

ARTIGO 4

Estatuto e Regulamento Interno

Cabe ao Ministro que superintende a área da habitação:

- a) Apresentar à Comissão Interministerial da Função Pública, para aprovação, a proposta de revisão do Estatuto Orgânico do FFH no prazo de 30 dias, a contar da data da publicação do presente Decreto;
- b) Aprovar o Regulamento Interno do Fundo para o Fomento de Habitação.

ARTIGO 5

Disposição transitória

Até a institucionalização da entidade pública implementadora dos programas habitacionais do Governo, caberá, transitoriamente, ao FFH a sua execução.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 26 de Outubro de 2010.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Aires Bonifácio Baptista Ali*.

Decreto n.º 66/2010

de 31 de Dezembro

Havendo necessidade de proceder à alteração do Regulamento sobre o Sistema de Matrículas de Veículos Automóveis e Reboques, aprovado pelo Decreto n.º 51/2007, de 27 de Novembro, ao abrigo do disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros decreta:

Único. O artigo 12 do Regulamento sobre o Sistema de Matrículas de Veículos Automóveis e Reboques, aprovado pelo Decreto n.º 51/2007, de 27 de Novembro, passa a ter a seguinte redacção:

“ARTIGO 12

Chapas de matrícula

O prazo e o calendário para a troca de chapas de matrícula de veículos automóveis e reboques serão fixados por Diploma do Ministro que superintende a área dos Transportes.”

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 14 de Dezembro de 2010.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Aires Bonifácio Baptista Ali*.

Resolução n.º 63/2010

de 31 de Dezembro

Havendo necessidade de impulsionar e acompanhar a implementação de políticas e programas aprovados pelo Governo para área da mulher e género, nos termos da alínea f), do n.º 1,9 do artigo 204 da Constituição da República, o Conselho de Ministros determina:

Único. É aprovado o Plano Nacional para o Avanço da Mulher para o período 2010-2014, em anexo, que constitui parte integrante da presente Resolução.

Aprovada pelo Conselho de Ministros, aos 23 de Novembro de 2010.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Aires Bonifácio Baptista Ali*.

Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher 2010-2014**1. INTRODUÇÃO**

A promoção da igualdade de género e dos direitos humanos constituíram sempre uma prioridade do Governo desde a altura da independência nacional. Moçambique é signatário da maior parte dos instrumentos internacionais e regionais da protecção e defesa dos direitos das mulheres entre elas a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW-1993), a Declaração de Beijing (1995), a Declaração do Género da SADC (1997), a Declaração Solene de Género em África (2004), o Protocolo Opcional a Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos Relativos a Mulher (2005) e o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento assinado em 2008 e ratificado a 29 de Junho de 2010.

O cometimento do país pela promoção da igualdade e da equidade do género está reflectido na Constituição da República do país e nos compromissos assumidos com a adopção de Convenções e Tratados internacionais. Com vista a garantir um crescimento harmonioso e equitativo do país, o Plano Quinquenal do Governo 2005-2009 enfatiza o alcance de objectivos de carácter económico, social e político com uma dimensão do género. Neste mesmo contexto, foi elaborada a Política do Género e Estratégia de sua Implementação (PGEI) e o respectivo Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (PNAM-2007/2009), na base de uma visão principal de «garantir a participação e o acesso a direitos e oportunidades iguais entre homens e mulheres, assegurando que todos os cidadãos contribuam para o desenvolvimento sustentável e para a redução da pobreza absoluta».

O PNAM de 2007/2009 advogava para o alcance dos objectivos relativos à mulher a:

1. Criação, a revisão e o reforço de políticas conducentes à redução da pobreza absoluta e à melhoria da situação de segurança alimentar e nutricional, principalmente nas áreas rurais;
2. Melhoria do acesso ao capital financeiro e à tecnologia de produção;
3. Promoção e a implementação de políticas e estratégias não discriminatórias no sector laboral;
4. Investimento nas mulheres através do aproveitamento da sua criatividade e capacidade empresarial, e desenvolver a educação, formação e encorajamento das oportunidades de emprego;
5. Melhoria do capital humano principalmente no que concerne ao acesso dos serviços de saúde e educação;
6. Incentivar a uma maior participação das mulheres na esfera política e nos órgãos de poder e de tomada de decisões;
7. Sensibilização da sociedade para a eliminação de práticas culturais que impedem o desenvolvimento e a participação política, social e económica da mulher.

