



# BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPrensa Nacional de Moçambique, E. P.

## AVISO

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

## SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

**Decreto n.º 61/2018:**

Concernente as normas de organização e funcionamento do Instituto Nacional de Previdência Social, criado pelo Decreto n.º 8/2014, de 19 de Fevereiro.

**Resolução n.º 36 /2018:**

Aprova a Política de Género e Estratégia da sua Implementação e revoga a Resolução n.º 19/2007, de 15 de Maio.

## CONSELHO DE MINISTROS

**Decreto n.º 61/2018**

**de 12 de Outubro**

Havendo necessidade de rever as normas de organização e funcionamento do Instituto Nacional de Previdência Social, criado pelo Decreto n.º 8/2014, de 19 de Fevereiro, bem como o seu relacionamento com outros sujeitos de direito, o Conselho de Ministros, ao abrigo do n.º 1 do artigo 82 da Lei n.º 7/2012, de 8 de Fevereiro, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1

(Natureza)

1. O Instituto Nacional de Previdência Social, IP, abreviadamente designado INPS, IP, é uma pessoa colectiva de direito público, de regime especial, dotada de personalidade jurídica, autonomia administrativa, financeira e patrimonial.

2. O INPS pode, na sua actuação, praticar actos de gestão privada da Administração Indirecta do Estado na medida em que seja indispensável à prossecução das suas atribuições com a necessária eficiência económico-financeira e tempestividade.

ARTIGO 2

(Objecto)

1. O INPS tem por objecto a gestão do Sistema de Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado.

2. A actividade do INPS é extensiva aos agentes do Estado que sofram descontos para efeitos de aposentação, nos termos da lei.

ARTIGO 3

(Sede e Representações)

O INPS tem a sua sede na Cidade de Maputo e representações em todas as províncias, podendo abrir outras representações a nível nacional ou no estrangeiro, mediante autorização do Ministro que superintende a área de finanças.

ARTIGO 4

(Atribuições)

O INPS tem as seguintes atribuições:

- a) Organização e gestão do cadastro e sistema de previdência social dos funcionários e agentes do Estado, nos termos da legislação aplicável;
- b) Organização e gestão do cadastro e sistema de segurança social dos respectivos beneficiários, garantida legalmente pelo Estado;
- c) Organização e gestão do cadastro de contribuintes e beneficiários da assistência social e de planos de saúde dos funcionários do Estado no activo e aposentados;
- d) Organização e gestão do fundo de pensões dos funcionários do Estado, do fundo de assistência social e de planos de saúde dos funcionários do Estado, no activo e aposentados, e de outros fundos autónomos, incluindo os de pensões complementares, cuja gestão lhe seja confiada nos termos da legislação aplicável ou contratualmente;
- e) Organização e gestão da tesouraria única e de contabilidade da previdência e segurança social garantidas pelo Estado e da assistência e planos de saúde, sob a gestão do INPS.

ARTIGO 5

(Competências)

O INPS tem as seguintes competências:

- a) No âmbito da Gestão da Previdência Social:
  - i) Organizar e gerir o cadastro dos contribuintes com descontos de compensação para aposentação dos funcionários e agentes do Estado;
  - ii) Analisar e fixar pensões, subsídios e outras prestações previstas na legislação aplicável, para os funcionários do Estado que sejam contribuintes para sua aposentação;

- iii) Garantir o processamento e pagamento de pensões, subsídios e outras prestações devidas a funcionários e agentes do Estado aposentados, nos termos da legislação aplicável;
  - iv) Elaborar e propor a estratégia e política de gestão financeira da previdência e segurança social obrigatória dos funcionários e agentes do Estado e sua sustentabilidade;
  - v) Realizar estudos de avaliação, reavaliação e actualização actuariais de responsabilidades vencidas e vincendas por serviços passados prestados ao Estado pelos seus funcionários e agentes;
  - vi) Assegurar o cumprimento das obrigações decorrentes de instrumentos internacionais relativos à previdência e segurança obrigatória social sob sua gestão;
  - vii) Assegurar o cumprimento de obrigações decorrentes da articulação dos Sistemas de Segurança Social Obrigatória;
  - viii) Assegurar e propor a definição da política e objectivos da previdência e segurança social obrigatória dos funcionários e agentes do Estado;
  - ix) Participar na concepção e formulação da política e diplomas legais sobre a protecção social, no âmbito da previdência e segurança social obrigatória;
  - x) Assegurar a representação em organismos internacionais especializados e participar na preparação e execução de medidas integradas na cooperação internacional em matéria relativas à previdência e segurança social sob sua gestão nos termos da legislação aplicável.
- b) No âmbito da Gestão da Segurança Social:
- i) Organizar e gerir o cadastro dos beneficiários da segurança social garantida pelo Estado, nos termos da legislação aplicável;
  - ii) Analisar e fixar pensões, subsídios e outras prestações previstas para os beneficiários da segurança social garantida legalmente pelo Estado;
  - iii) Garantir o processamento e pagamento de pensões, subsídios e outras prestações devidas a beneficiários da segurança social garantida pelo Estado nos termos da legislação aplicável;
  - iv) Realizar estudos de avaliação e actualização das responsabilidades do Estado no domínio de pensões, subsídios e outras prestações devidas aos beneficiários da segurança social legalmente garantida pelo Estado.
- c) No âmbito da Assistência Social e Planos de Saúde:
- i) Organizar e gerir o cadastro de contribuintes e beneficiários da assistência social e de planos de saúde dos funcionários do Estado no activo e aposentados;
  - ii) Elaborar e propor a estratégia e política de gestão financeira da assistência social e planos de saúde para funcionários e agentes do Estado no activo e aposentados e sua sustentabilidade;
  - iii) Realizar estudos de avaliação, reavaliação e actualização actuariais de responsabilidades vencidas e vincendas relativas à assistência social e planos de saúde para funcionários e agentes do Estado no activo e aposentados.
- d) No Âmbito da Gestão do Fundo de Pensões e Outros Fundos Autónomos:
- i) Gerir as contribuições dos descontos de compensação para aposentação dos funcionários do Estado, no respectivo Fundo de Pensões, bem como o controlo da sua utilização e aplicações em operações financeiras e de investimentos;
  - ii) Organizar e gerir, de forma prudente, sustentável e em regime de capitalização e eficiência económico-financeira, o Fundo de Pensões dos Funcionários do Estado bem como a sua utilização e aplicação de seus recursos excedentários em operações financeiras e de investimentos;
  - iii) Gerir, com eficiência económico-financeira, a carteira de operações financeiras e de investimentos rentáveis do Fundo de Pensões dos Funcionários do Estado, podendo concessionar a gestão especializada de determinados investimentos;
  - iv) Gerir as contribuições para o Fundo de Assistência Social e Planos de Saúde e a sua utilização e aplicações em operações financeiras e de investimentos;
  - v) Organizar e gerir, de forma prudente, sustentável e em regime de capitalização e eficiência económico-financeira, o Fundo de Assistência Social e Planos de Saúde para funcionários e agentes do Estado no activo e aposentados bem como a sua utilização e aplicação de seus recursos excedentários em operações financeiras e de investimentos;
  - vi) Gerir, com eficiência económico-financeira, a carteira de operações financeiras e de investimentos rentáveis do Fundo de Assistência Social e Planos de Saúde, podendo concessionar a gestão especializada de determinados investimentos;
  - vii) Gerir as contribuições para outros fundos autónomos similares, incluindo de pensões complementares, cuja gestão lhe seja confiada nos termos da legislação aplicável ou contratualmente, bem como a sua utilização e aplicações em operações financeiras e de investimentos;
  - viii) Organizar e gerir, de forma prudente, sustentável e em regime de capitalização e eficiência económico-financeira, outros fundos autónomos, incluindo de pensões complementares, cuja gestão lhe seja confiada por lei ou contratualmente, bem como da sua utilização e aplicação de seus recursos excedentários em operações financeiras e de investimentos;
  - ix) Gerir, com eficiência económico-financeira, a carteira de operações financeiras e de investimentos rentáveis de outros fundos, incluindo de pensões complementares, cuja gestão lhe seja confiada por lei ou contratualmente.
- e) No âmbito da Organização e Gestão da Tesouraria e Contabilidade:
- i) Exercer as funções de tesouraria única da previdência social, da segurança social garantida pelo Estado e da assistência e planos de saúde, sob gestão do INPS;
  - ii) Garantir o controlo da arrecadação de receitas e outros recursos e a realização da correspondente despesa de previdência social e de segurança social garantidas pelo Estado bem como de assistência social e planos de saúde;

