Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

Quarta-feira, 8 de Julho de 2020 I SÉRIE — Número 129

BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRENSA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Resolução n.º 39/2020:

Aprova a Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 e revoga a Resolução n.º 26/2009, de 27 de Maio.

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n.º 39/2020

de 8 de Julho

Havendo necessidade de operacionalizar as linhas gerais no âmbito da promoção da igualdade de género no país, estabelecidas na Política de Género e Estratégia da sua Implementação, aprovada através da Resolução n.º 36/2018, de 12 de Outubro, nos termos da alínea *f*), do n.º 1 do artigo 203 da Constituição da República, o Conselho de Ministros determina:

Artigo 1. É aprovada a Estratégia de Género na Administração Pública 2020 – 2024, em anexo, que é parte integrante da presente Resolução.

Art. 2. Compete ao sector que superintende a área da função pública garantir a implementação da Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024, em todas instituições do Estado, incluindo as Missões Diplomáticas e Consulares da República de Moçambique.

Art. 3. É revogada a Resolução n.º 26/2009, de 27 de Maio.

Art. 4. A presente Resolução entra imediatamente em vigor.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 2 de Junho de 2020.

Publique-se.

O Primeiro Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário.*

Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024

1. Introdução

Nas sociedades democráticas a eliminação da discriminação com base no sexo e a promoção da igualdade e equidade de género constituem valores fundamentais que devem pautar a vida familiar, social e profissional dos cidadãos, modelando as relações entre estes e os poderes públicos.

Tratando-se de um percurso nem sempre linear e que se encontra associado a profundas questões sócio-culturais inerentes à história e evolução de cada país, as relações de género tradicionalmente marcadas por estereótipos que, actualmente, perdem a razão de ser.

Moçambique conheceu progressos no domínio das relações de género o que contribuiu para fortalecimento do papel da mulher no seio da família, da sociedade e do Estado, o qual tem registado importantes marcos, desde os primórdios da independência nacional.

Com o objectivo de garantir e reforçar as condições de exercício do direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, bem como da não discriminação com base no sexo ou outros factores a ele relacionados, em 2009, o Governo aprovou a Estratégia de Género na Função Pública para o período 2009-2013.

Na sequência da aprovação da nova Política de Género, aprovada pela Resolução n.º 36/2018, de 12 de Outubro, mostra-se necessário o desenho de uma nova Estratégia de género na Administração Pública, a luz da nova realidade social, económica e política do país.

Há um reconhecimento de que muitas mudanças aconteceram no País, com destaque para a abertura de espaço em sectores da vida social, política, económica e profissional para a intervenção da mulher, destacando-se o desenvolvimento recente no que tange ao novo modelo de organização da governação, baseada na descentralização administrativa ao nível provincial numa primeira fase.

Os riscos como a exclusão do equilíbrio de género, tendo em conta a inacessibilidade política sobre questões de género particularmente às mulheres, ainda persistem, mas também existem potenciais oportunidades para o acesso às condições iguais aos dos homens.

Os resultados da avaliação feita à Política de Género e Estratégia da sua Implementação, aprovada pela Resolução n.º 19/2007, de 15 de Maio, revelaram a necessidade de aprimoramento dos assuntos de género em busca da sua igualdade no País, situação que ditou a aprovação da Resolução n.º 36/2018, de 12 de Outubro, que aprova a nova Política de Género e Estratégia de sua Implementação.

Esta Política de Género e Estratégia de sua Implementação estabelece os pressupostos orientadores que serviram de base para a concepção desta estratégia numa perspectiva consentânea com a dinâmica actual.

Para além das mudanças no contexto nacional, a nova Estratégia de Género é motivada pela necessidade de propor novas acções para acelerar o alcance do equilíbrio de género, nos termos das metas da estratégia da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC) ou dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que visam assegurar a participação plena e efectiva das mulheres no alcance de oportunidades iguais na liderança a todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e social.

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

O Governo de Moçambique dispõe actualmente de uma Política de Género e Estratégia de sua Implementação, no entanto, para a sua operacionalização, na componente da Administração Pública, mostra-se necessário aprovar a Estratégia de Género nesta área como um dos instrumentos complementares para assegurar a garantia da igualdade entre mulheres e homens na Administração Pública.

Deste modo, torna-se necessário aprovar uma nova Estratégia de Género na Administração Pública que constitua, não só um instrumento facilitador de promoção da igualdade e equidade de género e de eliminação da discriminação com base no sexo, mas também, como um factor impulsionador das mudanças necessárias nesse mesmo sentido, a todos níveis da Administração Pública.

A Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 constitui um sinal inequívoco do comprometimento do Governo na promoção da igualdade na Administração Pública e no combate às discriminações com base no sexo, contribuindo para a consolidação de um sistema mais justo e equilibrado gerador de forte impacto na sociedade.

Considera-se pertinente uma investigação que abranja o domínio de género, dado que na Administração Pública, as questões de género assumem um papel preponderante, designadamente, quando se fala de relações de trabalho e de boa governação, ou quando se pretende integrar, nas políticas públicas, à perspectiva de género.