De acordo com os objectivos supracitados foram alcançados vários resultados, sendo de destacar:

- A nível do empoderamento económico, destacam-se (i) a implementação de 504 microprojectos de geração de rendimento e de desenvolvimento comunitário e;

- (ii) a formação profissional em gestão de pequenos negócios com integração no mercado de trabalho formal;
- A nível de assistência social, sublinham-se o reassentamento de 48.860 famílias com condições de saneamento e de abastecimento de água melhorados;
- A nível do direito de acesso à Educação, destacam-se: (i) o aumento da taxa líquida de escolarização da rapariga no EP1 (96.2% contra os 90.0% planificados), (ii) o aumento da participação de mulheres nos programas de alfabetização e educação de adultos, e (iii) a definição de uma quota de 60.0% de ingressos de mulheres nos Institutos de Formação de Professores;
- A nível do acesso aos serviços de saúde e do exercício dos direitos sexuais e reprodutivos, salientam-se (i) o aumento da cobertura dos cuidados primários de saúde, da meta planificada de 45% para 60%, (ii) a criação de 322 casas de espera em todo o país para aproximar a mulher grávida as maternidades, (iii) o alcance das metas de cobertura dos partos institucionais, consultas pré-natais e consultas pós-parto em 55%, 100% e 66%, respectivamente, (iv) a introdução do programa de diagnóstico precoce do cancro do colo do útero em todos os hospitais centrais e provinciais; e (v) o alcance da meta de 75.000 utilizadores dos Serviços de Aconselhamento e Testagem de Saúde com participação de 822.159 mulheres do total de 1308594 utilizadores;
- A nível do acesso à justiça, destacam-se (i) a aprovação de legislação de protecção dos direitos das mulheres tais como a Lei da Família em 2004 e da Lei sobre a Violência Doméstica praticada contra a Mulher em 2009; (ii) a ampliação e melhoria dos serviços de prevenção, atendimento e encaminhamento das mulheres vítimas de violência baseada no género citando-se nomeadamente a criação de 25 Gabinetes Modelo de Atendimento a Mulher e Criança e de 204 Secções de Atendimento a mulher e a Criança Vítima de Violência; e a prestação de assistência jurídica e patrocínio judiciário a 4144 Mulheres e 701 homens. De uma forma global e durante o quinquénio 2004-2009, o Índice do Desenvolvimento do Género (IDG) indicou uma melhoria de 0.374, em 2004, para 0.418, em 2008.

Fonte: MMAS

O Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher (PNAM 2010-2014), cuja matriz de resultados foi concebida segundo o modelo de gestão baseada nos resultados, mantém como prioridade os objectivos acima traçados e com vista a dar maior ênfase a mulher como sujeito de direitos considerando que se pretende alargar a abrangência das actividades que jogam um papel central na satisfação das suas necessidades práticas e estratégicas como o acesso a água e saneamento, energia eléctrica, estradas, tecnologias de informação e comunicação, sistemas de comercialização e gestão dos recursos naturais, entre outros.

Pretende-se adicionalmente alinhar o PNAM aos outros instrumentos de planificação como o Plano de Acção para a Redução da Pobreza (PARP) ou Plano Operacional do Programa

Quinquenal do Governo, e o Plano Económico e Social e Orçamento do Estado (PES/OE). Neste sentido, o PNAM (2010-2014) adoptou a estrutura dos pilares dos documentos mencionados. Os elementos da estrutura anterior (enquadradas nas sete áreas prioritárias: Mulher, Pobreza e Emprego; Educação e Formação da Mulher e da Rapariga; Mulher Saúde e HIV/SIDA; Mulher, Ambiente e Agricultura; Direitos da Mulher e Violência; Mulher no Poder e nos Órgãos de Tomada de Decisão e Na Comunicação Social; Direitos da Mulher e Violência; e os Mecanismos Institucionais para o Avanço da Mulher) estão integrados nas acções reflectidas pelos pilares que formam o Plano actual. Neste sentido, o presente Plano estrutura-se de acordo com os seguintes pilares: Desenvolvimento Económico, Capital Humano, Governação e Mecanismos Institucionais para o Avanço da Mulher.

