

Diálogo Nacional Inclusivo na Beira: Jovens LGBTQIA+ exigem leis contra a discriminação no ensino e no trabalho



Embara as organizações juvenis LGBTQIA+ tenham de se mobilizar activamente para serem ouvidas nesta primeira fase das auscultações do Diálogo Nacional Inclusivo (DNI) ao contrário de outros grupos sociais cuja participação é quase automática, existe uma expectativa clara de que este processo coloque no centro das discussões a necessidade de leis e políticas públicas que combatam a dis-

criminação com base na expressão e identidade de género, bem como na orientação sexual.

Os jovens LGBTQIA+ defendem que o ensino e o trabalho são espaços fundamentais onde a igualdade deve ser garantida por lei. No sistema educativo, apelam à criação de mecanismos legais de prevenção e penalização da discriminação e do estigma, assegurando que estudantes

e docentes LGBTQIA+ possam aprender e ensinar num ambiente de respeito e dignidade. Do mesmo modo, no mercado de trabalho, pedem a adopção de leis laborais anti-discriminatórias claras que proíbam práticas de exclusão no recrutamento, promoção e convivência profissional, frequentemente baseadas em preconceitos.

As pessoas LGBTQIA+ esperam ainda que o processo do DNI contribua para que a governação nacional incorpore estratégias de empoderamento social e económico para as minorias sexuais e de género, reconhecendo-as como parte integrante e activa da sociedade moçambicana. A inclusão desta pauta nos resultados do Diálogo Nacional seria um passo essencial para a construção de uma Moçambique mais justa, inclusiva e livre de discriminação.

Estas constatações são sustentadas por dados empíricos recolhidos no dia 04 de Novembro de 2025, na cidade

da Beira, no Hotel Tivoli, durante o Café Network *Vozes Queer*, realizado no âmbito do Diálogo Nacional Inclusivo. O evento foi organizado pela Associação para Promoção da Inclusão Social da Juventude e das Diversidades em Moçambique (INCLUSÃO), em parceria com a Associação Nacional para Promoção dos Direitos de Pessoas Transgénero de Moçambique e a Plataforma Decide, no âmbito do projecto *BeFriendly*, implementado com o apoio da OutRight International. O encontro contou com 42 participantes, dos quais 52,38% se identificam como LGBTQ+, 35,71% não se identificaram e 11,90% preferiram não responder. Quanto ao género, 69,05% eram do sexo masculino e 30,95% do sexo feminino. Entre os participantes, duas pessoas viviam com deficiência. No que diz respeito à faixa etária, 71,43% tinham entre 25 e 35 anos, 16,67% entre 15 e 24 anos e 11,90% tinham mais de 35 anos.