A Organização das Nações Unidas (ONU) estabeleceu como o quinto objectivo de desenvolvimento sustentável: "promover a Igualdade de Género e o Emponderamento das Mulheres", de forma a eliminar as disparidades de género.

A presente Estratégia define a visão, a missão, os princípios gerais, os objectivos geral e específicos nas várias áreas para alcançar a igualdade de género, assim como as medidas a tomar para melhorar a eficiência e eficácia dos instrumentos para a sua implementação. A mesma, aborda a necessidade de assegurar os recursos humanos e financeiros adequados, sustentáveis e previsíveis para garantir a divulgação, a coordenação, a capacitação e a orientação dos sectores, que são necessários para o seu cumprimento.

2. Antecedentes

Moçambique reconhece, desde 1975, a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.

O artigo 36 da lei de revisão pontual da Constituição da República de Moçambique (CRM), Lei n.º 1/2018, de 12 de Junho, estabelece a igualdade de direitos e oportunidades entre mulher e homem. Este princípio está plasmado nos vários instrumentos internacionais que o País ratificou na área de género, nomeadamente:

- A Convenção das Nações Unidas sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW);
- Os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS);
- A Agenda 2030 das Nações Unidas;
- A Agenda 2063 de Desenvolvimento de África;
- Protocolo de Maputo (Protocolo a carta Africana dos Direitos Humanos sobre os Direitos Humanos das Mulheres); e
- O Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento.

Para garantir a operacionalização dos instrumentos anteriormente referidos, o Conselho de Ministros, na sua 7.ª Sessão Ordinária, de 31 de Março de 2009, aprovou a Política de Género na Função Pública (2009-2013), através da Resolução n.º 26/2009, de 27 de Maio, que estabelece um conjunto de linhas gerais de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de acções pertinentes que contribuam para a elevação do estatuto da mulher e para a garantia da igualdade das relações de género em todos os sectores da vida do País.

Após quatro anos de vigência, foi feita a avaliação da mesma, tendo-se concluído que houve avanços, particularmente no aumento da proporção de número de mulheres em posições de tomada de decisões, na reforma da legislação para defender os direitos das mulheres, no incremento do ingresso na Administração Pública, na melhoria do acesso às funções de Direcção e Chefia, fruto do alargamento da visão e consciência da área de Governação sobre os assuntos de género.

No período de vigência do Programa Quinquenal do Governo (2015-2019), verificou-se um aumento de mulheres a ocuparem cargos de Direcção, Chefia e Confiança, do qual pode-se destacar como exemplo:

Em 2015:

- Membros da Assembleia da República, com 37%, de 250 deputados;
- Ministros com 22.7%, de 22 Ministros;
- Vice-ministros com 40% de 20 vice-ministros;
- Governadores de Província com 36.3%, de 11 Províncias;
- Administradores Distritais com 33.1%, de 154 Distritos:
- Presidentes dos Conselhos Municipais com 9.4%, de 53 Conselhos Autárquicos;
- Presidentes de Assembleias Municipais com 11.3%, de 53 Assembleias Municipais.

Em 2020:

- Membros da Assembleia da República, com 43.6%, de 250 deputados;
- Ministros com 45%, de 22 Ministros;
- Vice-Ministros 40% de 15 Vice/Ministros;
- Secretários de Estado na Província com 54.5%, de 11 Secretarias de Estado na Província e na Cidade de Maputo;
- Governadores de Província com 30%, de 10 Províncias;
- Administradores Distritais com 35%, de154 Distritos:
- Presidentes dos Conselhos Municipais com 11%, de 53 Conselhos Autárquicos;
- Presidentes de Assembleias Municipais com 15%, de 53 Assembleias Municipais.

Dos dados comparativos dos anos de 2015 e 2020, acima referidos, nota-se uma presença da mulher de forma evolutiva nos postos de Governação, Direcção, Chefia e Confiança. Por exemplo, a percentagem de mulheres na Assembleia da República cresceu de 37% para 43.6%. Igualmente, a percentagem de mulheres exercendo cargos de Ministro cresceu de 22% para 45%. Esta tendência também se verificou no que respeita a mulheres dirigindo Municípios, tendo passado de 9.4% para 11% referente aos Presidentes dos Conselhos Municipais e 11.3% para 15% referente aos Presidentes das Assembleias Municipais.

Os dados acima, indicam que persistem desafios, como a paridade, ou no mínimo, equilíbrio na designação de lideranças, para o empoderamento profissional das mulheres afectas na Função Pública, no que refere à necessidade de estratégias para criação de melhores oportunidades para as mulheres participarem no exercício de funções de Governação, Direcção, Chefia e Confiança em igualdade de circunstâncias com o homem.

Deste modo, impõe-se a criação de um instrumento que sirva de mecanismo orientador na materialização das acções sobre o género na Administração Pública, focalizado nos três eixos que constituem os pilares da presente Estratégia para o período 2020-2024.

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

Importa sublinhar que a responsabilidade da implementação será de todos os órgãos da Administração Pública supervisionados centralmente através do Ministério que superintende a área da Função Pública, sendo que a sua aplicação será vinculativa em todas as estratégias, planos, programas e acções institucionais. Tal como em outras áreas transversais, a presente Estratégia define os princípios e objectivos gerais para cada área estratégica.