O carácter abrangente dos objectivos aqui traçados pretende ir de encontro com o aprofundamento da abordagem do género e desenvolvimento. De facto, não obstante os avanços acima mencionados, os desafios para uma maior equidade no bem-estar entre homens e mulheres são ainda imensos. Salientam-se os seguintes desafios seleccionados por pilar:

I. Capital Humano

Aumentar o acesso da rapariga a escola, o número de partos institucionais e a redução da mortalidade infantil, decorrente das seguintes constatações:

- Na esfera da saúde, mais de um terço das mulheres grávidas não são assistidas por um agente da saúde e o baixo peso dos nados-vivos à nascença atinge os 15.2%. Embora com tendência decrescente, a taxa de mortalidade infantil ainda é alta, cerca de 93 por cada 1000 nascidos vivos (INE, 2009);
- A prevalência do HIV/SIDA entre as mulheres grávidas foi estimada em cerca de 16.0%. A nível populacional foi estimado que, do total dos infectados, 63.0% são mulheres. A cobertura da prevenção da transmissão vertical do HIV/SIDA precisa ser expandida para a globalidade das mulheres grávidas, assim como são ainda esforços centralizados na população jovem (15 aos 24 anos de idade);
- A mortalidade materna, embora com tendência decrescente apresenta ainda taxas elevadas. Por dia, em Moçambique, morrem 11 mulheres por complicações de gravidez e parto;
- Apesar dos progressos consideráveis no sector da educação, ainda não existe paridade entre rapazes e raparigas, sendo a tendência de redução da proporção das raparigas a medida que o nível de educação aumenta (47.2% no EP1 e 41.0% no ESG2). No ensino técnico, a proporção das raparigas está abaixo dos 33.0%, INE (2009); e
- Na área da violência baseada no género, um avanço importante relaciona-se com a promulgação da Lei sobre a Violência Doméstica praticada contra a Mulher. No entanto, a sua implementação efectiva exige a sua maior divulgação não somente a nível das entidades públicas competentes, mas também da população alvo, o que exige a aplicação eficaz do Plano Integrado para o Atendimento das Vítimas da Violência Doméstica.

II. Desenvolvimento Económico

Aumentar o acesso ao emprego e do rendimento económico da mulher e melhorar as condições básicas de vida, decorrente das seguintes constatações:

- Fraco rendimento económico: O Inquérito à Força do Trabalho (IFTRAB, 2004) indica que a taxa de participação da mulher é mais alta (77.6%) do que a dos homens (72.3%);
- 87.3% das mulheres contra 66.1% dos homens encontram-se empregues no sector agrícola. Na área rural, 97.5% das mulheres está neste sector, porém, o rendimento das mulheres neste sector é o mais baixo de todos os rendimentos;
- O desemprego também afecta mais as mulheres: A média nacional do desemprego é de 18.7%, mas as mulheres concentram uma taxa acima desta (21.7%), com maior incidência nas zonas urbanas (35.7%). O acesso a níveis mais altos de educação não ajuda a minorar o problema. Enquanto que as mulheres sem nível educacional apresentam uma taxa de desemprego de 15.7%, as com nível secundário e mais, apresentam uma taxa de 45.8%, ou cerca de 3 vezes mais (IFTRAB, 2004);
- Os esforços para a expansão da rede de estradas foram imensos. Porém, mais de metade das estradas (56.7%) são ainda de terra natural e um quarto são de terraplanagem (somente 17.9% são revestidas). As mulheres no sector agrícola têm maior acesso às primeiras estradas o que influencia nos baixos níveis de preços que elas auferem da venda da sua produção (INE, 2009);
- O acesso a energia eléctrica é também ainda deficitário (menos de 10% da população) principalmente nas zonas rurais. O maior acesso a energia não somente libertaria a mulher de parte do peso das suas responsabilidades domésticas, assim como criaria espaço para o desenvolvimento de outras actividades económicas geradoras de rendimento;
- Água e saneamento: 57% dos agregados familiares não têm ainda acesso a fontes de água melhoradas e nas áreas rurais esta percentagem atinge os 70%. 6.6% das raparigas menores de 15 anos contra 1.4% dos rapazes são responsáveis pela busca de água quando esta não está disponível dentro de casa. Cerca de 80% dos agregados familiares moçambicanos não possuem serviços sanitários melhorados e nas áreas rurais esta percentagem aumenta para 94% dos agregados familiares (INE, 2010).

