a participação das mulheres nas actividades e projectos económicos e empoderá-las para a liderança na procura de parcerias para a valorização das suas terras demarcadas. Assim, os provedores de serviços devem capacitar as mulheres nestas associações para habilitá-las a desempenhar papéis e responsabilidades de gestão, tomada de decisão e liderança. Em caso de associações com membros com limitações literárias (não saber escrever, falar, ler português), a introdução

da alfabetização funcional pode ser uma alternativa para habilitar aquelas mulheres com dificuldades.

- **Promover a igualdade na participação e representação de homens e mulheres nas associações e estruturas comunitárias de gestão dos recursos naturais.** Os provedores de serviços devem assegurar a igualdade na representação de homens e mulheres nos órgãos de decisão, nas associações e comités de recursos naturais e lideranças. Para aprendizagem e partilha de experiências, os provedores de serviços devem reportar sistematicamente a informação à iTC. Para o sucesso da implementação desta actividade é necessário o seguinte:

(i) Capacitação de representantes na tomada de decisões, negociação e resolução de conflitos com sensibilidade de género e diversidade de forma a integrar todos os grupos sociais.

(ii) Identificação dos representantes e voluntários locais, líderes comunitários, facilitadores comunitários, idosos e mulheres, para integrar nas estruturas locais e dos projectos.

(iii) Desenvolver regras dentro das associações e CGRN para consciencializar e mudança de comportamento e de atitudes de igualdade na tomada de decisões. Por exemplo: a presença obrigatória de representantes mulheres, que devem ser consultadas e envolvidas na negociação e nas reuniões de planificação; atribuição de um tempo específico para que os membros possam partilhar os seus pontos de vista; funções que não excluam os não alfabetizados, período e tempo adequado para evitar a exclusão de mulheres e grupos vulneráveis, promoverem mulheres como porta-vozes das associações e dos comités de gestão dos recursos naturais em todos os eventos e ocasiões de representação. Estas e outras regras devem ser desenvolvidas por homens e mulheres dentro das associações e CGRN para uma maior apropriação e efectividade das mesmas.

- (iv) Providenciar informação sobre como as mulheres podem registar para ter o cartão de identidade através de unidades moveis, ou através da informação corrente e campanhas de sensibilização para mulheres. Porque a falta de documentos de identidade pode excluir as mulheres a serem membros das associações e CGRN.
- **Promover a titulação individual uso e aproveitamento da terra para as mulheres e grupos vulneráveis.** Durante a divulgação, sensibilização e transmissão da informação sobre os direitos dos homens e mulheres à terra e legislação, os provedores de serviços devem também incentivar a titulação individual e / ou colectiva (atraves de demarcacao de terras) para mulheres e grupos vulneráveis (mulheres viúvas, divorciadas, mulheres chefes de famílias, mulheres solteiras, pessoas com HIV/SIDA, etc.), incluindo a co-titularidade segundo a legislação vigente. Isto irá contribuir para a elevação da consciência das mulheres em relação aos seus direitos à terra. As lições aprendidas dessas actividades devem ser partilhadas para outras províncias para a consolidação, réplica e sustentabilidade do projecto a longo prazo. Tendo em conta que a iTC não implementa a titulação individual de terras ou o registo para identificação, é importante que seja providenciada informação sobre potenciais fontes de assistência para as mulheres tais como os paralegais, a Fórum Mulher, e outros parceiros. Também precisa de providenciar informação sobre procedimentos para o registos individual dos direitos à terra e as instituições relevantes do governo para serem contactadas a nível local, distrital e ou provincial.

5.3. Projectos de desenvolvimento económico

Esta actividade pode ser melhor implementada caso a futura iTC, prever a disponibilidade financeira para projectos sensíveis as questões de género e diversidade, nas comunidades onde vier a intervir. Entretanto, parcerias com provedores de serviços específicos pode ser uma alternativa para a efectivação desta actividade. Por exemplo, o envolvimento do Fórum Mulher, da AKAZI-Associação para o Desenvolvimento e Direitos das Mulheres e de outras organizações que promovem actividades de crédito e poupanças para as mulheres nas comunidades, a disponibilização de insumos agrícolas, a alfabetização de adultos, etc.