- iii) Organizar a escrituração contabilística de todas as operações financeiras, de investimentos e patrimoniais de gestão de cada fundo sob a gestão do INPS e das operações financeiras, de investimentos e patrimoniais de gestão do próprio INPS.

#### ARTIGO 6

##### (Tutela)

1. A tutela sectorial e financeira do INPS é exercida pelo Ministro que superintende a área de finanças.
2. No âmbito do exercício da tutela, compete ao Ministro que superintende a área de finanças:
  - a) Aprovar as directrizes de investimentos de aplicação de recursos dos fundos de previdência social;
  - b) Aprovar o plano anual de actividades, o orçamento e os relatórios da sua execução;
  - c) Aprovar a estratégia e planos de investimentos do INPS e dos Fundos sob sua gestão;
  - d) Aprovar a contratação de empréstimos externos e internos de créditos correntes com a obrigação de reembolso até dois anos;
  - e) Aprovar a alienação e oneração de bens de Fundos sob gestão do INPS, bem como de bens patrimoniais próprios, observando a legislação aplicável;
  - f) Propor o quadro do pessoal do INPS para aprovação pelo órgão Conselho de Ministros;
  - g) Aprovar o Regulamento Interno do INPS;
  - h) Homologar o plano de desenvolvimento de recursos humanos do INPS;
  - i) Homologar, no âmbito de previdência social dos funcionários e agentes do Estado, os resultados da avaliação, reavaliação e actualização actuariais do fundo de pensões e do fundo de assistência social sob gestão do INPS;
  - j) Proceder ao controlo do desempenho, em especial quanto ao cumprimento dos fins e objectivos, bem como a utilização dos recursos postos à disposição do INPS;
  - k) Ordenar a realização de acções de inspecção, fiscalização, incluindo a financeira, e auditoria dos actos praticados pelos órgãos do INPS;
  - l) Ordenar inquéritos e sindicâncias aos serviços do INPS;
  - m) Propor ao Conselho de Ministros a adesão do INPS a instituições sem fins lucrativos, sociedades e outro tipo de instituições, nacionais, regionais e internacionais;
  - n) Exercer poder disciplinar sobre os membros dos órgãos do INPS, à excepção do Presidente do Conselho de Administração;
  - o) Suspender, revogar ou anular, nos termos da legislação aplicável, os actos dos órgãos do INPS que violem a lei e outros instrumentos normativos e de gestão.

#### ARTIGO 7

##### (Princípios Orientadores)

1. O INPS guia-se pelos princípios gerais da Administração Pública e, em particular, pelos princípios de protecção social, de eficiência económico-financeira, de eficácia dos resultados, de tempestividade e de qualidade dos serviços prestados.
2. Na gestão de fundos autónomos que lhe sejam legal ou contratualmente confiados, o INPS rege-se por princípios do direito privado.

#### ARTIGO 8

##### (Órgãos do INPS)

1. São órgãos do INPS:
  - a) Conselho de Administração;
  - b) Conselho Fiscal;
  - c) Conselho de Direcção.
2. O INPS integra, ainda, os seguintes órgãos de consulta:
  - a) Conselho Consultivo;
  - b) Conselho Técnico.
3. O Conselho de Administração do INPS integra as seguintes Comissões Especializadas, que são órgãos independentes que asseguram, de entre outros, o cumprimento das boas práticas de gestão do INPS, em matérias de remunerações, auditoria, controlo interno, conformidade e gestão do risco:
  - a) A Comissão de Auditoria, Gestão de Risco e Conformidade;
  - b) A Comissão de Investimentos;
  - c) A Comissão de Remunerações.

#### ARTIGO 9

##### (Natureza e composição do Conselho de Administração)

1. O Conselho de Administração é o órgão não executivo do INPS, ao qual incumbe o acompanhamento e supervisão das actividades do Instituto, bem como a deliberação sobre os instrumentos de administração e gestão.
2. O Conselho de Administração é composto por cinco administradores, não executivos, incluindo o presidente, sendo:
  - a) Um em representação do Ministério que superintende a área de finanças;
  - b) Um em representação do Ministério que superintende a área da Função Pública;
  - c) Um em representação das associações sindicais da Função Pública;
  - d) Um em representação das associações dos aposentados da função pública.
3. O Presidente do Conselho de Administração é nomeado pelo Conselho de Ministros, sob proposta do Ministro que superintende a área de finanças.
4. Os administradores são nomeados pelo Ministro que superintende a área de finanças.
5. Os administradores representantes dos funcionários do Estado e da associação dos aposentados da função pública são propostos pelas organizações que representam, devendo os mesmos apresentar a carta mandadeira para o efeito.
6. O administrador que representa a área da Função Pública é proposto pelo ministro sectorial.

#### ARTIGO 10

##### (Mandato do Conselho de Administração)

1. O mandato dos membros do Conselho de Administração é de quatro anos, renovável uma vez.
2. É permitida a indicação, para um novo mandato, de um membro do Conselho de Administração abrangido pelo número anterior, desde que tenham decorrido, pelo menos, quatro anos após o fim do segundo mandato.
3. Findo o mandato, o Conselho de Administração continua em exercício até à tomada de posse de novos membros.
4. Quando se verifique uma vaga no Conselho de Administração, em virtude da morte, demissão ou desistência do cargo de membro do Conselho de Administração, providencia-se a sua substituição, designando-se um novo membro no prazo máximo de dois meses.

5. O mandato do membro do Conselho de Administração designado nos termos do número anterior termina na data em que expiraria o mandato do membro substituído.

6. É declarado demissionário pelo Ministro que superintende a área de finanças, após informação do Conselho de Administração, o membro do Conselho de Administração que, sem justificação, faltar a três sessões consecutivas ou cinco interpoladas deste órgão.

