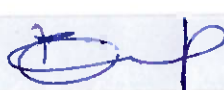




POLÍTICA DE GÊNERO

Código:	FUSA.POL.004
Versão / Revisão:	000 – Emissão Inicial
Data de Emissão:	Abril 2026
Próxima Revisão:	Abril 2027 (ou após evento significativo)
Norma de Referência:	
Base Legal:	
Elaborado por:	Vanda Farruque 
Revisto por:	
Aprovado por:	Patricio Chemane
Distribuição:	

Índice

O QUE É A FUNDAÇÃO SALMINA - FUSA?	3
PORQUÊ UMA POLÍTICA DE GÉNERO NA FUNDAÇÃO SALMINA?	3
FUNDAMENTOS DA POLÍTICA DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO.....	5
Constituição da República nos artigos 35 e 36	5
DIRECTRIZES ESTRATÉGICAS DA POLÍTICA DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO DA FUSA.....	5
GLOSSÁRIO DE GÉNERO:	13

POLÍTICA DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

O QUE É A FUNDAÇÃO SALMINA - FUSA?

A FUSA foi Legalmente Constituída a 7 de Junho de 2022, possui Estatutos próprios e é uma organização regida por três órgãos sociais: A Assembleia Geral, o Conselho Administrativo e o Conselho Fiscal. Para além desses Órgãos, possui uma Direcção Executiva que é responsável pela operacionalização das linhas estratégicas de actuação da organização.

A sua **Visão** é “Tornar-se agente catalisador e líder na promoção do desenvolvimento Social e Económico e do provimento dos cuidados de Saúde, Educação e Energia nas comunidades em Moçambique”.

Para a materialização da visão, definiu-se como **Missão** “Ser reconhecida como referência da sociedade civil e das comunidades ao nível nacional e internacional pela capacidade técnica, sustentabilidade e actuação eficiente e eficaz na promoção do desenvolvimento Económico e social, dos serviços de saúde, e na materialização e incentivo da educação e da energia, através de acções inovativas, promovendo o espírito de auto-estima e solidariedade”.

PORQUÊ UMA POLÍTICA DE GÉNERO NA FUNDAÇÃO SALMINA?

A Lei Mãe, ou seja, a Constituição da República de Moçambique defende a igualdade de Direitos e de oportunidades entre mulheres e homens. Assim, desde a sua criação que a **Fundação Salmina Para o Desenvolvimento social e Económico, Saúde, Educação e Energia**, tem demonstrado uma preocupação em contribuir para a redução da discrepância e da discriminação entre mulheres e homens jovens, bem como para a eliminação da violência baseada no género na sociedade moçambicana.

Para além disso, a Fundação Salmina contempla a Justiça Social como um dos seus valores e, por isso, defende a igualdade de direitos e de oportunidades na sociedade, passando por isso, a constituir, tal como a Constituição, um dos pilares desta Política de Género.

Contudo, apesar dos esforços desenvolvidos, a FUSA debate-se com problemas e constrangimentos que imperram a igualdade de género no Ensino, sendo de mencionar os seguintes:

1. As fracas oportunidades de acesso à escola das raparigas devido a problemas económicos, culturais e de socialização;
2. A fraca retenção das raparigas, particularmente nas zonas rurais;
3. As gravidezes precoces e/ou não desejadas;
4. A fraca denúncia dos casos de assédio, de abuso sexual e de corrupção no ensino;
5. A ausência de espaços nas escolas onde as estudantes possam direccionar os seus problemas;
6. O fraco conhecimento dos seus direitos como estudantes e como raparigas/mulheres;
7. O fraco envolvimento das estudantes nos processos de elaboração ou revisão de leis e procedimentos com vista a defesa e protecção dos seus direitos. Aliada à esta situação, está a fraca ligação/parcerias com organizações estratégicas que tem como agenda os problemas que afectam as mulheres jovens, particularmente as estudantes;
8. A ausência de uma Agenda Política Comum das mulheres jovens ao nível das escolas;

Desta forma, a Política de Género irá traçar e reforçar as directrizes de orientação política e estratégica com vista a integração/reforço da componente dos direitos humanos das raparigas/mulheres no ensino primário médio, técnico e pré-Universitário e Universitário no país e na sociedade no geral.

