

**ESTRATÉGIA DE GÉNERO  
NA FUNÇÃO PÚBLICA  
2009-2013**

**Aprovada pela Resolução nº 26 / 2009 de 27 de Maio,  
pelo Conselho de Ministros, na sua 7ª Sessão Ordinária,  
de 31 de Março de 2009**

## Índice

|   |    |
|---|----|
| I. Introdução.....  | 3  |
| II. Estratégia de Género para a Função Pública .....                  | 6  |
| 1. Visão.....   | 6  |
| 2. Misão.....   | 6  |
| 3. Princípios Enformadores.....                                       | 6  |
| 3.1 Princípio da integração do género ou do gender mainstreaming..... | 6  |
| 3.2 Princípio da igualdade.....                                       | 7  |
| 3.3 Princípio da não discriminação.....                               | 7  |
| 3.4 Princípio da equidade de género.....                              | 7  |
| 3.5 Princípio da dignidade no trabalho.....                           | 7  |
| 3.6 Princípio da conciliação trabalho/família.....                    | 7  |
| 4. Objectivos Estratégicos e Acções a Desenvolver.....                | 8  |
| 4.1 Grandes Áreas Acção .....   | 9  |
| 4.1.1. Política.....  | 10 |
| 4.1.2. Legislação.....  | 14 |
| 4.1.3. Organização.....   | 16 |
| 4.1.4. Procedimentos.....   | 18 |
| 4.1.5. Formação.....  | 22 |
| 4.1.6. Informação/Comunicação.....                                    | 26 |
| Siglas e Acrónimos.....   | 29 |
| Anexo: Quadro Geral Estratégia.....                                   | 32 |

## I. Introdução

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

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

Em Moçambique, o papel da mulher no seio da família, da sociedade e do Estado, tem registado importantes marcos, desde os tempos da luta de libertação nacional.

Durante a luta de libertação nacional, promoveu-se e incentivou-se a integração e participação activa da mulher, não só em actividades produtivas, educativas e de âmbito social, como também em frentes de combate. Esta participação impulsionou a criação da Organização da Mulher Moçambicana, estrutura de enquadramento e orientação da mulher na batalha pela sua emancipação.

Na senda do princípio que guiou a luta de libertação nacional, até o seu triunfo com a proclamação da independência, a Constituição da República sempre exaltou o princípio da igualdade de género.

Moçambique tem vindo a conhecer progressos assinaláveis no domínio das relações de género, o que tem contribuído para fortalecer o papel da mulher na sociedade e no aparelho do Estado, sendo de realçar o crescimento da sua representatividade no parlamento, com 37% dos deputados, no Conselho de Ministros, com 28%, ao nível de Governadores Provinciais, com 18%, de Administradores Distritais, com 15%, de Secretários Permanentes, com 31% e no sector da justiça, com 37% dos magistrados.

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

O Governo de Moçambique dispõe já de uma Política de Género e Estratégia de Implementação (PGEI). No entanto, constata-se a necessidade de prosseguir esforços no sentido de assegurar a garantia da igualdade entre homens e mulheres, ainda não consolidada, em muitos sectores da sociedade moçambicana.

Foi, assim, considerada prioritária a aprovação, pelo Governo no âmbito da Reforma do Sector Público, de uma Estratégia de Género para a Função Pública (EGFP) que, no contexto da Reforma do Sector Público, se constitua, não só como um instrumento facilitador de promoção da igualdade e equidade de género na Função Pública e de eliminação das discriminações com base no sexo, mas também, como um factor impulsionador das necessárias mudanças, nesse mesmo sentido, nos demais sectores da sociedade.

Na base da elaboração da EGFP esteve um Diagnóstico no qual, tendo-se situado o tema do género trabalho no actual contexto do país, se procedeu a uma análise, com algum grau de detalhe, das diferentes vertentes que, de uma forma ou de outra, estão associadas à questão do género na Função Pública, devidamente enquadradas nos vários documentos de referência sobre políticas e medidas internacionais, nacionais e sectoriais com impacto no domínio em apreço.

Foram, assim, identificados os principais instrumentos de política governamental com relevância no género, bem como as organizações internacionais de que Moçambique é Estado membro e ainda alguns dos principais instrumentos de direito internacional que lhe são aplicáveis.

Também as Políticas, Estratégias e Planos governamentais com relevância no Género constituíram um enquadramento indispensável sobre o pensamento e actuação do Governo neste domínio, tendo norteado o desenho da presente Estratégia de Género para a Função Pública.

Adicionalmente, foram identificados os diferentes órgãos de soberania – Governo e Órgãos Locais do Estado – e das Estruturas Centrais e Locais do Sector Público com intervenção no género destacando-se, ao nível central, os Ministérios da Mulher e Acção Social e da Função Pública, pelas óbvias implicações das responsabilidades de cada um neste domínio e, ao nível local, as Direcções Provinciais da Mulher e Acção Social e os Serviços Distritais de Saúde, Mulher e Acção Social. Mereceram, ainda, especial destaque os mecanismos para a igualdade.

Por fim, efectuou-se a caracterização da Função Pública em duas perspectivas: a nível legislativo, através do levantamento e sistematização da principal legislação sobre a gestão de recursos humanos na Função Pública, compreendendo o estudo e análise do Estatuto Geral dos Funcionários do Estado e de outra legislação complementar com vista à caracterização do sistema, mas também à identificação de eventuais medidas discriminatórias; ao nível estatístico, através dos dados estatísticos disponibilizados pelo Ministério da Função Pública e que permitiram efectuar uma breve análise estatística na perspectiva de género.

A caracterização e diagnóstico efectuados revelaram-se fundamentais à elaboração da Estratégia cuja Visão, Missão e princípios enformadores são enunciados de forma clara e sucinta, a que se segue a identificação de seis grandes áreas de acção sobre as quais se entende deverem incidir, especificamente, os objectivos estratégicos e as acções a desenvolver – política, legislação, organização, procedimentos, formação e informação/comunicação.

A selecção destas seis áreas teve como base a análise das desigualdades que foram sendo detectadas ao longo do diagnóstico de género no país, em geral, e na Função Pública, em particular. Estas seis áreas surgem, assim, como os domínios em que é prioritário actuar, a fim de se dar uma resposta consistente

e adequada às necessidades constatadas, propondo-se, para cada uma delas, um conjunto de acções com a identificação das respectivas entidades responsáveis e envolvidas.

A forma de apresentação e lançamento da Estratégia são factores que podem contribuir largamente para o seu sucesso, tal como o são a monitorização da sua execução e a avaliação dos seus resultados. A sua execução e acompanhamento exige um quadro institucional bem definido e adaptado aos objectivos a atingir, não sendo, no entanto, aconselhável a criação de novas estruturas – deve-se, pelo contrário, recorrer às entidades já existentes para a implementação e coordenação das acções a desenvolver.

Deste modo, a nível político, a entidade máxima de implementação e monitorização da EGFP é o Conselho de Ministros, que exercerá essa função através do Ministro que superintende a área da Mulher e Acção Social, cabendo à Comissão Interministerial para a Reforma do Sector Público (CIRES) a coordenação e definição das linhas gerais de actuação, as prioridades a estabelecer e o fornecimento da informação a prestar pelo Ministro que superintende a área da Mulher e Acção Social ao Conselho de Ministros.

Através do Diagnóstico efectuado, verifica-se uma maior ocorrência de situações de desigualdade de género no contexto de certas regiões, bem como particulares problemas em alguns sectores de actividade, o que obrigará a um reforço na implementação das acções do Plano nestas regiões e sectores, em particular no que respeita às áreas da Formação e Informação/Comunicação.

São, assim, identificados, como critérios que devem presidir à identificação das regiões e sectores prioritários o maior desequilíbrio nas relações de género e os sectores de actividade com problemas particulares, devendo identificar-se os Ministérios onde existe maior segregação horizontal e vertical e os Ministérios com maior capacidade para influenciar a mudança de paradigma do papel da Mulher.

Por outro lado, propõe-se que a implementação, monitoria e avaliação da EGFP se integre no Sistema Nacional de Planificação, especialmente nos Planos e Estratégias Sectoriais e no Plano Económico e Social do Governo (PES), bem como nos respectivos sistemas de monitoria e avaliação, o que pressupõe, também, a sua integração no Sistema de Orçamentação, em particular no Cenário Fiscal de Médio Prazo e no Orçamento de Estado.

A monitoria deverá ocorrer através do sistema e instrumentos de monitoria dos planos do Governo, nomeadamente através do Balanço do PES e do Relatório de Execução Orçamental.

Pretende-se, também, que as acções programadas na implementação da EGFP sejam integradas nas acções correntes de planificação, desenvolvimento e gestão de Recursos Humanos reduzindo os custos adicionais que, a existirem, deverão resultar, especialmente, da divulgação da Estratégia.

A Estratégia de Género para a Função Pública constitui um sinal inequívoco do cometimento do Governo na promoção da igualdade na Função 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.

## **II. Estratégia de Género para a Função Pública**

### **1. Visão**

A Estratégia de Género na Função Pública (EGFP) visa garantir e reforçar as condições de exercício dos direitos à igualdade de oportunidades e de tratamento e de não discriminação com base no sexo, ou noutros factores com ele relacionados, designadamente, na orientação e formação profissional, no ingresso, na promoção e na progressão na carreira, no acesso a postos de direcção e chefia, nas condições de trabalho, e na conciliação da actividade profissional e com a vida familiar, fazendo da Função Pública um exemplo de boas práticas que possa ser replicado noutros sectores da sociedade.

