



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPrensa Nacional de Moçambique, E.P.

Estratégia de Género da Administração Pública
III 2026-2030 (EGAP III)

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 39/2026:

Aprova a Estratégia de Género na Administração Pública 2026 – 2030 e revoga a Resolução n.º 39/2020, de 8 de Julho.

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n.º 39/2026

de 14 de Maio

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 2026 – 2030, 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 2026-2030, em todas instituições do Estado, incluindo as Missões Diplomáticas e Consulares da República de Moçambique.

Art. 3. É revogada a Resolução n.º 39/2020, de 8 de Julho.

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

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 17 de Fevereiro de 2026.

Publique-se.

A Primeira-Ministra, *Maria Benvinda Delfina Levi*.

1. Introdução

A Estratégia de Género da Administração Pública III (EGAP III), correspondente ao período 2026–2030, constitui o principal instrumento orientador para a promoção da equidade e igualdade de género no sector público moçambicano. A sua formulação decorre da necessidade de se continuar a consolidar os avanços alcançados com a implementação das estratégias anteriores — Estratégia de Género na Função Pública I (2009-2013) e a Estratégia de Género na Administração Pública II (2020–2024).

Com a implementação destas estratégias foi assegurado maior equilíbrio na representatividade de mulheres e homens nos cargos governativos na Administração Pública, e melhorada a proporcionalidade nos órgãos de poder e tomada de decisão. Com efeito, a EGAP III irá permitir que através de acções de formação, capacitação, sensibilização e implementação da legislação pertinente seja consolidada uma Administração Pública mais inclusiva, eficiente e alinhada com os compromissos nacionais e internacionais relativos a promoção de género.

De forma geral a que referir que do ponto de vista legal e institucional, Moçambique dispõe de um quadro robusto que fundamenta a necessidade da EGAP III. A Constituição da República de Moçambique (CRM 2004) consagra o princípio da igualdade entre mulheres e homens, a eliminação de todas as formas de discriminação e a promoção da participação equilibrada nos órgãos de decisão. O país possui uma Política Nacional de Género e a sua Estratégia de Implementação aprovada através da Resolução n.º 36/2018, de 12 de Outubro, através da qual se funda a EGAP III.

Por outro lado, Moçambique é signatário de instrumentos internacionais e regionais como:

- A **Convenção das Nações Unidas sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)**;
- O **Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento** que promove a igualdade de género exigindo que os Estados-membros integrem o género em todas as políticas e programas de desenvolvimento, combatam a discriminação, eliminem a violência baseada no género e garantam a igual participação de mulheres e homens na tomada de decisões;
- A **Agenda 2030 (Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5)** que visa alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas;

- A **Agenda 2063 da União Africana** defende a igualdade de género e o empoderamento das mulheres visando a plena paridade até 2063, com a participação de 50% de mulheres em cargos eleitos e de gestão.

Estes instrumentos orientadores reforçam a obrigação de garantir igualdade substantiva e oportunidades equitativas em todas as esferas da vida pública. Igualmente, os compromissos

firmados criam um enquadramento normativo claro, aos quais a Administração Pública moçambicana deve continuar a conformar-se.

O quadro abaixo apresenta de forma sucinta os instrumentos de promoção de equidade e igualdade de género de que Moçambique é signatário, legislação nacional relevante e os artigos da Constituição que remetem à esta temática:

Instrumentos Internacionais	Instrumentos Regionais (UA / SADC)	Instrumentos Nacionais – Políticas e Planos	Constituição da República de Moçambique – Artigos Chave
Agenda 2030 — Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5 – 2015	Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento – 2008 Agenda 2063 da União Africana	Política de Género e Estratégia de sua Implementação – 2018	Artigo 17 (Constituição de 1975) – Igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres.
Resolução 1325 do Conselho de Segurança da ONU – 2000	Protocolo Opcional à Carta Africana relativo aos Direitos das Mulheres (Protocolo de Maputo) – 2005	IV Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM) – 2018–2024	Artigo 35 – Princípio da universalidade e igualdade; proíbe discriminação baseada no sexo.
Declaração e Plataforma de Acção de Beijing – 1995	Declaração de Género e Desenvolvimento da SADC – 1997	Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Baseada no Género – 2018–2021	
Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW) – 1993	Declaração Solene da Igualdade de Género em África (União Africana) – 1994	Planos Nacionais sobre VBG, HIV/SIDA, Mulher, Paz e Segurança	Artigo 36 – Homens e mulheres são iguais perante a lei em todas as esferas da vida.

Tabela 1: Instrumentos de género de que Moçambique é signatário e legislação nacional relevante

De forma específica, a EGAP III está alinhada às orientações nacionais definidas na Estratégia Nacional de Desenvolvimento (ENDE) 2025–2044, que estabelece a equidade, o bem-estar da população e o fortalecimento das instituições públicas como fundamentos para o desenvolvimento sustentável. O Programa Quinquenal do Governo (PQG) 2025–2029 reforça esta prioridade ao estabelecer a promoção da igualdade de género, a inclusão social e a modernização da Administração Pública como elementos centrais para garantir um crescimento económico inclusivo e serviços públicos eficazes.

Metas Programa: Género		
Ordem Indicadores de Resultados	Ano Base	Meta Até 2029
Porcentagem de assentos ocupados por mulheres nos Órgãos locais (Assembleias Municipais e Provinciais)	40%	45%
Proporção de mulheres em cargos de Poder e Tomada de decisão	34%	44%

Tabela 2: Matriz Estratégica do Programa Género do Programa Quinquenal do Governo 2025-2029.

A EGAP III contribui directamente para estes objectivos ao integrar a equidade e igualdade de género nos sistemas de gestão, liderança e cultura organizacional do Estado.

É neste contexto que a EGAP III surge como uma resposta estratégica para fortalecer a institucionalização dos princípios normativos em práticas institucionais concretas. A Estratégia tem como objectivo geral promover a equidade de género como pilar estruturante da boa governação, assegurar um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e livre de assédio, e garantir que as mulheres e os homens participem e se beneficiem, de forma equitativa, dos processos e oportunidades na Administração Pública.

Entre os objectivos específicos da EGAP III destacam-se:

- Reforçar a institucionalização da equidade e igualdade de género em todos os níveis da Administração Pública, assegurando a sua integração na planificação, orçamentação, execução e monitoria;
- Promover uma participação mais equilibrada de mulheres e homens nos cargos de poder e tomada de decisão, nos níveis Central, Provincial, Distrital e Autárquico;
- Prevenir e combater o assédio sexual e outras formas de violência baseada no género no local de trabalho, reforçando os mecanismos de denúncia, protecção e responsabilização;

- Capacitar funcionários e dirigentes para uma gestão pública responsiva ao género, fortalecendo as competências técnicas, culturais e organizacionais;
- Melhorar os sistemas de dados e monitoria, assegurando informação desagregada na base interseccional e fiável para decisões baseadas em evidências.

A Estratégia está organizada em eixos estratégicos que orientam a sua implementação de forma integrada:

Eixo 1 — Legislação e Mecanismos Institucionais

Harmonizar os instrumentos legais com vista a garantir conformidade e o cumprimento das disposições legais nacionais e internacionais sobre equidade e igualdade de género.

Eixo 2 — Governação, Liderança e Representatividade

Garantir o equilíbrio entre mulheres e homens nos cargos de Direcção, Chefia e Confiança em todos os níveis da Administração Pública e aumentar o equilíbrio nos órgãos de poder.

Assegurar que os estereótipos de género não interfiram na promoção da equidade e igualdade de género no quadro da gestão de recursos humanos do Estado.

Eixo 3 — Formação e Capacitação

Priorizar o desenvolvimento e aperfeiçoamento contínuo de competências, habilidades e atitudes sobre equidade e igualdade de género conducente a consolidação de uma Administração Pública mais inclusiva, eficiente.

A implementação da Estratégia envolve todos níveis da Administração Pública (Central, Provincial, Autárquico, incluindo as representações das Missões Consulares e Diplomáticas da República de Moçambique).

2. Diagnóstico Institucional

O diagnóstico institucional que fundamenta a elaboração da EGAP III resulta de um processo de análise aprofundada da implementação da EGAP II e do estado actual da equidade e igualdade de género na Administração Pública. Esta análise combinou metodologias quantitativas e qualitativas, incluindo a aplicação de um inquérito nacional à servidores públicos dos níveis Central, Provincial e Autárquico, a realização de entrevistas individuais e colectivas com diversas instituições, a revisão de instrumentos sectoriais e a análise de documentação oficial e académica. Os resultados desta avaliação fornecem uma base factual sólida que orienta a formulação da presente Estratégia e evidencia a necessidade de intervenções estruturadas e consistentes para os próximos anos.