#### ARTIGO 11

##### Competências do Conselho de Administração

O Conselho de Administração tem as seguintes competências:

- a) Acompanhar, monitorar e exercer o poder de supervisão interna sobre as actividades de administração e gestão, em geral, do INPS;
- b) Emitir parecer sobre as políticas, legislação e regulamentação a submeter ao Ministro que superintende a área de finanças;
- c) Emitir parecer sobre as propostas de Regulamento Interno, Qualificador de Carreiras Profissionais, Quadro de Pessoal e Regime Remuneratório do INPS, a submeter à aprovação das entidades competentes;
- d) Emitir parecer sobre a proposta de contrato-programa do INPS;
- e) Deliberar sobre a proposta do plano anual de actividades, o plano financeiro, o orçamento, o plano e estratégia de investimentos do INPS;
- f) Deliberar sobre a proposta do plano de desenvolvimento dos recursos humanos;
- g) Deliberar sobre a proposta de remunerações do pessoal do INPS nos termos do estatuto remuneratório e da legislação aplicável;
- h) Deliberar sobre o relatório anual de actividades e as contas anuais do INPS;
- i) Deliberar sobre outros planos e estratégias do INPS;
- j) Deliberar sobre a proposta do Regulamento Interno e o Quadro de Pessoal do INPS e submeter ao Ministro que superintende a área de finanças;
- k) Deliberar sobre a proposta do Código de Conduta do INPS e submeter à homologação do Ministro que superintende a área de finanças;
- l) Deliberar sobre a proposta da estratégia de comunicação e imagem do INPS;
- m) Deliberar, no âmbito das atribuições do INPS, sobre as normas técnicas necessárias à correcta implementação da legislação aplicável à Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado;
- n) Deliberar sobre as medidas de assistência social ao pessoal do INPS e seus dependentes, nos termos da lei;
- o) Deliberar sobre a proposta da aquisição e a venda de bens móveis e imóveis, bem como a constituição e cessação de direitos reais imobiliários, nos termos da lei;
- p) Deliberar sobre a proposta de aplicações financeiras e quaisquer outros investimentos;
- q) Deliberar sobre a proposta da aceitação de legados e heranças;
- r) Deliberar sobre a proposta do estudo actuarial de responsabilidade vencidas e vincendas por serviços prestados ao Estado;
- s) Deliberar sobre a proposta de participação do INPS em sociedades nacionais e estrangeiras.

#### ARTIGO 12

##### (Conselho de Direcção)

1. O Conselho de Direcção é o órgão executivo de coordenação e gestão da actividade do INPS.

2. O Conselho de Direcção tem a seguinte composição:

- a) Director-Geral;
- b) Director-Geral Adjunto;
- c) Directores de Serviços.

3. São funções do Conselho de Direcção, na prossecução do objecto e das atribuições do INPS:

- a) Garantir a organização, gestão e funcionamento do INPS;
- b) Providenciar a organização, gestão e funcionamento do sistema de previdência social e da segurança social de outros pensionistas do Estado, nos termos da legislação aplicável;
- c) Executar as deliberações do Conselho de Administração;
- d) Elaborar o plano de actividades e orçamento anual;
- e) Assegurar a fixação de pensões e outras prestações nos termos da legislação aplicável;
- f) Garantir o pagamento de pensões e outras prestações nos termos da legislação aplicável;
- g) Diligenciar a organização do cadastro e a inscrição dos funcionários e agentes do Estado contribuintes de descontos de compensação para sua aposentação;
- h) Garantir o controlo e fiscalização da entrega e colecta de contribuições de descontos de compensação para aposentação;
- i) Assegurar a organização e gestão, na óptica empresarial e em regime de capitalização com eficiência económico-financeira, dos fundos de pensões e de assistência social e outros fundos cuja gestão seja ao INPS nos termos da lei ou contratualmente;
- j) Garantir a organização e gestão, na óptica empresarial e com eficiência económico-financeira, da carteira de investimentos rentáveis dos Fundos de pensões e de assistência social e outros fundos sob sua gestão, incluindo os investimentos concessionados à gestão especializada;
- k) Providenciar a organização e prestação dos serviços de planos de assistência social e de planos de saúde, em articulação com as entidades supervisoras competentes e as entidades provedoras de tais serviços;
- l) Garantir o controlo e fiscalização da entrega e colecta de contribuições para assistência social e planos de saúde bem como o pagamento de encargos de prestação dos respectivos serviços;
- m) Assegurar a aquisição, concepção, desenvolvimento e manutenção dos sistemas de informação e comunicação;
- n) Ordenar a instauração dos processos por transgressões e de execução das obrigações contributivas;
- o) Assegurar a aquisição de bens e serviços para o funcionamento, nos termos da legislação aplicável;
- p) Assegurar a inventariação do património e/ou a sua alienação, nos termos da legislação aplicável;
- q) Organizar a correcta gestão dos recursos humanos, financeiros e património do INPS;
- r) Garantir a elaboração de carreiras profissionais e tabela de remunerações do pessoal do INPS;
- s) Propôr e participar na elaboração de propostas de políticas, legislação, regulamentação e outros diplomas legais relativos à previdência e à segurança social obrigatória dos funcionários e agentes do Estado;

- t) Assegurar o cumprimento das normas sobre a segurança social obrigatória dos funcionários e agentes do Estado;
- u) Realizar a despesa de investimento no limite definido pelo Conselho de Administração;
- v) Exercer as demais atribuições do INPS.

4. O mandato do Director-Geral e do Director-Geral Adjunto do INPS é de cinco anos, renovável uma única vez.

5. O Director-Geral e o Director-Geral Adjunto do INPS são nomeados por Despacho do Primeiro-Ministro, sob proposta do Ministro que superintende a área das finanças.

#### ARTIGO 13

##### (Competências do Director-Geral)

Compete ao Director-Geral do INPS:

- a) Dirigir e garantir o funcionamento do INPS;
- b) Presidir as reuniões do Conselho de Direcção e assegurar o funcionamento regular do INPS;
- c) Executar as deliberações do Conselho de Administração;
- d) Executar e fazer cumprir a lei, as resoluções e as deliberações do Conselho de Administração;
- e) Coordenar a elaboração do plano anual de actividade e orçamento do INPS;
- f) Nomear os Directores de Serviços, Chefes de Departamentos, Chefes de Repartições e Delegados do INPS;
- g) Exercer os poderes de direcção, gestão e disciplina do pessoal;
- h) Representar o INPS em juízo ou fora dele, nos termos da legislação aplicável;
- i) Elaborar a proposta do plano de carreiras e remunerações do pessoal do INPS;
- j) Gerir os recursos humanos, financeiros e patrimoniais do INPS;
- k) Garantir a recolha dos descontos para a aposentação;
- l) Garantir a inscrição dos funcionários e agentes do Estado no cadastro de contribuintes e controlar os seus descontos;
- m) Assegurar a fiscalização da entrega ao Fundo de descontos para aposentação;
- n) Assegurar a aquisição, concepção, desenvolvimento e manutenção dos sistemas de informação e comunicação;
- o) Ordenar a instauração dos processos por transgressões e de execução das obrigações contributivas;
- p) Conceder e garantir o pagamento de pensões e outras prestações legais;
- q) Controlar a arrecadação de receitas do INPS;
- r) Assegurar a aquisição de bens e serviços para o funcionamento do INPS bem como a inventariação do património e/ou a sua alienação, nos termos da legislação específica;
- s) Elaborar propostas de diplomas legais relativos à Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado;
- t) Assegurar o cumprimento das normas sobre a Segurança Social Obrigatória dos Funcionários do Estado;
- u) Realizar outras actividades que lhe sejam cometidas por lei, pelo presente Decreto e pelo estatuto orgânico.