### **2. Missão**

A Estratégia tem por missão, através da integração da dimensão da igualdade e da equidade de género, em todas as suas fases, e de iniciativas coerentes e complementares direccionadas para áreas consideradas estratégicas, corrigir as desigualdades de facto existentes na Função Pública e fazer de cada funcionário um agente para a igualdade nos serviços que presta à colectividade.

### **3. Princípios Enformadores da EGFP**

Com excepção do princípio da integração do género, que é um princípio operativo, e que, por isso, aparece colocado em primeiro lugar, todos os princípios que a seguir se enunciam correspondem a direitos que se encontram consagrados nos mais importantes instrumentos de direito internacional sobre direitos humanos. Por esta razão, a EGFP, é uma estratégia de promoção de direitos humanos, que visa, através da Função Pública, a extensão do seu reconhecimento à população em geral.

#### **3.1. Princípio da integração do género ou do gender mainstreaming**

A igualdade de oportunidades e de tratamento entre funcionárias e funcionários só poderá ser atingida se constituir um desígnio e uma prioridade de todos, em todas as áreas e em todas as esferas de actividade, e tanto ao nível central como local. Por esta razão, a Estratégia considera a integração da dimensão da igualdade de género, como um princípio operativo, que a tem que enformar em todas as vertentes – política, legislação, organização, procedimentos, formação e informação/comunicação – e que a atravessa em todas as suas fases, desde o diagnóstico à definição de políticas, objectivos, acções, implementação, acompanhamento, avaliação e financiamento.

### **3.2. Princípio da igualdade**

O princípio da igualdade de género, conjuntamente com o princípio da não discriminação, surgem como os dois grandes princípios sobre os quais assenta toda a Estratégia. A igualdade, para efeitos da Estratégia, é, não apenas uma igualdade de direitos (igualdade perante a lei e na lei), mas também de oportunidades e de tratamento. Por outro lado, não se contenta com uma igualdade formal entre funcionários e funcionárias, visando promover uma igualdade de facto, através da correcção de certas características sistémicas da Função Pública geradoras de desigualdade.

### **3.3. Princípio da não discriminação**

Para a presente Estratégia, o princípio da não discriminação impõe a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada no sexo, isto é, implica que nenhum funcionário possa ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão do sexo, ou de qualquer outro factor com ele relacionado, como a maternidade, a paternidade e as responsabilidades familiares.

### **3.4. Princípio da equidade de género**

A Estratégia assenta na justa distribuição de benefícios, recompensas e oportunidades entre funcionários e funcionárias. No cumprimento deste princípio procura-se eliminar os estereótipos de género, que remetem a mulher para esfera privada, atribuindo-lhe a responsabilidade principal pelo cuidado da família, e o homem para a esfera pública, atribuindo-lhe as responsabilidades profissionais.

### **3.5. Princípio da dignidade no trabalho**

Para a presente Estratégia, tanto o homem como a mulher têm um direito inalienável a ser tratados com dignidade no trabalho. O princípio da dignidade no trabalho implica promover a sensibilização, a informação e a prevenção de todas as formas de assédio, em particular do assédio sexual, no local do trabalho ou em relação com o trabalho, e a protecção dos funcionários contra tais comportamentos.

### **3.6. Princípio da conciliação trabalho/família**

O direito ao trabalho e o direito de constituir família são dois direitos fundamentais de todo o ser humano, homem ou mulher. A Estratégia de Género para a Função pública assenta no reconhecimento destes dois direitos e aposta na sua conciliação como factor de realização pessoal e de equilíbrio e bem-estar social.

## **4. Objectivos Estratégicos e Acções a Desenvolver**

A Constituição da República inclui nos “Objectivos fundamentais” do Estado moçambicano a defesa e a promoção dos direitos humanos e da igualdade dos cidadãos perante a lei, e consagra, no seu Título

III - Direitos, deveres e liberdades fundamentais, nos “Princípios gerais”, o “Princípio da igualdade de género”, segundo o qual o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica e social.

Sendo o género, em todas as sociedades, uma das principais fontes de tratamento desigual entre as pessoas, não é de admirar que a Constituição tenha sentido a necessidade de reconhecer o princípio da igualdade de género como um dos seus princípios fundamentais.

Todavia, apesar dos esforços que vêm sendo desenvolvidos, a todos os níveis, os indicadores, desagregados por sexo, constantes do Diagnóstico efectuado, revelam uma situação de desigualdade, de facto, entre homens e mulheres, quer no que concerne à sociedade em geral, quer à Função Pública. Na origem desta situação encontram-se factores históricos e culturais ligados à organização da sociedade e ao papel nela desempenhado por homens e por mulheres.

São conhecidas as interacções entre género, pobreza, subdesenvolvimento e propagação do HIV e SIDA, pelo que, constituindo o combate à pobreza, a promoção do desenvolvimento e a redução do número de infecções por HIV e SIDA objectivos centrais da política do Estado, como decorre nomeadamente do PQG, do PARPA, da PGEI e da inserção da questão do HIV e Sida em todos estes Planos, Programas e Políticas, bem como nos Planos sectoriais, a igualdade de género não poderia deixar de estar associada a estes objectivos.

A necessidade de promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, na família e no espaço público, não decorre apenas de razões de justiça social, mas também de exigências do desenvolvimento, como é reconhecido nos diversos instrumentos internacionais aplicáveis (com particular destaque para os **ODM, a CEDAW, a CADHP e o seu Protocolo relativo aos Direitos da Mulher em África**), e nacionais (como é o caso da Agenda 25, do PQG, do PARPA II, da PGEI e PNAM), cujos princípios e objectivos, devidamente adaptados ao contexto da Função Pública, se encontram, aliás, vertidos na EGFP.

Tudo o que se acaba de referir é válido para a Função Pública, não obstante as mulheres na Função Pública, apesar das desigualdades existentes, nomeadamente ao nível do ingresso e da progressão na carreira, terem um nível educacional similar ao dos homens, o que as coloca num patamar superior de desenvolvimento, o que não significa que não sejam vítimas de eventuais discriminações.

Uma estratégia de género para a Função Pública, tendo em conta o diagnóstico de género elaborado, passa, assim, essencialmente, por: **i)** uma maior abertura às mulheres – que continuam a constituir uma minoria; **ii)** pela correcção das desigualdades de facto que as atingem, em particular a nível do ingresso, promoção, progressão na carreira e do acesso a postos de direcção e chefia; **iii)** pelo combate



às discriminações múltiplas de que são vítimas; e também iv) pela promoção de uma partilha mais equilibrada entre homens e mulheres das responsabilidades familiares.

Com efeito, se os cuidados da família continuarem a assentar exclusiva ou predominantemente sobre as mulheres, apenas com esforço acrescido elas poderão continuar a assegurar de forma adequada os deveres inerentes ao seu cargo ou posto de trabalho, o que contraria uma verdadeira igualdade de género.

Assim sendo, **uma estratégia de género para a Função Pública deve ser dirigida não apenas às mulheres, mas também aos homens**. De salientar que uma participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida profissional e na vida familiar constitui não só um benefício para ambos, mas também uma condição necessária ao bem-estar da família e ao desenvolvimento económico e social, pelo que deverá ser um dos objectivos a atingir no que concerne aos funcionários públicos.

#### 4.1. Grandes Áreas de Acção

A Estratégia de Género para a Função Pública elegeu seis áreas principais de acção:

- 4.1.1. Política
- 4.1.2. Legislação
- 4.1.3. Organização
- 4.1.4. Procedimentos
- 4.1.5. Formação
- 4.1.6. Informação/comunicação

A escolha destas seis áreas teve como base a análise das desigualdades que foram sendo detectadas ao longo do diagnóstico de género no país, em geral, e na Função Pública, em particular. Estas seis áreas surgem, assim, como os domínios em que é prioritário actuar, a fim de se dar uma resposta consistente e adequada às necessidades constatadas.

##### 4.1.1. Política

À primeira vista pode parecer redundante incluir numa estratégia de género para a Função Pública como área de acção privilegiada a política, uma vez que, em regra, a política antecede a estratégia, de que esta é o desenvolvimento. No entanto, estratégia e política não são compartimentos estanques, na medida em que uma e outra se entrelaçam na escolha do melhor caminho para a realização de determinados objectivos.

Como decorre do capítulo respeitante às políticas governamentais, o género encontra-se presente, quer transversalmente, quer de forma específica, em todas as políticas tanto globais como sectoriais. É o que acontece designadamente no PQG, no PARPA II, nos Planos Estratégicos Sectoriais e Provinciais e nas políticas de combate ao HIV e SIDA.

Acresce que existe uma Política Global de Género e uma Estratégia para a sua Implementação, a PGEI, e um Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (PNAM), dos quais emergem as políticas, estratégias e planos sectoriais de género, adoptados por vários Ministérios, de que são exemplo a Educação, a Saúde e a Agricultura. **Estas políticas e estratégias sectoriais assumem um papel de grande relevância no combate às desigualdades de género nos sectores específicos a que se dirigem, pelo que deverão ser mantidas e alargado o seu campo de acção.** Trata-se, no entanto, de políticas e estratégias viradas para o exterior da Função Pública, isto é, que visam introduzir uma perspectiva de género nos serviços prestados à colectividade em resposta às necessidades sociais cuja satisfação cabe aos Ministérios assegurar.