A operacionalização e monitoria da presente Estratégia de Género serão através dos instrumentos de planificação e de monitoria do Governo.

3. Conceitos Fundamentais

Para a concepção de uma Estratégia desta dimensão, torna-se relevante a compreensão dos conceitos-chave. Com efeito, tomou-se como base os conceitos fundamentais da Política de Género e Estratégia de sua Implementação.

Género – conjunto de características socialmente constituídas que definem os padrões comportamentais, normas, crenças e expectativas sobre acções de mulheres e homens.

Sexo – conjunto de características biológicas de homens e mulheres relacionado com o aparelho reprodutivo feminino e masculino.

Igualdade de Género – refere-se à ausência de discriminação com base no sexo, onde homens e mulheres são tratados de forma igual, gozam dos mesmos direitos e oportunidades.

Equidade de Género – é um princípio ético que reconhece que os indivíduos são diferentes entre si, e, portanto, merecem tratamento diferenciado, mas que elimine ou reduza a desigualdade de direitos.

A equidade de género implica uma série de acções que procuram o tratamento justo para mulheres e homens. Apesar de equidade constituir um meio para alcançar a igualdade, estes conceitos não são sinónimos.

Masculinidade – constitui os atributos, comportamentos e papéis associados aos rapazes e homens. A masculinidade é definida socialmente e, embora possa estar também associada a uma determinante biológica, é distinta da definição do sexo masculino biológico.

Transversalidade de género – constitui um imperativo para o processo de desenvolvimento. Focaliza nos sistemas, processos e normas que geram desigualdades. A transversalidade de género baseia-se na ideia de que todas as esferas, sistemas, instituições e normas sejam revistos de modo a garantir que os princípios da igualdade de género se reflictam nele, independentemente das pessoas envolvidas nas instituições.

Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (POOG) – consiste na integração de género na planificação e na orçamentação, o que significa ter em conta de forma racional as necessidades de mulheres e homens na formulação, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas em todas as etapas de planificação e esferas política, económica e social. Significa analisar o processo orçamental e incorporar uma perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental - planificação e orçamentação, de forma a promover a equidade e igualdade de género, sem criar um plano ou orçamentos separados ou alocar recursos adicionais a um plano ou sector.

4. Visão e Missão da Estratégia de Género

4.1. Visão

• Uma Administração Pública sem discriminação de género em que mulheres e homens usufruam de direitos e oportunidades iguais.

4.2. Missão

• Promover a inclusão na perspectiva de género na formulação, implementação, monitoria de políticas, estratégias e planos de actividades para a melhoria do acesso e utilização dos serviços de administração pública.

5. Princípios Gerais

Os princípios que se apresentam em seguida estão intimamente ligados e consagrados nos instrumentos nacionais e internacionais de defesa dos direitos humanos das mulheres.

5.1. Princípio de Unidade

Assenta na convicção de que o espírito de unidade deve reinar dentro da diversidade de opinião, expressão, direitos, liberdades e garantias emanadas da Constituição da República de Moçambique e das demais Convenções internacionais, encorajando e dando mais valor a uma cultura de paz, baseada na justiça, dentro das nossas comunidades, por forma, a promover a tolerância e permitir o progresso.

5.2. Princípio da igualdade e equidade de género

Na implementação de acções de promoção da igualdade de género, os actores devem levar em consideração, que os homens e as mulheres devem contribuir de igual modo, em todas as esferas da vida económica, social, política e cultural do país, tendo em atenção a sua natureza, as suas situações e características.

5.3. Princípio da transversalidade

Os direitos das mulheres são transversais e devem ser entendidos como parte dos direitos humanos no geral.

5.4. Princípio da participação

Os indivíduos, grupos e comunidades em geral devem estar envolvidos em todas etapas da implementação das actividades de promoção da igualdade de género.

5.5. Princípio da justiça social

Na implementação de acções de promoção da igualdade de género deve-se observar critérios de equidade, assegurando assim a prevenção e correcção de desequilíbrios e desigualdades sociais.

5.6. Princípio da coerência

Na implementação da estratégia de género pretende-se que haja coerência com as outras políticas do Governo, pois o aumento da igualdade de género contribui para o alcance dos objectivos de desenvolvimento sustentável.

5.7. Princípio de compromisso, responsabilização e prestação de contas

Na implementação da estratégia do género deve haver compromisso e responsabilização de cada actor, prestação de contas sobre os resultados e cumprimento dos compromissos assumidos.

5.8. Princípio da cooperação

Na implementação de acções para a promoção da igualdade de género todos os actores devem coordenar as suas acções para alcançar sinergias e um maior impacto.

5.9. Princípio de inclusão na perspectiva de género

Garantir uma estrutura e organização da administração pública que salvaguarde a provisão, o acesso e utilização dos serviços dos utentes, independentemente do sexo, género ou orientação sexual em todos os níveis que possibilitem a todos os funcionários e agentes de Estado, oportunidades de acesso aos actos administrativos, postos de governação, Funções de Direcção e Chefia, entre outros.

6. Objectivos da Estratégia de Género na Administração Pública

6.1. Objectivo Geral

Promover a igualdade de direitos e oportunidades entre mulheres e homens com vista a eliminar práticas discriminatórias na Administração Pública.

