

# ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO DE GÉNERO (2023-2027)





## Estratégia de Inclusão de Género (2023-2027)

## FICHA TÉCNICA

**Projecto:** GERHARA

**Titulo :** Estratégia de Inclusão de Género na ARA-Sul,IP [2023-2027]

**Propriedade:** ARA-Sul, IP

**Coordenação:** RAP/ DRH

**Equipa Técnica:** Comissão de Género da ARA-Sul, IP

**Financiamento:**  COOPERACIÓN  
GALEGA | 

**Parceiro:** ICARTO

**Assessoria Técnica:** Andrés Panera, Moya Consultores

**Citação do documento:** Governo de Moçambique

Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos

ARA-Sul, IP - 2023

Estratégia de Inclusão do Género [2023-2027]

**Layout:**

**Tiragem:** 35 Exemplares

# ÍNDICE GERAL

<b>ACRÓNIMOS</b>	ii
<b>PREFÁCIO</b>	iii
<b>1      PREÂMBULO</b>	<b>5</b>
1.1    Contextualização	6
1.2    Análise do problema	7
1.3    Sobre ARA-Sul, IP	8
1.4    Estrutura orgânica	9
1.5    Quadro legal e compromissos regionais	11
1.5.1    Legislação regional	11
1.5.2    Compromissos assumidos ao nível regional	12
<b>2      ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO DE GÉNERO</b>	<b>13</b>
2.1    Conceitos fundamentais	13
2.1.1    Género	13
2.1.2    Igualdade de género	13
2.1.3    Equidade de género	13
2.1.4    Transversalidade de género	13
2.1.5    Planificação e orçamentação na óptica de género	14
2.2    Visão, missão e princípios da Estratégia de Género	14
2.2.1    Visão	14
2.2.2    Missão	15
2.2.3    Princípios	15
2.3    Objectivos da Estratégia	16
2.3.1    Gerais	16
2.3.2    Específicos	17
2.4    Acções estratégicas	18
2.4.1    Áreas de acção da Estratégia de Género	19
2.4.2    Resultados esperados	21
2.5    Mecanismos da Estratégia	22
2.5.1    Disseminação	22
2.5.2    Implementação e financiamento	25
2.5.3    Monitoria e avaliação	25

## **[Lista de tabelas](#)**

Tabela 1: Análise FOFA	7
------------------------	---

## **[Lista de figuras](#)**

Figura 1: Colaboradores da ARA-Sul, IP desagregados em sexo	6
Figura 2: Níveis de tomada de decisão	6
Figura 3: Organograma da ARA-Sul, IP	10

## **ACRÓNIMOS**

- CEDAW** – Convenção das Nações Unidas sobre Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
- CRM** – Constituição da República de Moçambique
- DGB's** – Divisão de Gestão de Bacia Hidrográfica
- DARH** – Departamento de Administração e Recursos Humanos
- DOHM** – Departamento de Obras Hidráulicas e Manutenção
- DRH** – Departamento de Recursos Hídricos
- EG** – Estratégia de Género
- EIG** – Estratégia de Inclusão de Género
- MA** – Monitoria e Avaliação
- MOPHRH** – Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos
- OUA** – Organização da Unidade Africana
- PA** – Plano de Acção
- PG** – Política de Género
- PQG** – Programa Quinquenal do Governo
- RH** – Recursos Hídricos
- RP** – Receitas Próprias
- SPO** – Sistema de Planificação e Orçamentação
- UE** – Orçamento do Estado
- UG** – Unidade de Género
- UO** – Unidades Orgânicas



## PREFÁCIO

**A** Constituição da República de Moçambique (CRM) 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: Convenção das Nações Unidas sobre Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW); Objectivos de Desenvolvimento Sustentável; Agenda 2030 das Nações Unidas; e Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento.

Neste contexto, o Programa Quinquenal do Governo (PQG) conta com um objectivo específico na equidade e igualdade de género, no qual insta a:

- Promover a igualdade e equidade de género nas diversas esferas do desenvolvimento económico, social, político e cultural;
- Garantir a integração da perspectiva de género nas políticas e estratégias do desenvolvimento do País;
- Promover a capacitação de mulheres e homens em matérias de equidade e igualdade de género;
- Promover o empoderamento da mulher.