III. Governação

- Aumentou a qualidade de participação da mulher principalmente nos órgãos de poder e tomada de decisão a todos os níveis, principalmente local; maior divulgação dos instrumentos de protecção dos direitos humanos da mulher e operacionalização do Plano Integrado para o atendimento das vítimas de violência doméstica;
- Com o processo de descentralização, avanços na participação da mulher são visíveis, principalmente nos órgãos de poder e de tomada de decisão de âmbito local. Porém ainda persistem desafios em relação não somente ao seu nível mas também a qualidade da sua participação.

IV. Mecanismos Institucionais para o Avanço da Mulher

- Verifica-se avanços na institucionalização e funcionamento dos mecanismos institucionais para o avanço da mulher em Moçambique o que se reflecte no seu envolvimento nas diferentes áreas de actividade da sociedade, a saber: Parlamento (39.2%), Ministras (28.6%), Vice-Ministras (19%), Governadoras (27.3%), Secretárias Permanentes Ministeriais (25%), Secretárias Permanentes Provinciais (45%), entre outras. Porém ainda são marcantes os desafios em relação a criação e institucionalização das Unidades de Género bem como a efectiva orçamentação na perspectiva do género.

2. HORIZONTE TEMPORAL DO PLANO

O presente PNAM tem um horizonte temporal de cinco anos contados a partir de 2010 até 2014.

É de salientar que no final de cada ano será feita uma avaliação das acções realizadas em cada sector que depois de partilhada com os membros do Conselho Técnico do CNAM, será submetida à apreciação do Conselho de Ministros. Trimestralmente os sectores irão submeter ao SECNAM as informações relativas ao grau de implementação dos planos sectoriais constantes deste plano.

Porque nem todos os sectores têm o mesmo desenvolvimento no que concerne aos dados sobre o Ponto de Partida, Indicadores e Metas Físicas, este plano terá anualmente uma acção correspondente ao preenchimento destes três itens, segundo as pesquisas e os levantamentos de dados que serão realizados.

3. OBJECTIVOS E OPÇÕES ESTRATÉGICAS

3.1. Objectivos

O presente plano tem os seguintes objectivos:

- Dispor de um quadro estratégico global e de referência que permita orientar de forma coordenada e eficaz a planificação e execução de acções de promoção da mulher, visando a igualdade de direitos e de oportunidades entre a mulher e o homem;
- Ter um instrumento de integração da igualdade de género, direitos humanos e cultura que sirva de orientação política e programática nas políticas e programas do Governo a vários níveis, das Organizações Não Governamentais e do Sector Privado, bem como das organizações internacionais, na sua acção de facilitação e de criação de bases para o desenvolvimento da mulher e do homem assim como na mobilização de recursos financeiros, materiais e humanos tanto a nível interno como externo.

3.2. OPÇÕES ESTRATÉGICAS POR PILAR

3.2.1. Capital Humano

Neste pilar nas áreas de «Mulher, Saúde e HIV/SIDA», Educação e Formação da Mulher e da Rapariga apresenta-se o seguinte objectivo estratégico *garantir a equidade de género na construção do capital humano em relação a educação e a saúde*.

Incluiu-se, igualmente neste pilar a assistência social que tem como objectivo a promoção da prestação de assistência e integração social as mulheres, e o acesso à justiça social que

tem como objectivos *regulamentar e implementar a estratégia de Género Ambiente e Mudanças Climáticas, a legislação a Lei da Família e a Lei da Violência Doméstica contra as Mulheres, bem como rever e aprovar a Lei de Direito sucessório.*

Assim, neste pilar, destacam-se as seguintes acções estratégicas:

- Fazer a desagregação de dados por género;
- Rever, elaborar e adequar políticas de acesso ao ensino, saúde, ciência e tecnologia e de não a violência baseada no género;
- Sensibilizar as raparigas a partir do ensino primário para aderirem aos cursos tradicionalmente conhecidos como masculinos e promover o ingresso de mulheres em cursos de educação artística;
- Melhorar o ambiente e as condições de segurança nas instituições de ensino, incluindo infra-estruturas adequadas para desencorajar a violência, assédio e todas as formas de abuso;
- Envolver o homem na promoção da saúde sexual e reprodutiva;
- Aumentar os níveis de prevenção da malária;
- Reduzir o risco de infecção pelo HIV nas mulheres e a transmissão vertical do HIV de mãe para a criança;
- Acompanhar e monitorar o cumprimento efectivo dos compromissos assumidos pelo governo sobre questões da mulher e género, a nível da SADC, UA, Commonwealth, NU e outros, a todos os níveis;
- Propor a revisão da Lei de Direito Sucessório;
- Promover a realização de actividades de advocacia e sensibilização sobre Direitos Humanos das Mulheres;
- Desenvolver programas de assistência social à mulher em situação de vulnerabilidade e incapacitada para o trabalho;
- Promover pesquisa, estudos, estatísticas e recolha de informações sobre as causas e consequências da violência contra a mulher e a rapariga bem como promover acções de divulgação.

3.2.2. Desenvolvimento Económico

Neste pilar na área da «Mulher, Pobreza e Emprego» apresenta-se com o seguinte objectivo estratégico - *implementar políticas e estratégias sensíveis ao género e conducentes à redução da pobreza das taxas de desemprego feminino e a melhoria da segurança alimentar em particular nas zonas rurais*; perseguindo as seguintes acções estratégicas:

- Fazer a desagregação dos dados por género;
- Implementar programas conducentes a segurança alimentar através do estabelecimento de plataformas de inovação para toda a cadeia de valores;
- Envolver mulheres nos projectos de fomento pecuário, pesqueiro e de gestão sustentável dos recursos naturais;
- Reduzir os custos de transacção para aumento do rendimento agrícola da mulher;
- Assegurar pelo menos 25% de mulheres nas empreitadas públicas;
- Promover energias novas e renováveis e promoção do uso destas pelas mulheres em particular e aumentar o acesso a recursos como água e estradas;
- Melhorar das condições de vida da população moçambicana e das mulheres em particular através do acesso a energia eléctrica;

- Promover o emprego, formação e auto-emprego para as mulheres;
- Construir um Centro de Empoderamento da Mulher;
- Criar e operacionalizar os Centros de Recurso para a Mulher;
- Promover a integração das mulheres na actividade de mineração artesanal e de pequena escala com boas práticas ambientais e tecnológicas.

3.2.3. Governança

Neste pilar na área dos «Direitos da Mulher e Violência» apresenta-se o seguinte objectivo estratégico *difundir boas práticas que conduzem a uma boa governação*, perseguindo as seguintes acções estratégicas:

- Fazer a desagregação dos dados por género;
- Melhorar os níveis de equidade do género na administração local;
- Promover consultas públicas e auscultação de funcionários de instituições do Governo, Sociedade Civil e demais intervenientes sobre fazer “Lobbies” junto de várias instâncias para enriquecimento de Propostas de Lei na área de género;
- Influenciar aos OCS para produzirem informação que promova uma sociedade livre de violência e discriminação em razão de sexo;
- Divulgar as políticas estratégicas do género para melhorar a sensibilidade dos gestores.