Assim, à excepção da PGEI e do PNAM, nenhuma destas políticas sectoriais de género contempla especificamente a Função Pública, a qual, tal como a sociedade em geral, enferma, ela própria, de desigualdades de género. Ora, a Função Pública constituiu um sector chave para uma política e uma estratégia de mainstreaming de género, em todos os domínios e a todos os níveis, na medida em que os funcionários públicos se encontram presentes na elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de todas as políticas, inclusive da política orçamental.

Por todos estes motivos, impõe-se, não só a definição de uma estratégia de género para a Função Pública, mas também que nesta estratégia a política surja como uma área privilegiada de actuação. Com efeito, sendo a política a arte de governar – isto é, cabendo-lhe a organização da sociedade – é prévia a todas as outras actividades realizadas com o mesmo objectivo, que dela emergem.

## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** - Assumir, a nível político, a necessidade de mudança do paradigma do papel da mulher na sociedade através de políticas gerais e sectoriais para a Função Pública que alterem a cultura de desigualdade que subjaz a esse paradigma.

**Acção 1.1** – Incorporar a perspectiva da igualdade de género de forma transversal no discurso político respeitante à Função Pública.

**Acção 1.2** – Incluir no portal dos Governos central, provincial e distrital um texto orientador sobre a política de género que contemple a Função Pública.

**Acção 1.3** – Definir, ao nível nacional, objectivos estratégicos e medidas operativas por áreas prioritárias de intervenção, com vista à promoção da transversalidade da perspectiva de género na Função Pública.

**Acção 1.4** – Dotar as instituições da Função Pública com responsabilidades na promoção da igualdade de género dos meios humanos e materiais para desempenhar eficazmente as suas funções.

**Acção 1.5** – Garantir que a linguagem, o comportamento e as atitudes das lideranças da Função Pública a todos os níveis favoreçam a igualdade e a equidade de género e não transmitam estereótipos de género e discriminação.

**Acção 1.6** – Promover a consciencialização de que o assédio sexual e outros comportamentos de dirigentes ou colegas que, em razão do sexo, afectem a dignidade dos funcionários são inaceitáveis e acarretam sanção disciplinar.

**Acção 1.7** – Estabelecer formas de articulação que permitam às organizações não governamentais (ONGs) e ao Grupo de Coordenação de Género (GCG), que trabalham na promoção da igualdade de género, participar na implementação, acompanhamento e avaliação da EGFP.

**Objectivo estratégico 2** – Assegurar a integração da igualdade de género na definição, implementação e avaliação das políticas para a Função Pública, por todos os actores implicados a nível central, provincial e distrital.

**Acção 2.1** – Garantir que em todos os processos de tomada de decisão das lideranças da Função Pública é ponderada a sua repercussão no género e são respeitados os princípios da igualdade e da equidade.

**Acção 2.2** – Adoptar directivas para que as propostas para o OE de cada sector, província e distrito sejam elaboradas de forma a promover a igualdade de género e a prevenir eventuais impactos negativos.

**Acção 2.3** – Criar condições que garantam o acesso das mulheres a todos os sectores do aparelho do Estado e a todos os cargos, qualquer que seja o seu nível de responsabilidade, de modo a dar resposta às suas aspirações, interesses e capacidades e a promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis.

**Acção 2.4** – Adoptar programas de orientação e formação profissional destinados a incentivar o acesso das mulheres a carreiras da Função Pública predominantemente masculinas, em particular ligadas às novas tecnologias.

**Acção 2.5** – Promover a investigação e a realização de estudos sobre as causas e as consequências da segregação horizontal e vertical na Função Pública.

**Acção 2.6** – Fazer de cada funcionário um agente da mudança do paradigma do género na sociedade.

**Objectivo estratégico 3** – Promover uma partilha mais equilibrada das responsabilidades dos funcionários e das funcionárias no trabalho combatendo os estereótipos de género.

**Ação 3.1** – Garantir que a maternidade, a paternidade e as responsabilidades familiares não constituem um motivo de discriminação.

**Ação 3.2** – Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos às licenças de maternidade e paternidade dos funcionários.

**Objectivo estratégico 4** – Promover uma participação mais equilibrada de homens e de mulheres nos processos de tomada de decisão a todos os níveis.

**Ação 4.1** – Promover a representação das mulheres nos processos de decisão na Função Pública, designadamente o seu acesso a cargos de direcção e chefia.

**Ação 4.2** – Incentivar a criação de redes de troca de experiências de mulheres em posições de responsabilidade na Função Pública.

**Ação 4.3** – Lançar periodicamente campanhas de informação e sensibilização tendo como alvo funcionários e abertas ao público, destinadas a alterar atitudes e comportamentos e a valorizar uma participação equilibrada na tomada de decisão

#### 4.1.2. Legislação

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

Neste domínio, o Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, no seu exame do Relatório Nacional apresentado por Moçambique em cumprimento da CEDAW (2007) **convidou o Governo a trabalhar com o Parlamento na revisão da legislação em todas as áreas em que existam provisões discriminatórias e a estabelecer sanções para o não cumprimento da proibição de discriminação contra as mulheres.**

O EGFE que se encontra actualmente em vigor já foi revisto e o EGFAE aprovado não inclui disposições discriminatórias. Contudo, os dados sobre a Função Pública, desagregados por sexo, revelam que a percentagem de mulheres no aparelho do Estado é bastante inferior à dos homens e que as mulheres se encontram nos mais baixos postos da escala hierárquica tendo, conseqüentemente, uma remuneração média inferior à dos homens, sendo poucas as que atingem postos de direcção ou chefia.

Em relação a estas matérias, de referir que Moçambique ratificou as Convenções da OIT nos 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 Função Pública.** Note-se que 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, designadamente na administração pública.

A este propósito, importa salientar que a Lei do Trabalho (Lei 23/2007, de 1 de Agosto), para além de consagrar um princípio de igualdade e não discriminação com base no sexo, estabelece que “não são consideradas discriminatórias as medidas que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo (...) com o objectivo de garantir o exercício em condições equivalentes dos direitos previstos (...) e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.”. Assim, no que concerne ao sector privado **e aos trabalhadores do Estado que não sejam funcionários públicos**, a lei já prevê a possibilidade de adopção de medidas especiais, ou de acção afirmativa, como também são designadas, com o objectivo de garantir a igualdade de facto entre homens e mulheres.

Uma lacuna do actual EGFE, que foi já colmatada na sua revisão, respeita ao assédio sexual. Tratando-se

de 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 dela vítimas, o tratamento desses casos, independentemente de um eventual recurso aos tribunais, deve ser tratado também sede de procedimento disciplinar.

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

## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** – Assegurar que a legislação aplicável à Função Pública se encontra elaborada numa perspectiva de género e respeita os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo.

**Acção 1.1** – Assegurar que actos de discriminação com base no sexo sejam tratados disciplinarmente na função pública e caso tenham índole criminal, sejam encaminhados para tratamento judicial.

**Acção 1.2** – Promover a transposição para a legislação nacional respeitante à Função Pública das recomendações e orientações estratégicas internacionais em matéria de igualdade de género.

**Objectivo estratégico 2** – Combater a segregação horizontal e vertical na Função Pública.

**Acção 2.1** – Adoptar medidas de acção afirmativa, nos domínios do recrutamento, da selecção, da promoção e da progressão nas carreiras da Função Pública, que estabeleçam, em igualdade de condições, nos regulamentos dos concursos um critério de preferência em relação sexo sub-representado, bem como no domínio da selecção para acções de capacitação e formação.

**Objectivo estratégico 3** – Garantir a protecção da maternidade.

**Acção 3.1** – Alargar gradualmente a protecção da maternidade de modo a atingir os níveis previstos na Convenção da OIT n.º 103 (1952).

### 4.1.3. Organização

A análise da estrutura do aparelho do Estado revela, no que concerne aos Ministérios da Mulher e da Acção Social e da Função Pública, a ausência de mecanismos que permitam assegurar uma verdadeira integração da perspectiva de género na Função Pública. É certo que, ao nível do Conselho de Ministros, esta perspectiva encontra-se assegurada pela Ministra responsável pelo sector. No entanto, ao nível das outras estruturas do aparelho do Estado, tanto central como local, apesar do papel de coordenação desempenhado pelos Secretários Permanentes e pela Direcção Nacional da Mulher e Acção Social, e de existirem interligações informais entre responsáveis pelos serviços, essas interligações não se encontram institucionalizadas.

Esta situação é particularmente notória no que respeita ao CNAM, onde o Ministério da Função Pública não se encontra representado, e à Comissão Interministerial para a Função Pública, onde o Ministério da Mulher e da Acção Social não se encontra representado, mas verifica-se também, por exemplo, com o ISAP e os IFAPAs, que não têm relações institucionalizadas com a DNM, apesar da lei lhes atribuir funções no domínio da formação e capacitação em matérias relativas ao género.