A primeira constatação é que a implementação da EGAP II (2020–2024) registou progressos significativos, sobretudo ao nível central, contribuindo para fortalecer o enquadramento

institucional e a integração gradual da perspectiva de género nos sistemas de governação pública. Entre os avanços registados destacam-se:

- Expansão das acções de advocacia e estudos da legislação sobre questões de género;
- Aumento da participação de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão;
- Estabelecimento de módulos estruturados de formação em Género e com perspectiva de género;
- Realização de acções de monitoria da implementação da EGAP II e assistência técnica do nível central para os níveis Provincial, Municipal e Distrital;
- Organização de *Workshops* da Mulher na Função Pública, como um mecanismo de empoderamento das mulheres;
- Envolvimento crescente de parceiros de cooperação na capacitação e produção de instrumentos técnicos na óptica de género.

Esses resultados demonstram que a EGAP II estabeleceu bases importantes para a institucionalização do género na Administração Pública, apesar das assimetrias persistentes nos níveis Provincial, Distrital e Autárquico.

A implementação da EGAP II também revelou um conjunto de boas práticas que reforçaram a institucionalização do tema género na Administração Pública. Entre estas, destaca-se:

- A criação e activação de redes de mulheres líderes, como a Rede de Mulheres Autárquicas de Moçambique (RMAM), que impulsionou mentorias, intercâmbios e o fortalecimento da presença de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão no nível local.
- Criação de dois instrumentos de capacitação: (a) o primeiro Módulo de Capacitação em Género na Administração Pública e (b) o Guião de Elaboração de Módulos Sensíveis ao Género, que permitiu a incorporação da perspectiva de género em múltiplos módulos formativos. Estas acções contribuíram para padronizar e harmonizar a discussão sobre equidade e igualdade de género nos processos de capacitação de servidores públicos e de gestores a vários níveis.

A elaboração de instrumentos técnicos, guias sectoriais e índices municipais de género, forneceu bases práticas para a transversalização do género nos planos e procedimentos administrativos. Adicionalmente, a forte colaboração entre instituições públicas e parceiros de cooperação permitiu catalisar iniciativas inovadoras a todos os níveis da Administração Pública, incluindo as entidades descentralizadas.

A tabela que se segue apresenta as metas alcançadas em cada eixo estratégico da EGAP II:

Eixo	Indicador (EGAP II)	Meta EGAP II 2020–2024	Resultado Alcançado 2020–2024	Observações
Eixo 1 – Legislação	N.º de exemplares da Estratégia reproduzidos	500 exemplares	Cumprido – divulgada por meios digitais de disseminação nacional	Alcance massivo
	N.º de sessões de divulgação da Estratégia	13 sessões	9.302 sessões realizadas a todos níveis (muito acima da meta)	Alcance massivo; beneficiou 286.719 funcionários

Eixo	Indicador (EGAP II)	Meta EGAP II 2020–2024	Resultado Alcançado 2020–2024	Observações
	N.º de sessões de divulgação da Estratégia	13 sessões	9.302 sessões realizadas a todos níveis (muito acima da meta)	Alcance massivo; beneficiou 286.719 funcionários
	N.º de monitorias sobre práticas discriminatórias	11 monitorias	Informação parcial disponível (realização irregular)	Execução dependente dos sectores
	N.º de palestras sobre género	20 palestras	Realizadas regularmente, especialmente ao nível Central	Execução alta com apoio de parceiros
	N.º de reportagens jornalísticas	5	Registo de cobertura e divulgação institucional contínua	Apoio de imprensa estatal e parceiros
	N.º de acções de capacitação para participação na decisão	9 acções	Realizadas, integradas em formações sectoriais	Parte dos 196.324 formandos
Eixo 2 – Governação	N.º de acções de capacitação para participação na decisão	9 acções	Realizadas, integradas em formações sectoriais	Parte dos 196.324 formandos
	% de lugares ocupados por mulheres	35%	Ass.Provinciais: 35,6%	Meta parcialmente alcançada
	% de mulheres em cargos de Direcção, Chefia e Confiança	Aumentar de 26% 30%	Central: 44%; Provincial: 30%; Distrital: 28%	Meta final atingida conforme previsto
	N.º de acções de sensibilização sobre papel dos homens	10	Realizadas, sobretudo em projectos apoiados por parceiros	Programas de masculinidade positiva com apoio de parceiros
Eixo 3 – Formação	N.º de FAE's formados (acções transversais)	3.000	196.324 formados (acima da meta em larga escala)	Inclui formações IFAPA e sectoriais
	N.º de relatórios sobre processos de formação/ingresso	5	Relatórios elaborados em coordenação com sectores	Cumprido

Tabela 3 : Metas da EGAP II alcançadas por eixo estratégico

No referente especificamente aos cargos públicos, o quadro abaixo apresenta a performance na promoção de mulheres a estes cargos nos diversos níveis:

2020 (ano inicial da EGAP II) 2024 (ano final da EGAP II)	
% de Mulheres	
Membros da Assembleia da República, com 43.6%, de 250 Deputados;	(+) 44.4% de 250 deputados
Ministros com 45%, de 22 Ministros;	(+) 48% de 21 Ministros;
Vice-Ministros 40% de 15 Vice Ministros;	(-) 12,5% de 16 Vice Ministros
Secretários de Estado na Província com 54.5%, de 11 Secretarias de Estado na Província e na Cidade de Maputo;	(-) 45,5% de 11 Secretarias de Estado na Província e na Cidade de Maputo
Governadores de Província com 30%, de 10 Províncias;	(=) 30%, de 10 Províncias;
Administradores Distritais com 35%, de 154 Distritos;	(-) 29.8% de 154 Distritos
Presidentes dos Conselhos Municipais com 11%, de 53 Conselhos Autárquicos;	(-) 9,2% de 65 Conselhos Autárquicos
Presidentes de Assembleias Municipais com 15%, de 53 Assembleias Municipais.	(+) 27,6% de 65 Assembleias Municipais

Tabela 4: Comparação de % de mulheres em cargos de poder com a implementação da EGAP II

O diagnóstico da implementação da EGAP II revela que, apesar de progressos importantes alcançados na Administração Pública, com maior enfoque para o nível central, verificou-se que, a nível Provincial, Distrital e Municipal, há uma desproporcionalidade na representatividade de mulheres nos cargos de Direcção, Chefia e Confiança.

Em vários sectores, a Estratégia não chegou de forma sistemática aos níveis Provincial, Distrital e Autárquico, o que limitou a sua integração nos instrumentos de gestão e reduziu a capacidade de traduzir os seus objectivos em práticas organizacionais. Ainda assim, onde houve maior disseminação e apoio técnico, registaram-se avanços visíveis na incorporação gradual da perspectiva de género e no reconhecimento da equidade e igualdade de género como componentes relevantes da governação.

A avaliação também mostra que continuam a existir desafios estruturais na promoção da participação de mulheres nos cargos de poder e tomada de decisão. Embora se tenham observado aumentos significativos na presença de mulheres em posições de liderança nos níveis Central e Provincial, persistem desafios que influenciam a progressão das mulheres, especialmente nos Municípios e Distritos. Simultaneamente, os mecanismos de gestão interna, canais de denúncia, as unidades de género, e os pontos focais de género, ainda funcionam de forma desigual entre instituições, o que afecta a capacidade de planificar, monitorar e responder de forma adequada às demandas de promoção da equidade e igualdade de género.

Em matéria de formação, gestão de dados e coordenação inter-institucional, o diagnóstico identifica oportunidades importantes para reforço. Com efeito as capacitações com o Módulo de Capacitação em Género tiveram maior enfoque no nível local (Províncias, Distritos e Municípios). Também se observou que muitos pontos focais e equipas técnicas actuam com recursos limitados e sem responsabilidade formais (termos de referência), adicionada à alta rotatividade, o que dificulta a continuidade do plano de acção aprovado e o que condiciona a sustentabilidade das acções.

Estes resultados, no entanto, fornecem bases valiosas para orientar a EGAP III, permitindo que a nova Estratégia aprofunde as práticas bem-sucedidas, fortaleça os mecanismos de monitoria e consolide a integração do género como componente estruturante na Administração Pública.

Em síntese, o diagnóstico institucional confirma as preocupações nacionais relacionadas às assimetrias de género na participação e liderança na Administração Pública e nos órgãos de poder e, por isso, a necessidade de uma estratégia renovada, mais robusta, orientada para as necessidades e desafios actuais. A transformação necessária exige um compromisso político, recursos adequados e Coordenação Eficaz Entre Todos Os Actores Envolvidos.

3. Conceitos Fundamentais de Género

A presente secção estabelece os conceitos essenciais para a compreensão e operacionalização da transversalização de género

na Administração Pública, alinhados à Constituição da República de Moçambique, aos instrumentos internacionais e regionais ratificados pelo país, à Política de Género e Estratégia de sua Implementação (2018), ao Plano Nacional para o Avanço da Mulher (2018–2024), e as orientações técnicas sobre integração de género em políticas públicas e sectores especializados.

3.1 Género

O conceito de género refere-se aos papéis, responsabilidades, relações de poder e comportamentos atribuídos socialmente às mulheres, aos homens e a outras identidades de género. Estes atributos não são biológicos, mas construídos social e culturalmente e, por isso, variam entre sociedades e mudam ao longo do tempo. O género influencia o acesso a oportunidades, recursos, poder, protecção e participação na vida pública e privada. Este conceito distingue-se do conceito de sexo, que se refere às características biológicas¹.