FUNDAMENTOS DA POLÍTICA DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

Constituição da República nos artigos 35 e 36

A **Constituição da República** é a lei mais importante de um país onde estão previstos os direitos e as liberdades fundamentais dos cidadãos. É a Lei Mãe, de onde vem todas as outras leis, políticas ou programas sendo que estes não devem ferir ou estar contra o conteúdo e nem os objectivos da Constituição. Assim, a política de Género da FUSA assenta-se, antes de mais, nos princípios da Constituição nos artigos que a seguir se apresenta.

Artigo 35 *“Todos os Cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou ocupação política”.*

Artigo 36 *“O homem e mulher são iguais perante a lei em todos domínios da vida política, económica, social e cultural”.*

DIRECTRIZES ESTRATÉGICAS DA POLÍTICA DE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO DA FUSA

- 1. Compromisso da Organização para com a Igualdade de Género** – FUSA possui um compromisso teórico e prático quanto a inclusão da igualdade de género. As políticas institucionais, bem como, os procedimentos administrativos e financeiros devem incluir, também, a igualdade de género.

Indicadores: O Plano Estratégico, os Estatutos, o Organograma, os Planos Anuais de Actividades, os Manuais de Procedimentos Financeiros e Administrativos visualizam normas e práticas de promoção e defesa dos direitos das mulheres, dos homens.

2. **Consciencialização** – Desenvolvimento de acções de consciencialização sobre os direitos das mulheres ao nível dos estudantes, particularmente sobre as diferenças de oportunidades que os jovens têm no que concerne ao exercício dos direitos humanos. Esta consciencialização abrange os níveis de liderança na organização.

Indicadores: Nível de consciencialização (tipo de intervenções públicas); Dimensão de integração de género nas políticas e programas; Número de acções de consciencialização.

1. **Pesquisa e Recolha de Dados** – As pesquisas são feitas numa perspectiva de género. As Estatísticas não agregadas por Sexo e Género devem se referir a recolha e separação de dados e informações por forma a permitir uma análise comparativa em função do sexo e das relações sociais que se estabelecem numa determinada sociedade, grupo social ou sector de actividade. Esta actividade deverá apoiar a definição de alguns indicadores específicos de género para as actividades da organização.
2. **Capacitação, Empoderamento e Mentoria** – Realização de acções de **capacitação** em duas vertentes: (i) Capacitação para as jovens estudantes com vista ao seu empoderamento. (ii) Acções de **empoderamento** que vão compreender para além da capacitação, a concepção de mais oportunidades às jovens para se tornarem autónomas e responsáveis pelas suas acções e decisões, terem oportunidades de resolver seus próprios problemas e participar activamente nas resoluções dos problemas dos grupos onde elas se encontram inseridas. A **mentoria** terá como foco principal as estudantes que ocupam lugares de tomada de decisão como forma de capacitá-las e empoderá-las para um melhor exercício das suas funções.

Indicadores para Capacitação: Número e sexo dos beneficiários das capacitações; Temas orientados nas capacitações; resultados e impacto das formações tendo em conta os temas orientados; capacidade de liderança; Número de jovens com conhecimentos

sobre os seus direitos; Número de denúncias feitas;

Indicadores para o Empoderamento: Número de oportunidades concedidas as raparigas para a resolução dos seus problemas; Número de resoluções dos problemas dos grupos onde elas tiveram voz activa; Qualidade da sua participação em todos os processos de tomada de decisão na organização (Tipo de intervenções).

Indicadores da Mentoria: Número de acções de mentoria estratégica; Número de mentoras e de mentoradas; Qualidade das intervenções.

3. **Revisão de Leis e Regulamentos e Advocacia** – Fortalecer a sua participação nos processos e acções que visem a revisão e alteração de leis e regulamentos que discriminam ou inibem o acesso, a permanência e a conclusão das jovens nas instituições de ensino e, promover outras acções de promoção e defesa dos direitos iguais entre as jovens e os jovens estudantes. É imperioso fazer a revisão de documentos legais, estatutos, regras internas nas escolas e no Ministério da Educação.

Indicadores: Número de leis revistas ou alteradas com a participação da FUSA. Número de iniciativas da FUSA sobre a revisão de leis, de procedimentos ou outras acções que visem a redução ou eliminação das desigualdades de género na sociedade em particular nos estabelecimentos de ensino.

4. **Facilitação na Resolução de Conflitos e Encaminhamento dos Casos de Violação ou de Discriminação de género** – A FUSA, entre as suas actividades, especializa-se na identificação, encaminhamento e resolução de conflitos que afectam as jovens nas comunidades e nos estabelecimentos de ensino tais como o assédio e o abuso sexual, a corrupção de notas nas escolas que afecta mais as alunas, as gravidezes precoces e/ou indesejadas, os casamentos prematuros, a sobrecarga de trabalho das raparigas nas

escolas e na família e outros que constituem barreiras para o desenvolvimento da Educação da mulher. A organização iráDevem ser elaboradas **Fichas de Atendimento** as estudantes vítimas de violência.