3.2.4. Mecanismos Institucionais para o Avanço da Mulher

Este pilar tem como objectivo estratégico integrar a perspectiva de género nas políticas, programas e projectos de desenvolvimento nacional, perseguindo as seguintes acções estratégicas:

- Elaborar planos de acção sectoriais que visam a operacionalização da Política do Género e Estratégia da Sua Implementação (PGEI) e da Estratégia do Género na Função Pública (EGFP);
- Assegurar a integração de género em todos planos, políticas e actividades dos diversos sectores do governo como o PARP, PES e outros;
- Reforçar os actuais mecanismos institucionais e estruturas a todos os níveis através de um processo de integração do género (*gender mainstreaming*);
- Regulamentar o funcionamento dos Conselhos Distritais para o Avanço da Mulher;
- Aumentar a participação financeira do Estado, das ONG’s e de outras Agências no apoio institucional à promoção do estatuto da mulher;
- Melhorar a coordenação entre os diferentes sectores que trabalham na área da Mulher e do Género;
- Promover a criação e/ou operacionalização dos Conselhos Distritais para o Avanço da Mulher.

4. MECANISMOS DE COORDENAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO

Tratando-se de um exercício complexo e participativo, a implementação do PNAM exige coordenação ampla, constante e sistematizada que não pode ser eficazmente realizada apenas pelo próprio sector, exigindo portanto, a intervenção de outras organizações que desenvolvem actividades da Mulher e Género. Assim, a coordenação será feita:

- a) Pelo CNAM na qualidade de mecanismo de coordenação intersectorial;
- b) Fórum Mulher;

- c) Comissão dos Assuntos Sociais Género e Ambientais da Assembleia da República;
- d) Gabinete das Mulheres Parlamentares;
- e) Associação Moçambicana das Mulheres de Carreira Jurídica.

5. MONITORIA E AVALIAÇÃO

A monitoria às actividades terá em conta os indicadores de género e resultados propostos neste PNAM e será realizada por:

- a) O CNAM através do seu Secretariado Executivo e o Ministério da Planificação e Desenvolvimento (MPD);
- b) Os Pontos Focais de género deverão reportar as suas instituições os relatórios no seu exercício bem como as sínteses das reuniões e actividades realizadas no âmbito do Conselho Técnico do CNAM.

Meios de Verificação na Avaliação:

- a) Balanço anual do PNAM;
- b) Balanço de médio prazo do PNAM;
- c) Balanço do PES e do PARP;
- d) Visitas regulares de monitoria e acompanhamento.

GLOSSÁRIO DE GÉNERO:

Direitos Humanos das Mulheres – Direitos das mulheres e das raparigas, incluindo o conceito de direitos reprodutivos, como parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais.

Direitos Reprodutivos – Direito de qualquer indivíduo ou casal de decidir livre e responsabilmente o número de filhos que deseja ter, quando e com que intervalo, assim como o direito de dispor da informação e meios para tal e de atingir o nível mais elevado da saúde sexual e reprodutiva. (Comissão Europeia, 1998).

Género – Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres. Estas diferenças são tradicionalmente inculcadas pela socialização, são mutáveis ao longo do tempo e apresentam grandes variações entre e intra culturas. (Comissão Europeia, 1998). São todas as características, padrões de comportamento/normas que são socialmente construídas/adquiridas. Ou conjunto de características, socialmente determinadas, que identificam os papéis e padrões de comportamento que diferenciam os homens das mulheres (PGEI, 2006).

Relações de Género – Relação e distribuição desigual de poder entre homens e mulheres que caracteriza um determinado sistema social de género.

Discriminação Sexual Directa – Situação em que uma pessoa é tratada menos favoravelmente em razão do seu sexo.

Discriminação Sexual Indirecta – Situação em que uma lei, um regulamento, uma política ou prática, de carácter aparentemente neutro, produz um impacto adverso desproporcional num sexo, a menos que essa diferença de tratamento possa justificar-se por factores objectivos;

Divisão Sexual do Trabalho/Papéis de Género – Refere-se a forma como a sociedade divide as tarefas e responsabilidades aos indivíduos pelo facto de serem mulheres ou homens tanto na vida pública como privada.

Tripla Papel da Mulher – O triplo papel da mulher refere-se ao papel reprodutivo, produtivo e de gestão da comunidade. A forma como são valorizados estes papéis afecta a forma como as mulheres e os homens influenciam as prioridades no planeamento dos programas ou dos projectos. Ter ou não ter em consideração estas questões pode favorecer ou impedir que as mulheres tenham oportunidade de usufruir das oportunidades de desenvolvimento.