3.2 Igualdade de Género

De acordo com ONU Mulheres (2010)², igualdade de género significa que mulheres e homens podem desenvolver plenamente as suas capacidades, tomar decisões e usufruir dos seus direitos sem limitações impostas por estereótipos ou papéis rígidos. A igualdade não implica que mulheres e homens devam tornar-se idênticos, mas que tenham direitos, responsabilidades e oportunidades equivalentes em todas as esferas da vida.

3.3 Equidade de Género

A equidade de género é o processo de corrigir as desigualdades históricas e sociais entre homens e mulheres, garantindo que ambos tenham as mesmas oportunidades de desenvolver o seu potencial. A equidade reconhece que mulheres e homens não partem das mesmas condições históricas, económicas, sociais e culturais. Assim, exige medidas de correção — como quotas, ações afirmativas e políticas específicas — para garantir acesso justo e compensação das desigualdades estruturais. A equidade é o meio para se alcançar a igualdade.

3.4 Justiça Social e Posicionamento de Género

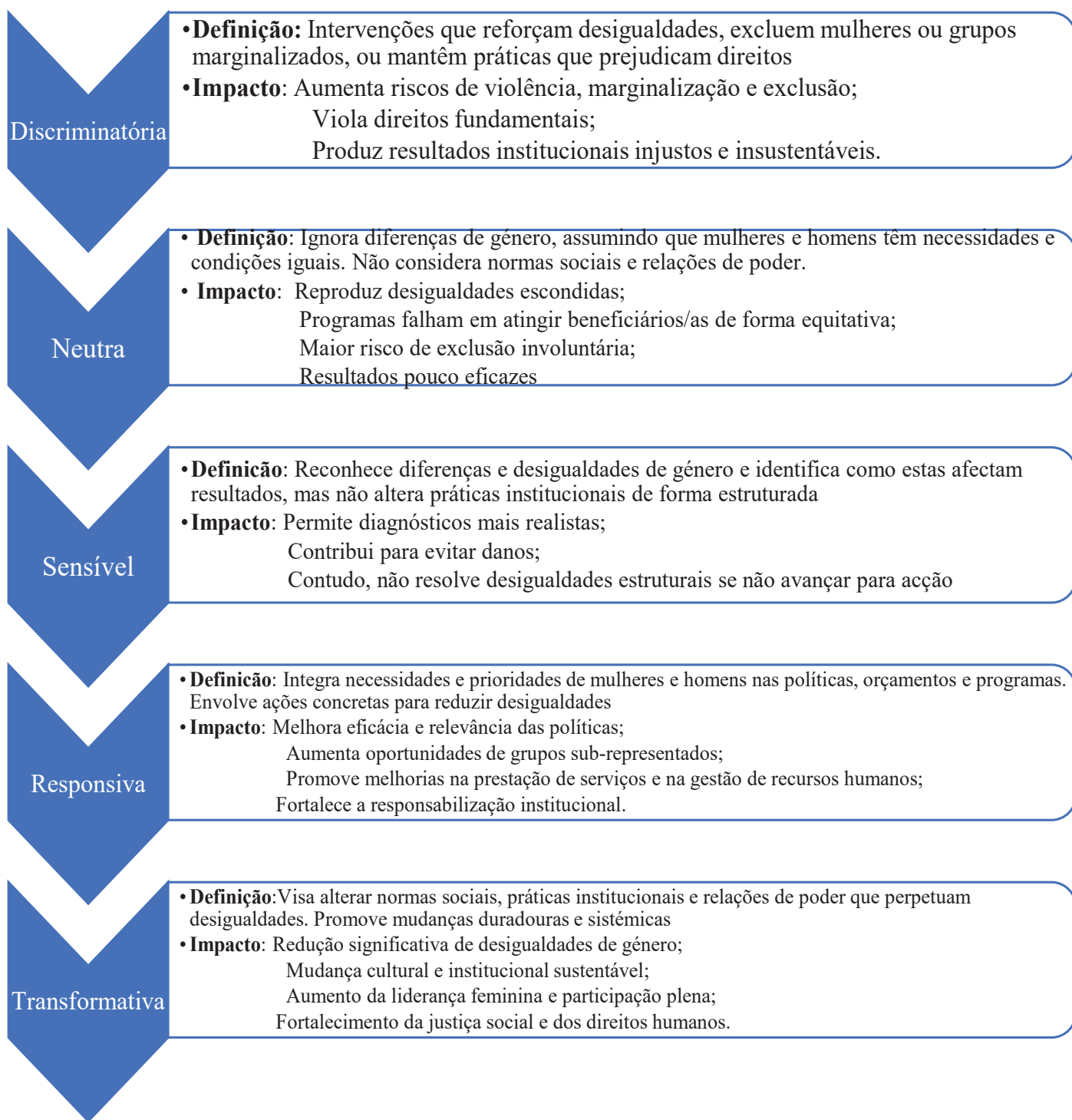
O posicionamento de género para a justiça social procura compreender como identidades de género diferentes experienciam a sociedade de forma desigual e como essas diferenças devem ser integradas nas políticas públicas, assegurando que ninguém seja prejudicado (princípio do “*Do No Harm*”)

3.5 Escalas de Sensibilidade ao Género

Com base no Contínuo da Integração de Género e em boas práticas internacionais (ONU Mulheres, UNESCO, Banco Mundial), é possível classificar políticas, programas e instituições segundo o seu nível de integração de género. A seguir, apresenta-se uma descrição das cinco etapas da escala e o impacto esperado de cada uma delas:

¹Scott, Joan W. 1986. Gender: A Useful Category of Historical Analysis. The American Historical Review Vol. 91, No. 5, pp. 1053-1075 (23 pages). Published By: Oxford University Press.

²ONU Mulheres. 2010. Princípios de ONU MULHERES Empoderamento das Mulheres.



3.6 Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (POOG)

A POOG consiste na integração da perspectiva 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 nas esferas política, económica e social. Significa analisar o orçamento e incorporar uma perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental, de forma a promover a equidade de género, sem criar um orçamento separado nem alocar recursos adicionais a um plano ou sector³.

A POOG baseia-se nos seguintes princípios:

- Diagnóstico de género para identificar desigualdades e necessidades diferenciadas;

- Formulação de resultados, indicadores e metas de género nos instrumentos de planificação;
- Orçamentação específica e transversal, assegurando recursos adequados;
- Monitoria com indicadores desagregados por sexo e análise de impacto;
- Garantia de que a política pública não reproduz desigualdades (“Do No Harm”) e Não Deixar Ninguém para Trás (LNOB).

A adopção da POOG está alinhada com a Plataforma de Acção de Beijing (1995), a CEDAW (1979), a Agenda 2030 (ODS 5) e com os instrumentos nacionais, como o PNAM e a Política de Género, reforçando a responsabilização e a eficácia da acção pública.

³Política de Género e Estratégia de Implementação 2018

4. Visão, Missão E Princípios Orientadores

A Estratégia de Género da Administração Pública III (EGAP III) define a visão e a missão as quais assentam num conjunto de princípios orientadores que conferem coerência, rigor conceptual, alinhamento normativo e sentido estratégico às acções previstas. Estes princípios refletem tanto os compromissos constitucionais e legais do Estado Moçambicano como as normas internacionais de direitos humanos e boas práticas de governação pública. Mais do que conceitos abstractos, estes princípios operam como critérios reguladores da actuação institucional e orientam a forma como a Estratégia será implementada, monitorada e avaliada.

4.1 Missão

Promover a equidade e igualdade de género na Administração Pública, garantindo instituições inclusivas, representativas, capacitadas e seguras.

4.2 Visão

Tornar-se uma Administração Pública de referência em igualdade de género até 2030 a nível regional e continental.

4.3 Princípios Orientadores

4.3.1. Equidade de Género

A EGAP III orienta-se pelo princípio da Equidade de Género, assegurando que mulheres e homens beneficiem de condições diferenciadas, sempre que necessário, para alcançar resultados justos e equilibrados na Administração Pública.

4.3.2. Transversalização de Género

A transversalização estabelece que todas as políticas, planos, programas e orçamentos da Administração Pública integrem, desde a concepção até à execução, uma análise e resposta às desigualdades de género, garantindo que cada sector assuma responsabilidades concretas para reduzir assimetrias e promover resultados equitativos.

4.3.3. Participação

Este princípio defende a participação activa, significativa e equilibrada de mulheres e homens em todos os processos na Administração Pública assegurando que a diversidade de perspectivas é incorporada em todos os níveis.

4.3.4 Representação Equitativa

Este princípio busca assegurar a representação equitativa de mulheres e homens, com especial atenção à presença de mulheres em cargos de poder e à tomada de decisão a todos os níveis.

4.3.5. Tolerância Zero ao Assédio Sexual e Abuso no local de trabalho

A EGAP III adopta o princípio da Tolerância Zero ao Assédio Sexual e Abuso no local de trabalho, assegurando que qualquer comportamento abusivo de natureza sexual — incluindo coerção, chantagem, comentários impróprios ou criação de ambientes hostis — é estritamente proibido, devendo ser prevenido, denunciado e sancionado. Todas as instituições da Administração Pública devem garantir canais acessíveis de queixa, protecção às vítimas, investigações imparciais e medidas disciplinares adequadas, promovendo um ambiente de trabalho seguro, ético e respeitador da dignidade de todas as pessoas.