Indicadores: Número de casos recebidos, encaminhados e/ou solucionados; Melhorias no atendimento nomeadamente (i) rapidez, (ii) grau de satisfação das estudantes, (ii)mecanismos de encaminhamento e (iii) tipo de apoio: psicológico, médico legal e social.

5. **Criação de um Ambiente Favorável a Igualdade de Género nas Escolas** – Levar a cabo acções de advocacia com vista a promoção de um ambiente de solidariedade entre as e os estudantes, entre os/as professores/as e os/as estudantes e entre as Direcções das Escolas e os/as Escolas. Garantir que o ambiente seja aberto no que respeita a colocação dos seus problemas, necessidades e expectativas das e dos estudantes que tenham a ver com a integração, promoção e efectivação da igualdade de género nas escolas.

Indicadores: Número de encontros/eventos de debate sobre os temas supracitados; mudanças nas estruturas físicas das escolas; actividades extra-curriculares com perspectiva da igualdade de género; integração das estudantes nos órgãos e processos de tomada de decisão nas escolas.

6. **Advogar para que os Currículos tenham a perspectiva de Género** – A FUSA, dentro do seu mandato, deve encetar acções de lobby e advocacia para o reforço da integração de género nos Currículos escolares. Embora o Governo esteja a levar a cabo acções nesse sentido, os Currículos escolares ainda se apresentam fragilizados no que concerne a integração da igualdade de género. Os livros escolares estão ainda carregados de imagens e mensagens com estereótipos de género o que deve constituir objecto de apreciação e de impugnação por parte da FUSA. A própria **igualdade de género ainda não constitui um**



tema transversal e nem como uma disciplina específica nas escolas. Portanto, esta é uma das diretrizes da Política de Género e Desenvolvimento da FUSA.

Indicadores: Perspectiva de Género introduzida nas disciplinas escolares, reduzido o número de imagens e mensagens com estereótipos de género nos livros escolares.

- 7. Facilitação na Obtenção de Bolsas de Estudo** – No Plano Estratégico da FUSA estão visualizadas a intenção de facilitar a obtenção de Bolsas de Estudo. A presente política orienta que este processo seja acompanhado de acções afirmativas onde **50% das bolsas devem ser atribuídas as jovens estudantes**. A FUSA deve ainda estabelecer parcerias com organizações e/ou instituições que atribuem bolsas de estudo para atrair mais oportunidades deste tipo para os/as estudantes.

Indicadores: Número de parcerias estabelecidas; Número de Bolsas atribuídas as e aos estudantes; Número de solicitações de bolsas de estudo;

- 8. Presença de Mulheres Jovens na liderança da FUSA** – A FUSA está, actualmente, bem posicionada no que concerne a presença de mulheres nas posições de tomada de decisão. No entanto, a Fundação mantém ou aumenta os níveis de presença das mulheres nas estruturas da liderança política e executiva da organização. Assim, a Política de Género e Desenvolvimento da FUSA orienta que a estes níveis haja uma presença de pelo menos 50% de mulheres.

Indicadores: Percentagem de mulheres nos órgãos da liderança política e executiva da organização.

- 9. Mobilização para Angariação e Retenção de mais Jovens Mulheres como Voluntárias da FUSA** – A FUSA pode debate-se com o problema de desistências por parte de raparigas membros da organização mostrando as vantagens desta fazerem parte da organização. A mobilização focaliza-se nos ganhos que elas podem ter pelo facto de se tornarem voluntárias em termos de necessidades e expectativas. A utilidade de elas participarem nos processos onde se decide sobre aspectos que dizem respeito as suas próprias vidas.

Indicadores: Número de mulheres/raparigas activas e engajadas nas actividades da organização.

- 10. Produção de Mensagens que Promovem a Igualdade de Género** – Nos Planos de Actividades da FUSA estão visualizadas acções de produção de material informativo. No entanto, estas mensagens e imagens devem ser isentas de *(i) estereótipos de género, ou seja, que perpetuam a forma tradicional como é feita a Divisão Sexual do Trabalho.* *(ii) mensagens e imagens isentas da crença patriarcal/machismo e (ii) isentas de mensagens e imagens que incitam ou promovem a violência baseada no género. Esta orientação é extensiva as palestras e a todos encontros promovidos pela FUSA.*

Indicadores: Número de materiais ou mensagens/imagens que promovem uma imagem não estereotipada e nem discriminatória de género; Número de palestras/encontros realizados que promovem a igualdade de género e a eliminação da violação dos direitos das jovens mulheres em particular estudantes (temas orientados e debatidos).