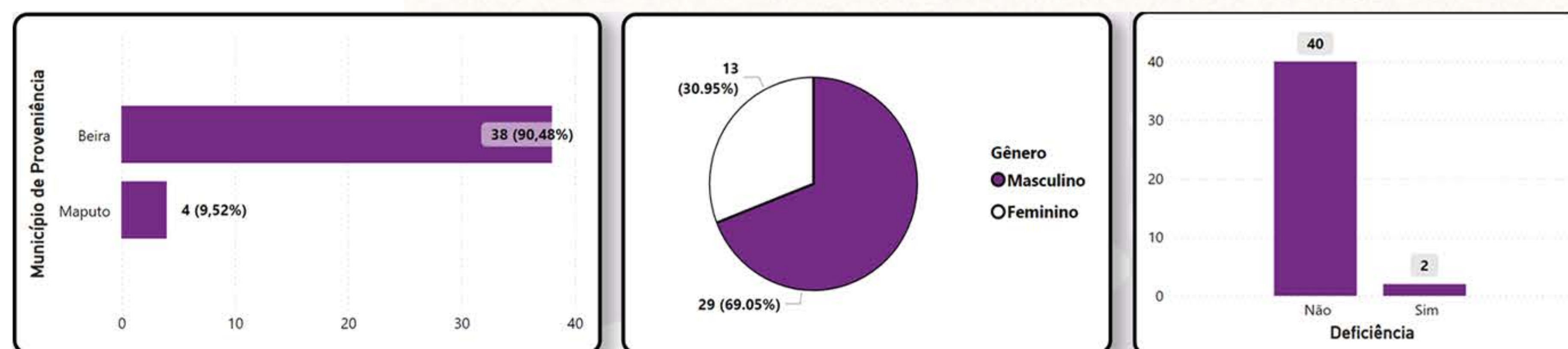


Figura 1-a: Perfil dos participantes das sessões

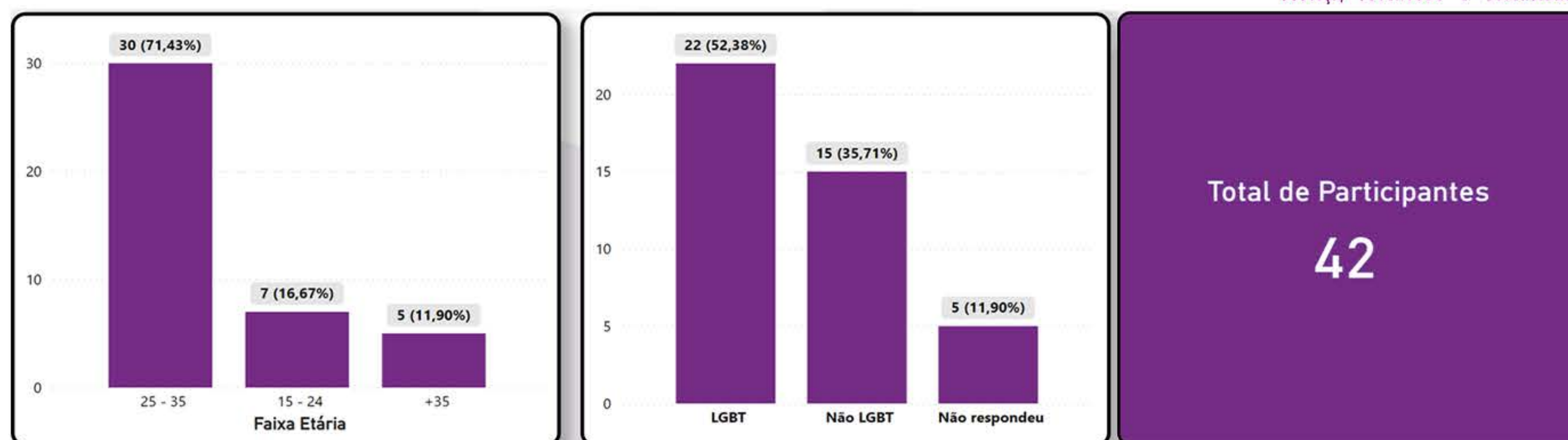


Figura 1-b: Perfil dos participantes das sessões (cont.)

Políticas e estratégias anti-discriminação no trabalho

A ausência de uma referência explícita à não discriminação com base na orientação sexual e identidade de género na actual Lei do Trabalho de 2023, aliada à falta de políticas públicas claras que promovam a empregabilidade e o empoderamento económico das pessoas LGBTQIA+, tem sido apontada como um dos factores que perpetuam as desigualdades económicas vividas por este grupo.

Face a este cenário, jovens LGBTQIA+ e aliados da causa apelam à criação de leis e medidas que assegurem igualdade de oportunidades, protejam contra práticas discriminatórias no local de trabalho e incentivem a (auto)empregabilidade como caminho para a inclusão social e económica, principalmente para as pessoas transgénero e outras visivelmente LGBTQIA+.

“Há falta de leis que combatam a discriminação. As pessoas transgéneras e os homens afeminados enfrentam várias situações de exclusão no local de trabalho. Ouvi aqui, no evento, que o governo deve criar leis que repudiem a discriminação no processo de empregabilidade. É impossível falar de igualdade quando o próprio governo não tem políticas de inclusão. Raramente vemos pessoas transgénero como professoras, professores ou agentes da polícia, há ainda uma fraca aceitação das pessoas LGBT na função pública. Já participei em vários encontros e percebo que as pessoas LGBT continuam sem ver os seus direitos reconhecidos (Excerto da fala de um Activista gay)”

O excerto acima denuncia a falta de compromisso do Estado na criação de mecanismos legais que garantam igualdade de oportunidades e acesso a empregos dignos, especialmente na função pública, onde a presença LGBTQIA+ é quase inexistente. A fala também evidencia o sentimento de invisibilidade e descrença institucional, reforçando a necessidade urgente de leis antidiscriminação e de políticas de inclusão laboral que assegurem que a igualdade.

“(...) Os jovens LGBT têm passado por muita discriminação, sobretudo em questões de empregabilidade. Temos visto muitos casos em que, só por ser LGBT, o dono da empresa já não te quer contratar. Esses são pontos que não estão a ser abordados no (DNI). (...) Às vezes, a pessoa é boa na entrevista, mas, por ser LGBT, o empregador simplesmente não a quer na empresa. Colegas que estiveram no DNI (nas auscultações), vocês falaram dessas questões? Não. São assuntos que devíamos levar muito a sério. O governo está mais preocupado com questões políticas,

enquanto as questões que têm a ver com a humanidade não estão a ser consideradas.” (Excerto da fala de um Activista de Direitos Humanos, aliado à causa LGBTQIA+)

A fala acima traduz uma crítica directa à exclusão das preocupações LGBTQIA+ no (DNI), destacando como a discriminação na empregabilidade continua a ser uma realidade ignorada pelas políticas públicas. Também apresenta um apelo à inclusão efectiva das vozes LGBTQIA+ nos processos de decisão e à urgência de leis que protejam este grupo contra a discriminação laboral.