#### ARTIGO 14

##### (Conselho Fiscal)

1. O Conselho Fiscal é o órgão de fiscalização do INPS, composto por três membros, dentre os quais um Presidente e dois vogais, em representação da tutela, do Ministério que superintende a área da função pública e das associações sindicais da Função Pública.

2. O Presidente do Conselho Fiscal representa o Ministério de tutela financeira do INPS.

3. Os membros do Conselho Fiscal são nomeados por despacho dos Ministros que superintendem as áreas de finanças e da função pública, por um mandato de três anos, renovável uma vez.

4. Compete ao Conselho Fiscal, designadamente:

- a) Acompanhar e fiscalizar o cumprimento das leis e regulamentos aplicáveis;
- b) Acompanhar a execução orçamental e a situação económica, financeira e patrimonial do INPS;
- c) Examinar periodicamente a contabilidade do INPS;
- d) Analisar o relatório e contas e emitir parecer sobre os mesmos;
- e) Emitir parecer sobre propostas orçamentais do INPS e respectivas revisões e alterações, incluindo o plano de actividade e sua cobertura orçamental;
- f) Emitir parecer sobre o relatório de gestão de exercício e conta de gerência;
- g) Emitir parecer sobre a contratação de empréstimos;
- h) Pronunciar-se sobre o grau de cumprimento dos planos de actividade;
- i) Exercer as demais competências fixadas na legislação aplicável.

#### ARTIGO 15

##### (Conselho Consultivo)

1. O Conselho Consultivo é o órgão alargado de consulta do INPS em matérias diversas sobre a administração e gestão do INPS.

2. O Conselho Consultivo é convocado e presidido pelo Presidente do Conselho de Administração.

3. O Conselho Consultivo é composto por membros dos órgãos do INPS e outros convidados pelo Presidente do órgão.

#### ARTIGO 16

##### (Conselho Técnico)

1. O Conselho Técnico é o órgão de consulta do INPS em matérias relativas à organização, funcionamento, situação financeira e outros aspectos de natureza técnica inerentes ao Instituto.

2. O Conselho Técnico é convocado e presidido pelo Director-Geral Adjunto do INPS.

3. A composição e funcionamento constam do Estatuto Orgânico do INPS.

#### ARTIGO 17

##### (Remunerações dos Membros dos Órgãos do INPS)

1. As remunerações dos membros do Conselho de Administração assumem a natureza de senhas de presença e são fixadas por despacho conjunto dos Ministros que superintendem as áreas de finanças e da função pública, tendo em conta o número de sessões ordinárias e extraordinárias realizadas pelo órgão.

2. As remunerações, direitos e regalias dos membros do Conselho de Direcção são fixados por despacho conjunto

dos Ministros que superintendem as áreas de finanças e da função pública, com observância dos critérios estabelecidos pelo Conselho de Ministros.

3. Os membros do Conselho Fiscal têm direito a senha de presença por cada sessão em que estejam presentes, fixada por despacho conjunto dos Ministros que superintendem as áreas de finanças e da função pública.

#### ARTIGO 18

##### (Contabilidade)

1. O INPS adopta o sistema de contabilidade pública e a contabilidade baseada nas Normas Internacionais de Relato Financeiro, sem prejuízo do previsto na legislação fiscal.

2. A contabilidade do INPS deve registar separadamente os elementos respeitantes ao INPS e dos relativos aos Fundos sob sua gestão.

#### ARTIGO 19

##### (Auditoria)

1. O INPS deve possuir um auditor interno.

2. As contas do INPS, bem como dos fundos sob sua gestão, devem ser obrigatoriamente objecto de auditoria externa, por auditor independente, contratado nos termos da legislação aplicável.

#### ARTIGO 20

##### (Receitas)

1. São receitas do INPS, as decorrentes da comissão de remuneração pelos serviços de gestão de Fundos por ele prestados, cujo valor não pode, em caso algum, exceder o correspondente a 0,25 % (zero vírgula vinte e cinco por cento) do valor do Fundo de Pensões dos Funcionários e Agentes do Estado e a 1% do valor de outros fundos sob gestão autónoma do INPS.

2. Constituem também receitas do INPS as decorrentes de:

- a) Remuneração por serviços prestados a alguma entidade, pública ou privada, nos termos do respectivo contrato;
- b) Rendimentos obtidos em aplicações e investimentos de seus activos e recursos;
- c) Transferências do Estado e de outras entidades públicas ou privadas;
- d) Transferências de organismos estrangeiros;
- e) Donativos, legados ou heranças;
- f) Quaisquer outros rendimentos ou valores que, por lei ou contrato, lhe forem atribuídos.

#### ARTIGO 21

##### (Despesas do INPS)

São despesas do INPS, as decorrentes de:

- a) Encargos resultantes do funcionamento e do exercício das atribuições e competências a ele acometidas;
- b) Custos de aquisição, manutenção e conservação dos bens, equipamentos e serviços que utilize ou tenha de utilizar;
- c) Encargos em aplicações e investimentos de seus activos e recursos;
- d) Encargos decorrentes de empréstimos contraídos mediante a prévia autorização da entidade competente;
- e) Remunerações do pessoal em serviço no INPS;
- f) Remunerações dos membros e dos titulares dos órgãos do INPS;
- g) Encargos com formação, estudos e investigação relativos ao seu objecto e atribuições;

h) Encargos de auditoria e consultoria inerentes ao seu objecto e atribuições;

i) Outras despesas legalmente previstas ou permitidas.

#### ARTIGO 22

##### (Património)

O património do INPS é constituído pelos bens e direitos recebidos e adquiridos no exercício da sua actividade.

#### ARTIGO 23

##### (Relatório e Contas e Demonstrações Financeiras)

1. O INPS, com referência a 31 de Dezembro de cada ano, deve elaborar:

- a) O relatório e contas;
- b) Balanço e demonstração de resultados;
- c) Discriminação das participações no capital de sociedades e dos financiamentos contratados a médio e a longo prazos;
- d) Mapa de fluxo de caixa.

2. Os documentos referidos no n.º 1 do presente artigo devem ser aprovados pelo Ministro que superintende a área das finanças, com base no parecer do Conselho Fiscal e do auditor externo.

3. O relatório anual, o balanço, a demonstração de resultados, bem como os pareceres do Conselho Fiscal e dos auditores externos são obrigatoriamente publicados num dos jornais de maior circulação no País e no boletim ou página da *internet* do INPS.

#### ARTIGO 24

##### (Prestação de Contas e Supervisão)

1. O INPS presta contas ao Ministro que superintende a área de finanças e sujeita-se à fiscalização do Tribunal Administrativo, nos termos da legislação aplicável.

2. O INPS também presta contas aos contribuintes e beneficiários da previdência e segurança social e da assistência e planos de saúde, através de órgãos de consulta e da publicação periódica regular de relatórios de actividades e demonstrações financeiras de cada Fundos sob sua gestão e do próprio INPS.

3. O INPS sujeita-se à supervisão de entidades reguladoras e supervisoras competentes, nos termos da legislação aplicável.