- 11. Produção e Divulgação de um Manifesto das Mulheres** – A FUSA deve promover e facilitar um debate com vista a definição de uma Agenda Política das Mulheres traduzido num Manifesto. O Manifesto incluirá os aspectos por elas considerados relevantes e que merecem especial atenção.

Indicadores: Manifesto das Estudantes aprovada; Acções de divulgação do Manifesto

- 12. Integração de Especialistas de Género no Grupo de Assesores da Organização – A**
FUSA tem beneficiado de assistência especializada em diferentes áreas. Sendo que a
igualdade de género é uma prioridade, recomenda-se a inclusão, neste grupo de
assesores, de especialistas da área da igualdade de género.

Indicadores: Especialista/s de Género no Grupo de Assesores da Fundação

- 13. Divulgação da Política de Género da FUSA – A FUSA deve levar a cabo acções de**
divulgação da sua Política de Género de diferentes formas tais como Website, palestras,
distribuição da política ao nível das comunidades e escolas e em outros movimentos ou
organizações que se identificam com a sua causa.

Indicadores: Número de acções levadas a cabo para divulgar a política de género

- 14. Orçamento na Perspectiva de Género – Todos os recursos existentes na FUSA devem**
ser alocados tendo em conta as prioridades para a inclusão da igualdade de género. Os
problemas e expectativas específicas das estudantes devem ser consideradas como
prioridade. Assim. Este mínimo estabelecido está de acordo com os instrumentos
internacionais, regionais e nacionais aprovados e assumidos pelo país, bem como, a
realidade moçambicana. Deve existir um processo equitativo na distribuição de todos os
recursos, incluindo os financeiros. Chama-se a atenção que a orçamentação na
perspectiva de género não significa apenas alocar recursos para actividades específicas
que desta política, mas, inclui a distribuição, de forma transversal e em todas as áreas,
das prioridades dos beneficiário são nível da Fundação.

Indicadores: Um mínimo de 30% dos recursos financeiros da organização deve ser alocado para as actividades de promoção da igualdade de género e consequentemente a eliminação de todas as formas de violência baseada no género nas instituições de ensino.

- 15. Realização de Monitoria e Avaliação ao Ministério da Educação e às Instituições de Ensino quanto a integração das questões da Igualdade de Género** – Realizar acções periódicas para avaliar o grau de integração das questões da igualdade de género ao nível do Ministério da Educação e das escolas. Emitir pareceres sobre este aspecto, divulgá-los e/ou submetê-los as instâncias vocacionadas para sua consideração e se necessário para o seu seguimento. Esta acção pode ser promovida através de concursos e outro tipo de incentivos e deve ser realizada em coordenação com outros actores interessados no assunto.

GLOSSÁRIO DE GÉNERO:

Justiça Social – Criar condições, oportunidades, direitos e deveres nos quais a pessoa é tratada de forma igual, fazendo com que a sociedade seja mais justa e igualitária.

Mentoria –Desenvolvimento da pessoa como um todo, abrangendo vários aspectos da sua vida. Trata-se de despertar as grandes possibilidades que existem nas pessoas, ordenando a mente, e o mentor, que neste caso é o organizador da dinâmica mental.

Direitos Humanos das Mulheres - representam a garantia de que todas as mulheres devem viver com igualdade, dignidade, liberdade e segurança, sem sofrer discriminação ou violência.

Direitos Sexuais e Reprodutivos - Direito de qualquer indivíduo ou casal de decidir livre e responsavelmente o número de filhos que deseja ter, quando e com que intervalo, assim como o direito de manter ou não relação sexual.

Género - Conceito que remete para as diferenças sociais (por oposição às biológicas) entre homens e mulheres.

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.

Orçamento 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.

Assédio Sexual - Conduta indesejável ou outro comportamento de índole sexual que afecta a dignidade de homens e mulheres (incluindo, no trabalho, a conduta de superiores e colegas)

Empoderamento - 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.

Igualdade de Género – É o estágio atingido como resultado a distribuição equitativa dos recursos. Conceito que significa, por outro lado, que todos os seres humanos são iguais perante a Lei.

PELAS PESSOAS. PELA VIDA.