Políticas e estratégias anti-discriminação no ensino

No sistema de ensino, a discriminação contra a comunidade LGBT continua a ser um desafio significativo. Há ausência de acções que considerem as necessidades específicas das pessoas transgénero e de outros grupos excluídos. O estigma e a exclusão manifestam-se tanto entre os estudantes quanto entre os docentes, criando barreiras para o acesso e sucesso no ensino superior.

“No sistema de ensino, devemos ter políticas anti-discriminatórias. Se existissem leis que penalizassem os professores e os impedissem de praticar estigma e discriminação, muitos problemas seriam evitados e mais estudantes chegariam ao ensino superior. Este estigma muitas vezes vem dos próprios professores (...) Eu já sofri esse tipo de discriminação e continuo a sentir isso na faculdade. Ser parte da comunidade LGBT é um desafio psicológico; entre os colegas, também sinto atitudes e palavras que me fazem sentir discriminado. É difícil lidar

com isso, mas tenho tentado.”(Excerto da fala de um activista gay)

“Alguns docentes que são da comunidade LGBT são aceites nas universidades, mas o nível de discriminação que eles enfrentam por parte dos estudantes é elevado. Existe uma necessidade urgente de passar informação aos estudantes sobre estas questões. Tivemos exemplos práticos de exclusão de conteúdos relacionados com a comunidade LGBT no sistema de ensino.” (Excerto da fala de um activista de direitos humanos, aliado à causa LGBTQIA+)

A falta de informação e sensibilização contribui para a exclusão de conteúdos relacionados com questões LGBT no currículo escolar. O testemunho de activistas apresentado no excerto acima indica que este tipo de discriminação provoca sofrimento psicológico e torna o ambiente académico menos inclusivo e acolhedor para todos.

Para garantir uma educação verdadeiramente inclusiva, é urgente implementar políticas anti-discriminatórias

eficazes e promover a conscientização sobre os direitos LGBTQIA+. O Estado e as instituições de ensino devem reconhecer estes desafios e trabalhar para criar um ambiente seguro, onde estudantes e docentes possam estudar e ensinar sem medo de preconceito ou marginalização.



Recomendações para um Diálogo Nacional Inclusivo e Igualitário para Pessoas LGBTQIA+:

1. Criação de leis específicas e legalização de organizações LGBTQIA+: É urgente que o DNI promova a aprovação de leis específicas que protejam os direitos das pessoas LGBTQIA+, garantindo que a interpretação da lei não dependa do julgamento individual de autoridades ou operadores do sistema judicial. Casos concretos demonstram que, sem essas leis, pessoas transgéneras enfrentam dificuldades na afirmação da sua identidade, como a imposição do nome ou género correcto em documentos oficiais, prejudicando seu acesso a direitos básicos. Além disso, é fundamental que o Estado legalize organizações que trabalham com as pessoas LGBTQIA+, proporcionando-lhes uma base formal e segura para actuar. A legalização permitiria maior capacidade de advocacia, apoio colectivo e promoção de inclusão, fortalecendo a comunidade para lutar pelo reconhecimento e proteção de seus direitos de forma organizada e legítima.

2. Criar e implementar leis anti-discriminação no ensino e no trabalho: O DNI deve propor a elaboração e implementação de leis claras que protejam estudantes e trabalhadores LGBTQIA+ contra qualquer forma de discriminação, incluindo estigma, exclusão e preconceito com base na orientação sexual e identidade de género. Estas leis devem prever mecanismos de denúncia, responsabilização e penalização de professores, empregadores e colegas que pratiquem discriminação, garantindo que todos tenham acesso igualitário à educação e ao emprego.

3. Promover campanhas de sensibilização e inclusão social: É fundamental

que o DNI recomende a realização de programas de sensibilização dirigidos a estudantes, docentes e empregadores sobre os direitos LGBTQIA+ e a importância da inclusão. Estas acções devem incluir a integração de conteúdos sobre diversidade sexual e de género nos currículos escolares, formação contínua de professores e gestores, e iniciativas que visem combater estereótipos e preconceitos, criando um ambiente seguro, acolhedor e respeitoso.

4. Desenvolver políticas de empoderamento económico e social: O DNI deve incluir medidas que promovam a inserção social e económica das pessoas LGBTQIA+, especialmente das pessoas transgénero e outros grupos visivelmente marginalizados. Isso pode incluir bolsas de estudo específicas, incentivos à empregabilidade e empreendedorismo, acesso a formação profissional e programas de apoio no mercado de trabalho. O objetivo é reduzir a exclusão económica e garantir participação plena e activa na sociedade.



Parceiros:



Informação Editorial

Propriedade: Associação para a Promoção da Inclusão Social de Jovens e Diversidades em Moçambique – INCLUSÃO

Autores: Anésio Manhiça e Gabriel Tembe

Contactos:

Tel.: +258 866352469 | Email: comunicacao@inclusao.org

 www.inclusaomoz.org

Av. Maguigwana, nr 1530, R/C, Maputo - Mozambique