4.3.6 Base em Evidências e Dados Desagregados.

A formulação, implementação e avaliação das políticas de género devem basear-se na recolha e análise sistemática de dados desagregados por sexo, idade, local e outros indicadores considerados relevantes.

4.3.7. Abordagem Interseccional

Este princípio reconhece que desigualdades de género interagem com factores como pobreza, deficiência, idade, localização geográfica e pertença étnica, etc. exigindo respostas diferenciadas e adaptadas para garantir que todas as mulheres e homens tenham acesso equitativo às oportunidades na Administração Pública.

4.3.8. Cooperação e Articulação Institucional

A promoção da equidade e igualdade de género exige uma coordenação eficaz entre instituições públicas, parceiros de cooperação, sociedade civil e academia, garantindo sinergias, partilha de recursos, harmonização de instrumentos e construção de capacidades comuns para resultados consistentes e sustentáveis.

4.3.9. Eficiência, Sustentabilidade e Uso Responsável de Recursos

A implementação da Estratégia deve maximizar o uso eficiente dos recursos financeiros, humanos e materiais, assegurando sustentabilidade através de mobilização de parceiros e planificação estratégica de longo prazo para garantir continuidade das acções e impacto duradouro.

5. Eixos Estratégicos da EGAP III (2026–2030)

A Estratégia de Género da Administração Pública III (EGAP III) estrutura-se em três eixos estratégicos que, em conjunto, definem a lógica de intervenção para os próximos cinco anos. Estes eixos foram formulados com base no diagnóstico institucional, nos compromissos nacionais e internacionais do Estado Moçambicano, nas recomendações das entrevistas e no desempenho observado durante a implementação da EGAP II. Cada eixo responde directamente a um conjunto específico de desafios identificados e propõe um quadro integrado de acções estratégicas, actividades prioritárias, mecanismos operacionais e metas mensuráveis.

Os três eixos da EGAP III são:

Eixo 1 — Legislação e Mecanismos Institucionais

Eixo 2 — Governança, Liderança e Representatividade

Eixo 3 — Formação e Capacitação

A seguir, cada eixo é detalhado em profundidade.

5.1. Eixo 1 — Legislação e Mecanismos Institucionais

O primeiro eixo estratégico da EGAP III estabelece as bases normativas e institucionais necessárias para assegurar que a equidade e igualdade de género continuem a ser tratadas como um imperativo legal e administrativo. Assim, o Eixo 1 está em harmonia com PQG 2025–2029 que estabelece como compromisso o reforço da integridade institucional, a melhoria da gestão pública e a prevenção de práticas discriminatórias, enquanto a ENDE 2025–2044 destaca a necessidade de instituições fortes, transparentes e capazes de garantir igualdade de acesso e oportunidades. As acções do Eixo 1 contribuem directamente para estes objectivos.

6. Objectivo Estratégico

1.1 – Reforçar a implementação da legislação sobre equidade e igualdade de género.

Acções Estratégicas

1.1.1. Adoptar, disseminar e implementar a legislação sobre equidade e igualdade de género na Administração Pública a todos os níveis.

1.1.2. Assegurar que os direitos das mulheres e homens não são violados ou anulados por quaisquer disposições.

7. Objectivo Estratégico

1.2 – Institucionalizar mecanismos internos de género em todas as instituições públicas.

Acções Estratégicas

1.2.1 Formalizar a figura do Ponto Focal de Género através da definição de perfil de competências e garantindo o seu acesso e participação nos fóruns deliberatórios para apresentação de relatórios de actividades realizadas.

1.2.2. Consolidar Unidades de Género e impulsionar a existência de núcleos de coordenação de género nas instituições públicas a todos os níveis, incluindo nas entidades descentralizadas e nas Missões Diplomáticas e Consulares da República de Moçambique.

1.2.3 Assegurar a planificação e orçamentação das actividades para o cumprimento do Plano de Acção da EGAP III

1.2.4 Definir responsabilidades claras para a integração de género nas áreas de Recursos Humanos, Planificação e Finanças.

1.2.5 Criar um mecanismo de reporte trimestral de estatísticas de equidade e igualdade de género em todas as instituições públicas através de uma plataforma digital

8. Objectivo Estratégico 1.3 – Fortalecer mecanismos de prevenção, denúncia e responsabilização do assédio sexual e outras formas de violência baseada no género (VBG) no local de trabalho.

Acções Estratégicas

1.3.1 Aprimorar os mecanismos de denúncia, protecção de vítimas, encaminhamento, instrução de processos e sanções disciplinares **e reforçar a sua divulgação.**

1.3.2 Integrar a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e VBG às Comissões de Ética e capacitá-las sobre o tópico com formação especializada.

1.3.3. Promover a realização de campanhas semestrais e programas de prevenção e denúncia do assédio sexual no local de trabalho, incluindo cartazes, e outros meios de educação e consciencialização.

9. Objectivo Estratégico

1.4 – Criar uma Base de Dados Integrada de Estatísticas de Género da Administração Pública (BIGAP)

Acções Estratégicas

1.4.1 Uniformizar a nível nacional indicadores obrigatórios (25–30 indicadores) sobre cargos de poder e tomada de decisão, assédio, formação, carreira, entre outros.

1.4.2 Recolher, semestralmente, dados desagregados por sexo, idade, categoria, nível hierárquico e deficiência.

1.4.3 Digitalizar o sistema nacional de estatísticas de Género em plataforma electrónica ligada aos recursos humanos ligado ao S-NGRHE.

1.4.4 Produzir e divulgar as Estatísticas Anuais de Género na Administração Pública.

Eixo 2 — Governação, Liderança e Representatividade

Este eixo se assenta na necessidade continuada de consolidar na Administração Pública a cultura de Boa Governação através da plena representatividade de mulheres e homens nos processos de governação, gestão e cargos de poder e liderança na Administração Pública.

O Programa Género do PQG 2025–2029 define o aumento da participação das mulheres em cargos de poder e tomada de decisão para a meta nacional de 44% até 2029. A ENDE 2025–2044 incorpora um pilar sobre Governação, Paz e Segurança que enfatiza a transparência, justiça e ambiente de governação segura e estável e o fortalecimento institucional. Os objectivos estratégicos deste eixo da EGAP III, reflectem o desiderato do pilar de governação da ENDE.

Objectivo Estratégico

2.1 – Aumentar a representatividade de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão até 2030.

Acções Estratégicas

2.1.1 Garantir a meta de 44% de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Administração Pública e entidades descentralizadas (conforme a ENDE e o PQG 2025-2029).

2.1.2 Garantir 45% de assentos ocupados por mulheres nos Órgãos locais – Assembleias Municipais e Provinciais (conforme o PQG 2025-2029).

2.1.3 Sensibilizar órgãos de poder e instituições para maior equidade entre mulheres e homens nos cargos de poder, tomada de decisão e ocupação de assentos nos órgãos locais.

2.1.4 Consciencializar os funcionários sobre estereótipos de género para dirigentes que ocupam cargos de poder e tomada de decisão.

2.1.5 Providenciar mentoria e coaching para as lideranças a todos os níveis e funcionários em ascensão profissional.

2.1.6 Estabelecer parcerias com universidades e organismos internacionais para formação de alto nível e intercâmbio em governação responsiva ao género.

2.1.7 Providenciar bolsas para visitas de estudo e estágios internacionais à instituições de referência em governação responsiva ao género.

Objectivo Estratégico

2.2 – Garantir uma governação responsiva ao género.

Acções Estratégicas

2.2.1 Promover tratamento, acesso e oportunidades equitativas a mulheres e homens a todos os níveis da Administração Pública incluindo entidades descentralizadas.

2.2.2 Assegurar a disponibilidade de recursos para a implementação dos planos da EGAP III.

2.2.3 Garantir um ambiente de trabalho inclusivo reforçando a percepção da governação como actividade independente do sexo.

2.2.4 Desenvolver acções para elevar o papel e responsabilidade dos homens no avanço da equidade e igualdade de género nos diferentes sectores, órgãos e níveis de governação.

2.2.5 Realizar campanhas institucionais contínuas sobre equidade, ética e igualdade.

2.2.6 Providenciar apoio psicossocial aos servidores públicos que tenham sofrido assédio ou VBG e medidas de protecção laboral.

9.3. Eixo 3 — Formação e Capacitação

O terceiro eixo refere-se à necessidade da formação e capacitação como um importante processo para mudança de

mentalidades, aquisição de capacidades técnicas e construção de ambientes de trabalho seguros, inclusivos e éticos. Estes tópicos estão alinhados com as prioridades do PQG 2025–2029, que reforça a importância do capital humano e da melhoria da qualidade dos serviços públicos. Adicionalmente, este eixo alinha-se com a ENDE 2025–2044, que destaca que o desenvolvimento humano e a redução das desigualdades exigem investimentos contínuos em formação, cultura institucional e protecção social.