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

6.2. Objectivos Específicos:

a) contribuir para a eliminação das práticas discriminatórias que violam os direitos fundamentais de mulheres na função pública, nomeadamente: o direito à vida, saúde, alimentação, formação, trabalho, segurança, dignidade e integridade física e moral e o direito à participação;

b) romover e desenvolver acções que garantam igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, a todos os níveis;

c) promover a igualdade de direitos e oportunidades para mulheres e homens, no acesso à formação, capacitação e treinamento de qualidade e outros benefícios profissionais;

d) promover e realizar acções que concorram para a eliminação de todas as formas de violência profissional ou que ocorre no meio profissional, baseada no género incluindo assédio e abuso sexual;

e) incentivar as lideranças a contribuírem para a transformação de mentalidades promovendo uma representação balanceada e não estereotipada de mulheres.

7. Eixos Estratégicos

A Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 assenta em três eixos estratégicos para os quais convergem os objectivos da Política de Género e Estratégia de sua Implementação. Estes eixos assumem-se como as três grandes metas de acção até 2024:

7.1. Legislação;

7.2. Governação;

7.3. Formação.

Para efeito da implementação destes eixos, foram identificadas e definidas várias acções estratégicas:

7.1. Eixo 1: Legislação

A legislação desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade e equidade de género e no combate às discriminações com base no sexo.

A protecção e a promoção da igualdade e equidade do género continuam a ser uma questão prioritária do Governo de Moçambique, conforme definido na Constituição da República, nas políticas e programas nacionais.

A Constituição da República de Moçambique define explicitamente o "Princípio da igualdade de género" no artigo 36, estabelecendo que "os homens e mulheres são iguais perante a lei em todas as esferas da vida política, económica, social e cultural".

Moçambique possui um quadro legal favorável à igualdade de género, por isso, os principais instrumentos de planificação como o Programa Quinquenal do Governo 2020-2024 reitera como prioridade a promoção da igualdade de género que constitui um factor fundamental para o desenvolvimento. Este quadro legal nacional tem sido progressivamente alinhado a mecanismos internacionais e regionais.

No domínio da legislação internacional, o País ractificou vários instrumentos que visam promover a igualdade de género e direito das mulheres como sejam:

- A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, que obriga os Estados signatários a rever toda legislação discriminatória vigente e aprovar novas leis que permitam eliminar quaisquer discriminações existentes contra a mulher;
- A Declaração de Beijing que estabelece marcos programáticos a serem implementados pelos governos para melhorar o estatuto da mulher através da implementação da Plataforma de Acção de Beijing;
- A Declaração de Género e Desenvolvimento da SADC que compromete os países signatários a rever as leis discriminatórias e a aprovar novas, de forma a eliminar os factores que limitam o acesso e controlo dos recursos pelas mulheres e aos espaços de tomada de decisão;
- O Protocolo Opcional da Carta Africana sobre dos Direitos Humanos e das Pessoas e Direitos das Mulheres que reforça as medidas adoptadas para eliminar qualquer tipo de discriminação contra a mulher em África e para proteger os seus direitos;
- A Declaração Solene da Igualdade de Género em África que estabelece as metas para a União Africana em termos de equidade de género que deverão ser atingidas pelos Estados-membros;
- O Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento que estabelece metas para a SADC no que concerne ao alcance da equidade de género, incluindo a recomendação para se alcançar a meta de participação de 50% de mulheres nos espaços de tomada de decisão. A meta visa assegurar que pelo menos 50% dos cargos de tomada de decisão no sector público sejam ocupados por mulheres.

Importa salientar que a maior parte destes instrumentos foram incorporados através da revisão e aprovação de leis e políticas nacionais para eliminação de desigualdades de género.

No domínio da Administração Pública, o Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado (EGFAE), aprovado pela Lei n.º 10/2017, de 1 de Agosto, não aborda de forma substancial a questão da igualdade género, no entanto, funda-se nos princípios constitucionalmente consagrados.

No que concerne aos critérios estabelecidos para o ingresso à Administração Pública, promoção, progressão e mudança de carreira profissional o EGFAE estabelece que estes não podem ser prejudicados, por razões de sexo e obedecem estritamente aos requisitos de mérito e capacidade dos interessados.

O assédio sexual é uma forma de discriminação que assume um grande melindre, sobretudo quando envolve dirigentes e que pode ter repercussões muito negativas na situação profissional daqueles que são delas vítimas. O tratamento desses casos, independentemente de um eventual recurso aos tribunais, deve ser tratado também em sede de procedimento disciplinar.

Em relação a estas matérias, de referir que Moçambique ratificou as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos números 100 e 111, respectivamente, sobre "Igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos" e "Não discriminação no emprego e profissão", bem como a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, todas aplicáveis à Administração Pública.

O Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres chamou a atenção para a situação de desvantagem e discriminação em que se encontram as mulheres em relação aos homens no mercado do trabalho em Moçambique, que se reflecte na sua menor representação no sector privado e público, na diferença salarial e no acesso a compensações financeiras e outros benefícios e recomendou a adopção de medidas que favoreçam o acesso das mulheres a posições de tomada de decisão na Administração Pública.