#### ARTIGO 25

##### (Reclamações e Recursos)

As decisões dos órgãos do INPS são objecto de reclamação, sem prejuízo do recurso tutelar e/ou contencioso ao Tribunal Administrativo, nos termos da legislação aplicável.

#### ARTIGO 26

##### (Regime de Pessoal)

Ao pessoal do INPS aplica-se o regime jurídico da função pública, sendo, porém, aplicável o regime geral quando pratique actos de gestão privada e admissível a celebração de contratos de trabalho ao abrigo do regime geral, sempre que isso for compatível com a natureza das funções a desempenhar.

## ARTIGO 27

**(Regime Remuneratório)**

O INPS goza de um regime remuneratório próprio fixado por diploma conjunto dos Ministros que superintendem as áreas das finanças e da Função Pública.

## ARTIGO 28

**(Estatuto Orgânico)**

Compete ao Ministro que superintende a área das Finanças submeter, no prazo de sessenta dias a contar da data da publicação do presente Decreto, a proposta do Estatuto Orgânico do INPS para aprovação pelo órgão competente.

## ARTIGO 29

**(Norma Revogatória)**

Com excepção do artigo 1, relativo à criação do INPS, são revogados os restantes artigos do Decreto n.º 8/2014, de 19 de Fevereiro.

## ARTIGO 30

**(Entrada em vigor)**

O presente Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 4 de Setembro de 2018.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

**Resolução n.º 36/2018**

de 12 de Outubro

Havendo necessidade de rever as linhas gerais e a estratégia do Estado no âmbito da promoção da igualdade de género no País, 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 Política de Género e Estratégia da sua Implementação, em anexo, que é parte integrante da presente Resolução.

Art. 2. É revogada a Resolução n.º 19/2007, de 15 de Maio.

Art. 3. A presente Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 11 de Setembro de 2018.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

## **Política de Género e Estratégia da sua Implementação**

### **I. Política de Género**

#### **1. Introdução**

A Constituição da República de Moçambique reconhece, desde 1975, a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural. Do mesmo modo,

a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres está plasmada nos vários instrumentos internacionais que o País ratificou na área de género, nomeadamente: a Convenção das Nações Unidas sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, a Agenda 2030 das Nações Unidas e o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento.

Para consubstanciar os instrumentos e garantir a sua operacionalização, o Governo aprovou através da Resolução n.º 19/2007, de 15 de Maio, do Conselho de Ministros, a Política de Género e Estratégia da sua Implementação a qual estabelece um de linhas de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de acções para a elevação do estatuto da mulher e da igualdade de género.

Após 10 anos de vigência, a avaliação revelou avanços, destacando-se o aumento da proporção de mulheres nos órgãos de tomada de decisões, a reforma da legislação sobre os direitos da mulher, o incremento do ingresso e retenção da rapariga na escola, a melhoria do acesso à saúde e o atendimento às vítimas da violência baseada no género.

A avaliação também revelou lacunas na implementação da legislação e na participação de mulheres nos órgãos de decisão ao nível dos Conselhos Consultivos Distritais e de Localidade, Presidência de Municípios e Assembleias Municipais.

No âmbito da educação registam-se desafios na retenção e conclusão dos estudos pelas raparigas nos níveis secundário. Na área da Saúde, as taxas de mortalidade materna ainda são elevadas, entre outras fragilidades. Persistem desafios no empoderamento económico das mulheres, no que se refere a formação, acesso aos meios produtivos e ao financiamento.

A avaliação também mostrou que os recursos disponíveis, os mecanismos institucionais e os instrumentos de planificação e monitoria usados para implementar a Política de Género poderiam ser desenvolvidos para maior eficiência por forma a melhor contribuir para o processo de desenvolvimento, tendo como horizonte a transformação de Moçambique num País com índice de desenvolvimento humano médio.

A presente Política de Género e Estratégia da sua Implementação contribui para o reforço das acções para a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, é transversal, define os princípios e objectivos para cada eixo estratégico cuja implementação é de responsabilidade do Governo, mas também da sociedade civil e do sector privado.

#### **1.1. Contexto e Desafios na Promoção da Igualdade de Género**

A necessidade de actualizar a Política de Género prende-se com o reconhecimento de que muitas mudanças aconteceram desde a sua aprovação, em 2006, tanto ao nível nacional, regional como global. Ao nível nacional, destaca-se o desenvolvimento recente do sector extractivo, como consequência da descoberta dos recursos naturais, apresentando riscos particularmente às mulheres, mas também potenciais oportunidades na forma de recursos adicionais para o Estado, que podem ser orientados para o benefício tanto de mulheres como de homens.

Ao nível global, regional e em Moçambique têm-se manifestado os efeitos das mudanças climáticas. Uma outra tendência mundial é o crescente conservadorismo nas políticas e nos sistemas de valores, que limita os direitos das mulheres e diminui o espaço da sua participação. Estes fenómenos foram tomados em consideração na elaboração das estratégias desta Política.

Para além das mudanças no contexto nacional e internacional, a actualização da Política de Género foi motivada pela necessidade acelerar as acções tendentes ao alcance do equilíbrio do género.

A elaboração da presente Política de Género foi baseada na avaliação feita sobre os resultados atingidos na primeira Política de Género, operacionalizada pelos sucessivos Planos Nacionais de Acção para o Avanço da Mulher. Durante a sua vigência, foi referida a necessidade da transversalidade na abordagem de género nos Programas Quinquenais do Governo e vários sectores elaboraram as suas estratégias de género, reflectindo o aumento da consciência sobre a importância deste objectivo nas lideranças do país. A maior sensibilidade às questões de género é também resultado da influência do trabalho persistente da sociedade civil e das contribuições dos parceiros de cooperação internacional.

## 2. Enquadramento da Política de Género

A presente Política de Género baseia-se na análise da situação actual em Moçambique e alinha-se com os conteúdos e a estrutura do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento. Define a visão, a missão, os princípios gerais, o objectivo geral e os objectivos estratégicos nos vários eixos para alcançar a igualdade de género, assim como as medidas a tomar para melhorar a eficiência dos mecanismos e instrumentos para a sua implementação. Tal como o Protocolo da SADC, esta Política aborda a necessidade de assegurar os recursos financeiros e humanos adequados, sustentáveis e previsíveis para garantir a divulgação, a coordenação, a capacitação e a orientação dos sectores, que são necessários para o seu cumprimento.

## 3. Conceitos fundamentais da Política de Género

**Igualdade de género** - refere-se à ausência de discriminação com base no sexo. Homens e mulheres são tratados de forma igual, gozam dos mesmos direitos e oportunidades.

**Equidade de Género** - reconhece que os indivíduos são diferentes entre si e, portanto, merecem tratamento diferenciado, mas que elimine ou reduza a desigualdade. A equidade de género implica uma série de acções que procura dar um tratamento justo para mulheres e homens. Apesar de a equidade poder ser um meio para alcançar a igualdade, estes conceitos não são sinónimos.

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

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

**Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (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 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 sector.

## 4. Visão e Missão da Política de Género

### 4.1. Visão

Uma sociedade em que mulheres e homens usufruam de direitos e oportunidades iguais, contribuam e se beneficiem dos processos de desenvolvimento.

### 4.2. Missão

Promover atitudes e práticas favoráveis à igualdade e equidade de género.