Objectivo Estratégico

3.1 – Garantir formação contínua e massiva para todos servidores públicos na temática de equidade e igualdade de género.

Acções Estratégicas.

3.1.1. Integração obrigatória da perspectiva de género nos cursos ministrados pelas instituições que formam servidores públicos.

3.1.2. Garantir que todos os módulos destinados aos servidores públicos sejam responsivos ao género.

3.1.3. Instituir prémio anual de reconhecimento das instituições que cumprem com a formação e capacitação dos seus quadros na temática de género.

3.1.4. Assegurar a participação dos gestores nos cursos executivos relativos à promoção de equidade e igualdade de género e outros relevantes.

3.1.5. Desenvolver programas de diálogo institucional (debates, círculos de reflexão, seminários, inclusão de temática de género nos estudos colectivos de legislação)

3.1.6. Providenciar formação especializada das chefias sobre prevenção do assédio.

Objectivo Estratégico 3.2 – Reforçar a integração da perspectiva de género nos processos de planificação, orçamentação e monitoria.

Acções Estratégicas

3.2.1 Assegurar a orçamentação das actividades planificadas na óptica de género com base no Orçamento do Estado

3.2.2 Mobilizar parcerias para fortalecer as capacidades institucionais no quadro da implementação das acções previstas na EGAP III

6. Quadro de Implementação

A implementação da EGAP III (2026–2030) assenta num quadro operacional integrado que define responsabilidades institucionais, mecanismos de coordenação, actividades estratégicas, indicadores de monitoria, fontes de financiamento e metas plurianuais. Este quadro assegura que a Estratégia não seja apenas um instrumento normativo, mas sim um guia prático e aplicável a todos os sectores e níveis da Administração Pública.

6.1. Arquitectura Institucional da Implementação.

A implementação da EGAP III será coordenada por níveis articulados: nível Central, Provincial, Distrital e Autárquico. Cada nível desempenha funções distintas, porém complementares.

6.1.1. Nível Central

Responsável pela coordenação estratégica, formulação normativa, supervisão, monitoria nacional e reporte ao Governo. Instituições-chave do nível central.

- **Ministério da Administração Estatal e Função Pública (MAEFP)** — órgão coordenador nacional da EGAP III.
- **Ministério do Trabalho, Género e Acção Social (MTGAS)** — providencia a visão estratégica da política de género do país.
- **Ministério de Planificação e Desenvolvimento (MPD)** — responsável por assegurar que os planos sectoriais estejam alinhados com a EGAP III.
- **Ministério das Finanças (MF)** — responsável por definir metodologias de planificação e orçamentação na óptica de género.
- **Ministério da Justiça, Assuntos Constitucionais e Religiosos (MJCAR)** — responsável por apoiar a salvaguarda dos Direitos Humanos no local de trabalho
- **Ministérios e governos locais (todos)** — asseguram a integração e implementação das acções relativas a promoção da equidade e igualdade de género nos seus respectivos planos:
 - o Elaborar o seu Plano Sectorial de Género, alinhado com a EGAP III;
 - o Assegurar a inclusão de metas de género nos Instrumentos de Planificação e Orçamento;
 - o Nomear e operacionalizar Pontos Focais de Género;
 - o Estabelecer Unidade de Género;
 - o Submeter relatórios trimestrais e anuais de implementação da EGAP III ao MAEFP.
- **Instituto Nacional de Estatística (INE)** — colabora no desenvolvimento de estatísticas e indicadores.

6.1.2. Nível Provincial

Este nível abarca Órgãos de Governação Descentralizada Provincial (OGDP) e Órgãos de Representação Provincial (OREP), coordenados pelos directores de Gabinete de Secretário de Estado e do Governador. As responsabilidades incluem:

- Adoptar e implementar as orientações nacionais da EGAP III ao contexto Provincial;
- Assegurar que todos os Serviços, Delegações, Distritos e Municípios indiquem pontos focais de género;
- Monitorar o cumprimento dos indicadores a nível Distrital e Autárquico.
- Recolher dados para alimentar os relatórios de progresso de implementação da EGAP III.
- Produzir relatórios anuais sobre a implementação da EGAP III e garantir que os mesmos sejam apreciados e aprovados em sessão dos órgãos deliberativos provinciais.
- Submeter o relatório provincial ao MAEFP.

6.1.4. Nível Distrital

A responsabilidade de coordenação da implementação da EGAP III ao nível distrital é o Administrador Distrital.

- Adoptar e implementar as orientações nacionais da EGAP III ao contexto Distrital;
- Assegurar que todos os serviços distritais indiquem pontos focais de género;

- Assegurar o cumprimento dos indicadores a nível distrital;
- Recolher dados para alimentar os relatórios de progresso de implementação da EGAP III;
- Produzir relatórios anuais sobre a implementação da EGAP III e garantir que os mesmos sejam apreciados e aprovados em sessão do governo do Distrito;
- Submeter o relatório distrital à Província.

6.1.4. Nível Autárquico

A responsabilidade de coordenação da implementação da EGAP III ao nível das Autarquias é o Presidente do Município. As responsabilidades incluem:

- Adotar e implementar as orientações nacionais da EGAP III ao contexto municipal;
- Assegurar que todos os serviços municipais indiquem pontos focais de género;
- Assegurar o cumprimento dos indicadores a nível municipal;
- Recolher dados para alimentar os relatórios de progresso de implementação da EGAP III;
- Produzir relatórios anuais sobre a implementação da EGAP III e garantir que os mesmos sejam apreciados e aprovados em sessão da Assembleia Municipal;
- Submeter o relatório do Município ao MAEPF com conhecimento do Gabinete do Secretário de Estado ao nível da Província.

6.2. Mecanismos de Coordenação

O relatório de progresso de implementação da EGAP III é avaliado a dois níveis, nomeadamente: CIRAP e Conselho de Ministros, cabendo ao Ministro que superintende a gestão dos Recursos Humanos do Estado a responsabilidade de apresentar o relatório-balanço anual a estes órgãos.

6.2.1. Comité Técnico de Coordenação da EGAP III

Órgão composto pelo Fórum de Secretários Permanentes dos Ministérios e dirigido pelo Ministro da Administração Estatal e Função Pública. O Comité reúne-se uma vez por ano para discutir assuntos relativos a integração e implementação da EGAP III. Sempre que necessário o Ministro poderá convidar Directores de Gabinete ao nível das Províncias e representante da ANAMM.

Funções:

- Validar orientações nacionais;
- Estimular a implementação da EGAP III;
- Acompanhar metas anuais;
- Analisar relatórios sectoriais;

6.2.3. Reuniões semestrais de coordenação interministerial com Pontos Focais de Género

Sob coordenação do MAEPF realizar-se-ão reuniões sectoriais com os pontos focais de género do nível central para harmonização metodológica e técnica da implementação EGAP III. O mesmo exercício se replicará ao nível provincial sob coordenação do Conselho Executivo Provincial (CEP) e Conselho de Serviço de Representação Provincial do Estado (CSREP); e distrital sob coordenação do Secretário Permanente. O Município participa no nível provincial ou distrital.

6.3. Cronograma de Implementação (2026–2030)

Fase 1 — Consolidação Normativa (2026–2027)

- Divulgação massiva da EGAP III e produção de instrumentos de divulgação;
- Adopção da legislação de promoção de equidade e igualdade de género;
- Institucionalizar o Comité Técnico de Coordenação da EGAP III;
- Formação contínua com base no Módulo de Género na Administração Pública e outros conteúdos relevantes;
- Reforço do desenvolvimento institucional (Gestores, Planificadores e Pontos Focais de Género);
- Monitoria e assistência técnica;

Fase 2 — Implementação Estruturada (2027–2029)

- Fortalecimento dos Pontos Focais e Núcleos de Coordenação de Género;
- Execução dos programas de liderança;
- Campanhas de sensibilização e consciencialização;
- Formação contínua com base no Módulo de Género na Administração Pública e outros conteúdos relevantes;
- Reforço do desenvolvimento institucional (Gestores, Planificadores e Pontos Focais de Género);
- Monitoria e assistência técnica.

Fase 3 — Aprofundamento e Sustentabilidade (2030)

- Consolidação da BIGAP;
- Formação contínua com base no Módulo de Género na Administração Pública e outros conteúdos relevantes;
- Monitoria e assistência técnica;
- Avaliação de impacto;
- Preparação da EGAP IV.

6.4 Riscos e Medidas de Mitigação

A implementação da EGAP III (2026–2030) decorrerá num contexto institucional, político e sociocultural favorável, porém com limitações financeiras que poderão comprometer o alcance dos objectivos estratégicos. Assim, a gestão de riscos torna-se um pilar transversal da EGAP III, integrando medidas preventivas, correctivas e adaptativas capazes de assegurar que a estratégia mantenha coerência, continuidade e sustentabilidade ao longo de todo o ciclo de implementação. A identificação dos riscos e das respectivas medidas de mitigação baseou-se no diagnóstico institucional, nos resultados do inquérito nacional, nos contributos das entrevistas e na experiência comparada da região (SADC, União Africana).