Embora se reconheçam progressos consideráveis na área legislativa, as novas leis muitas vezes não são devidamente implementadas. De facto, um dos grandes desafios tem a ver com a implementação das leis e das estratégias de promoção da igualdade de género.

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

Na formulação dos textos legais deve ser utilizada, sempre que possível, uma linguagem isenta de sexismo, dado que a linguagem que faz prevalecer o masculino sobre o feminino, ignorando a existência de mulheres na Administração Pública, prejudica a identidade social das mulheres e constitui um entrave a uma efectiva igualdade de género.

7.1.1. Acções Estratégicas:

- reproduzir e divulgar a Estratégia de Género da Administração Publica;
- assegurar que os direitos dos funcionários e agentes do Estado não são violados ou anulados por quaisquer disposições, práticas culturais que os afectem de forma diferenciada ou discriminatória;
- definir meios de sancionar a inobservância do legislado sobre a igualdade de género;
- adoptar, disseminar e implementar legislação e medidas para a promoção da igualdade de género na Administração pública;
- aplicar legislação e políticas públicas visando eliminar práticas profissionais que sejam prejudiciais ao exercício dos direitos humanos dos funcionários incluindo assédio e abuso sexual, proibir tais práticas e torná-las objecto de sanções apropriadas e dissuasoras.

7.2. Eixo 2: Governação

Nos últimos anos, Moçambique tem experimentado um aumento substancial de mulheres na esfera pública.

Sobre a participação das mulheres na tomada de decisão, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as mulheres, que Moçambique ractificou, estabelece que as mulheres devem participar de igual modo na tomada de decisões e apela a todos os Estados membros que tomem todas as medidas para garantir a participação das mulheres em todas as esferas da vida.

Apesar dos progressos, ainda existem desafios na consolidação do papel da mulher no desenvolvimento político e sócio-económico do país.

Este avanço deve-se a uma combinação de factores, desde o sistema de proporcionalidade para aceder ao poder legislativo, aumento do acesso à educação e alfabetização por parte de mulheres e aumento da consciência sobre a importância da participação da mulher em todas as esferas da sociedade.

No quadro actual, ainda não se observa em igual medida melhorias na condição e posição de mulheres no que concerne ao exercício dos seus direitos nem à inclusão de forma explícita das prioridades estratégicas das mulheres em várias políticas e programas aprovados.

Ao nível do poder executivo, esta perspectiva encontra-se assegurada pelo Ministério que superintende a área da Função Pública.

Na estrutura da Administração Pública, o género é enquadrado através das práticas e rotinas das instituições e entidades que integram a mesma, sendo um processo que ajuda ao cumprimento dos objetivos definidos pelo Governo.

O Programa Quinquenal do Governo 2020-2024 apresenta uma abordagem integrada e multisectorial de desenvolvimento e adopta uma visão política transformadora na abordagem das questões do género, pelo que propõe a integração das perspectivas de género nas diversas políticas e estratégias de desenvolvimento, enfatizando a promoção da igualdade e equidade de género, inclusão social e protecção dos segmentos mais vulneráveis da população.

Ao nível da Função Pública os dados revelam que a percentagem de mulheres é de 39% contra 61% do efectivo do sexo masculino, ou seja, dos 365.826 Funcionários e Agentes do Estado 141. 853 são do sexo feminino e 223 973 do sexo masculino (Estatística dos Funcionários e Agentes do Estado 2016-2017).

Sobre os cargos de direcção e chefia, denota-se uma maior presença do sexo masculino, tendo em conta que os dados do último censo (Estatística dos FAE's 2016-2017), revelam que ao nível central apenas 39,2% dos funcionários e agentes ocupando Funções de Direcção e Chefia são mulheres, enquanto ao nível provincial a cifra situa-se em 34% e no distrito em 17.5%.

O número de mulheres ocupando os lugares de direcção é ainda inferior ao dos homens, mesmo assim, é importante reconhecer que esta realidade tende a reduzir-se gradualmente, em harmonia com os esforços do Governo na implementação de políticas do género. Contudo, a paridade feminina em lugares de direcção e chefia na função pública é uma meta alcançável mas ainda não realizada.

Reconhece-se que ao nível de sectores existem estratégias sectoriais de género, todavia, não são conhecidas devido a falta de divulgação, e, por isso, não são do domínio da maioria dos funcionários ao nível das instituições responsáveis pela sua implementação, sendo assim, a resposta por parte dos sectores e diferentes actores é bastante incipiente/reduzida.

Ao nível das instituições públicas, foram indicados pontos focais para responder a necessidade de dar maior visibilidade as questões de género nos programas e planos ao nível dos sectores, no entanto, não atingiram os objectivos preconizados por razões diversas.

A indicação de um especialista na matéria de género com comunicação directa à liderança institucional ao mais alto nível, com assento como convidado nos colectivos de decisão de cada sector da Administração Pública, constitui alternativa passível de assegurar que os assuntos do género possam merecer a consideração, tal qual previsto na Política de Género e Estratégia de sua implementação.