Para consubstanciar os instrumentos e garantir a sua operacionalização, o Governo aprovou, em Agosto de 2018, através do Conselho de Ministros, a nova Política de Género e Estratégia da sua Implementação, a qual estabelece linhas de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de acções para a elevação do estatuto da mulher, assim como a equidade e igualdade de género.

A Política de Género (PG) do Governo de Moçambique (Agosto de 2018) considera a igualdade de género, uma prioridade para todos os sectores, nos quais deve haver uma abordagem abrangente que envolva os factores estruturais, assim como a complexidade das desigualdades.

Na gestão dos recursos hídricos, é preponderante a participação activa de mulheres no processo de tomada de decisão, a todos os níveis. Para este fim, é de extrema importância garantir o financiamento adequado às actividades relacionadas com a integração de género nas operações.

A ARA-Sul, IP, no cumprimento da Estratégia de Inclusão Género (EIG) do Ministério das Obras Públicas, Habitação e Recursos Hídricos (MOPHRH), elaborou a presente Estratégia de Inclusão de Género (EIG) como um sinal inequívoco do seu cometimento na promoção da igualdade, equidade de género e combate à discriminação com base no sexo, contribuindo para a consolidação de um sistema mais justo e equilibrado, gerador de forte impacto no sector de água.

A presente estratégia norteará as operações da ARA-Sul, IP até 2027.

Deste modo, assumimos o compromisso de garantir a implementação desta estratégia, para o alcance dos objectivos e metas da instituição e do sector.

O DIRECTOR-GERAL DA ARA-Sul, IP

Edgar Chongo  
(Téc. Sup. NI)



## 1 PREÂMBULO

A presente EIG pretende reforçar e focalizar os mecanismos de promoção da igualdade, equidade de género e empoderamento da mulher na ARA-Sul, IP, à luz das premissas da Política de Género e Estratégia de Implementação do sector de água, tendo em conta a natureza feminina no seu todo, assim como as privações na participação da mulher prevalecentes e visíveis em alguns segmentos da cadeia de valor.

Para a materialização deste desiderato, a presente estratégia defende uma aliança, visão e acção colectiva que acelere e amplifique a mudança de mentalidade dos homens e mulheres enquanto colaboradores, mas também como actores e tomadores de decisão.

A estratégia advoga, igualmente, o reforço do empoderamento da mulher na ARA-Sul, IP, como reconhecimento explícito das actuais desvantagens e constrangimentos que a mulher enfrenta para a sua participação integral na gestão de recursos hídricos, fundamentados pelas suas capacidades ainda frágeis e deficientes habilidades técnicas para compreender, dominar e adoptar tecnologias, obstáculos que podem ser corrigidos através de formação e treinamento orientados para as necessidades das mulheres.

Ao advogar a focalização, a estratégia prima pela selecção criteriosa das áreas de intervenção, restringindo a atenção às áreas de recursos hídricos e infra-estruturas hidráulicas, com vista a criar os alicerces para que, de forma irreversível e progressiva, a igualdade e equidade de género, assim como o empoderamento da mulher possam ser alcançados com resultados tangíveis e impactantes, em toda a instituição.

A institucionalização da Unidade de Género (UG) como instrumento funcional da ARA-Sul, IP que assegure a integração, monitoria e avaliação regular das acções de género em todos os instrumentos de política, programas e projectos da instituição constitui uma prioridade.

### 1.1 Contextualização

Dados estatísticos fornecidos pelo Departamento de Administração e Recursos Humanos (DARH) da ARA-Sul, IP indicam que, de um total de 351 funcionários, 80 são mulheres (23%) e 271 homens (77%).