A abordagem adoptada assenta em cinco princípios fundamentais:

Proactividade, multinível, evidência e objectividade, responsabilização e flexibilidade adaptativa. Estes princípios asseguram que todos os níveis da Administração Pública desempenhem um papel na antecipação, prevenção e resolução dos riscos que possam afectar a execução da estratégia. A tabela abaixo sintetiza todos os riscos identificados e as respectivas medidas de mitigação.

Riscos Identificados	Medidas de Mitigação Propostas
Baixa apropriação institucional da Estratégia	— Divulgação massiva e permanente da EGAP III; — Sessões anuais de sensibilização para dirigentes e funcionários públicos; — Formação massiva dos servidores públicos.
Insuficiência de recursos humanos especializados	— Indicação de pontos focais com termos de referência das suas responsabilidades; — Formação com base no Módulo de Género na Administração Pública; — Troca de experiência entre Pontos Focais de Género sectoriais
Rotatividade elevada de funcionários capacitados	— Formações contínuas sobre género na Administração Pública e áreas afins; — Refrescamento anuais.
Insuficiência orçamental	— Mobilização de parceiros internacionais; — Implementação de actividades que não requerem fundos.

Tabela 5: Riscos e medidas de mitigação para a implementação da EGAP III

7. Monitoria e Avaliação Da EGAP III

Esta secção apresenta o sistema de monitoria e avaliação (M&A) EGAP III. Esta constitui um pilar essencial para assegurar que a Estratégia seja implementada com rigor, transparência, eficiência e impacto mensurável. A EGAP III apresenta um modelo estruturado, participativo e baseado em indicadores.

7.1. Objectivos do Sistema de Monitoria e Avaliação

O sistema de M&A da EGAP III visa:

1. Acompanhar a implementação das actividades e dos eixos estratégicos.
2. Medir o progresso face aos objectivos e metas definidas.
3. Identificar obstáculos de execução e propor ajustes oportunos.
4. Produzir evidências que subsidiem a tomada de decisões e a formulação da EGAP IV.

7.2. Instrumentos de Monitoria

A monitoria da EGAP III será realizada através dos seguintes instrumentos:

7.3.1. Relatórios Semestrais e Anuais de Execução

Elaborado pelos Ministérios, Províncias, Distritos e Municípios. Estes devem incluir as seguintes rubricas:

- Actividades implementadas;
- Recursos mobilizados e parcerias;
- Dados quantitativos actualizados e desagregados;
- Boas práticas;
- Acções de reforço de capacidade institucional;
- Desafios enfrentados;
- Acções de mitigação iniciadas.

7.3.3. Relatório-Balanco Anual de implementação da EGAP III

Documento consolidado para apresentação na CIRAP e no Conselho de Ministros elaborado pelo MAEFP em coordenação com os sectores que possuem responsabilidades específicas a nível nacional, contendo:

- Desempenho geral da implementação anual da EGAP III por eixos estratégicos;
- Tendências nacionais;
- Análise comparativa entre sectores e níveis;
- Estado de cumprimento das metas de representatividade equitativa;
- Dados sobre actos atentadores à equidade e igualdade de género incluindo assédio sexual e VBG no local de trabalho.

7.3.5. Base de Dados Integrada de Estatísticas de Género da Administração Pública (BIGAP)

Esta Base de Dados será criada para recolher dados em tempo real através de:

- *Dashboards* interactivos;
- *Uploads* semestrais automáticos das instituições;
- Modelo único de indicadores para todos os níveis;
- Relatórios de análise rápida de desempenho.

7.4. Avaliação Intermédia e Final

7.4.1. Avaliação Intermédia – Ano 2028

Realizada por uma entidade independente, analisando:

- Grau de implementação dos eixos;
- Impacto preliminar no alcance das metas de representatividade equitativa nos cargos de poder e tomada de decisão;
- Efectividade dos mecanismos de denúncia sobre VBG no local de trabalho;
- Funcionamento do BIGAP;
- Cobertura das capacitações;
- Boas práticas;
- Assistências técnicas
- Reforço das capacidades institucionais
- Desafios estruturais persistentes.

7.4.2. Avaliação Final – Ano 2030

Incluirá:

- Análise de impacto e transformações culturais;
- Análise custo-benefício;
- Cumprimento das metas;
- Recomendações para a EGAP IV.

8. Plano de Implementação

8.1 Quadro do Plano de Acção e de Monitoria da EGAP III

Objectivo Estratégico	Acção Estratégica	Estratégia de Implementação	Indicador	Meta (4 anos)	Meio de Verificação	Responsável	Período de implementação
Eixo Estratégico 1 — LEGISLAÇÃO E MECAISMOS INSTITUCIONAIS							
1.1 Reforçar a implementação legislação sobre equidade e igualdade de género	1.1.1 Adotar, disseminar e implementar a legislação sobre equidade e igualdade de género na Administração Pública a todos os níveis	Relatórios anuais do MAEFP; actas de formações	% de instituições públicas que aplicam a legislação de equidade e igualdade de género	100% das instituições públicas aplicam a legislação até 2030	Relatórios anuais do MAEFP; actas de formações	MAEFP; MTGAS; MJCAR; Ministérios; Governos Locais (Províncias, Distritos e Autarquias).	2026–2030
	1.1.2 Assegurar que os direitos das mulheres e homens não são violados ou anulados por quaisquer disposições	Análise de conformidade de aplicação de legislação de equidade e igualdade de género na Administração Pública; verificar e garantir que nenhuma disposição emissão de orientações vinculativas para o cumprimento da equidade e igualdade	Relatórios da análise de conformidade e da aplicação da legislação na Administração Pública	100% das instituições públicas avaliadas com conformidade jurídica em matéria de equidade e igualdade de género e com todas as irregularidades corrigidas até 2030.	Relatórios de auditoria jurídica; pareceres do MJCAR; despachos e circulares emitidos.	MJCAR; MAEFP; MTGAS; Ministérios.	2026–2030
1.2 Institucionalizar mecanismos internos de género em todas as instituições públicas	1.2.1 Formalizar a figura do Ponto Focal de Género em todas as instituições públicas	Definição de perfil de competências e termos e referência da função de Ponto Focal; emissão de orientações; integração dos Pontos Focais de Género em fóruns deliberativos.	Nº e % de instituições públicas com Ponto Focal de Género formalmente indicados e com termos de referência claros	Pontos Focais de Género formalizados em 100% das instituições públicas até 2028	Despachos internos; actas de reuniões deliberativas, certificados de formação dos Pontos Focais	MAEFP; MTGAS; Ministérios; Órgãos de Governação Descentralizada Provincial; Governos Distritais; Autarquias.	2026–2028
	1.2.2 Consolidar Unidades de Género e núcleos de coordenação de género nas instituições públicas a todos os níveis	Fortalecimento institucional das unidades e núcleos de coordenação de Género; provisão de recursos mínimos; definição de mandatos claros.	Nº de Unidades e núcleos de género criados e em funcionamento	Unidades de Género ou núcleos de coordenação de género em todos os ministérios a nível central e dos Municípios	Organogramas institucionais; despachos de criação; relatórios de actividades das Unidades ou núcleos de Género.	MAEFP; Ministérios; OGD; OREP; Conselhos Municipais.	2026–2030
	1.2.3 Assegurar a planificação e orçamentação das actividades para o cumprimento do Plano de Acção da EGAP III	Integração das acções da EGAP III nos instrumentos de planificação (PES, PESOD, planos sectoriais) e no Orçamento do Estado.	% de sectores e instituições com actividades e orçamento de género incluídos nos seus planos	Pelo menos 90% dos sectores e instituições públicas com actividades e orçamento sensível ao género integrados até 2030	Planos e orçamentos anuais; pareceres do MPD e MF; relatórios de execução orçamental	MF; MPD; MAEFP; Ministérios; OGD; Governos Provinciais, Distritais; Autarquias.	2026–2030