## 5. Princípios

Os princípios que se apresentam em seguida estão intimamente ligados e consagrados nos instrumentos internacionais de defesa dos direitos humanos das mulheres, uma vez que a Política de Género visa a promoção dos mesmos.

### 5.1. Princípio de Unidade

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

### 5.2. Princípio da igualdade e equidade de género

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

### 5.3. Princípio da transversalidade

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

### 5.4. Princípio da participação

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

### 5.5. Princípio da justiça social

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

### 5.6. Princípio da coerência

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

### 5.7. Princípio de compromisso, responsabilização e prestação de contas

Na implementação das estratégias da política deve haver compromisso e responsabilização de cada actor, prestação de contas sobre os resultados e cumprimento dos compromissos assumidos.

### 5.8. Princípio da cooperação

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

## 6. Objectivos da Política de Género

### 6.1. Objectivo Geral

Orientar de forma integrada as principais linhas de actuação da promoção da igualdade de género e o respeito pelos direitos humanos.



## 6.2. Objectivos Específicos

- Contribuir para a eliminação das práticas nocivas que violam os direitos das mulheres, homens, raparigas e rapazes;
- Promover e desenvolver acções que garantam igual representação e participação de mulheres e homens em órgãos de tomada de decisão, a todos os níveis;
- Promover a igualdade de direitos e oportunidades para raparigas e rapazes, bem como para mulheres e homens, no acesso à educação, formação de qualidade e outros benefícios;
- Promover a igualdade de direitos e oportunidades para mulheres e homens em relação à posse e controle de recursos produtivos e seus rendimentos, assim como em relação ao emprego formal, informal e trabalho doméstico não remunerado;
- Promover e realizar acções que concorram para a eliminação de todas as formas de violência baseada no género, em particular contra as mulheres e raparigas, nas esferas públicas e privadas, numa parceria entre o governo, parceiros de cooperação, sector privado e a sociedade civil;
- Promover e apoiar programas e iniciativas que contribuam para o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos;
- Desenvolver acções que assegurem igual participação de mulheres e homens na prevenção, mediação de conflitos e consolidação de paz;
- Incentivar os órgãos de comunicação social a contribuírem para a transformação de mentalidades promovendo uma representação balanceada e não estereotipada de mulheres e raparigas, e também alargar o acesso às tecnologias de informação e comunicação entre as mulheres e raparigas;
- Promover a igualdade de acesso e controle dos recursos naturais, das tecnologias de adaptação e mitigação das mudanças climáticas, dos benefícios e oportunidades de desenvolvimento entre homens e mulheres, rapazes e raparigas, usando de forma sustentável os recursos naturais no combate à pobreza.

## II. Estratégia de Implementação da Política de Género

A Estratégia de implementação estabelece 9 eixos de intervenção, as respectivas acções estratégicas e recursos para se concretizar os objectivos da Política, nomeadamente:

- Eixo 1: Legislação
- Eixo 2: Governação
- Eixo 3: Educação e formação
- Eixo 4: Saúde sexual e reprodutiva e direitos reprodutivos
- Eixo 5: Recursos produtivos e emprego
- Eixo 6: Violência baseada no género
- Eixo 7: Mediação de conflitos e consolidação da paz
- Eixo 8: Meios de comunicação social e tecnologias de informação
- Eixo 9: Meio ambiente e mudanças climáticas

### 1. Accões Estratégicas

As acções estratégicas apresentadas consubstanciam linhas de orientação a ter em conta na elaboração de planos, programas e estratégias de desenvolvimento nacional, sectoriais e multisectoriais, das diversas instituições públicas, privadas e da sociedade civil do País.

## 1.1. Eixo 1: Legislação

No âmbito do Reforço da Legislação

- Assegurar que os direitos de mulheres e homens não são violados ou anulados por quaisquer disposições, práticas culturais que afectam mulheres e homens de forma diferenciada ou discriminatória;
- Definir meios de sancionar a inobservância do legislado sobre igualdade de género.
- Adoptar, disseminar e implementar legislação e medidas para proteger mulheres e homens com deficiência e idosos, tendo em atenção as suas vulnerabilidades específicas;
- Aplicar legislação e políticas públicas visando eliminar práticas sociais e culturais prejudiciais ao exercício dos direitos humanos das mulheres, e torná-las objecto de sanções apropriadas e dissuasoras.

No âmbito da Igualdade de acesso à justiça

- Garantir igual acesso à justiça e protecção perante a Lei;
- Tomar medidas para assegurar a igualdade das queixosas num sistema de justiça célere, de qualidade com custos acessíveis.

No âmbito dos Direitos da família

- Legislar para que nenhuma pessoa com idade inferior a 18 anos contraia casamento e que o casamento seja celebrado com o livre e pleno consentimento de ambas as partes;
- Reforçar a legislação para que a instituição família seja respeitada e se assegurem os direitos de mulheres e homens.

## 1.2. Eixo 2: Governação

- Assegurar a capacitação das mulheres para uma participação efectiva nos processos de tomada de decisão;
- Fortalecer, através de quotas, a representatividade equitativa entre homens e mulheres em todos órgãos de tomada de decisão do Governo, particularmente ao nível local;
- Introduzir medidas legislativas que assegurem a inclusão equitativa de mulheres nas listas eleitorais dos partidos políticos ou grupos de cidadãos e nas instâncias de decisão;
- Providenciar capacitação em matéria de género para todos os governantes homens e mulheres e oferecer acompanhamento tutorial para as mulheres governantes;
- Assegurar o aumento proporcional das mulheres nas posições de chefia na função pública a todos os níveis e nas empresas participadas pelo Estado;
- Promover um ambiente político inclusivo, reforçando a percepção da governação como actividade independente do sexo;
- Desenvolver acções para elevar o papel e responsabilidade dos homens no avanço da equidade de género nos diferentes sectores, órgãos e níveis de governação.

## 1.3. Eixo 3: Educação e Formação

- Assegurar o acesso, a retenção e a conclusão com sucesso de Mulheres e Homens em todos os níveis de ensino, eliminando o fosso de género;
- Rever os currículos para os tornar sensíveis ao género e eliminar os estereótipos de género no ensino, envolvendo as comunidades na sua elaboração com

intuito de alinhar os ensinamentos do foro doméstico com os da escola;

- Desenvolver acções tendentes a eliminar a violência baseada no género nas escolas, introduzindo medidas legislativas para acabar com a impunidade do abuso sexual das raparigas nas escolas;
- Promover o acesso e a retenção da rapariga no Ensino Técnico Profissional e o aumento do número de raparigas a optar por disciplinas de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática, bem como estender a oferta das novas tecnologias de informação e comunicação (TIC) para todos os níveis de ensino e todas as regiões geográficas;
- Promover a formação e capacitação de adolescentes e jovens visando o desenvolvimento de competências para a comunicação e tomada de decisão, sobretudo nas raparigas vulneráveis.