Por outro lado, não se encontra ainda concluída a descentralização dos serviços com competências na promoção da igualdade de género, uma vez que o MMAS não se encontra representado em todos os distritos, o mesmo acontecendo com os CPAM.

Acresce que, tendo sido recentemente lançado o Anuário Estatístico dos Funcionários e Agentes do Estado, há que dar continuidade a esta acção através da divulgação dos principais indicadores de género na Função Pública, de modo a permitir o acompanhamento da evolução da situação neste domínio.

De acordo com a Estratégia Global de Reforma do Sector Público (EGRSP), a reforma visa não apenas a reorganização do sector público, mas atender aos interesses da sociedade no seu conjunto, consolidando o Estado de Direito Democrático. Assim, deve ser informada por uma perspectiva de género, a qual pressupõe organismos estruturados, articulados e descentralizados, que cubram todo o País, com competências em matéria de igualdade de género, ou capazes de incorporar a dimensão da igualdade de género nas suas competências, e funcionários capacitados para integrar a perspectiva do género na implementação e monitoria dos planos e dos orçamentos sectoriais.



## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** – Promover uma eficaz coordenação entre serviços da área do Género e da Função Pública, com vista a gerar sinergias e a eliminar a duplicação de acções.

**Acção 1.1** – Integrar como convidado permanente a representação do Ministério da Função Pública no CNAM e nos CPAMs, e o MMAS na CIFP.

**Objectivo estratégico 2** – Dotar a Função Pública de mecanismos para a igualdade, que integrem a dimensão do género nos programas, planos e orçamentos do respectivo sector, acompanhem a sua implementação, dinamizem as acções previstas na EGFP e nas estratégias sectoriais e elaborem propostas de solução para as desigualdades detectadas.

**Acção 2.1** – Descentralizar os CPAMs criando delegações em todos os distritos.

**Acção 2.2** – Definir o interface com a sociedade civil e, designadamente, os mecanismos para o efeito.

**Objectivo Estratégico 3** – Promover a caracterização dos recursos humanos da Função Pública numa perspectiva de género

**Acção 3.1** – Realizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença da mulher em cargos de tomada de decisão ao nível da Função Pública.

**Acção 3.2** – Disponibilizar no site oficial do Ministério da Função Pública informação permanentemente actualizada de carácter geral sobre os recursos humanos da Função Pública, desagregada por sexo, bem como informação sobre a evolução da situação da mulher na Função Pública.

**Acção 3.3** – Assegurar no boletim de informação do Ministério Função Pública a inclusão dos principais indicadores de género na Função Pública e de outra informação pertinente.

#### 4.1.4. Procedimentos

A escolha dos procedimentos como uma área de acção da Estratégia de Género para a Função Pública resulta da constatação de que, ao nível dos comportamentos e da linguagem utilizada, tanto por dirigentes como por colegas, não é raro transparecer alguma desconsideração em relação à capacidade das mulheres para realizarem determinadas tarefas ou exercerem determinadas funções (por exemplo, conduzir viaturas). Embora não se trate propriamente de situações susceptíveis de penalização, são geradoras de um ambiente de trabalho desfavorável às mulheres, susceptível de lhes criar inibições ou de pôr em causa a sua auto-estima, o que tem naturalmente repercussões no seu desempenho e, por consequência, na sua progressão na carreira. Outro facto constatado foi que a frequência e intensidade da ocorrência de situações deste tipo varia com as regiões e com as características urbanas ou rurais em que se inserem os respectivos serviços da Função Pública.

Esta cultura de desigualdade de género é favorecida por determinados procedimentos administrativos que, ainda que de forma não claramente explícita, inculcam nas pessoas a ideia de que o acesso à Função Pública, ou a determinados lugares da Função Pública, deve ser reservado preferencialmente aos homens. Isto acontece quando, por exemplo, os anúncios de ofertas de emprego mencionam apenas o género masculino, ou quando a maternidade ou as responsabilidades familiares das mulheres são, ainda que de forma inconsciente, consideradas na avaliação do desempenho ou na escolha para determinados cargos.

No entanto, o facto de muitos dos procedimentos referidos serem, em regra, praticados de forma inconsciente e aceites, sem reacção, pelas mulheres, de tal modo se encontra arraigada na sociedade uma cultura de desigualdade de género, torna particularmente difícil a sua eliminação. Efectivamente, a lei pouco pode contribuir para a sua eliminação, a qual passa sobretudo por uma educação assente no respeito dos direitos humanos, em particular das mulheres, que veicule valores de igualdade de género, pela formação e sensibilização à problemática do género e pela adopção de políticas que favoreçam a igualdade e a não discriminação. Por isso, são tão importantes as acções propostas na presente Estratégia no domínio da Política, da Organização dos serviços, da Formação e da Informação/Comunicação.

Apesar do que se acaba de referir, há medidas legislativas que podem também contribuir para uma melhoria da situação descrita, algumas das quais já se encontram consagradas, designadamente nas atribuições do

<sup>1</sup>Cf. "Emitir orientações metodológicas no âmbito da gestão e desenvolvimento dos recursos humanos" e "promover (...) o sentido de responsabilidade, os princípios éticos e deontológicos e as boas práticas de liderança".

<sup>2</sup>Cf. "Emitir as recomendações necessárias para prevenir irregularidades e/ou ilegalidades".

Ministério da Função Pública, pelo que há apenas que lhes dar cumprimento tendo em consideração a perspectiva de género que deve enformar toda a actividade da Função Pública.

Referimo-nos, designadamente, às atribuições constantes do Decreto Presidencial n.º 13/2007, de 16 de Outubro, e do Decreto n.º 60/2007, de 17 de Dezembro, no que concerne à Gestão Estratégica e Desenvolvimento dos Recursos Humanos do Estado, Procedimentos Administrativos e Fiscalização e Inspeção do Estado. Com efeito, se as atribuições constantes dos diplomas citados forem executadas em conformidade com os princípios da igualdade e equidade de género, muitos procedimentos administrativos discriminatórios, ou que têm subjacentes em si concepções não igualitárias sobre o papel dos homens e das mulheres na Função Pública, poderão ser eliminados.

Outro domínio onde é possível actuar, de modo a tornar mais igualitários os procedimentos administrativos, prende-se com o papel a desempenhar pelos Gestores de Recursos Humanos. Efectivamente, se estiverem atentos à forma de actuação dos intervenientes nos procedimentos administrativos e se forem capazes de introduzir a perspectiva da igualdade de oportunidades e de tratamento, poderão agir no sentido de prevenir ou corrigir decisões e formas de actuação menos adequadas.

Além disto, é necessário que os próprios Funcionários não aceitem passivamente comportamentos e procedimentos que atinjam os seus direitos e que possam reclamar desses comportamentos e procedimentos, através dos canais hierárquicos que se encontram legalmente instituídos, sem correrem o risco de serem vítimas de qualquer forma de retaliação.

Finalmente, é necessário que se consolide na Função 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 contribue para a promoção do estatuto da mulher.

## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** – Garantir a neutralidade de género e a transparência dos procedimentos e decisões respeitantes aos funcionários.

**Acção 1.1** – Tornar acessíveis aos interessados a fundamentação das decisões que lhes digam respeito e garantir a instauração de processos de audiência prévia e de reclamação.

**Acção 1.2** – Integrar a perspectiva de género nos procedimentos e decisões respeitantes à Função Pública.

**Objectivo estratégico 2** – Garantir que a linguagem utilizada nos documentos emanados da Função Pública respeita os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo.

**Acção 2.1** – Veicular a perspectiva da igualdade de género e da não discriminação na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, documentos, publicações e sites das instituições públicas e dos respectivos serviços.

**Acção 2.2** – Criar nos serviços públicos uma cultura de igualdade, exigindo que o comportamento e a linguagem dos dirigentes e funcionários públicos respeitem os princípios da igualdade e da equidade de género.

<sup>3</sup> Cf. "Promover o respeito pela legalidade, potenciando a acção educativa na moralização da Função Pública" e "Monitorar a realização de auditorias administrativas no âmbito da verificação da eficácia dos sistemas e práticas de organização e de gestão dos recursos humanos".

**Objectivo estratégico 3** – Tornar visível o comprometimento e empenho da Função Pública na promoção da igualdade e da equidade de género e no combate à discriminação com base no sexo.

**Acção 3.1** – Garantir uma representação de género equilibrada na composição dos júris de concursos.

**Acção 3.2** – Garantir que os Planos e Relatórios de Actividades de todos os Ministérios, bem como os respectivos Balanços Sociais, identificam, quanto à gestão do pessoal, as acções desenvolvidas para promover uma repartição equilibrada de funcionários nos postos de tomada de decisão e para corrigir a segregação horizontal e vertical existente.

**Acção 3.3** – Elaborar em cada Ministério estudos de diagnóstico e de impacto de género das políticas e acções desenvolvidas em relação aos seus funcionários, como instrumento de apoio a decisões futuras.

**Acção 3.4** – Atribuir prémios e outras distinções aos serviços das instituições do Estado e de outros organismos que integrem a dimensão da igualdade de género.

#### 4.1.5. Formação

É unanimemente aceite que qualquer estratégia para atingir a igualdade de género passa pelo acesso das mulheres à educação. A necessidade de aumentar a escolarização das mulheres, bem como, no que se refere à Função Pública, de se apostar na formação em Género, tanto de mulheres como de homens, constitui uma das principais áreas de actuação da EGFP.