É necessário que se consolide na Administração Pública a cultura de Boa Governação, assegurando a transparência e a neutralidade das decisões, combatendo os estereótipos de género, o que favorece o estabelecimento de um clima de verdadeira igualdade que contribua para a promoção do estatuto da mulher.

Os objectivos sobre a Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher envolvem mudança de mentalidades e os seus resultados só são visíveis a longo prazo, daí que se deve continuar a advogar sobre a matéria de forma a consciencializar a todas as pessoas sobre do papel do Género na Administração Pública e na sociedade em geral.

Cabe ao Ministério que superintende a área de Género, dentro das suas atribuições, conduzir os esforços multisectoriais destinados a promover a igualdade de género.

A Estratégia de Género na Administração Pública 2020--2024 deve constituir um mecanismo privilegiado e uma oportunidade para assegurar a integração de questões de género na Administração Pública.

7.2.1. Acções Estratégicas:

- assegurar a capacitação dos funcionários para uma participação efectiva nos processos de tomada de decisão;
- fortalecer, através de sistema de proporcionalidade, a representatividade equitativa entre homens e mulheres em todos órgãos de tomada de decisão da Administração Pública, particularmente ao nível local;

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

- providenciar capacitação em matéria de género para todos os governantes homens e mulheres e oferecer acompanhamento tutorial para as mulheres governantes;
- aumentar a proporção das mulheres nas posições de chefia na função pública a todos os níveis e nas empresas participadas pelo Estado de 26% para 30%;
- desenvolver acções para aumentar o papel e responsabilidade dos homens no avanço da equidade de género nos diferentes sectores, órgãos e níveis de governação.

7.3. Eixo 3: Formação

Em qualquer estratégia para atingir a igualdade e equidade de género passa necessariamente pela educação e formação.

Neste domínio, importa realçar que Moçambique dispõe de Escolas de Governo em Administração Pública profissionalizante, tuteladas pelo Ministro que superintende a área da Função Pública que tem por missão promover a boa governação através da capacitação dos dirigentes e quadros em funções de direcção, elevando as suas capacidades de liderança e conhecimentos técnico-profissionais em matérias de Administração Pública.

A formação em igualdade de género implica trabalhar em duas vertentes: uma primeira, transversal, que consiste na integração da perspectiva de género em toda a formação ministrada ao nível dessas instituições; e, uma segunda, mais específica, que está directamente relacionada com os direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação na Função Pública.

Acresce que toda a formação em género exige transmitir aos formandos não apenas conhecimentos técnicos, mas trabalhá-los para uma verdadeira mudança cultural de valores e de comportamentos.

No que concerne ao público-alvo, é prioritário que esta formação seja dirigida especialmente a dirigentes e quadros da Função Pública de todos os sectores e a todos os níveis, em particular gestores de recursos humanos, com vista a sensibilizá-los para as questões de género, de modo a produzir uma verdadeira mudança nas suas práticas e atitudes. Contudo, acções de formação com um carácter mais geral devem igualmente beneficiar todos os outros funcionários.

Importa referir que apesar de ter sido apenas destacada a formação em género, a desenvolver pelas instituições da Administração Pública particularmente vocacionadas para o efeito, é importante não esquecer o papel desempenhado nesta área pelo Ministério que superintende o sector de Género, pelos mecanismos para a igualdade, bem como pelas universidades e pelas organizações da sociedade civil.

Os esforços de todas estas entidades sobre as questões do género vêm adquirindo visibilidade a nível nacional bem como têm conseguido progressos em matéria de igualdade.

Assim sendo, cabe às Escolas de Governo articular com estas entidades de modo a beneficiar do seu conhecimento na concepção de políticas e estratégias de formação em género, bem como colaborar na definição de metodologias, programas e acções que possam ser aplicadas aos funcionários públicos, os quais deverão, com os devidos ajustamentos, ser disseminados em todos os sectores e a todos os níveis da Administração Pública.

7.3.1. Acção Estratégica:

- assegurar acesso a formação e capacitação dos funcionários e agentes do Estado tendo em conta o género;
- promover a formação e capacitação de funcionários e agentes do Estado visando o desenvolvimento de competências para a comunicação e tomada de decisão no âmbito do género;
- assegurar oportunidades iguais de formação e serviço no âmbito de género.

8. Quadro de Implementação

Para alcançar os objectivos da presente Estratégia de Género, o processo da sua implementação requer recursos financeiros, materiais e humanos adequados e apropriados, assim como cometimento das lideranças, mecanismos institucionais e instrumentos de planificação e monitoria integrados nos sistemas existentes.

8.1. Instituições e Intervenientes Estratégicos

A responsabilidade da operacionalização da Estratégia do Género na Administração Pública é partilhada entre os diversos intervenientes sócio-profissionais e as lideranças institucionais, todos da administração pública, sob coordenação dos Ministérios que superintendem a área da função pública e do género respectivamente.

A implementação da Estratégia de Género na Administração Pública requer uma forte ligação intersectorial e interdisciplinar, envolvendo e responsabilizando vários intervenientes (a todos os níveis), tais como:

- Instituições do Estado a todos os níveis;
- Instituições Académicas e de Pesquisa Privadas;
- Órgãos de comunicação social Privados;
- Parceiros de Cooperação e Organizações Internacionais.

8.2. Instrumentos de planificação, orçamentação, monitoria e avaliação

8.2.1. Instrumentos de Planificação e Orçamentação

O processo de Planificação e Orçamentação deverá ter em conta o ciclo de planificação já instituído pelo Governo. Cada sector será responsável por introduzir nos seus planos estratégicos e PES a dimensão de género incluindo os objectivos, acções, indicadores e metas de género com a devida alocação orçamental.

8.2.2. Monitoria e Avaliação

A monitoria da implementação da Estratégia será feita com base nos indicadores e metas anuais. Os dados desagregados por sexo e indicadores de género específicos das estratégias sectoriais bem como informações para a medição do progresso constarão do respectivo Balanço do Plano Económico e Social (BdPES).

A implementação da Estratégia será monitorada a dois níveis nomeadamente: Ao Nível da Comissão Interministerial da Reforma da Administração Pública (CIRAP), será analisada a proposta do Relatório de Progresso pelo Órgão que monitora a implementação da Estratégia da Reforma e Desenvolvimento da Administração Pública (ERDAP), e submeterá ao Conselho de Ministros.

Ao nível do Conselho de Ministros, o Relatório do Progresso, a ser apresentado pelo sector que superintende a área da Função Pública, é analisado e aprovado, pelo Órgão.

A avaliação tem como finalidade principal verificar o grau de cumprimento dos princípios e objectivos da Estratégia. Uma avaliação detalhada da Estratégia deverá ocorrer no âmbito dos Planos, Programas, Projectos e Actividades dela decorrente. Deste modo, até 2 anos após a vigência da presente estratégia, o sector que superintende a área da função pública, deverá assegurar uma avaliação de meio-termo e no fim da operacionalização da mesma deverá também realizar uma avaliação independente, devendo para o efeito contar com apoio de todas as instituições da função pública e parceiros a diversos níveis.

8.3. Financiamento

O Financiamento suficiente de fontes sustentáveis e previsíveis é imprescindível para executar as acções necessárias, tendo em vista o alcance dos objectivos da Estratégia do Género, todas instituições do Estado deverão mobilizar e afectar os recursos financeiros necessários para a sua implementação. Para complementar os fundos estatais, serão estimuladas

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

Plano de Acção para a implementação da Estratégia de Género na Função Pública 2020-2024

Eixo	Acção Estratégica	Indicador	Meta	Período de Realização					Resp.	Orc.
				2020	2021	2022	2023	2024		
1: Legislação	Reproduzir e divulgar a Estratégia de Género da Administração Pública	Número de exemplares da estratégia reproduzidos	500	500					**MAEFP**	OE/Parceiros
		Número de sessões de divulgação da estratégia	13	2	11				**MAEFP MGCAS**	OE/Parceiros
	Assegurar que os direitos dos funcionários e agentes do Estado não são violados ou anulados por quaisquer disposições, práticas culturais que os evitem de forma diferenciada ou discriminatória;	Número de Monitoria	11	1	2	2	3	3	**MAEFP**	OE/Parceiros
	Adoptar, disseminar e implementar legislação e medidas para promoção da igualdade de género na Administração Pública;	Número de palestras sobre género	20	4	4	4	4	4	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	OE/Parceiros
		Número de publicidade	5	1	1	1	1	1	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	
		Número de reportagens jornalísticas	5	1	1	1	1	1	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	
	Aplicar legislação e políticas públicas visando eliminar práticas profissionais que sejam prejudiciais ao exercício dos direitos humanos dos FAE`s, incluindo assédio e abuso sexual, proibir tais práticas e torná-las objecto de sanções apropriadas e dissuasoras;	Número de relatórios sobre a implementação da legislação	5	1	1	1	1	1	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	OE/Parceiros
2: Governação	**Acção Estratégica**									
	Assegurar a capacitação dos funcionários para uma participação efectiva nos processos de tomada de decisão;	Número de acções de capacitação	9	1	2	2	2	2	MAEFP	OE/Parceiros
	Fortalecer, através de proporcionalidade, a representatividade equitativa entre homens e mulheres em todos órgãos de tomada de decisão do Governo, particularmente ao nível local;	Percentagem de lugares ocupados por mulheres	35%	30%	35%	35%	35%	35%	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	
	Providenciar capacitação em matéria de género para todos os governantes homens e mulheres e oferecer acompanhamento tutorial para as mulheres governantes;	Número de acções de capacitação	10	1	3	2	2	2	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	OE/Parceiros
	Aumentar a proporção das mulheres nas posições de chefia na função pública a todos os níveis e nas empresas participadas pelo Estado de 26% para 30%;	Percentagem de mulheres a ocuparem cargos de direcção, chefia e confiança	30%	26%	27%	28%	29%	30%	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	OE/Parceiros
	Desenvolver acções de sensibilização para o aumento do papel dos homens no avanço da equidade de género nos diferentes sectores, órgãos e níveis de governação;	Número de acções de Sensibilização	10	1	3	2	2	2	**Todos os sectores e Órgãos de Gov. Descentr**	OE/Parceiros

Edição electrónica © Pandora Box, Lda. Todos os direitos reservados

contribuições financeiras de outros intervenientes, sejam parceiros internacionais ou nacionais ou entes públicos.