#### 1.4. Eixo Estratégico 4: Saúde e direitos sexuais e reprodutivos

- Adotar e implementar legislação, políticas e programas para melhorar a prestação de cuidados contínuos de saúde de qualidade, apropriados, acessíveis e sensíveis ao género;
- Desenvolver estratégias com vista a garantir o gozo da saúde sexual e reprodutiva e direitos sexuais e reprodutivos equivalentes para homens e mulheres;
- Promover o papel e responsabilidade dos homens e rapazes nos assuntos de saúde sexual e reprodutiva, incluindo paternidade responsável e saúde preventiva em geral;
- Dar prioridade aos programas que permitem que mulheres, homens e jovens de ambos os sexos adquiram conhecimentos e tomem decisões responsáveis sobre a sua saúde, sexualidade e reprodução;
- Implementar programas adequados e divulgar informação sobre saúde sexual, direitos sexuais e reprodutivos de adolescentes e jovens, mulheres e homens, pessoas com deficiência, pessoas idosas reconhecendo as suas necessidades específicas;
- Continuar a tomar medidas para reduzir a mortalidade materna e os abortos inseguros e fortalecer as acções para o envolvimento dos homens nos serviços de saúde da mulher e criança;
- Desenvolver estratégias de educação sobre saúde sexual para transformar as atitudes preconceituosas em relação a fístulas, infertilidade e outras condições de cariz reprodutivo.

#### Infecções de Transmissão Sexual com enfoque para o HIV/SIDA

- Fortalecer as medidas para a prevenção, tratamento universal e prestação de cuidados e apoio a mulheres, homens, raparigas e rapazes infectados;
- Desenvolver estratégias transformativas em relação ao género, que tenham em conta o estatuto desigual e as vulnerabilidades das mulheres e raparigas, os factores biológicos e as práticas nocivas que resultam em que estas sejam mais infectadas e afectadas;
- Reconhecer os cuidados prestados pelas mulheres e a respectiva afectação de recursos a estas e promover o envolvimento dos homens na prestação de cuidados e apoio às pessoas vivendo com HIV e SIDA;

- Fortalecer a participação dos homens e rapazes em programas, serviços e processos de prevenção e combate ao HIV e SIDA, bem como de outras doenças relacionadas com a saúde sexual e reprodutiva através da transformação das normas sociais de masculinidades.

#### 1.5. Eixo Estratégico 5: Recursos produtivos e emprego

##### Empoderamento Económico

- Promover igual acesso, controle, titularidade da terra pelas mulheres e expandir a assistência destas através dos serviços de extensão, com vista a aumentar a sua produtividade agrícola;
- Assegurar a participação efectiva das mulheres nos órgãos de tomada de decisões sobre o acesso e controle da terra e outros recursos (floresta, fauna, água, pesca) ao nível comunitário, propiciando a sua participação na gestão e usufruto das taxas concedidas às comunidades pela exploração de recursos naturais;
- Tomar em consideração os interesses e as necessidades das mulheres na planificação, construção e gestão de infra-estruturas, tais como fontes de água e de energia e vias de acesso;
- Reconhecer e valorizar as múltiplas funções das mulheres, contabilizando o trabalho doméstico não remunerado nas estatísticas da economia nacional;
- Incentivar mudanças de atitudes tendentes a promover a responsabilidade partilhada dentro do lar;
- Reconhecer o trabalho informal e doméstico não remunerado, por meio de provisão de serviços públicos e de infra-estruturas, e políticas de protecção social das pessoas sem reforma laboral;
- Estipular quotas para de mulheres no Fundo de Desenvolvimento Distrital e outros financiamentos e facilitar o acesso das mulheres simplificando os requisitos e providenciando apoio técnico no desenho dos seus projectos;
- Estimular aos actores privados para desenvolver produtos e serviços financeiros para mulheres e facilitar o seu acesso a tecnologias modernas.

##### Novas actividades industriais

- Salvaguardar o equilíbrio de género e os interesses das mulheres nas actividades do sector extractivo e outras indústrias emergentes, incentivando a sua empregabilidade e elegibilidade para contratos de negócios como fornecedoras locais de bens e serviços;
- Assegurar o cumprimento das leis pelas empresas ligadas à indústria extractiva com vista a minimizar o impacto dos reassentamentos no que respeita a integração social e restauração dos meios de vida, nomeadamente o acesso à terra, mercados, transporte, água e rendimentos;
- Incentivar a responsabilidade social dos megaprojectos para promover a igualdade de género.

##### Acesso a emprego

- Implementar uma política de emprego sensível ao género, com medidas específicas para aumentar a proporção das mulheres no mercado de trabalho, incluindo as mulheres com deficiência;
- Estimular mecanismos que aumentem a empregabilidade das mulheres;
- Dar continuidade à implementação do Programa de Trabalho Digno, particularmente nas suas vertentes

de apoio ao empreendedorismo das mulheres, promoção dos direitos das trabalhadoras e capacitação sobre género e emprego;

- Continuar a assegurar e melhorar a igualdade de género no Sector público e privado, através da aplicação da legislação e sua fiscalização;
- Incentivar aos empregadores privados para melhorar a igualdade de género no emprego.

### 1.6. Eixo Estratégico 6: Violência Baseada no Género

#### Aspectos legais

- Cumprir a legislação que proíbe e pune todas as formas de violência baseada no género;
- Assegurar o acesso gratuito a justiça e assistência às vítimas e sobreviventes de violência baseada no género com vista a sua dignidade e respeito;
- Desenvolver e implementar estratégias para prevenir, eliminar e transformar práticas sociais e culturais que legitimam e toleram a violência baseado no género tais como o assédio sexual, a violação sexual, os casamentos prematuros e a gravidez na adolescência;
- Aplicar com eficiência a legislação específica para prevenir e combater o tráfico de mulheres, raparigas e crianças e prestar apoio às vítimas e sobreviventes.

#### Serviços de Apoio

- Garantir serviços de atendimento integrado efectivos e céleres na tramitação dos processos e seguimento multisectorial eficaz dos casos de violência baseada no género;
- Divulgar informação sobre os serviços disponíveis e fortalecer os serviços de assistência jurídica, psicossocial, protecção, aos sobreviventes da violência baseada no género;
- Assegurar que os serviços sanitários realizem testes, tratamento e cuidados abrangentes, como seja a contracepção de emergência e profilaxia pós-exposição às sobreviventes de crimes sexuais;
- Promover acções de reeducação para agressores e promover educação em novas masculinidades a todos os níveis;

Garantir o cumprimento pelas instituições do Estado das responsabilidades face à protecção das vítimas.

### 1.7. Eixo Estratégico 7: Mediação de conflitos e consolidação da paz

- Garantir a inclusão, o acesso e a permanência de mulheres nas Forças de Defesa e Segurança, a igualdade de oportunidades na progressão na carreira e em escalões superiores;
- Incluir as mulheres em processos de paz e resolução de conflitos;
- Garantir a protecção e o atendimento às necessidades de mulheres combatentes e civis durante e após conflitos armados;
- Assegurar o acesso à justiça para mulheres e raparigas vítimas de conflitos armados e responsabilização criminal dos perpetradores, visando o fim da impunidade;
- Incentivar medidas e programas de prevenção de conflitos e promoção que utilizam a perspectiva de género, incluindo educação em não- violência para homens e rapazes em diferentes níveis e sectores;
- Estimular a inclusão das mulheres na prevenção e mediação em caso de conflito.

### 1.8. Eixo Estratégico 8: Meios de comunicação social e tecnologias de informação

- Integrar a perspectiva de género nos seus códigos de conduta, nas suas políticas e nos seus procedimentos nos meios de comunicação social;
- Encorajar o aumento da participação e do acesso das mulheres na tomada de decisão nos meios de comunicação social;
- Promover a adopção de medidas para o maior acesso das mulheres à participação e liberdade de expressão nos meios de comunicação social;
- Expandir a formação, o acesso e uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) pelas mulheres e raparigas nas regiões rurais.