Neste domínio, importa realçar que Moçambique dispõe de um Instituto Superior de Administração Pública (ISAP), instituição de ensino superior tutelada pelo Ministério 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 – bem como de Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica – instituições de ensino médio, tuteladas pelo mesmo Ministério.

Os IFAPAs, através das delegações nas províncias de Maputo, Beira e Lichinga, encontram-se, actualmente, presentes nas três regiões do País – Norte, Centro e Sul – e o ISAP está a abrir polos nos mesmos locais.

Assim, já existe uma cobertura razoável do País em termos de instituições de formação de funcionários públicos. No entanto, no que concerne ao ISAP, os cursos leccionados não abordam a problemática do género, nem de forma específica nem transversal, apesar do Comité para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres ter considerado como um dos pontos críticos no cumprimento da CEDAW, por Moçambique, a não integração da Convenção e da legislação com ela relacionada na formação dos profissionais de direito, **dos funcionários públicos e dos pontos focais de género, a todos os níveis.**

Uma das metas traçadas pelo ISAP é formar até 2025 todos os dirigentes da Administração Pública, dispondo para o efeito de vários cursos que abrangem temáticas como liderança, organização, gestão estratégica, gestão de recursos humanos, etc.

Verificando-se, porém, que na Função Pública, a nível central, as mulheres dirigentes não chegam a atingir um terço dos homens, é de concluir que poucas serão incluídas na meta a atingir, o que contraria o estabelecido na PGEI quanto à necessidade de incentivar o acesso das mulheres a posições de influência na sociedade. Assim, quanto a esta formação, é necessário flexibilizar o público-alvo no que concerne às mulheres.

Deste modo, os critérios de selecção dos candidatos (grau académico, categoria, antiguidade) e uma partilha desigual das responsabilidades familiares colocam as mulheres numa situação de desvantagem no acesso à formação, dadas as desigualdades de género que caracterizam a Função Pública e a sociedade em geral.

Quanto às matérias incluídas nos cursos dos IFAPAs, verifica-se a mesma ausência de uma abordagem de género, salvo nos cursos modulares, onde existe uma disciplina sobre HIV e SIDA e Género. De salientar, que apesar das dificuldades referidas, a mulheres são actualmente maioritárias na formação fornecida pelos IFAPAs.

Como resultado do que se acaba de referir, a formação em género assegurada pelos institutos de formação da Função Pública é insuficiente, sendo, por conseguinte, indispensável desenvolver esforços quer na formação dos formadores destas instituições, quer na definição de metodologias, programas e acções de formação que contemplem a problemática do género, tanto de forma transversal como específica. De facto, a formação em igualdade de género implica trabalhar duas vertentes: uma primeira, transversal, que consiste na integração da perspectiva de género em toda a formação ministrada; e, uma segunda, mais específica, que está directamente relacionada com os direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação, em geral e 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 aos públicos 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. Acções de formação com um carácter mais geral devem igualmente beneficiar todos os outros funcionários.

Embora até aqui tenha sido apenas referida 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 MMAS, pelos mecanismos para a igualdade – em particular, pelo CNAM e os CPAMs – bem como pelas universidades e pelas organizações da sociedade civil. Na verdade, é graças aos esforços de todas estas entidades que as questões do género vêm adquirindo visibilidade no País e se têm conseguido progressos em matéria de igualdade.

Assim sendo, cabe aos institutos de formação da Função Pública encontrar formas de articulação com estas entidades, em especial com a Direcção Nacional da Mulher (DNM) e o CNAM, de modo a beneficiar do seu know how 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.

Porém, não só os Institutos de Formação da Administração Pública que devem estar envolvidos na formação em igualdade. Uma atenção particular deve ser também dada às Universidades, na medida em que formam os futuros funcionários ou desenvolvem acções de pós-graduação que podem abrangê-los. A integração da dimensão do género deveria ser assim tornada obrigatória nos estabelecimentos de ensino que formam profissionais da educação, da saúde, do direito, em gestão de recursos humanos, e em outras profissões que tendencialmente integram os quadros da Função Pública.

## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** – Promover a integração da dimensão do género em toda a formação ministrada pelo ISAP e pelos IFAPAs e em certas Universidades e criar cursos específicos em matéria de igualdade e não discriminação com base no sexo.

**Acção 1.1** – Colaborar com as universidades e outras instituições de ensino que disponham de cursos sobre género, ou que integrem o género nos cursos de direitos humanos, com o MMAS, o CNAM, com as ONG, o GCG e as agências especializadas das organizações internacionais que desenvolvam actividades formativas neste domínio, na organização de cursos, programas e metodologias adequadas à formação dos funcionários.

**Acção 1.2** – Integrar a dimensão do género nos cursos de graduação e pós-graduação das universidades para profissionais da educação, saúde, direito, gestão de recursos humanos e em outras profissões que integram tendencialmente os quadros da Função Pública.

**Acção 1.3** – Dotar os formadores do ISAP, dos IFAPAs e dos serviços de formação dos vários Ministérios, das competências necessárias em matéria de género, tendo em consideração que lhes cabe não só a disseminação de conhecimentos, mas também contribuir com a sua atitude e linguagem para a alteração dos comportamentos e dos valores dos formandos e criar, em articulação com o MMAS, o CNAM e os CPAMs, uma bolsa de formadores a nível central e local.

**Acção 1.4** – Utilizar a rede de serviços de formação dos diversos Ministérios, a nível central e local, para a disseminação de programas e recursos formativos sobre igualdade de género, planificação e orçamentação de género, protecção da maternidade e da paternidade.



**Objectivo estratégico 2** – Dotar dirigentes, aplicadores do Direito, inspectores, professores, agentes da lei e ordem, prestadores de cuidados de saúde, e demais funcionários, a nível central, provincial e distrital, das competências necessárias para a integração do género em toda a actividade da Função Pública.

**Acção 2.1** – Definir, em articulação com as entidades competentes, os perfis formativos, os referenciais de formação, os materiais de suporte à formação, bem como a certificação em igualdade de género.

**Acção 2.2** – Organizar cursos de formação para dirigentes, aplicadores do Direito, inspectores, professores, agentes da lei e ordem, prestadores de cuidados de saúde, e funcionários a nível central, provincial e distrital, que contemplem, entre outras matérias, o Direito nacional e internacional dos direitos humanos, em particular da igualdade e não discriminação.

**Acção 2.3** – Definir medidas de acção afirmativa destinadas a corrigir as desigualdades de facto no acesso aos cursos destinados a dirigentes.

**Acção 2.4** – Desenvolver em todos os Ministérios, e nas instituições a nível central, provincial e distrital, acções de formação para todos os funcionários sobre igualdade de género, protecção da maternidade e da paternidade e não discriminação em geral, bem como sobre prevenção e repressão do assédio sexual.

**Objectivo estratégico 3** – Aumentar o nível de qualificação das funcionárias como forma de combater a segregação horizontal e vertical.

**Acção 3.1** – Incentivar a educação e a formação das funcionárias públicas.

**Acção 3.3** – Prever cursos de formação e reinserção profissional para funcionárias que, por razões de saúde ou de maternidade, regressem ao trabalho após uma interrupção prolongada.

#### 4.1.6. Informação/ Comunicação

O Comité para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, na sua apreciação do Relatório sobre o cumprimento da Convenção por Moçambique (2007), chama a atenção para o facto da Convenção ser insuficientemente conhecida daquelas que visa proteger, isto é, das mulheres.

Esta situação ocorre não apenas em relação à Convenção, mas a todo o direito, nacional e internacional, que trata da igualdade e da equidade de género. Ora, **o desconhecimento dos direitos leva a que não sejam invocados pelos seus titulares, mas, mais grave, que não sejam aplicados por aqueles a quem incumbe garanti-los**. Referimo-nos, designadamente, aos funcionários públicos, quer enquanto sujeitos de direito (funcionários em geral), quer enquanto aplicadores de Direito (dirigentes, gestores de recursos humanos, inspectores, instrutores de processos, etc.).

Por esta razão, é necessário definir uma estratégia de informação e comunicação, oral, escrita e visual, direccionada para a promoção da igualdade e da não discriminação com base no sexo, ou em outros factores que lhe estão associados, que transmita uma imagem da Função Pública que corresponda efectivamente a essa realidade. Esta estratégia deve envolver os MMAS e MFP e as suas instituições subordinadas e tuteladas, dadas as suas competências neste domínio, e os Órgãos provinciais.

Efectivamente, a informação e a sensibilização da Função Pública sobre as questões do género, dada a sua proximidade dos cidadãos, são essenciais para a construção de uma sociedade inclusiva, capaz de aproveitar todos os seus recursos humanos no sentido de um desenvolvimento sustentado.

Acresce que, na área da informação, a Função Pública tem vindo a construir, ao longo dos anos, relações privilegiadas com organização internacionais e nacionais e representações diplomáticas que desenvolvem actividades nas áreas da igualdade e da não discriminação com base no sexo, ou em outros factores com ele relacionados, as quais podem fornecer materiais e apoio à realização de acções neste domínio, pelo que há que maximizar essas articulações e gerar sinergias.

## Objectivos estratégicos e acções a desenvolver

**Objectivo estratégico 1** – Adoptar políticas de informação que promovam a igualdade de género e combatam os estereótipos na Função Pública.