Neste sentido, as ferramentas de planificação e orçamentação serão desenvolvidas para melhor reflectir os objectivos da Estratégia de Género e assim visualizar a responsabilidade obrigatória de cada sector pela planificação das acções e alocação de fundos suficientes para os objectivos da igualdade de género.

Será introduzida, como parte da metodologia de orientação do Plano Económico e Social (PES), na matriz simplificada de assuntos de género relacionados as acções estratégicas da Estratégia, para facilitar a sua inserção as respectivas alocações orçamentais no plano e orçamento de cada sector. Igualmente, serão desenhadas orientações vinculativas para o uso da matriz simplificada e de outras ferramentas, tais como o código programático para a igualdade de género MAS16, que asseguram as alocações orçamentais pelos ministérios para o objectivo da igualdade de género e cujo cumprimento é monitorado pelo sector que superintende as áreas da Função Pública e de Economia e Finanças.

8.4. Capacitação no âmbito da implementação

Para orientar a execução adequada da Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024, é necessário reforçar as capacidades existentes dos executores e dos decisores. Será implementado, em colaboração com todos intervenientes e especialistas da sociedade civil, das academias e dos parceiros internacionais relevantes na matéria, um programa de capacitação institucional em matéria de género, abrangendo toda a função pública bem como dos membros dos órgãos de tomada de decisões.

Este programa visa responder às diferentes necessidades dos vários intervenientes, desde os Órgãos Centrais até ao nível local de acordo com o Plano de Capacitação para a Implementação da Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024.

8.5. Responsabilização das lideranças

O princípio da responsabilização de todos os sectores da Função Pública pela execução da Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 é fortalecido pela introdução, nas avaliações de desempenho das lideranças selecionadas, da responsabilidade pelo alcance de resultados na promoção da igualdade de género no seu pelouro.

8.6. Divulgação

A Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 necessita de ampla divulgação pelas lideranças das instituições a diversos níveis e órgãos de comunicação social para ser conhecida e assim se propiciar e facilitar a sua implementação. Com vista a aumentar o impacto no seio da Administração Pública, a divulgação e implementação é da responsabilidade dos dirigentes dos sectores, do seu plano operacional Nacional para Avanço da Mulher (PNAM) e de outras orientações governamentais, com apoio dos Pontos Focais de Género.

A aprovação da Estratégia de Género na Administração Pública 2020-2024 pelo Conselho de Ministros, implica a prestação de contas anual pelo Ministro que superintende a área da Função Pública nas sessões da Comissão Interministerial da Reforma da Administração Pública (CIRAP) e do Conselho de Ministros sobre o progresso da Estratégia, mantendo assim a Administração Pública informada sobre o avanço da igualdade de género e mostrando claramente o compromisso do Governo.

Em relação à divulgação interna, o compromisso sobre a Estratégia do Género dentro das instituições da Administração Pública será reforçada pela inclusão regular do relatório de progresso na área de género na agenda dos Conselhos Consultivos e Coordenadores das respectivas instituições.

8.7. Mecanismos Institucionais de Coordenação e liderança

A implementação da Estratégia de Género na Administração Pública pressupõe institucionalização de uma unidade orgânica de Assuntos Transversais nos sectores, para uma efectiva coordenação e liderança de todos os intervenientes. Esta unidade orgânica também coordenará a implementação de outros instrumentos, como a Estratégia de Resposta ao HIV/ /SIDA na Função Pública II 2020-2024, aprovada pela Resolução n.º 28/2020, de 29 de Abril e a Estratégia de Pessoa Portadora de Deficiência.

A institucionalização das Unidades de Género nas instituições da Administração Pública, constitui uma condição indispensável para assegurar o cumprimento dos princípios e objectivos da presente estratégia. Assim, a posição e a eficiência dos Pontos Focais de Género (PFG) devem ser fortalecidas com várias medidas, a fim de melhor corresponder às suas atribuições.

Estas medidas incluem o cumprimento do estipulado sobre a sua participação no colectivo de direcção a todos níveis administrativos, a definição de requisitos mínimos de conhecimentos na área de género para a sua nomeação, assim como a inclusão da tarefa dos PFG na sua descrição de tarefas e na sua avaliação de desempenho.

Eixo	Acção Estratégica	Indicador	Meta	Período de Realização					Resp.	Orc.
				2020	2021	2022	2023	2024		
3: Formação	**Acção Estratégica**									
	Assegurar o acesso a formação e capacitação dos FAE`s, na perspectiva de género;	Número de FAE´s formados	3000	250	500	1000	1000	250	**Todos os sectores**	OE/Parceiros
	Promover a formação e capacitação dos FAE`s, visando o desenvolvimento de competências para a comunicação e tomada de decisão na perspectiva de género;	Número de FAE´s formados	3000	250	500	1000	1000	250	**Todos os sectores**	OE/Parceiros
	Assegurar oportunidades iguais de formação e serviço na perspectiva de género.	Número de Relatórios dos processos de formação e de ingresso	5	1	1	1	1	1	**Todos os sectores**	OE/Parceiros