- **Desenvolver projectos de desenvolvimento económico para mulheres e grupos vulneráveis.** Com base nos resultados da preparação social a nível da comunidade, os provedores de serviços devem assistir os grupos de mulheres e grupos vulneráveis para identificar, conceber, negociar financiamentos e implementar projectos de desenvolvimento económico. Esses projectos não devem aumentar a sua carga de trabalho e devem ser identificados e priorizados nas comunidades onde haja uma clara necessidade das mulheres e dos grupos vulneráveis de terem acesso a um rendimento familiar adicional. Os provedores de serviços devem garantir que os líderes comunitários e outras pessoas influentes na comunidade estejam sensibilizados para assistir as mulheres e aos grupos vulneráveis beneficiários a manter o controlo sobre os benefícios da sua participação nestes projectos de desenvolvimento económico. Para uma maior consolidação e sustentabilidade dessas experiências, a iTC deverá monitorar, reportar e partilhar sistematicamente a informação com as províncias e parceiros.
- **Desenvolver projectos de desenvolvimento económico para jovens.** Dependendo da disponibilidade financeira, a iTC deve promover e priorizar o financiamento de projectos direccionados para jovens, em áreas com um elevado índice de desemprego de jovens e ou migração. Sempre que possível isto deverá envolver a geração de rendimento bem como a aplicação de novas tecnologias de informática e de comunicação, da produção agrícola e de gestão dos recursos naturais, para a criação de interesse e desenvolvimento da confiança e de pensamento inovador entre os jovens.
- **Desenvolver projectos conjuntos que integram homens e mulheres e que sejam sensíveis ao género e diversidade.** As questões de género e diversidade devem ser priorizadas em todos os projectos implementados conjuntamente por homens e mulheres. Isto vai contribuir para promover a igualdade na participação e partilha de benefícios incluindo a tomada de decisão e geração de rendimentos. Estas experiências devem ser apresentadas sistematicamente em relatórios à iTC. Assim, os provedores de serviços devem assegurar que os projectos económicos implementados não aumentem a carga de

trabalho diária das mulheres e que não seja atribuído trabalho pesado e monótono apenas as mulheres.

- **Desenvolver mecanismos para a criação de parcerias para apoio ao desenvolvimento económico e acesso a poupança e crédito de base comunitária.** Esta actividade vai permitir aumentar o acesso dos diferentes grupos sociais ao crédito, em particular às mulheres e aos grupos vulneráveis, de modo a garantir-lhes os meios necessários para investir em actividades económicas. Os mecanismos de microcrédito e de poupança também podem ser utilizados para fortalecer a capacidade de controlo das mulheres sobre as receitas e os benefícios gerados por essas actividades.

5.4. Monitoria e avaliação

- Colectar e reportar dados desagregada de género baseado nos indicadores definidos do projecto, (no levantamento de base, na monitoria das actividades em curso e no relatório final e de impacto). Isto deve ser sumariado nos relatórios trimestrais em cada província e usado para a elaboração do relatório provincial e nacional. Estes dados deverão ser colectados a nível da comunidade local pelos provedores de serviços e reportados trimestralmente a iTC e aos parceiros.
- **Encorajar os provedores de serviços a realizarem um breve estudo de base das comunidades que deverá ser apresentado no relatório inicial do projecto (inceptionreport).** A iTC deverá incentivar os provedores de serviços a realizarem esse estudo tendo em conta as questões de gênero na gestão de recursos naturais. Os estudos de base devem incluir o levantamento de dados sobre os grupos vulneráveis, a estrutura organizativa da comunidade, capacidades de liderança entre as mulheres homens e mulheres disponíveis para participar nos CGRN, e os tipos de associações existentes nas comunidades (ex. se são compostos por homens, mulheres, jovens e mistas), que poderão ser alvos das atividades. Esta informação deverá ser levada ao processo de preparação social das comunidades a articulação das suas agendas para uso terras e gestão de recursos

naturais. O estudo de base deveria informar a abordagem de engajamento com a comunidade do provedor de serviços, e o tipo de capacitação necessária na comunidade.

- **Colectar, sistematizar, analisar a informação e elaborar um relatório separado anual sobre gênero e diversidade.** Isto inclui, a apresentação dos dados desagregados, indicadores de gênero e diversidade, lições aprendidas e histórias de sucesso dos projectos implementados. Este relatório deve ser apresentado em locais e momentos de encontros do projecto incluindo nas reuniões nacionais anuais. Os avanços na implementação da estratégia do G&D deverão ser discutidos nos encontros técnicos da iTC de seis em seis meses aproximadamente.
- **Melhorar a monitoria e colecta da informação, para reportar tanto as boas realizações da iTC, assim como as falhas em áreas onde não tenha ocorrido bem.** Isto requer um plano de monitoria de longo termo para melhor identificar os resultados e impactos. Isto deve ser feito a nível provincial (baseado nos relatórios dos provedores de serviços e monitoria pelos técnicos de sensibilização pública) e agregado e sumariado a nível nacional no relatório anual.

Estabelecer um sistema de formação de formadores para os novos provedores de serviços que tenham técnicos de campo formados em matéria de gênero e diversidade. Isto pode ser feito através dos provedores de serviços líderes no âmbito de futuras capacitações em cascata sobre gênero e diversidade e/ou através de contratação de serviços com termos de referência específicos e bem definidos. Isto significa a necessidade de planificação regular pela iTC, de capacitações para PS novos e men os experientes a ser facilitada pelos PS líderes e a equipa da iTC, vinculadas a futuros programas provinciais ou regionais da intervenção.

- **Contratação de técnico/a dedicado** para assegurar a integração de gênero e diversidade e apropriação dentro da iTC e ao mesmo tempo assegurar que cada técnico tenha também responsabilidade desta tarefa. Uma possível opção seria a de integrar este papel com o desenvolvimento e supervisão do sistema do Monitoria e Avaliação da iTC, em que as questões dos impactos em termos do gênero e diversidade constituam uma dimensão chave.

6. Intervenientes, papéis e responsabilidades

Os papéis e responsabilidades de trabalho na área de Género e Diversidade estão partilhados a todos os níveis de implementação da iTC. Esta partilha será feita nos seguintes níveis:

- **Doadores:** Assegurar que a Estratégia de Género e Diversidade seja implementada e que possa ter sugestões na implementação das acções e orientações estratégicas que promovam a igualdade de género e diversidade.
- **Gestão nacional da iTC:** Supervisar e monitorar a implementação da Estratégia de Género e Diversidade, a nível nacional, e informar aos doadores sobre os indicadores e impacto dos projectos através do relatório nacional sobre o género e diversidade.
 - Uma responsabilidade específica da gestão da iTC e para melhorar o balanço do género no quadro de pessoal da iTC, garantindo que aos poucos seja incrementado o número de mulheres que trabalham com a organização, e o número de mulheres em posições de gestão e chefia.
 - A nível nacional os avanços com a implementação da estratégia do G&D deveria ser discutidos nos encontros técnicos da iTC de seis em seis meses aproximadamente. Uma opção proposta para garantir um enfoque adequado na dimensão do género é que seja produzido anualmente um relatório separado, que focaliza aspectos de género e diversidade. No entanto a futura Fundação iTC poderá também repetir uma próxima Auditoria de Género e Diversidade e a equipa da iTC poderia reportar anualmente sobre os resultados da implementação das suas recomendações da Auditoria.
- **Gestão provincial da iTC:** Fazer a supervisão e monitoria na implementação da Estratégia de Género e Diversidade; garantir que os provedores de serviços estejam devidamente informados e que estejam a respeitar os princípios de género e diversidade;

apoiá-los/assisti-los na realização das actividades e assegurar que reportem à gestão provincial da iTC os indicadores de género e diversidade. A gestão da iTC, a nível provincial, é responsável por consultar os provedores de serviços e identificar as suas dificuldades específicas na implementação da estratégia.

- **Técnicos e oficiais de campo da iTC e órgãos de apoio da iTC (CPA/ETA, e pontos focais):** Prestar assistência e orientação aos provedores de serviços na realização de actividades; colectar informação, garantir a qualidade e a desagregação dos dados sobre género e a diversidade no seu trabalho e elaborar os respectivos relatórios.
- **Os Comites Provinciais de Acompanhamento (CPA)** que são os órgãos provinciais de apoio da iTC, têm também a responsabilidade de avaliar tanto as propostas dos projectos dos provedores de serviços, assim como a sua capacidade para implementar as actividades referentes à Estratégia de Género e Diversidade. Isto implica a necessidade de capacitação aos novos membros do CPA, sobre a estratégia e seus princípios, bem como outros valores, princípios, abordagens e metodologias adoptadas pela iTC.
- **Provedores de serviços:** Integrar os aspectos de género e diversidade nas suas propostas de projecto, nas actividades e nos relatórios sobre os progressos e nos constrangimentos.
- **Comunidades (homens, mulheres, grupos vulneráveis):** Assumir a devida apropriação das actividades implementadas. Participar activa e efectivamente nas actividades do projecto: informação, formação, delimitação e demarcação de terras comunitárias, prevenção e resolução dos conflitos, projectos de desenvolvimento económico.
- **Líderes comunitários:** Assegurar a sensibilização dos diferentes grupos sociais em relação a implementação das actividades da iTC. Encorajar a participação dos diferentes grupos sociais, em particular as mulheres e grupos vulneráveis. Contribuir para uma maior abertura ao diálogo e mudança de comportamento e atitudes.

7. Gestão de Riscos na implementação da estratégia

Conforme foi referido na parte introdutória da presente estratégia, a iTC trabalha com estruturas comunitárias existentes através da contratação dos provedores de serviços. Estas estruturas estão enraizadas no contexto sócio - económico local e estão sujeitas as diferenças dos grupos. Assim, torna a integração de género e diversidade, um processo complexo que requer, uma orientação metodológica clara, coordenação e muita cooperação com as instituições e organizações locais, por um lado e muito trabalho e habilidades de advocacia para influenciar a mudança de processos que resultem em acções e impactos de igualdade de género e diversidade por outro lado.

Assim a Estratégia de Género e Diversidade é um instrumento de trabalho que contribui para habilitar a iTC e parceiros a encontrar as ferramentas necessárias e adequadas para reduzir as barreiras existentes em relação a participação em particular das mulheres e grupos vulneráveis. Deste modo, o estabelecimento de parcerias intra e interinstitucionais é fundamental para o sucesso da sua implementação. Por exemplo, a sensibilização dos governos distritais e locais para persuadir e assegurar que as mulheres adquiram os documentos de identificação para melhor participarem nos órgãos de decisão e outros processos, a sensibilização e encorajamento dos provedores de serviços para contratarem facilitadoras locais de sexo feminino.

Outro aspecto que deve ser tomado em consideração na implementação das actividades da Estratégia de Género e Diversidade é a contratação de provedores de serviços com habilidades de trabalho no campo e com capacidades de aplicar metodologias participativas e sensíveis ao género e diversidade em todas as actividades dos projectos da iTC.

Tendo em conta que as relações de género e diversidade são dinâmicas e mudam ao longo do tempo, recomenda-se que o processo de monitoria e avaliação das actividades, que inclui (a colecta de dados, análise da informação, sistematização, documentação e disseminação) no âmbito da implementação da presente estratégia, seja sistemático e que haja partilha das lições aprendidas, histórias de sucesso e a réplica das boas práticas. O retorno dos beneficiários

(homens, mulheres e grupos vulneráveis) sobre o seu sentimento em relação as actividades é fundamental para melhor percepção melhor uso e orientação das lições aprendidas.