**Acção 1.1** – Proceder à divulgação dos direitos e deveres dos funcionários públicos em matéria de igualdade e não discriminação e protecção da maternidade e da paternidade em suportes informativos redigidos de forma simples e apelativa e dar a conhecer os mecanismos para a sua efectivação (recursos, reclamações, acesso aos tribunais, etc.).

**Acção 1.2** – Utilizar a intranet, nos serviços onde exista, para informação sobre legislação nacional e internacional aplicável em matéria de igualdade e não discriminação e protecção da maternidade e paternidade.

**Acção 1.3** – Elaborar um Guia de boas práticas de informação e de comunicação em matéria de género a distribuir por todos os dirigentes e, em especial, pelos directores de recursos humanos e pelos formadores.

**Acção 1.4** – Afixar cartazes, em todos os Ministérios, em locais de fácil acesso aos funcionários, que inculquem nas pessoas o respeito pela igualdade e não discriminação com base no sexo.

**Acção 1.5** – Desenvolver acções de informação e sensibilização para funcionários e para público em geral com imagens de mulheres em actividades da Função Pública inovadoras ou tradicionalmente masculinas com o objectivo de incentivar o seu acesso a essas actividades.

**Acção 1.6** – Desenvolver materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão do género, bem como imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres na Função Pública.

**Objectivo estratégico 2** – Combater as discriminações múltiplas através de informação adequada.

**Ação 2.1** – Inserir nos sites do Governo e de cada Ministério os planos, programas e acções desenvolvidos e a desenvolver em matéria de igualdade e não discriminação, inclusive de prevenção e repressão do assédio sexual, destinados ao público em geral e aos funcionários públicos em particular.

**Ação 2.2** – Incentivar a realização nos serviços de debates/fóruns/workshops destinados ao público em geral e aos funcionários públicos em particular, em que as questões de género sejam discutidas.

**Ação 2.3** – Inserir nos suportes de informação interna (Boletins Informativos ou outras formas de comunicação interna) um espaço dedicado às questões da igualdade e da não discriminação e incentivar a participações dos funcionários.

**Objectivo estratégico 3** – Desenvolver uma política de colaboração com as organizações internacionais e nacionais e as representações diplomáticas que desenvolvem actividades no país nas áreas da igualdade e da não discriminação com base no sexo, ou em outros factores com ele relacionados, com vista à obtenção de informação e troca de experiências.

**Ação 3.1** - Solicitar o apoio das organizações internacionais e nacionais e das representações diplomáticas sediadas no País no sentido de procederem à divulgação regular de informação sobre conferências, seminários, legislação e outras actividades sobre igualdade de género ou com ele relacionadas realizadas ou a realizar, a nível internacional ou nacional.

**Ação 3.2** - Maximizar as articulações com as organizações internacionais e nacionais e as representações diplomáticas, abrindo novos campos de colaboração, nomeadamente no apoio à realização de acções de informação/ sensibilização e no fornecimento de materiais de suporte a essas acções.

## Siglas e Acrónimos

|         |  |
|---------|--|
| CADHP   | Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos   |
| CASCA   | Comissão dos Assuntos Sociais, Género e Ambiente   |
| CEDAW   | Convenção Internacional para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres |
| CIFP    | Comissão Interministerial da Função Pública  |
| CNAM    | Conselho Nacional para o Avanço da Mulher  |
| CNCS    | Conselho Nacional de Combate à SIDA  |
| COMUTRA | Comité das Mulheres e dos Sindicatos   |
| CPAM    | Conselhos Provinciais para o Avanço da Mulher  |
| CPLP    | Comunidade de Países de Língua Portuguesa  |
| CRM     | Constituição da República de Moçambique  |
| BAD     | Banco Africano de Desenvolvimento  |
| BM      | Banco Mundial  |
| DNMAS   | Direção Nacional da Mulher   |

|        |  |
|--------|--|
| DUDH   | Declaração Universal dos Direitos do Homem                   |
| EEGSS  | Estratégia para a equidade de género no sector da Saúde      |
| EGFE   | Estatuto Geral dos Funcionários do Estado                    |
| EGFP   | Estratégia de Género na Função Pública                       |
| EGRSP  | Estratégia Global da Reforma do Sector Público               |
| EGSA   | Estratégia e Plano de Acção de Género                        |
| GCG    | Grupo de Coordenação de Género                               |
| IFAPAs | Institutos de Formação em Administração Pública e Autárquica |
| ISAP   | Instituto Superior de Administração Pública                  |
| MEC    | Ministério da Educação e Cultura                             |
| MFP    | Ministério da Função Pública                                 |
| MINAG  | Ministério da Agricultura                                    |
| MMAS   | Ministério da Mulher e Acção Social                          |
| MINEC  | Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação            |

|         |  |
|---------|--|
| ODM     | Objectivos de Desenvolvimento do Milénio                             |
| OIT     | Organização Internacional do Trabalho                                |
| OMS     | Organização Mundial de Saúde   |
| ONU     | Organização das Nações Unidas  |
| PARPA   | Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta                    |
| PEN II  | II Plano Estratégico do Conselho Nacional de Combate à SIDA          |
| PGEI    | Política de Género e Estratégia de Implementação                     |
| PNAM    | Plano Nacional para o Avanço da Mulher                               |
| PNUD    | Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento                    |
| PQG     | Programa Quinquenal do Governo                                       |
| PROAGRI | Programa Nacional de Desenvolvimento Agrário                         |
| UNESCO  | Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura |
| UNICEF  | Fundo das Nações Unidas para as Crianças                             |
| UNIFEM  | Fundo das Nações Unidas para a Mulher                                |
| UNFPA   | Fundo das Nações Unidas para a População                             |
| SADC    | Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral                  |
| SIFAP   | Sistema de Formação em Administração Pública                         |
| UA      | União Africana   |

## Anexo: Quadro Geral da Estratégia

| Área de Acção | Objectivos estratégicos  | Acções   | Entidades responsáveis                  | Entidades envolvidas                    |
|---------------|--|--|---|---|
| #1 Política   | 1 - Assumir, a nível político, a necessidade de mudança do paradigma do papel da mulher na sociedade através de políticas gerais e sectoriais para a função pública que alterem a cultura de desigualdade que subjaz a esse paradigma. | 1.1 – Incorporar a perspectiva da igualdade de género de forma transversal no discurso político respeitante à Função Pública.  | Governo central, provincial e distrital | Governo central, provincial e distrital |
|               |  | 1.2 – Incluir no Portal dos Governos central, provincial e distrital um texto orientador sobre a política de género que contemple a Função Pública.  | Governo central, provincial e distrital | Governo central, provincial e distrital |
|               |  | 1.3 – Definir, ao nível nacional, objectivos estratégicos e medidas operativas por áreas prioritárias de intervenção, com vista à promoção da transversalidade da perspectiva de género na Função Pública.                     | MMAS, MFP                               | Governo central, provincial e distrital |
|               |  | 1.4 – Dotar as instituições da Função Pública com responsabilidades na promoção da igualdade de género dos meios humanos e materiais para desempenharem eficazmente as suas funções.   | MFP, MMAS                               | Governo central, provincial e distrital |
|               |  | 1.5 – Garantir que a linguagem, o comportamento e as atitudes das lideranças da Função Pública, a todos os níveis, não transmitem estereótipos de género e favorecem a igualdade e a equidade de género e a não discriminação. | MFP                                     | Governo central, provincial e distrital |
|               |  | 1.6 – Promover a consciencialização de que o assédio sexual e outros comportamentos de dirigentes ou colegas que, em razão do sexo, afectem a dignidade dos funcionários são inaceitáveis e acarretam sanção disciplinar.      | MFP                                     | Governo central, provincial e distrital |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>2 – Assegurar a integração da igualdade de género na definição, implementação e avaliação das políticas para a Função Pública por todos os actores implicados a nível central, provincial e distrital.</b></p> | <p><b>1.7</b> – Estabelecer formas de articulação que permitam às organizações não governamentais (ONG) e ao Grupo de Coordenação de Género (GCG), que trabalham na promoção da igualdade de género, participar na implementação, acompanhamento e avaliação da EGFP.</p>  | <p>MMAS, MFP</p>                                   | <p>MMAS, MFP, CNAM, CPAMs</p>  |
|  | <p><b>2.1</b> – Garantir que nos processos de tomada de decisão das lideranças da Função Pública é ponderada a sua repercussão no género e são respeitados os princípios da igualdade e da equidade.</p>   | <p>MMAS, MFP</p>                                   | <p>Governo central, provincial e distrital,</p>                            |
|  | <p><b>2.2</b> – Adotar directivas para que as propostas para o OE de cada sector, província e distrito sejam elaboradas de forma a promover a igualdade de género e a prevenir eventuais impactos negativos.</p>   | <p>MF, MPD, MMAS</p>                               | <p>MF, MPD, MMAS e outros Ministérios, Governos provincial e distrital</p> |
|  | <p><b>2.3</b> – Criar condições que garantam o acesso das mulheres a todos os sectores do aparelho do Estado e a todos os cargos, qualquer que seja o seu nível de responsabilidade, de modo a dar resposta às suas aspirações, interesses e capacidades e a promover um melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis.</p> | <p>Governo central, provincial e distrital</p>     | <p>Governo central, provincial e distrital</p>                             |
|  | <p><b>2.4</b> – Adotar programas de orientação e formação profissional destinados a incentivar o acesso das mulheres a carreiras da Função Pública predominantemente masculinas, em particular ligadas às novas tecnologias.</p>   | <p>MFP, MCT, MMAS, MITRAB, ISAP, IFAPAs, INEFP</p> | <p>Governo central, provincial e distrital</p>                             |
|  | <p><b>2.5</b> – Promover a investigação e a realização de estudos sobre as causas e as consequências da segregação horizontal e vertical na Função Pública.</p>  | <p>MMAS, MFP e CNAM</p>                            | <p>MMAS, MFP e CNAM</p>  |
| <p><b>2.6</b> – Fazer de cada funcionário um agente da mudança do paradigma do género na sociedade.</p>  | <p>MFP, MMAS, CNAM e CPAMs</p>   | <p>MFP, MMAS, CNAM e CPAMs</p>                     |  |

|  |   |  |  |  |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>3 – Promover uma partilha mais equilibrada das responsabilidades dos funcionários e das funcionárias no trabalho combatendo os estereótipos de género.</b></p> | <p><b>3.1 –</b> Garantir que a maternidade, a paternidade e as responsabilidades familiares não constituem um motivo de discriminação.</p>  | <p>Governo central, provincial e distrital</p>   | <p>Governo central, provincial e distrital</p>     |  |
|  | <p><b>3.2 –</b> Dinamizar a realização de acções de sensibilização sobre os direitos relativos às licenças de maternidade e paternidade dos funcionários.</p>   | <p>MFP</p>   | <p>Governo central, provincial e distrital</p>     |  |
|  | <p><b>4.1 –</b> Promover a representação das mulheres nos processos de tomada de decisão na Função Pública, designadamente o seu acesso a cargos de direcção e chefia.</p>  | <p>MMAS, MFP, ISAP e IFAPAs</p>  | <p>Governo central, provincial e distrital</p>     |  |
|  | <p><b>4.2 -</b> Incentivar a criação de redes de troca de experiências de mulheres em posições de responsabilidade na Função Pública.</p>   | <p>CNAM e CPAMs e outras entidades afins</p>   | <p>CNAM e CPAMs e outras entidades afins</p>       |  |
|  | <p><b>4.3 –</b> Lançar periodicamente campanhas de informação e sensibilização, tendo como alvo funcionários e abertas ao público e destinadas a alterar atitudes e comportamentos e a valorizar uma participação equilibrada na tomada de decisão.</p> | <p>MMAS, CNAM, CPAMs, GCG e ONG</p>  | <p>MMAS, CNAM, CPAMs, GCG, ONG</p>                 |  |
| <p><b>Área de Acção</b></p>  | <p><b>Acções</b></p>  | <p><b>Entidades responsáveis</b></p>   | <p><b>Entidades envolvidas</b></p>                 |  |
| <p><b>#2 Legislação</b></p>  | <p><b>1 – Assegurar que a legislação aplicável à Função Pública se encontre elaborada numa perspectiva de género e respeite os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo</b></p>  | <p><b>1.1 –</b> Assegurar que actos de discriminação com base no sexo sejam tratados disciplinarmente na função pública e caso tenham índole criminal, sejam encaminhados para tratamento judicial.</p> <p><b>1.2 –</b> Promover a transposição para a legislação nacional respeitante à FP das recomendações e orientações estratégicas internacionais em matéria de igualdade de género.</p> | <p>Todos os Ministérios</p> <p>MNEC, MMAS, MFP</p> | <p>Todos os Ministérios</p> <p>MNEC, MMAS, MFP</p> |
|  | <p><b>2– Combater a segregação horizontal e vertical na Função Pública.</b></p>   | <p><b>2.1 –</b> Adoptar medidas de acção afirmativa, nos domínios do recrutamento, da selecção, da promoção e da progressão nas carreiras da Função Pública, que estabeleçam, em igualdade de condições, nos regulamentos dos concursos um critério de preferência em relação sexo sub-representado, bem como no domínio da selecção para acções de capacitação e formação.</p>                | <p>MFP, MMAS, ISAP e IFAPAs</p>                    | <p>Governo central, provincial e distrital</p>     |
|  | <p><b>3 – Garantir a protecção da maternidade e da paternidade e a conciliação da actividade profissional.</b></p>  | <p><b>3.1 –</b> Alargar gradualmente a protecção da maternidade de modo a atingir os níveis previstos na Convenção da OIT n.º 103 (1952).</p>  | <p>Governo</p>                                     | <p>Governo central</p>                             |

| Área de Acção  | Objectivos estratégicos  | Ações  | Entidades responsáveis  | Entidades envolvidas                                  |
|----------------|--|--|-------------------------|---|
| #3 Organização | <p>1 – Promover uma eficaz coordenação entre Serviços da área do Género e da Função Pública com vista a gerar sinergias e a eliminar a duplicação de acções.</p> <p>2 – Dotar a Função Pública de mecanismos para a igualdade, que integrem a dimensão do género nos programas, planos e orçamentos do respectivo sector, acompanhem a sua implementação, dinamizem as acções previstas na EGFP e nas estratégias sectoriais e elaborem propostas de solução para as desigualdades detectadas.</p> <p>3 – Promover a caracterização dos recursos humanos da Função Pública numa perspectiva de Género.</p> | <p>1.1 – Integrar a representação do Ministério da Função Pública no CNAM, nos CPAMs e do MMAS no CIFF.</p>  | Governo                 | MMAS, MFP, CNAM, CPAMs e CIFF                         |
|                |  | <p>2.1 – Descentralizar os CPAMs criando delegações em todos os distritos.</p>   | MMAS, CNAM, CPAMs       | MMAS, CNAM, CPAMs                                     |
|                |  | <p>2.2 – Definir o interface com a sociedade civil e, designadamente, os mecanismos para o efeito.</p>   | MMAS, MFP, CNAM e CPAMs | MMAS, MFP, CNAM e CPAMs                               |
|                |  | <p>3.1. Realizar e divulgar estudos de diagnóstico sobre a evolução da presença da mulher em cargos de tomada de decisão ao nível da Função Pública.</p> | MMAS, MFP               | Governo central, provincial e distrital               |
|                | <p>3.2 – Disponibilizar no <i>site</i> oficial do Ministério da Função Pública informação permanentemente actualizada de carácter geral sobre os recursos humanos da Função Pública, desagregada por sexo, bem como informação sobre a evolução da situação da mulher na Função Pública.</p>   | MFP  | MFP                     |   |
|                | <p>3.3 - Assegurar a inclusão no boletim de informação do MFP dos principais indicadores de género na Função Pública e de outra informação pertinente.</p>   | MFP  | MFP                     | Instituições públicas a nível, provincial e distrital |

| Área de Acção           | Objectivos estratégicos  | Acções  | Entidades responsáveis           | Entidades envolvidas  |
|-------------------------|--|---|----------------------------------|---|
| <p>#4 Procedimentos</p> | <p>1 – Garantir a neutralidade de género e a transparência dos procedimentos e decisões respeitantes aos funcionários.</p>   | <p>1.1 – Tornar acessíveis aos interessados a fundamentação das decisões que lhes digam respeito e garantir a instauração de processos de audiência prévia e de reclamação.</p> <p>1.2 – Integrar a perspectiva de género nos procedimentos e decisões respeitantes à Função Pública.</p>   | <p>MFP</p> <p>MM/AS, MFP</p>     | <p>Órgãos central, provincial e distrital</p> <p>Órgãos central, provincial e distrital</p>                             |
|                         | <p>2 – Garantir que a linguagem utilizada nos documentos emanados da Função Pública respeita os princípios da igualdade e da não discriminação com base no sexo.</p>                   | <p>2.1 – Veicular a perspectiva da igualdade de género e da não discriminação na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, documentos, publicações e sites dos Ministérios e dos respectivos serviços.</p> <p>2.2 – Criar nos serviços públicos uma cultura de igualdade, exigindo que o comportamento e a linguagem dos dirigentes e funcionários públicos respeitem os princípios da igualdade e da equidade de género.</p>   | <p>MFP</p> <p>MFP</p>            | <p>Órgãos central, provincial e distrital</p> <p>Órgãos central, provincial e distrital</p>                             |
|                         | <p>3 – Tornar visível o comprometimento da Função Pública na promoção da igualdade e da equidade de género e no combate à discriminação com base no sexo.</p>                          | <p>3.1 – Garantir uma representação de género equilibrada na composição dos júris dos concursos.</p> <p>3.2 – Garantir que os Planos e Relatórios de Actividades das instituições do Governo a nível nacional, bem como os respectivos Balanços Sociais, identifiquem, quanto à gestão do pessoal, as acções desenvolvidas para promover uma repartição equilibrada de funcionários nos postos de tomada de decisão, para corrigir a segregação horizontal e vertical existente.</p> <p>3.3 – Elaborar em cada Ministério estudos de diagnóstico e de impacto de género das políticas e acções desenvolvidas em relação aos seus funcionários como instrumento de apoio a decisões futuras.</p> | <p>MFP</p> <p>MPD</p> <p>MFP</p> | <p>Órgãos central, provincial e distrital</p> <p>Órgãos central, provincial e distrital</p> <p>Todos os Ministérios</p> |
|                         | <p>4 – Atribuir prémios e outras distinções aos Serviços dos Ministérios e de outros organismos da Função Pública a nível nacional que integrem a dimensão da igualdade de género.</p> | <p>3.4 – Atribuir prémios e outras distinções aos Serviços dos Ministérios e de outros organismos da Função Pública a nível nacional que integrem a dimensão da igualdade de género.</p>  | <p>MFP</p>                       | <p>Todos os Ministérios</p>   |

| Área de Acção   | Objectivos estratégicos  | Acções                | Entidades responsáveis   | Entidades envolvidas |
|---|--|-----------------------|--|----------------------|
| <p>#5 Formação</p> <p>1 – Promover a integração da dimensão do género em toda a formação ministrada pelo ISAP e pelos IFAPAs e em certas universidades e criar cursos específicos em matéria de igualdade e não discriminação com base no sexo.</p> | <p>1.1 – Colaborar com as universidades e outras instituições de ensino que disponham de cursos sobre género, ou que integrem o género nos cursos de direitos humanos, com a DNM, o CNAM e com as ONGs, o GCG e as agências especializadas das organizações internacionais, que desenvolvam actividades formativas neste domínio, na organização de cursos, programas e metodologias adequadas à formação dos funcionários.</p>                                    | <p>MFP</p>            | <p>ISAP, IFAPAs, Universidades, DNM, CNAM, ONG, GCG e agências das organizações internacionais</p> |                      |
|   | <p>1.2 – Integrar a dimensão do género nos cursos de graduação e pós-graduação das universidades para profissionais da educação, saúde, direito, gestão de recursos humanos e em outras profissões que integram tendencialmente os quadros da Função Pública.</p>  | <p>MEC, MMAS, MFP</p> | <p>Universidades</p>   |                      |
|   | <p>1.3 – Dotar os formadores do ISAP e dos IFAPAs e dos serviços de formação dos vários Ministérios das competências necessárias em matéria de género, tendo em consideração que lhes cabe não só a disseminação de conhecimentos, mas também contribuir com a sua atitude e linguagem para a alteração dos comportamentos e dos valores dos formandos e criar, em articulação com o MMAS, o CNAM e os CPAMs, uma bolsa de formadores a nível central e local.</p> | <p>MFP</p>            | <p>MFP, MMAS, CNAM, CPAMs e Ministérios onde existam Serviços de Formação, ISAP e IFAPAs</p>       |                      |
|   | <p>1.4 – Utilizar a rede de serviços de formação dos diversos Ministérios, a nível central e local, para a disseminação de programas e recursos formativos sobre igualdade de género, <i>planificação e orçamentação de género</i> e protecção da maternidade e da paternidade.</p>  | <p>MMAS, MFP</p>      | <p>Administração central, provincial e distrital</p>   |                      |

|   |   |           |   |
|---|---|-----------|---|
|   | <p><b>2.1</b> – Definir, em articulação com as entidades competentes, os perfis formativos, os referenciais de formação, os materiais de suporte à formação, bem como a certificação em igualdade de género.</p>  | MFP       | ISAP, IFAPAs  |
| <p><b>2</b> – Dotar dirigentes, aplicadores do Direito, inspectores, professores, agentes da lei e ordem, prestadores de cuidados de saúde e demais funcionários, a nível central, provincial e distrital, das competências necessárias para a integração do género em toda a actividade da Função Pública.</p> | <p><b>2.2</b> – Organizar cursos de formação para dirigentes, aplicadores do Direito, inspectores, professores, agentes da lei e ordem, prestadores de cuidados de saúde e funcionários, a nível central, provincial e distrital, que contemplem, entre outras matérias, o direito nacional e internacional dos direitos humanos, em particular da igualdade e não discriminação.</p> | MFP       | MFP, MMAS, CNAM, CPAMs, ISAP e IFAPAs   |
|   | <p><b>2.3</b>, Definir medidas de acção afirmativa destinadas a corrigir as desigualdades de facto no acesso aos cursos destinados a dirigentes.</p>  | MMAS, MFP | MFP   |
|   | <p><b>2.4</b> – Desenvolver nos Ministérios, a nível central, provincial e distrital, acções de formação para os funcionários sobre igualdade de género, protecção da maternidade e da paternidade e não discriminação em geral, bem como sobre prevenção e repressão do assédio sexual.</p>  | MFP       | IFAPAs, áreas de formação de todos os Ministérios em colaboração com a DNM e o CNAM e CPAMs |
|   | <p><b>3.1</b> – Incentivar a educação e a formação das funcionárias públicas.</p>   | MFP       | MMAS, MEC   |
| <p><b>3</b> – Aumentar o nível de qualificação das funcionárias como forma de combater a segregação horizontal e vertical.</p>  | <p><b>3.2</b> – Prever cursos de formação e reinserção profissional para funcionárias que, por razões de saúde ou de maternidade, regressem ao trabalho após uma interrupção prolongada.</p>  | MFP       | MFP, ISAP e IFAPAs, MMAS  |

| Área de Acção                     | Objectivos estratégicos  | Acções   | Entidades responsáveis | Entidades envolvidas  |
|-----------------------------------|--|--|------------------------|---|
| <p>#6 Informação/ Comunicação</p> | <p>1 – Adotar políticas de informação que promovam a igualdade de género e combatam os estereótipos na Função Pública.</p> | <p>1.1 – Proceder à divulgação dos direitos e deveres dos funcionários públicos em matéria de igualdade e não discriminação e protecção da maternidade e da paternidade em suportes informativos redigidos de forma simples e apelativa e dar a conhecer os mecanismos para a sua efectivação (recursos, reclamações, acesso aos tribunais, etc.).</p> | <p>MFP</p>             | <p>MFP e todos os outros Ministérios</p>                              |
|                                   |  | <p>1.2 – Utilizar a intranet, nos serviços onde exista, para informação sobre legislação nacional e internacional aplicável em matéria de igualdade e não discriminação e protecção da maternidade e paternidade.</p>  | <p>MFP, MCT</p>        | <p>Os serviços dos Ministérios, Governos provinciais e distritais</p> |
|                                   |  | <p>1.3 – Elaborar um Guia de boas práticas de informação e de comunicação em matéria de género a distribuir por todos os dirigentes e, em especial, pelos gestores de recursos humanos e pelos formadores.</p>   | <p>MFP</p>             | <p>MFP, MMAS</p>  |
|                                   |  | <p>1.4 – Afixar cartazes, nas instituições do Estado a nível nacional, em locais de fácil acesso aos funcionários, que inculquem nas pessoas o respeito pela igualdade e não discriminação com base no sexo.</p>   | <p>MMAS</p>            | <p>Todas instituições do Estado a nível nacional</p>                  |
|                                   |  | <p>1.5 – Desenvolver acções de informação e sensibilização para funcionários e para público em geral com imagens de mulheres em actividades da Função Pública inovadoras ou tradicionalmente masculinas com o objectivo de incentivar o seu acesso a essas actividades.</p>  | <p>MMAS</p>            | <p>Todas instituições do Estado a nível nacional</p>                  |

|  |                  |  |
|--|------------------|--|
| <p><b>1.6.</b> Desenvolver materiais de comunicação com recurso a uma terminologia inclusiva da dimensão do género, bem como imagens não veiculadoras de estereótipos de género, favorecendo uma igual participação e valorização dos homens e das mulheres na Função Pública.</p>   | <p>MMAS</p>      | <p>Todas instituições do Estado a nível nacional</p> |
| <p><b>2.1</b> – Inserir nos <i>sites</i> do Governo e de cada sector os planos, programas e acções desenvolvidas e a desenvolver em matéria de igualdade e não discriminação, inclusive de prevenção e repressão do assédio sexual, destinadas ao público em geral e aos funcionários públicos em particular.</p>                                    | <p>MMAS, MCT</p> | <p>Governo central, provincial e distrital</p>       |
| <p><b>2.2</b> – Incentivar a realização nos serviços de debates/<i>forums/workshops</i> destinados ao público em geral e aos funcionários públicos em particular, em que as questões de género sejam discutidas.</p>   | <p>MFP</p>       | <p>Todas instituições do Estado a nível nacional</p> |
| <p><b>2.3</b> – Inserir nos suportes de informação interna (Boletins Informativos ou outras formas de comunicação interna) um espaço dedicado às questões da igualdade e da não discriminação e incentivar a participações dos funcionários.</p>   | <p>Gabineto</p>  | <p>Todas instituições do Estado a nível nacional</p> |
| <p><b>3</b> – Desenvolver uma política de colaboração com as organizações internacionais e nacionais e as representações diplomáticas que desenvolvem actividades no país nas áreas da igualdade e da não discriminação com base no sexo, ou em outros factores com ele relacionados, com vista à obtenção de informação e troca de experiências</p> | <p>MINEC</p>     | <p>MINEC, MMAS, MFP</p>                              |
| <p><b>3.2</b> – Maximizar as articulações com as organizações internacionais e nacionais e as representações diplomáticas, abrindo novos campos de colaboração, nomeadamente no apoio à realização de acções de informação/ sensibilização e no fornecimento de materiais de suporte a essas acções.</p>   | <p>MINEC</p>     | <p>MINEC, MMAS, MFP,</p>                             |