	1.2.4 Definir responsabilidades claras para a integração de género nas áreas de Recursos Humanos, Planificação e Finanças	Elaboração de directrizes; revisão de descrições de funções; inclusão de tarefas específicas de género em RH, Planificação e Finanças.	Nº de instituições que dispõem de atribuições formais para a integração de género em RH, Planificação e Finanças	100% dos ministérios e pelo menos 70% das instituições a nível provincial e municipal com responsabilidades formalizadas até 2028	Manuais de funções; despachos internos; directrizes e circulares sectoriais.	MAEFP; MF; MPD; Ministérios; OGDG.	2026–2028
	1.2.5 Criar um mecanismo de reporte trimestral de estatísticas de equidade e igualdade de género em todas as instituições públicas através de uma plataforma digital	Desenho, desenvolvimento e implementação de uma plataforma electrónica de reporte; formação de utilizadores; apoio técnico contínuo.	Plataforma digital de reporte de género criada e operacional; % de instituições que reportam trimestralmente	Plataforma operacional a nível nacional até 2028 e 100% das instituições a reportar até 2030	Registos do mecanismo; relatórios trimestrais consolidados; registos de formação dos utilizadores.	MAEFP; INE; MTGAS; Unidades de Tecnologias de Informação; OGDG; Governos Distritais; Autarquias.	2026–2030
1.3 Fortalecer mecanismos de prevenção, denúncia e responsabilização do assédio sexual e outras formas de VBG no local de trabalho	1.3.1 Aprimorar os mecanismos de denúncia, protecção de vítimas, encaminhamento, instrução de processos e sanções disciplinares e reforçar a sua divulgação	Revisão e padronização de procedimentos; criação de canais seguros e confidenciais; divulgação ampla dos mecanismos.	Nº de instituições com mecanismos de denúncia e protecção de vítimas estabelecidos e divulgados	Mecanismos funcionais em todos os ministérios e em pelo menos 70% das instituições provinciais, distritais e autárquicas até 2030	Manuais de procedimentos; registos de denúncias; relatórios das Comissões de Ética e disciplina.	MJCAR; MTGAS; MAEFP; Comissões de Ética; Ministérios; Autarquias, OGDG.	2026–2030
	1.3.2 Integrar a Prevenção e Combate ao Assédio Sexual e VBG às Comissões de Ética e capacitá-las com formação especializada	Inclusão de assédio sexual e VBG nos mandatos das Comissões de Ética; desenvolvimento de módulos específicos; realização de formações especializadas.	Nº de Comissões de Ética capacitadas em prevenção e combate ao assédio sexual e VBG	100% das Comissões de Ética a nível central e provincial capacitadas até 2028	Listas de presenças; relatórios de formação; termos de referência das Comissões de Ética.	MAEFP; MTGAS; MJCAR; Comissões de Ética institucionais.	2026–2028
	1.3.3 Promover campanhas semestrais e programas de prevenção e denúncia do assédio sexual no local de trabalho	Desenvolvimento e implementação de campanhas institucionais (cartazes, sessões de sensibilização, meios digitais); envolvimento da liderança.	Nº de campanhas de prevenção e denúncia realizadas por ano	Realização de pelo menos 2 campanhas anuais em todos os ministérios e OGDG entre 2026 e 2030	Planos de comunicação; materiais de campanha; relatórios de actividades.	MTGAS; MAEFP; Ministérios; OGDG; Governos Provinciais e Distritais; Autarquias.	2026–2030
1.4 Criar uma Base de Dados Integrada de Estatísticas de Género da Administração Pública (BIGAP)	1.4.1 Uniformizar a nível nacional indicadores obrigatórios (25–30 indicadores) de género na Administração Pública	Definição participativa do pacote de indicadores; validação técnica e política; disseminação às instituições.	Número de indicadores obrigatórios de género definidos e aprovados	Entre 25 e 30 indicadores obrigatórios aprovados e disseminados até 2027	Documentos técnicos; actas de validação; circulares do MAEFP/INE.	MAEFP; INE; MTGAS; MPD.	2026–2027
	1.4.2 Recolher semestralmente dados desagregados por sexo, idade, categoria, nível hierárquico e deficiência	Harmonização de instrumentos de recolha de dados; orientações técnicas; recolha regular a partir dos diferentes níveis.	% de instituições que submetem dados semestrais desagregados	100% das instituições públicas a reportar dados desagregados semestralmente até 2030	Relatórios semestrais consolidados; base de dados BIGAP; relatórios estatísticos.	INE; MAEFP; OGDG; Governos Provinciais e Distritais; Autarquias; Unidades de	2026–2030

						Recursos Humanos.	
	1.4.3 Digitalizar o sistema nacional de estatísticas de Género em plataforma electrónica ligada ao S-NGRHE	Desenvolvimento e integração de módulos de género no S-NGRHE; testes piloto; expansão nacional.	Plataforma electrónica de estatísticas de género desenvolvida e integrada ao S-NGRHE	Plataforma totalmente funcional e integrada em todos os órgãos centrais e provinciais até 2029	Relatórios de TI; registos de utilização; relatórios de implementação do S-NGRHE.	MAEFP; INE; MF; Unidades de Tecnologias de Informação.	2026–2029
	1.4.4 Produzir e divulgar Estatísticas Anuais de Género na Administração Pública	Análise e consolidação dos dados; elaboração e publicação de relatórios anuais; disseminação em formato impresso e digital.	Nº de relatórios anuais de estatísticas de género produzidos e divulgados	Pelo menos 3 relatórios anuais de Estatísticas de Género da Administração Pública produzidos entre 2026 e 2030	Relatórios BIGAP; sítio institucional; actas de eventos de divulgação.	MAEFP; INE; MTGAS.	2026–2030
Objectivo Estratégico	Ação Estratégica	Estratégia de Implementação	Indicador	Meta (4 anos)	Meio de Verificação	Responsável	Período de implementação
Eixo Estratégico 2 — GOVERNAÇÃO, LIDERANÇA E REPRESENTATIVIDADE							
2.1 Aumentar a representatividade de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão até 2030	2.1.1 Garantir a meta de 44% de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Administração Pública e entidades descentralizadas (conforme a ENDE e o PQG 2025-2029)	Definição de metas por sector; consciencialização de quem nomeia sobre a metas de equidade para mulheres e homens; ; monitoria regular da composição de cargos de direcção.	% de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão na Administração Pública	Pelo menos 44% de mulheres em cargos de poder e tomada de decisão até 2030	Relatórios semestrais consolidados; base de dados BIGAP; relatórios estatísticos.	MAEFP; MTGAS; Ministérios; OGDP; Governos Provinciais e Distritais; Autarquias.	2026–2030
	2.1.2 Garantir 45% de assentos ocupados por mulheres nos órgãos locais – Assembleias Municipais e Provinciais	Sensibilização de partidos e órgãos proponentes; definição de metas; promoção de candidaturas mulheres.	% de assentos ocupados por mulheres nas Assembleias Municipais e Provinciais	Pelo menos 45% dos assentos ocupados por mulheres até 2030	Resultados eleitorais; relatórios das Assembleias Provinciais e Municipais.	MTGAS; órgãos eleitorais competentes; Assembleias Provinciais; Assembleias Municipais.	2026–2030
	2.1.3 Sensibilizar órgãos de poder e instituições para maior equidade entre mulheres e homens nos cargos de poder e tomada de decisão	Realização de campanhas e sessões de sensibilização dirigidas à liderança política e administrativa.	Nº de sessões de sensibilização realizadas com órgãos de poder e instituições	Pelo menos 2 sessões anuais por cada nível com órgãos de poder e instituições a até 2030	Relatórios de actividades; listas de presenças; materiais de sensibilização.	MTGAS; MAEFP; OGDP; OREP; Ministérios, Municípios.	2026–2030
	2.1.4 Consciencializar os funcionários sobre estereótipos de género para	Programas de formação e reflexão sobre estereótipos de género e liderança inclusiva.	Nº de funcionários formados sobre estereótipos de género e liderança	Pelo menos 8.500 funcionários públicos formados até 2030	Relatórios de formação; listas de presenças; avaliações de	MAEFP; MTGAS; instituições de formação de servidores públicos.	2026–2030

	dirigentes em cargos de poder e tomada de decisão				participantes.		
	2.1.5 Providenciar mentoria e coaching para lideranças e funcionários em ascensão profissional	Desenvolvimento de programas de mentoria e coaching para mulheres e homens em trajetória de liderança.	Nº de programas de mentoria implementados e nº de participantes	Pelo menos 1 programa nacional de mentoria implementado e 500 beneficiários até 2030	Relatórios de programas; perfis de mentorados; avaliações de impacto.	MAEFP; Ministérios; instituições de formação; parceiros de cooperação.	2026–2030
	2.1.6 Estabelecer parcerias com universidades e organismos internacionais para formação de alto nível e intercâmbio em governação responsiva ao género	Assinatura de protocolos; desenvolvimento de cursos conjuntos; intercâmbio de experiências.	Nº de parcerias formalizadas e programas de formação implementados	Pelo menos 5 parcerias de cooperação em governação responsiva ao género até 2030	Protocolos assinados; relatórios de cooperação; listas de participantes em intercâmbios.	MAEFP; MTGAS; MPD; universidades nacionais; parceiros internacionais.	2026–2030
	2.1.7 Providenciar bolsas para visitas de estudo e estágios internacionais em instituições de referência em governação responsiva ao género	Definição de critérios; lançamento de candidaturas; selecção e acompanhamento de bolseiros.	Nº de bolsas concedidas para visitas de estudo e estágios	Pelo menos 50 bolsas concedidas entre 2026 e 2030	Registos de bolsas; relatórios de missão; certificados de participação.	MAEFP; MTGAS; parceiros internacionais; Ministérios Setoriais.	2026–2030
2.2 Garantir uma governação responsiva ao género	2.2.1 Promover tratamento, acesso e oportunidades equitativas a mulheres e homens a todos os níveis da Administração Pública	Implementação de medidas de promoção de género existentes	Existência de políticas internas de igualdade de oportunidades e sua aplicação	Políticas internas de igualdade de oportunidades aprovadas e implementadas em todos os ministérios até 2030	Regulamentos internos; relatórios de RH; auditorias de igualdade.	MAEFP; MTGAS; Ministérios Setoriais; OGD; Governos Provinciais e Distritais; Autarquias.	2026–2030
	2.2.2 Assegurar a disponibilidade de recursos para a implementação dos planos da EGAP III	Negociação e afectação de recursos financeiros, humanos e materiais específicos para a implementação da EGAP III.	% de acções prioritárias da EGAP III com orçamento alocado	Pelo menos 80% das acções prioritárias contempladas no orçamento até 2030	Orçamentos anuais; relatórios de execução financeira; relatórios de implementação da EGAP III.	MF; MPD; MAEFP; Ministérios; OGD.	2026–2030
	2.2.3 Garantir um ambiente de trabalho inclusivo reforçando a percepção da governação como actividade independente do sexo	Aplicação dos códigos de conduta; campanhas institucionais sobre diversidade e inclusão; promoção de boas práticas.	Nº de instituições com medidas activas para um ambiente de trabalho inclusivo	Pelo menos 70% das instituições com medidas implementadas até 2030	Códigos de conduta; planos institucionais; inquéritos sobre clima organizacional.	MAEFP; MTGAS; Ministérios; OGD; Governos Provinciais e Distritais; Autarquias.	2026–2030