**Colaboradores da ARA-Sul, IP por sexo**

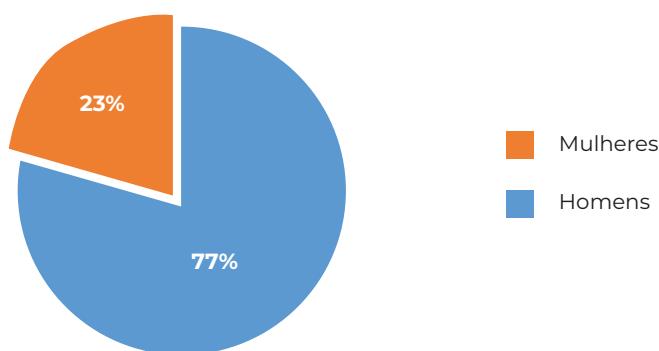


Figura 1: Colaboradores da ARA-Sul, IP desagregados em sexo

Estas desigualdades reflectem-se nos cargos de tomada de decisão, onde, dos 28 postos de chefia, oito estão ocupados por mulheres (29%) e 20 por homens (71%). Esta situação é mais acentuada nas DGB's, onde, de 12 cargos de chefia, somente um é ocupado por uma mulher (8%), enquanto os restantes 11 estão ocupados por homens (92%).

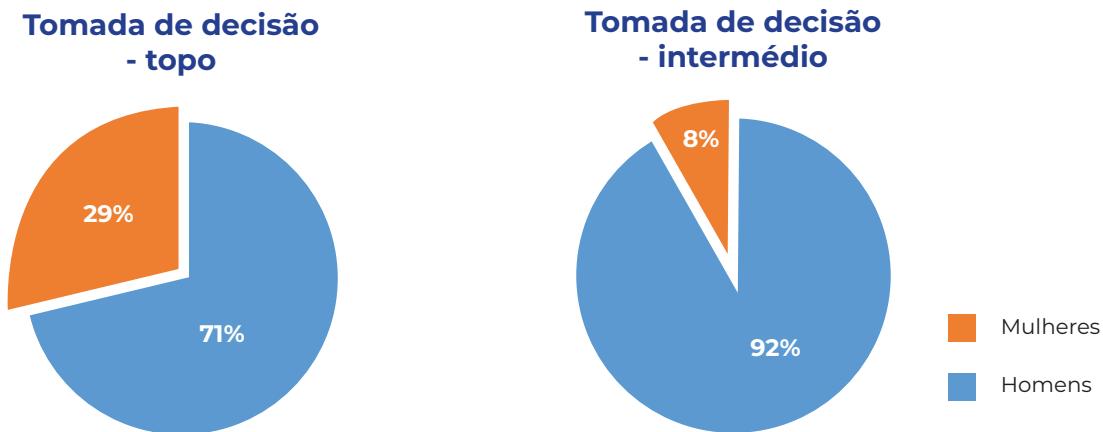


Figura 2: Níveis de tomada de decisão

Os departamentos técnicos contam com uma grande percentagem de homens, como é o caso do Departamento de Obras Hidráulicas e Manutenção (DOHM), onde todos os colaboradores são do sexo masculino.

No caso do Departamento de Recursos Hídricos (DRH), chefiado por uma mulher, que conta com oito colaboradores, cinco são homens (62,5%) e três mulheres (37,5%).

## 1.2 Análise do problema

A ausência de uma abordagem estratégica sobre as questões sensíveis ao género e inclusão constitui um dos principais problemas. A maior parte das barreiras que contribuem para a desigualdade de género na ARA-Sul, IP está ligada ao limitado conhecimento e atitudes sobre a integração da perspectiva de género (nível técnico e das lideranças) e à ausência de um Sistema de Planificação e Orçamentação (SPO) que responda às necessidades específicas dos homens, mulheres e pessoas com deficiência.

Tabela 1: Análise FOFA

Pontos fortes	Pontos fracos	Oportunidades	Ameaças
Existência de recursos humanos (homens e mulheres) disponíveis para liderar matérias de género na ARA-Sul, IP	Falta da institucionalização e representatividade da UG na estrutura orgânica da ARA-Sul, IP	Existência de uma EIG e PA que inclui actividades específicas para a ARA-Sul, IP	Fraca motivação pela falta de oportunidades de desenvolvimento na carreira
Existência de uma UG para coordenar as actividades de género em toda a cadeia de valor da ARA-Sul, IP	Planificação não responde de forma efectiva às necessidades específicas de homens e mulheres	Possibilidade de alocação dos técnicos da planificação para colaborarem com as diversas unidades orgânicas como actores-chave na implementação das actividades de género	Fraca focalização das acções de género em áreas críticas na ARA-Sul, IP
Existência de uma EIG e PA para guiar a implementação, monitoria e avaliação das actividades de género da ARA-Sul, IP	Ausência de uma perspectiva/filosofia institucional de abordagem das questões sensíveis ao género	Possibilidade de engajar as lideranças da ARA-Sul, IP na defesa da integração do género.	Falta de programas de formação e capacitação interna na óptica de género a todos os níveis



### 1.3 Sobre ARA-Sul, IP

É uma instituição de gestão operacional de recursos hídricos e prestação de serviços de categoria A, dotada de personalidade jurídica e autonomia administrativa, patrimonial e financeira.