Para uma maior apropriação da presente Estratégia de Género e Diversidade pela iTC, provedores de serviços, doadores, órgãos de apoio da iTC, governo locais, líderes comunitários e comunidade em geral, homens e mulheres, recomenda-se que a iTC promova a divulgação deste instrumento em todas as sessões, eventos, ocasiões de trabalho.

9. Referência bibliográfica

Iniciativa para Terras Comunitárias. (2010). Auditoria de género e diversidade.

Iniciativa para Terras Comunitárias. (2010). Estratégia de Género e Diversidade

Iniciativa para Terras Comunitárias. (2013). Manual de Capacitação em Cascata sobre Género e Diversidade

Instituto Nacional de Estatística (INE). 3º Censo Geral da população e habitação (ano de 2007). Moçambique.

Política Nacional de Terras (Resolução n.º. 10/95, de 17 de Outubro);

Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher, (2007), Moçambique

Appendix A: Análise de pontos fortes, fracos, fraquezas e ameaças (FOFA)

Para o sucesso da implementação da Estratégia de Género e Diversidade é fundamental o conhecimento dos pontos fortes, fracos, as oportunidades e possíveis ameaças. Neste sentido, tendo em conta a estrutura sócio económica e sistema político em Moçambique, foram identificados os seguintes aspectos principais, que necessitam de ser tomados em consideração ao longo da implementação da estratégia. Esta análise foi feita durante os encontros e contactos telefónicos com os técnicos da iTC, provedores de serviços e membros dos órgãos de apoio da iTC, durante o trabalho e visita às províncias de intervenção da iTC. A tabela 1, a baixo ilustra esses aspectos.

Tabela 1. Análise de FOFA da iTC para a implementação da Estratégia de Género e Diversidade

	Aspectos relevantes
Pontos Fortes	<ul style="list-style-type: none">• Existência de um cometimento em relação ao género e diversidade dentro da iTC.• Existência de uma capacidade humana (técnicos da iTC, provedores de serviços, membros da ETA, CPA e, pontos focais) que podem implementar a Estratégia de Género e Diversidade.• Existência de boas práticas de género e diversidade dentro dos projectos que podem ser replicadas nas outras áreas e províncias de intervenção da iTC.
Pontos fracos	<ul style="list-style-type: none">• Fraca sistematização dos resultados, impactos e lições aprendidas sobre género e diversidade dos projectos implementados.• Fraca existência de material de capacitação das comunidades locais com sensibilidade de género e diversidade em relação a terra e outros recursos naturais.• Não existência, de uma pessoa dentro da iTC responsável para assegurar a implementação da Estratégia de Género e Diversidade, incluindo a monitoria e avaliação das actividades.• Fraca capacidade de elaborar os relatórios das actividades com

	sensibilidade de género e diversidade, incluindo as lições aprendidas e, histórias de sucesso.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de um quadro legal e institucional que promova a igualdade de género na gestão da terra e de outros recursos naturais. • Doadores comprometidos, e com interesse para financiar aspectos de integração de género e diversidade. • Existência de líderes comunitários que podem ser usados para a implementação das actividades da -Estratégia de Género e Diversidade. • Existência de material, em particular a legislação sobre terra, em línguas locais (Maconde, Sena, Ndau, Emacua, Citshwa) que podem ser utilizados para melhorar a qualidade de divulgação da lei e a compreensão dos beneficiários. • Existência de provedores de serviços, e organizações com mandato para promover acções dedicadas às mulheres e grupos vulneráveis (AKAZI-Associação para o Desenvolvimento e Direitos das Mulheres), Fórum Mulher, Rádios Comunitárias, e Associações que promovem, crédito e poupança para as mulheres e grupos vulneráveis, e alfabetização funcional, etc.
Ameaças	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de estereótipos, estigmas sociais que desmotiva a participação em particular das mulheres nas actividades do projecto e em posições de tomada de decisão e liderança.