### 1.9. Eixo Estratégico 9: Meio ambiente e mudanças climáticas

- Contribuir para o empoderamento da mulher e das comunidades locais, através do acesso a tecnologias e outras actividades para uso sustentável e racional dos recursos naturais e para mitigação e adaptação às mudanças climáticas;
- Assegurar a equidade de género no processo de tomada de decisão, formação e capacitação ambiental;
- Assegurar que os planos, políticas, programas, estratégias e orçamentos promovam a equidade de género, acesso aos recursos naturais e a medidas de mitigação e adaptação às mudanças climáticas.

## 2. Implementação

A implementação da Política de Género e Estratégia da sua implementação, requer recursos financeiros, materiais e humanos adequados, compromisso das lideranças, mecanismos institucionais, instrumentos de planificação e monitoria integrados nos sistemas existentes.

Neste contexto, a implementação compreende:

### 2.1. Coordenação

A implementação é coordenada pelo sector que superintende a área de género e operacionalizada pelas entidades governamentais, da sociedade civil, do sector privado e dos parceiros de cooperação.

### 2.2. Actores Estratégicos

A responsabilidade da operacionalização da Política é partilhada entre os diversos actores da sociedade Moçambicana.

A implementação da Política requer uma forte ligação intersectorial e interdisciplinar, envolvendo e responsabilizando vários intervenientes (a todos os níveis), tais como:

- Governo;
- Instituições do Estado;
- Instituições de Pesquisa;
- Sector Empresarial (Público e Privado);
- Órgãos de comunicação social;
- Organizações políticas, religiosas e comunitárias;
- Organizações Não-Governamentais;
- Organizações Internacionais.

### 2.3. Planificação, monitoria e avaliação

A operacionalização e monitoria da Política de Género serão feitas através dos instrumentos de planificação e monitoria do Governo alinhados ao preconizado na matriz de monitoria do Protocolo da SADC.

A Política de Género é operacionalizada pelo Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM) que define, as acções, os resultados esperados, os indicadores e as metas a serem

alcançadas. O PNAM orienta os planos e estratégias sectoriais. Cada sector é responsável por introduzir nos seus planos estratégicos e PES a dimensão de género, incluindo os objectivos, acções, indicadores e metas de género.

A monitoria do avanço dos objectivos da Política é feita dentro da monitoria normal dos sectores e reportada nos seus BdPES, usando dados desagregados por sexo e indicadores de género específicos das estratégias sectoriais.

A avaliação da Política do Género e Estratégia da sua Implementação será assegurada através de análise de Planos, Programas, Projectos, Estratégias e Actividades deles decorrentes, estudos, pesquisas e avaliações específicas com a finalidade de verificar o cumprimento dos princípios e metas.

Ao nível do Conselho de Ministros, a monitoria será feita através da apreciação do informe anual apresentado pelo Presidente do Conselho Nacional para o Avanço da Mulher.

Ao nível do Conselho Nacional para o Avanço da Mulher, será feita por via da apreciação dos relatórios semestrais relativos as acções realizadas pelos vários intervenientes na implementação da Política.

#### 2.4. Financiamento

O Financiamento com fontes sustentáveis é imprescindível para executar as acções tendo em vista o alcance dos objectivos da Política de Género. É, também, uma das directivas do Protocolo da SADC que os Estados Partes deverão mobilizar e afectar os recursos financeiros necessários para a implementação efectiva do Protocolo. Para complementar os fundos estatais, serão estimuladas contribuições financeiras de outros intervenientes, sejam parceiros internacionais ou nacionais, actores privados, públicos ou da sociedade civil.

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

Será introduzida, como parte da metodologia de orientação do PES, a matriz simplificada de assuntos de género, para facilitar a inserção das acções de género e das suas respectivas alocações orçamentais em cada sector. Igualmente, serão desenhadas orientações vinculativas para o uso da matriz simplificada e de outras ferramentas, tais como o código programático para a igualdade de género MAS16, que asseguram as alocações orçamentais pelos ministérios para o objectivo da igualdade de género e cujo cumprimento é monitorado pelo sector que superintende a área de Economia e Finanças.

#### 2.5. Capacitação

Será implementado, em colaboração com os actores especialistas da Sociedade Civil, da Academia e dos Parceiros Internacionais, um programa de capacitação institucional em matéria de género, abrangendo a função pública e membros dos órgãos de tomada de decisões. Este programa visa responder às diferentes necessidades dos vários intervenientes, desde os membros da Assembleia da República até aos dos conselhos

locais e desde os funcionários dos órgãos centrais até aos distritais, de acordo com o Plano de Capacitação para a Implementação da Política de Género.

#### 2.6. Responsabilidade

A responsabilidade da implementação da Política de Género e Estratégia de sua Implementação é partilhada entre os diversos actores da sociedade moçambicana, sob coordenação do Ministério do Género, Criança e Acção Social. A responsabilização de todos os sectores do Governo pela execução da Política de Género e Estratégia da sua Implementação deve ser fortalecida pela introdução, nas avaliações de desempenho das lideranças seleccionadas, para o alcance de resultados na promoção da igualdade de género no seu pelouro.

#### 2.7. Divulgação

A Política de Género necessita de ampla divulgação, tanto pelo Governo como pela Sociedade Civil e órgãos de comunicação social para ser conhecida, propiciar e facilitar a sua implementação. Com vista a aumentar o impacto a divulgação da Política, do seu plano operacional PNAM e de outras orientações para a sua execução é da responsabilidade do Governo. Este plano contém mais instruções detalhadas para orientar que a Política de Género seja conhecida por toda a sociedade e aplicada pelos vários sectores do Estado, sociedade civil e sector privado.

#### 2.8. Mecanismos Institucionais

A posição e a eficiência dos Pontos Focais de Género (PFG) devem ser fortalecidas com várias medidas, a fim de melhor corresponder às suas atribuições. Estas medidas incluem o cumprimento do estipulado sobre a sua participação no colectivo de direcção a todos níveis administrativos, a definição de requisitos mínimos de conhecimentos na área de género para a sua nomeação, assim como a inclusão da tarefa do PFG na sua descrição de tarefas e na sua avaliação de desempenho.

O Conselho Nacional para o Avanço da Mulher (CNAM) e os respectivos Conselhos Provinciais e Distritais (CPAM e CDAM) têm a importante função de coordenar a execução da Política de Género.

#### Lista de Abreviaturas

BdPES	Balço do Plano Económico e Social
CDAM	Conselho Distrital para o Avanço da Mulher
CNAM	Conselho Nacional para o Avanço da Mulher
CPAM	Conselho Provincial para o Avanço da Mulher
MAR	Matriz de Monitoria, Avaliação e Resultados
MGCAS	Ministério do Género, Criança e Acção Social
PES	Plano Económico e Social
PFG	Pontos Focais de Género
PNAM	Plano Nacional para o Avanço da Mulher
POOG	Planificação e Orçamentação na Óptica de Género
SADC	<i>Southern African Development Community</i> (Comunidade de Desenvolvimento da África Austral)
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação