

Como é que a igualdade de género está incluída no planeamento do sector da educação?

Uma análise do poder, da voz e das mudanças sociais em Moçambique

Relatório do País de Moçambique

Anexo E.1 Relatório do País de Moçambique

Mott MacDonald Limited, que opera como Cambridge Education. Registado em Inglaterra e no País de Gales son o n.º. 1243967. Sede: Mott MacDonald House, 8-10 Sydenham Road, Croydon CR0 2EE, Reino Unido

Cambridge Education
22 Station Road
Cambridge CB1 2JD
United Kingdom
T +44 (0)1223 463500
camb-ed.com

United Nations Girls' Education Initiative
3 United Nations Plaza,
New York, NY 10017
USA
Ungei.org

Tipo de informação: Padrão (não sensível)

Este documento é emitido para a parte que o solicitou e apenas para fins específicos relacionados com o projeto acima mencionado. Não deve ser utilizado por qualquer outra parte ou para qualquer outro fim.

Não aceitamos qualquer responsabilidade pelas consequências de este documento ser invocado por qualquer outra parte, ou ser utilizado para qualquer outro fim, ou conter qualquer erro ou omissão que seja 2onsen a um erro ou omissão nos dados que nos são fornecidos por 2onse partes.

Este documento contém informação confidencial e propriedade intelectual própria. Não deve ser mostrado a 2onse partes sem o nosso 2onsentimiento e o 2onsentimiento da parte que o solicitou.

Índice

| | |
|--|----|
| Lista de Acrónimos..... | 4 |
| Contexto e visão geral do processo de planeamento..... | 5 |
| Resultados Temáticos..... | 6 |
| Economia Política | 6 |
| Vontade política..... | 6 |
| Prestação de contas..... | 6 |
| Relações..... | 7 |
| Poder e tomada de decisão..... | 7 |
| Redes e Alianças..... | 8 |
| Vozes | 9 |
| Competências de género..... | 9 |
| Vozes de jovens e das comunidades..... | 10 |
| Sociedade..... | 10 |
| Normas sociais..... | 10 |
| Resistência..... | 11 |
| Análise SWOT | 12 |
| 3.1 Pontos Fortes..... | 12 |
| 3.2 Pontos fracos | 12 |
| 3.3 Oportunidades..... | 12 |
| 3.4 Ameaças..... | 12 |
| Análise das Partes Interessadas..... | 14 |
| Matriz das partes interessadas..... | 14 |
| Lista de Documentos Analisados..... | 15 |

Lista de Acrónimos

| | |
|----------------|--|
| ADEMO | Associação dos Deficientes Moçambicanos |
| CESC | Centro de Aprendizagem e Capacitação da Sociedade Civil |
| OSC | Organização da Sociedade Civil |
| EFA | Educação para Todos |
| ASE | Análise do Sector da Educação |
| PSE | Plano para o Sector da Educação |
| FASE | Fundo de Apoio ao Sector de Educação |
| MGF | Mutilação Genital Feminina |
| GCI | Iniciativa de Prioridade ao Género (Gender at the Centre Initiative) |
| GIZ | Sociedade Alemã para a Cooperação Internacional |
| PGE | Parceria Global para a Educação |
| IIEP | Instituto de Planeamento Internacional da Educação |
| ASC | Análises Sectoriais Conjuntas |
| EIC | Entrevistas a informadores-chave |
| GLE | Grupo Local de Educação |
| M&A | Monitorização e Avaliação |
| MEPT | Movimento de Educação para Todos |
| MINEDH | Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano |
| MdE | Ministério da Educação |
| ODS | Objetivo de Desenvolvimento Sustentável |
| EFP | Ensino e Formação Profissional |
| UNICEF | Fundo das Nações Unidas para a Infância |
| UNESCO | Organização das Nações Unidas para a Educação a Ciência e a Cultura |
| UNGEI | Iniciativa das Nações Unidas para a Educação das Raparigas |

Contexto e visão geral do processo de planeamento

Embora nas últimas duas décadas se tenham registado progressos consideráveis no que diz respeito aos compromissos globais para abordar as disparidades de género na educação, muitos desafios permanecem. As raparigas na África Subsaariana estão ainda mais afastadas da igualdade no acesso e realização educacional, com fatores como a pobreza e a localização a agravarem-se com normas discriminatórias de género que excluem as raparigas da educação (UNESCO 2022b). A [Iniciativa de Prioridade ao Género \(GCI\)](#) encomendou um estudo para examinar como a igualdade de género está integrada no planeamento do sector da educação em 8 países da África Subsaariana (Chade, Mali, Burquina Faso, Mauritânia, Moçambique, Nigéria, Níger e Serra Leoa). O relatório de síntese identifica exemplos de boas práticas, oportunidades e ameaças para promover sistemas de educação transformativa em termos de género. Este relatório do país apresenta os resultados da análise levada a cabo em Moçambique.

O relatório centra-se no processo de planeamento do Plano para o Sector da Educação (PSE) 2020-2029 para Moçambique. Os resultados aqui apresentados provêm de onze entrevistas realizadas com pessoal do ministério, parceiros de desenvolvimento e organizações da sociedade civil (OSC) em Moçambique, bem como de uma breve revisão documental. Baseia-se numa Análise do Sector da Educação (ASE) concluída em julho de 2019, com o apoio da UNESCO. A ASE baseia-se em estratégias e planos pré-existentes tais como a Estratégia de Género para o sector da Educação (2016-2020), o PSE 2012-2019 e relatórios associados, especialmente a Revisão da Política de Educação (2019) desenvolvida pelo Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano (MINEDH) e pela UNESCO.

O PSE foi dirigido pelo MINEDH com o apoio de vários consultores recrutados pela UNESCO e outros atores relevantes. Estes incluíam atores desconcentrada da área da educação, parceiros de desenvolvimento e OSCs. O processo consultivo teve lugar a nível distrital, provincial e central entre 2019 e maio de 2020. Um plano operacional 2020-2022 foi finalizado em maio de 2020. A avaliação do PSE foi concluída em maio de 2020 por um consultor externo, utilizando o quadro de avaliação da Parceria Global para a Educação (PGE). Na ESP, o género é abordado como uma questão transversal nos seus seis programas (pré-escola, escola primária, secundária, alfabetização de adultos, formação de professores, desenvolvimento institucional e administrativo, e ensino superior e técnico, formação de ensino profissional (TVET)).

Moçambique opera num contexto desafiante. O país tem sido impactado nos últimos anos por uma crise da dívida nacional, várias catástrofes naturais em 2019, e mais recentemente, um violento conflito no norte do país. As crianças com menos de 18 anos representam 52% da população de Moçambique¹. O país ocupa regularmente uma posição baixa em índices globais tais como o Índice de Desenvolvimento Humano (ranking 185 de 191) e o Índice de Desigualdade de

¹ [A Situação das Crianças em Moçambique 2021.pdf \(unicef.org\)](#)

Género do PNUD² (ranking de 136 de 191 em 2021) que é um índice composto de saúde reprodutiva, empoderamento e mercado de trabalho.

Foram entrevistados 11 informadores-chave para este estudo:

- 4 representantes do Ministério, 3 CSO/ONG, 1 representante dos jovens e 4 parceiros técnicos
- 8 mulheres e 3 homens

Resultados Temáticos

Economia Política

Vontade política

As entrevistas mostram que existe vontade política para aumentar a igualdade de género na educação e uma ambição de enfrentar as barreiras através de políticas e planos, como demonstrado tanto na ASE como no PSE. A existência de uma Estratégia de Género para o Sector da Educação (2016-2020) também realça esta vontade política com um compromisso real de proporcionar igualdade de acesso à educação para rapazes e raparigas.

No entanto, os resultados das entrevistas destacam o contrário; um respondente enfatizou que a responsabilização na implementação da Estratégia de Género foi fraca durante anos de implementação, particularmente devido ao orçamento limitado que lhe foi atribuído e à falta de indicadores direcionados.

Outro grande constrangimento é a falta de recursos dedicados ao género e à inclusão. Não existe um orçamento nacional dedicado, e a sustentabilidade deste esforço depende da vontade dos parceiros de desenvolvimento em continuar a insistir na igualdade de género e a comprometer recursos para tal, de acordo com todos os entrevistados.

Prestação de contas

Existem mecanismos de responsabilização e estão a ser utilizados como parte da implementação do PSE. As Análises Sectoriais Conjuntas (ASC) são realizadas todos os anos e incluem representantes das OSC (Movimento de Educação para Todos (MEPT)) e parceiros de desenvolvimento relevantes. Existe um relatório completo para cada revisão, que destaca todos os aspetos da implementação da ESP, incluindo os aspetos de género dentro dos seis programas. O quadro de monitorização é revisto em cada indicador ASC e os indicadores do PSE são alimentados em conformidade.

² <http://hdr.undp.org/en/composite/GII>

No entanto, o quadro de monitorização e avaliação (M&A) do PSE inclui principalmente indicadores quantitativos sobre o género. As atividades e áreas estratégicas identificadas com uma forte componente de resposta ao género, por exemplo, a prevenção de práticas sociais prejudiciais como a mutilação genital feminina (MGF), casamento precoce e identificação de violência na escola, não têm indicadores a relatar, o que leva a uma reduzida responsabilização sobre estes aspectos durante as ASC. Alguns entrevistados sentiram que há necessidade de estabelecer objetivos claros para que a igualdade de género progrida, de modo a que todas as partes do MINEDH sejam responsabilizadas.

"Esta componente tem de ser mais destacada, com objetivos claros para a igualdade de género. Por ser transversal, algumas atividades permanecem atualmente fora do PSE. O meu entendimento é que precisamos de objetivos claros e qualitativos em termos de redução da violência baseada no género, por exemplo. Objetivos específicos que destacam os desafios" - Representante do MINEDH

Relações

Poder e tomada de decisão

O MINEDH fez um esforço claro para seguir um processo de planeamento mais participativo, criando seis grupos de trabalho - um por programa - para conceber os seis programas do PSE, partilhando esboços de capítulos com cada grupo de trabalho relevante para comentários. No entanto, a UNESCO mencionou que o processo de planeamento é complexo, com prazos curtos, o que torna difícil para cada grupo de trabalho aprofundar suficientemente a sua revisão.

A Divisão de Género carece de orientação sobre o seu papel e responsabilidades, e capacidade técnica, o que resulta num baixo poder de influência no MINEDH, de acordo com os doadores. O MINEDH deverá dedicar mais esforços à descentralização do processo de tomada de decisão sobre o género.

Embora à superfície um vasto leque de atores seja consultado, parece que o poder de decisão para o conteúdo do PSE é maioritariamente da Direção de Planeamento, de acordo com os doadores. O Departamento de Planeamento pode ser influenciado pelos doadores enquanto parceiros de desenvolvimento, trazendo orçamento adicional para temas específicos, incluindo através do Fundo de Apoio ao Sector de Educação (FASE).

Mudar a o processo da tomada de decisões é um processo longo e difícil, de acordo com as OSC. Pode-se notar que todos os participantes com alguma experiência de

género eram mulheres³, ao passo que os principais diretores do MINEDH, que desempenham um papel chave na tomada de decisões para o PSE, são todos homens, e talvez, de acordo com os participantes, menos sensíveis às questões de género.

Redes e Alianças

As OSC são bem vistas e consultadas em Moçambique no sector da educação, principalmente através da rede do MEPT, que reúne mais de uma centena de ONGs e OSCs locais com interesse na educação e igualdade de género.

O Grupo de Educação Local (GLE), com os seus grupos de trabalho relevantes, exerce claramente uma influência significativa. É uma forma das OSC defenderem temas específicos, por exemplo a interseccionalidade das barreiras para raparigas rurais e raparigas com deficiência. O MEPT faz parte de todos os grupos de trabalho temáticos e das Análises Sectoriais Conjuntas e trabalha com o MINEDH através do Fundo de Apoio ao Sector da Educação (FASE). Quando incluídas, as OSCs têm contribuído com propostas que respondem às questões de género e que transformam as questões de género no processo de planeamento. Por exemplo, o MEPT preparou um documento de sensibilização para a inclusão de normas sociais de género no PSE. As OSC juntaram-se a grupos de trabalho quando relevante e sentem que algumas das suas propostas foram consideradas, por exemplo, para lidar com normas sociais em torno do casamento infantil e ritos de iniciação a nível da comunidade. Quanto a outras propostas que não foram aceites, sentem que foi principalmente devido a restrições orçamentais e ao género não ser uma prioridade. Alguns entrevistados do MINEDH sentem que o processo de planificação deve ser ainda mais participativo, com as OSC ativamente envolvidas na conceção a nível distrital, provincial e central, devido ao seu bom conhecimento dos contextos locais.

O grupo de trabalho temático transversal (abrangendo o género) foi instrumental durante o processo de conceção do PSE para analisar questões em torno do género e propor temas centrais. Os seus contributos devem ser introduzidos no processo de planeamento através dos representantes do MINEDH mas, de acordo com alguns inquiridos, isto não acontece de forma eficiente. Como alternativa, o ponto focal do grupo de trabalho comunica informalmente sobre o seu trabalho com outros grupos de trabalho, incluindo o Planeamento, para garantir que estes contributos são considerados⁴.

Os doadores também têm uma forte influência porque trazem recursos financeiros, e sendo o género uma prioridade crescente para todas as áreas, podem pressionar para que seja dada mais relevância às questões de género nas políticas nacionais⁵.

³ (Consultores de género recrutados pela UNESCO, pessoal do MEPT e parceiros de desenvolvimento)

⁴ GIZ ITW

⁵ Por exemplo, a UNICEF pressionou para a inclusão de um mecanismo de denúncia de violência a nível escolar e também está a financiar a maioria das atividades ligadas a esta questão.

Vozes

Competências de gênero

Dentro do MINEDH, existe uma Divisão de Assuntos Transversais e uma Divisão de Gênero. Existem também pontos focais de gênero em cada um dos departamentos ao nível central, em cada administração provincial de educação, e a nível distrital. No entanto, os participantes concordam em dizer que existe geralmente uma falta de competências de gênero dentro do MINEDH, e que a maioria dos pontos focais de gênero foram nomeados sem ter competências ou conhecimento prévio de gênero. Muitas vezes faltam-lhes termos de referência claros e poder de decisão. A Divisão de Gênero é pequena (4 a 6 pessoas), a maioria do pessoal não tem formação, e os doadores concordam em afirmar que podem ser considerados sensíveis ao gênero, mas não transformativos em termos de gênero. As formações em curso sobre planeamento sensível ao gênero da UNGEI e da UNICEF podem ser uma oportunidade para reforçar as suas capacidades se associadas a uma formação no local de trabalho.

O processo de conceção do PSE foi liderado pelo Departamento de Planeamento do MINEDH, que não tem qualquer conhecimento específico em matéria de gênero mesmo que, segundo os inquiridos, sejam mais sensíveis às questões de gênero do que há alguns anos. Os funcionários da Divisão de Assuntos Transversais e da Divisão de Gênero puderam juntar-se a qualquer um dos seis grupos de trabalho como preferido. Foram também especificamente convidados em algumas ocasiões para discutir tópicos ligados ao gênero, por exemplo a violência na escola e como combatê-la. No entanto, enquanto os entrevistados concordaram em dizer que, na sua maioria, contribuíram para o grupo de trabalho de nível primário, e para o grupo de trabalho de desenvolvimento institucional e administrativo, o que limitou a sua capacidade de influenciar e incluir aspetos transformativos de gênero em todo o PSE. A sua contribuição para os outros quatro grupos de trabalho foi reduzida, em parte devido a uma falta de compreensão do seu papel.

Alguns entrevistados também mencionaram que uma melhor compreensão das questões relacionadas com o gênero na Divisão de Assuntos Transversais faria a diferença, uma vez que precisariam de contribuir para todos os grupos de trabalho, e deveriam trazer as suas próprias propostas e soluções.

Os parceiros de desenvolvimento e as OSCs têm a maior parte das competências de gênero disponíveis no país. Estão organizados dentro do Grupo Local de Educação em vários grupos de trabalho temáticos, liderados por parceiros de desenvolvimento. O grupo de trabalho temático transversal lida com questões de gênero e inclusão e é liderado pela GIZ. Este grupo também inclui representantes da UNICEF, UNESCO, várias organizações bilaterais (Finlândia, Suécia, etc), OSC (MEPT), o Diretor da Divisão de Assuntos Transversais e o Diretor dos Assuntos de Gênero do MINEDH, embora os dois últimos não participem frequentemente nas reuniões.

Os especialistas em género nas organizações doadoras geralmente concordam que uma abordagem sensível ao género é largamente utilizada dentro do MINEDH e no processo de planeamento, por exemplo sobre dados desagregados para acesso e retenção, ou uma consciência geral de barreiras específicas para as raparigas. Contudo, concordam que as ideias transformativas de género, por exemplo, combater os resultados de aprendizagem mais fracos das raparigas e as normas sociais por detrás disso, têm sido na sua maioria descartadas.

Um entrevistado do MINEDH salientou que a colaboração com o Ministério de Género deve ser reforçada, para beneficiar da sua experiência nestas questões. Não foi este o caso neste processo de planeamento.

Vozes de jovens e das comunidades

Os jovens e as comunidades não têm sido sistematicamente incluídos no processo de planeamento. De acordo com a maioria dos intervenientes, para além do MEPT, tem havido pouco envolvimento de grupos de jovens, grupos de mulheres, ou outras OSC no grupo de trabalho transversal, particularmente a nível distrital e provincial. As OSC de apoio à deficiência e inclusão também não estiveram envolvidas na conceção do plano do sector. Estes atores apenas foram convidados para workshops de apresentação.

"As pessoas do MINEDH conceberam e apresentaram-nos o plano, sem intenção de o alterar significativamente com base no feedback que iriam receber. As pessoas com deficiência devem ser incluídas neste tipo de trabalho de conceção" - Representante de uma OSC

Sociedade

Normas sociais

As normas sociais aparecem na ASE e no PSE como fatores que explicam as dificuldades específicas que afetam as raparigas e as causas profundas das desigualdades de género. Aparecem também um pouco nos objetivos específicos propostos⁶, demonstrando uma vontade clara de os abordar, mas não se refletem de todo no quadro de registo. Há também uma maior atenção nas normas individuais (famílias que casam as suas filhas por dote, por exemplo) do que nas normas sistémicas que proíbem a igualdade de género e o empoderamento das raparigas no sistema educativo (normas culturais que desencorajam as raparigas a falar em público, a assumir a liderança ou a aspirar ao ensino superior, etc.).

⁶ Por exemplo: combater normas sociais prejudiciais, melhoria do ambiente de aprendizagem, incluindo a erradicação da violência na escola, reintegração de raparigas que abandonaram a escola devido à gravidez precoce e uniões forçadas

No entanto, os inquiridos geralmente pensam que as barreiras relacionadas com as normas sociais não foram amplamente compreendidas, especialmente a interseccionalidade de diferentes barreiras, por exemplo entre ruralidade, género, pobreza e deficiência. Uma das razões mencionadas pelas OSC é a falta de capacidade dentro do MINEDH em matéria de normas sociais de género e preconceitos de género, e o facto de os pontos focais de género que supostamente devem liderar a inclusão deste pensamento no Ministério serem também fruto da sua própria realidade sociocultural, incluindo os mesmos estereótipos e preconceitos de género. Um entrevistado mencionou que no futuro, o MINEDH deve trabalhar no sentido de mudar as normas sociais e comportamentos refratários.

"Há uma compreensão muito baixa de como as normas sociais de género influenciam os resultados, para além de outras barreiras mais tangíveis. Se estes não forem resolvidos, então as causas de exclusão permanecerão, e é provável que o progresso seja apenas em números e não em qualidade" - Representante de uma OSC

Alguns dos inquiridos mencionaram que foi uma oportunidade perdida não se terem envolvido mais de perto com líderes tradicionais, comunitários e religiosos durante a conceção, uma vez que estes atores são muitas vezes os que mostram mais resistência à mudança, e têm o poder de parar o progresso a nível local se o desejarem.

Resistência

Um respondente confirmou que ainda há resistência à igualdade de género no Ministério a todos os níveis, central, provincial e distrital, e algumas pessoas para quem o género é apenas um perigo para a sua cultura e um conceito ocidental. Da mesma forma, vários entrevistados identificaram que existe uma forte resistência nas comunidades, porque muitas vezes as pessoas não compreendem bem o que se entende por igualdade de género e não estão dispostas a mudar as normas sociais e os papéis de género.

O género ainda é visto pelos decisores como algo separado, que diz respeito apenas à divisão de género ou especialistas em género, e não a todo o ministério. A maioria das pessoas tem dificuldade em compreender a transversalidade do género e como a perspetiva de género deve ser aplicada em todos os seis programas PSE. Um respondente mencionou que o MINEDH precisa de uma liderança mais clara em todo o sector sobre a necessidade de dar prioridade à integração das questões de género.

Análise SWOT

3.1 Pontos Fortes

Uma Política de Género existente que mostra a compreensão dos principais desafios que as raparigas enfrentam no acesso à educação de qualidade, incluindo práticas sociais e normas sociais nocivas.

Uma grande base de provas sobre questões de igualdade de género na educação, tais como numerosos estudos e análises e dados desagregados a nível provincial e distrital.

Um grupo de trabalho transversal existente dentro do GLE que cobre questões de género, reunindo parceiros de educação, OSCs e o MdE.

Uma direção dos assuntos transversais e uma divisão de género dentro do MdE.

3.2 Pontos fracos

Nenhuma abordagem transectorial e colaboração zero com o Ministério da Mulher ou o Ministério da Saúde durante o planeamento.

Um âmbito de trabalho pouco claro, fraca capacidade e formação do pessoal da divisão de género e dos pontos focais de género que limita significativamente as suas contribuições.

Reduzida colaboração da divisão de género e do divisão de assuntos transversais com outras partes do MdE.

Poucas competências na área do género dentro do grupo de pessoas com poder de decisão no PSE, principalmente no departamento de planeamento.

3.3 Oportunidades

Formação contínua sobre planeamento sensível ao género e outros tópicos relevantes através da UNICEF, UNGEI, e outros, com a possibilidade de as fundir e oferecer coaching adicional para assegurar que este novo conhecimento é utilizado.

Financiamento externo significativo dedicado a temas relacionados com o género na educação na atualidade e no futuro⁷, que poderia ser utilizado para reforçar a igualdade de género no sistema educativo.

Uma rede de OSC forte e dedicada à igualdade de género na educação, e capaz de promover um planeamento mais forte sensível ao género no futuro.

3.4 Ameaças

A falta de sustentabilidade do orçamento relacionado com o género se o financiamento dos doadores parar ou for reduzido, na ausência de qualquer orçamento estatal para isso.

Potencial mudança nas prioridades do ministério e dos doadores devido ao conflito em curso no Norte e potenciais desastres naturais que aumentam as pressões existentes sobre o sistema de educação.

⁷ Há um vasto programa do Banco Mundial para a Educação das Raparigas, Finlândia, Canadá, UNICEF para este fim

A falta de indicadores específicos relacionados com o género que resultam numa fraca responsabilização sobre esses aspectos.

Análise das Partes Interessadas

Os entrevistados foram convidados a indicar o lugar que ocupavam diferentes atores na seguinte escala. Embora as opiniões variassem, a matriz abaixo dá uma indicação sobre quais os grupos que poderiam ser visados com diferentes estratégias de envolvimento.

Matriz das partes interessadas

No âmbito de entrevistas com informadores chave, os investigadores incluíram um exercício de mapeamento das partes interessadas. Foi pedido aos entrevistados que considerassem os intervenientes em dois eixos: o nível de poder e influência; e compromisso para uma mudança positiva na igualdade de género na educação.

Este exercício resultou num mapeamento dos atores em quatro agrupamentos:

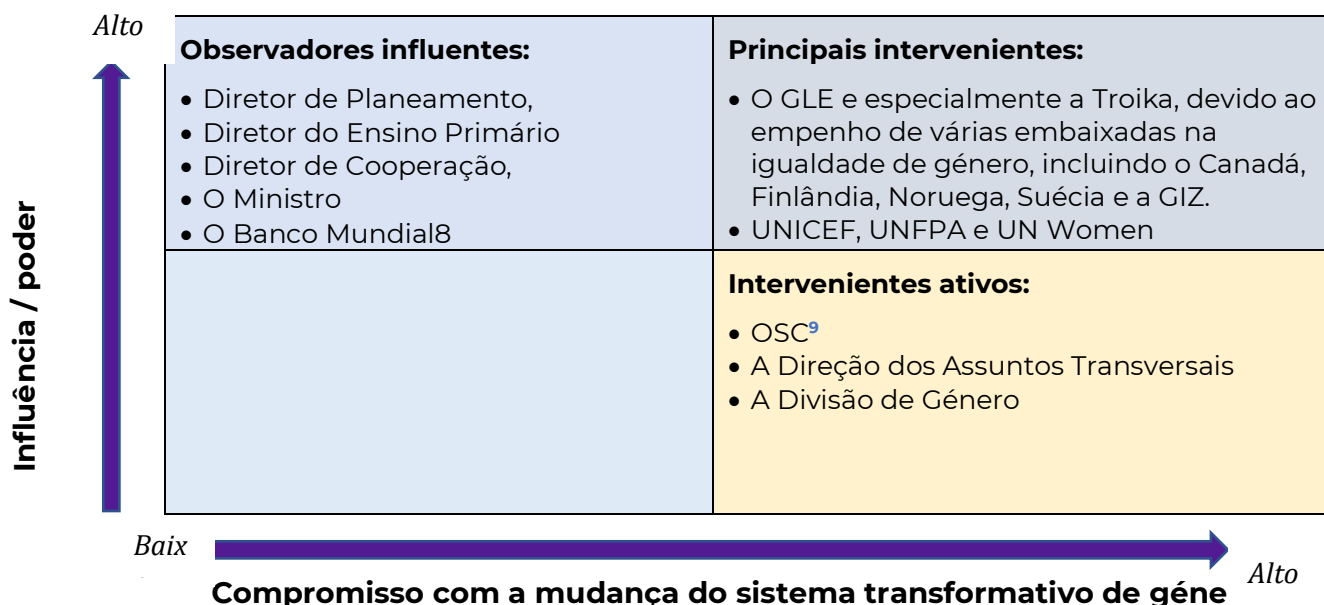
Observadores influentes: Alto poder, baixo compromisso com a igualdade de género

Principais intervenientes: Alta influência e alto compromisso

Intervenientes ativos: Alto compromisso, menor influência

Observadores: Baixa influência, baixo compromisso

Os resultados são valiosos a nível nacional para considerar métodos de influência para envolver diferentes intervenientes ou visados em campanhas de advocacia.



⁸ O Banco Mundial explicou que embora estejam a investir um montante muito significativo na educação das raparigas através do seu programa, não supervisionam a sua implementação em detalhe por terem falta de pessoal em Moçambique.

⁹ Especialmente o MEPT e o CESC - Centro de Aprendizagem e Capacitação da Sociedade Civil.

Lista de Documentos Analisados

1. GCI. (2021). 'Gender at the Centre Initiative Baseline Study: Country-level Report - Mozambique.' Abril de 2021.
2. GCI. (2022). "Gender at the Centre Initiative Annual Report 2021: Report on GCI Activities and Achievements between January and December 2021.'
3. MINEDH (2016). "Estrategia de Género do Sector da Educação e Desenvolvimento Humano para oO Período/Gender Strategy 2016-20". Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, República de Moçambique.
4. MINEDH (2020). "Plano Estratégico da Educação/ Education Sector Plan 2020 2020-29'. Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, República de Moçambique.
5. MINEDH (2020). "Plano do Sector da Educação de Moçambique, Relatório de Avaliação" Maio 2020.
6. MINEDH (2021). "Plano Estratégico de Educação, Reunião Anual de Revisão/Joint Sector Review, 2021" Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, República de Moçambique.
7. MINEDH (2022). "Plano Estratégico de Educação, Reunião Anual de Revisão/Joint Sector Review, 2022" Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, República de Moçambique.
8. Análise do Sector da Educação para Moçambique, 2019.
9. Plano Operacional de Moçambique 2020-22.