Necessidades de Género – Os papéis das mulheres e dos homens, nas actuais sociedades, são geralmente diferentes. Pelo que as suas necessidades variam de acordo com os mesmos padrões de comportamento.

Necessidades Práticas de Género – Porque a sociedade atribui papéis diferentes a mulheres e homens, estes também tem necessidades diferentes. Estão muitas vezes relacionadas às mulheres enquanto mães, donas de casa tais como a alimentação, a água, o abrigo, o rendimento, a saúde e o emprego.

Necessidades Estratégicas de Género – São aquelas necessárias para ultrapassar a posição de subordinação das mulheres aos homens na sociedade, e relacionam-se com o aumento do poder das mulheres. Estas variam de acordo com o contexto económico, social e político particular em que são formuladas. Normalmente, dizem respeito às questões de igualdade, tais como dar às mulheres igual acesso às oportunidades de emprego e de formação, remuneração igual para trabalho igual, direitos de propriedade de terras e de outros bens de valor, prevenção de assédio sexual no trabalho e da violência doméstica, liberdade de escolha relativamente à maternidade. Tratar estas questões obriga a uma lenta mudança dos costumes e das convenções tradicionais de uma sociedade.

Ação Afirmativa – Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes (por vezes denominadas “discriminação positiva”).

Análise de Género – Estudo das diferentes condições, necessidades, taxas de participação, acesso a recursos e desenvolvimento, administração de bens, poderes de decisão, etc. de homens e mulheres nos papéis que tradicionalmente lhes foram atribuídos.

Planificação de Género – Abordagem activa que considera o género como uma vertente ou um critério essencial e que procura integrar uma dimensão explícita de género nas políticas ou nas acções.

Sensível ao Género ou Perspectiva de Género – Que trata e tem em consideração a dimensão de género.

Orçamentação de Género – É uma aplicação da integração do género no processo de orçamentação. Isto significa uma avaliação dos orçamentos com base nas relações sociais, incorporando a perspectiva de género a todos os níveis do processo de orçamentação e de reestruturação das receitas e das despesas, por forma a promover a igualdade de género. A orçamentação de género olha para como a distribuição influencia as oportunidades financeiras, económicas e sociais das mulheres e dos homens.

Assédio Sexual – (Segundo a OIT) actos, insinuações, contactos físicos forçados, convites impertinentes perpetrados como condição para manter o emprego, para influenciar promoções da carreira do assediado ou prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima.

Empoderamento/ Empowerment - Atribuição de Poderes ou Capacitação – Processo que consiste em aceder aos recursos por parte de um indivíduo e desenvolver as suas capacidades pessoais no sentido da participação activa na construção da própria vida e da sua comunidade, em termos económicos, sociais e políticos.

Auditoria de Género ou Comprovação da Integração da Perspectiva de Género – Análise e avaliação de políticas, programas, finanças e instituições quanto ao modo de aplicação os critérios associados ao género.

Equidade de Género – Justiça no tratamento entre homens e mulheres. Poderá tratar-se de um tratamento desigual para dar lugar a Justiça Social, por exemplo dar mais a quem tem menos e dar menos a quem tem mais. Privilegiar os desfavorecidos, discriminados ou excluídos.

Igualdade de Género – conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados.

Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Igualdade de Remuneração por Trabalho de Igual Valor – Remuneração igual entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

Estatísticas (Dados) Desagregadas (Repartidas) por Sexo e Género – Refere-se a recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir uma análise comparativa/análise em função do sexo e das relações sociais que se estabelecem numa determinada sociedade, grupo social ou sector de actividade.

Estereótipos de Género – O processo de socialização inculca ideias, crenças acerca de homens e mulheres, promove a ideia de superioridade e inferioridade, veicula relações de poder desiguais. São perpetuados através de ditos populares, provérbios e canções que são transmitidos de geração em geração. São ideias que legitimam e reforçam a subordinação e discriminação.

Feminização da pobreza – Crescente incidência e prevalência da pobreza nas mulheres, em comparação com os homens.

Disparidade de Género – Clivagem ou diferença existente entre homens e mulheres, em qualquer área, no que respeita aos respectivos níveis de participação, acesso a recursos, direitos, remuneração ou benefícios.