	2.2.4 Desenvolver acções para elevar o papel e responsabilidade dos homens no avanço da equidade e igualdade de género	Campanhas e programas específicos dirigidos a homens; criação de redes de homens aliados pela igualdade de género.	Nº de acções específicas direccionadas a homens implementadas	Pelo menos 1 programa nacional e 2 iniciativas por província até 2030	Relatórios de actividades; listas de participantes; materiais de sensibilização.	MTGAS; MAEFP; OGD; organizações da sociedade civil parceiras.	2026–2030
	2.2.5 Realizar campanhas institucionais contínuas sobre equidade, ética e igualdade	Produção e difusão de conteúdos; integração de mensagens de ética e equidade em eventos e comunicações oficiais.	Nº de campanhas institucionais realizadas por ano	Pelo menos 2 campanhas institucionais por ano entre 2026 e 2030	Planos de comunicação; materiais produzidos; relatórios de execução.	MAEFP; MTGAS; Ministérios; OGD; Governos Distritais; Autarquias.	2026–2030
	2.2.6 Providenciar apoio psicossocial aos servidores públicos que tenham sofrido assédio ou VBG e medidas de protecção laboral	Criação de serviços ou protocolos de apoio psicossocial; articulação com serviços especializados; adopção de medidas de protecção no local de trabalho.	Nº de casos acompanhados com apoio psicossocial e medidas de protecção	Todos os casos identificados de assédio e VBG acompanhados com apoio psicossocial adequado até 2030	Registos de atendimento; relatórios de serviços de apoio; relatórios de RH.	MTGAS; MAEFP; Ministérios; OGD; serviços especializados de apoio psicossocial.	2026–2030
Objectivo Estratégico	Ação Estratégica	Estratégia de Implementação	Indicador	Meta (4 anos)	Meio de Verificação	Responsável	Período de implementação
Eixo Estratégico 3 — FORMAÇÃO E CAPACITAÇÃO							
3.1 Garantir formação contínua e massiva para todos servidores públicos na temática equidade e igualdade de género	3.1.1 Integrar obrigatoriamente e a perspectiva de género nos cursos ministrados pelas instituições que formam servidores públicos	Revisão curricular; inclusão de módulos de género; validação pelos órgãos competentes.	% de cursos de formação de servidores públicos com módulos de género integrados	100% dos cursos base e de aperfeiçoamento com perspectiva de género integrada até 2030	Planos curriculares; programas de curso; relatórios das instituições de formação.	MAEFP; MTGAS; instituições de formação de servidores públicos.	2026–2030
	3.1.2 Garantir que todos os módulos destinados aos servidores públicos sejam responsivos ao género	Actualização de conteúdos; capacitação de formadores; revisão de materiais didácticos.	% de módulos de formação que incorporam abordagem de género	Pelo menos 90% dos módulos de formação actualizados até 2030	Materiais de formação; relatórios de revisão curricular; avaliações de cursos.	Instituições de formação; MAEFP; MTGAS.	2026–2030
	3.1.3 Instituir prémio anual de reconhecimento das instituições que cumprem com a formação e capacitação dos seus quadros na temática de género	Definição de critérios; criação do prémio; realização de cerimónias anuais de reconhecimento.	Prémio anual instituído e nº de instituições premiadas	Prémio institucionalizado até 2027 e pelo menos 5 instituições premiadas por ano até 2030	Regulamento do prémio; actas de selecção; registos de cerimónias.	MAEFP; MTGAS; parceiros de cooperação.	2026–2030
	3.1.4 Assegurar a participação dos gestores nos cursos executivos relativos à promoção de equidade e igualdade de género e outros relevantes	Oferta de cursos executivos; monitoria da participação.	Nº de gestores formados em cursos executivos de género	Pelo menos 1.000 gestores públicos formados até 2030	Relatórios de formação; listas de presenças; certificados emitidos.	MAEFP; MTGAS; instituições de ensino superior e de formação executiva.	2026–2030

	3.1.5 Desenvolver programas de diálogo institucional (debates, círculos de reflexão, seminários, estudos colectivos de legislação) com foco em género	Planificação e realização de eventos de diálogo institucional; inclusão da temática de género em estudos colectivos de legislação.	Nº de eventos de diálogo institucional realizados	Pelo menos 50 eventos de diálogo institucional realizados até 2030	Programas e agendas de eventos; relatórios de actividades ; listas de presenças.	MAEFP; MTGAS; Ministérios; OGDG.	2026–2030
	3.1.6 Providenciar formação especializada das chefias sobre prevenção do assédio	Desenvolvimento de módulos específicos; execução de formações presenciais e à distância.	Nº de chefias formadas em prevenção do assédio	Pelo menos 2.000 chefias formadas até 2030	Relatórios de formação; listas de presenças; avaliações pós-formação.	MAEFP; MTGAS; instituições de formação; Comissões de Ética.	2026–2030
3.2 Reforçar a integração da perspectiva de género nos processos de planificação, orçamentação e monitoria	3.2.1 Assegurar a orçamentação das actividades planificadas na óptica de género com base no Orçamento do Estado	Introdução de marcadores de género no orçamento; orientação técnica às unidades orçamentais; análise periódica.	% de actividades de género com dotação orçamental específica	Pelo menos 80% das actividades de género com dotação orçamental identificada até 2030	Documentos orçamentais ; relatórios de execução financeira; pareceres do MF e MPD.	MF; MPD; MAEFP; Ministérios; OGDG.	2026–2030
	3.2.2 Mobilizar parcerias para fortalecer as capacidades institucionais no quadro da implementação da EGAP III	Identificação e negociação com parceiros; desenvolvimento de programas conjuntos de capacitação e assistência técnica.	Nº de parcerias estabelecidas e iniciativas de capacitação apoiadas	Pelo menos 10 parcerias activas a apoiar a implementação da EGAP III até 2030	Acordos de parceria; relatórios de projectos; avaliações conjuntas.	MAEFP; MTGAS; MPD; parceiros de cooperação bilateral e multilateral.	2026–2030

8. 2. Orçamento para Implementação da EGAP III

Eixo Estratégico	Objetivo Estratégico	Arranque	Implementação	Manutenção	Total (MZN milhões)
Eixo 1 – Legislação e Reforma Institucional	1.1 Reforçar implementação da legislação	8	5	3	16
	1.2 Institucionalizar mecanismos internos	12	10	6	28
	1.3 Prevenção e responsabilização do assédio/VBG	6	8	4	18
	1.4 Criar BIGAP	25	10	6	41
Eixo 2 – Governação, Liderança e Representatividade	2.1 Aumentar representatividade feminina	4	8	4	16
	2.2 Governação responsiva ao género	6	4	2	12
Eixo 3 – Formação e Capacitação	3.1 Formação contínua obrigatória e especializada	5	10	5	20
	3.2 Integrar género na planificação	4	6	2	12
TOTAL		163			

Acrónimos e Abreviaturas

EGAP	Estratégia de Género da Administração Pública
EGAP III	Terceira Estratégia de Género da Administração Pública
ENDE	Estratégia Nacional de Desenvolvimento de Moçambique (2025-44)
MAEFP	Ministério da Administração Estatal e Função Pública
DRH	Direcção de Recursos Humanos
IFAPA	Instituto de Formação em Administração Pública e Autárquica
PES	Plano Económico e Social
SIGAP	Sistema Integrado de Estatísticas de Género da Administração Pública

ANLM-FP	Academia Nacional de Liderança Feminina na Função Pública
TA	Tribunal Administrativo
MCTES	Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
MINEC	Ministério dos Negócios Estrangeiros e Cooperação
ONU	Mulheres Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PQG	Programa Quinquenal do Governo
ANAMM	Associação Nacional dos Municípios de Moçambique
GIZ	Agência Alemã de Cooperação Internacional
PF	Ponto Focal
POP	Procedimento Operacional Padrão
SG	Sensível ao Género / Orçamentação Sensível ao Género
RH	Recursos Humanos