Género e Desenvolvimento (GAD) – É uma abordagem que se concentra nas relações de desigualdade entre mulheres e homens face a campos de actuação desiguais. Não se focaliza apenas nas mulheres como um grupo homogéneo e isolado, mas sim sobre os papéis das mulheres e dos homens. Dado que as mulheres estão geralmente em desvantagem em comparação com os homens, a promoção da igualdade de género implica uma atenção explícita para as necessidades, interesses e perspectivas das mulheres.

Integração das Questões de Género (*gender mainstreaming*) – abrange a planificação, a (re) organização, a melhoria e a avaliação dos processos políticos por forma a que as pessoas competentes incorporem uma perspectiva de igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas, estratégias e intervenções no domínio do desenvolvimento, a todos os níveis e em todas as fases.

Mecanismos Institucionais para a Mulher/Género – Um mecanismo institucional para a promoção das mulheres é uma unidade central de coordenação da política dentro do governo. A sua principal tarefa consiste em apoiar a perspectiva da igualdade de género, para uma integração mais abrangente ao nível do governo e em todas as áreas políticas.

ABREVIATURAS

ACIPOL – Academia de Ciências Policiais;
AMMCJ – Associação Moçambicana das Mulheres de Carreira Jurídica
AMME – Associação Moçambicana Mulher e Educação;
AMUDEIA – Associação das Mulheres Desfavorecidas (despedidas, reformadas compulsivamente, viúvas e mães solteiras da Indústria Açucareira da Manhica);
ASSOMUDE – Associação da Mulher para a Democracia
CECAGE – Centro de Estudos e Coordenação de Assuntos de Género da UEM
CFJJ – Centro de Formação Jurídica e Judiciária;
COMUTRA – Comité da Mulher Trabalhadora;
CNAM – Conselho Nacional para o Avanço da Mulher;
CPAM – Conselho Provincial para o Avanço da Mulher
CTCNAM – Conselho Técnico do Conselho Nacional para o Avanço da Mulher;
DNM – Direcção Nacional da Mulher;
DPMAS – Direcção Provincial da Mulher e da Acção Social;
DUAT – Direito de Uso e Aproveitamento da Terra;
EDM – Electricidade de Moçambique;
EGFP – Estratégia do Género na Função Pública;
FUNAE – Fundo Nacional de Energia ;
GABINFO – Gabinete de Informação;
INAS – Instituto Nacional de Acção Social;
INE – Instituto Nacional de Estatística;
IPAJ – Instituto de Patrocínio e Assistência Jurídica; ;
ISRI – Instituto Superior de Relações Internacionais
ISAC – Instituto Superior de Artes e Cultura;
M. CULTURA – Ministério da Cultura;
MAE – Ministério da Administração Estatal;
MCT – Ministério da Ciência e Tecnologia;
ME – Ministério da Energia;
MF – Ministério das Finanças;
MFP – Ministério da Função Pública;
MICO – Ministério dos Combatentes;
MINED – Ministério da Educação;
MIC – Ministério da Indústria e Comércio;
MICOA – Ministério para a Coordenação da Acção Ambiental;
MJ – Ministério da Justiça;
MINAG – Ministério da Agricultura;
MINT – Ministério do Interior;
MISAU – Ministério da Saúde;
MITRAB – Ministério do Trabalho;
MMAS – Ministério da Mulher e da Acção Social;
MOPH – Ministério das Obras Públicas e Habitação;
MIPECA – Ministério das Pescas;
MPD – Ministério da Planificação e Desenvolvimento;
MULEIDE – Mulher, Lei e Desenvolvimento;
OCS – Órgãos de Comunicação Social;
OE – Orçamento de Estado;
OMM – Organização da Mulher Moçambicana;
ONG's – Organizações Não - Governamentais;
PARP – Plano de Acção para a Redução da Pobreza;
PES – Plano Económico e Social;
PGEI – Política do Género e Estratégia da Sua Implementação;
PNAM – Plano Nacional de Acção para o Avanço da Mulher;
SAJ – Sistema de Administração da Justiça;
UEM – Universidade Eduardo Mondlane;
WLSA – Women and Law in Southern Africa;