A tutela sectorial é exercida pelo Ministro que superintende a área de Recursos Hídricos e a tutela financeira, pelo Ministro que superintende a área das Finanças.

Foi criada no âmbito da Lei de Águas (**Decreto n.º 26/91, de 3 de Agosto**) e restruturada através do **Decreto n.º 73/2020, de 20 de Agosto**, passando, assim, para Administração Regional de Águas do Sul, Instituto Público (ARA-Sul, IP).

A ARA-Sul, IP é de âmbito regional. Os limites geográficos da ARA-Sul, IP, em razão do território, estendem-se da fronteira sul até à bacia do rio Save (inclusive), com sede na província de Maputo. Tem como objectivo a gestão sustentável e auto-suficiente dos recursos hídricos. São atribuições da ARA-Sul, IP:

- Garantir a gestão integrada e sustentável dos recursos hídricos na região sul do país;
- Fazer o monitoramento hidroclimatológico, com vista à operacionalização do sistema de aviso prévio contra cheias e secas;
- Cadastro e licenciamento de todos os usos e aproveitamentos de água bruta;
- Planeamento e alocação de água bruta;
- Gestão e operacionalização das infra-estruturas hidráulicas;
- Elaboração de mapas de zoneamento e anexos técnicos.

A ARA-Sul, IP gere três grandes barragens: Pequenos Libombos, Corumana e Massingir, bem como o açude de Macarretane na bacia do Limpopo, pequenas barragens (reservatórios escavados e represas), bem como diques de protecção contra cheias e uma extensa rede hidroclimatológica.

A visão da ARA-Sul, IP é assegurar a gestão dos recursos hídricos, de forma a garantir água em quantidade e qualidade para a preservação do meio ambiente, mitigação dos efeitos das cheias e secas cíclicas, assim como satisfação das necessidades futuras.

Tem como missão garantir a utilização económica e racional da água, para a defesa do meio ambiente e satisfação dos utentes, alargando a rede de monitoramento dos recursos hídricos e gerindo eficientemente as infra-estruturas de retenção de água.

### 1.4 Estrutura orgânica

A sua sede está localizada na cidade de Maputo, Av. Samora Machel, n.º 30 – 7º andar do prédio Rubi. Está estruturada em: Direcção-Geral, quatro divisões de Gestão de Bacias Hidrográficas (DGBUM, DGBI, DGBL e DGBS), dois gabinetes: Assuntos Jurídicos e Auditoria e Controlo Interno, quatro departamentos (DRH, DOHM, DARH e DSU), e duas repartições autónomas (Planificação e Aquisições).

#### Divisões de Gestão de Bacias Hidrográficas

- **DGBUM** – Divisão de Gestão da Bacia Hidrográfica de Umbelúzi - Boane - Província de Maputo;
- **DGBI** – Divisão de Gestão da Bacia Hidrográfica de Incomáti - Moamba - Corumana -Província de Maputo;
- **DGBL** – Divisão de Gestão da Bacia Hidrográfica do Limpopo - Chicanhanine - Guijá – Província de Gaza;
- **DGBS** – Divisão de Gestão da Bacia Hidrográfica de Save - Maxixe - Província de Inhambane.

- **GACI** – Gabinete de Auditoria e Controlo Interno;
- **GAJ** – Gabinete de Assuntos Jurídicos;
- **DRH** – Departamento de Recursos Hídricos;
- **DOHM** – Departamento de Obras Hidráulicas e Manutenção;
- **DARH** – Departamento de Administração e Recursos Humanos;
- **DSU** – Departamento de Serviço ao Utente;
- **RAP** – Repartição Autónoma de Planificação;
- **RAA** – Repartição Autónoma de Aquisições.

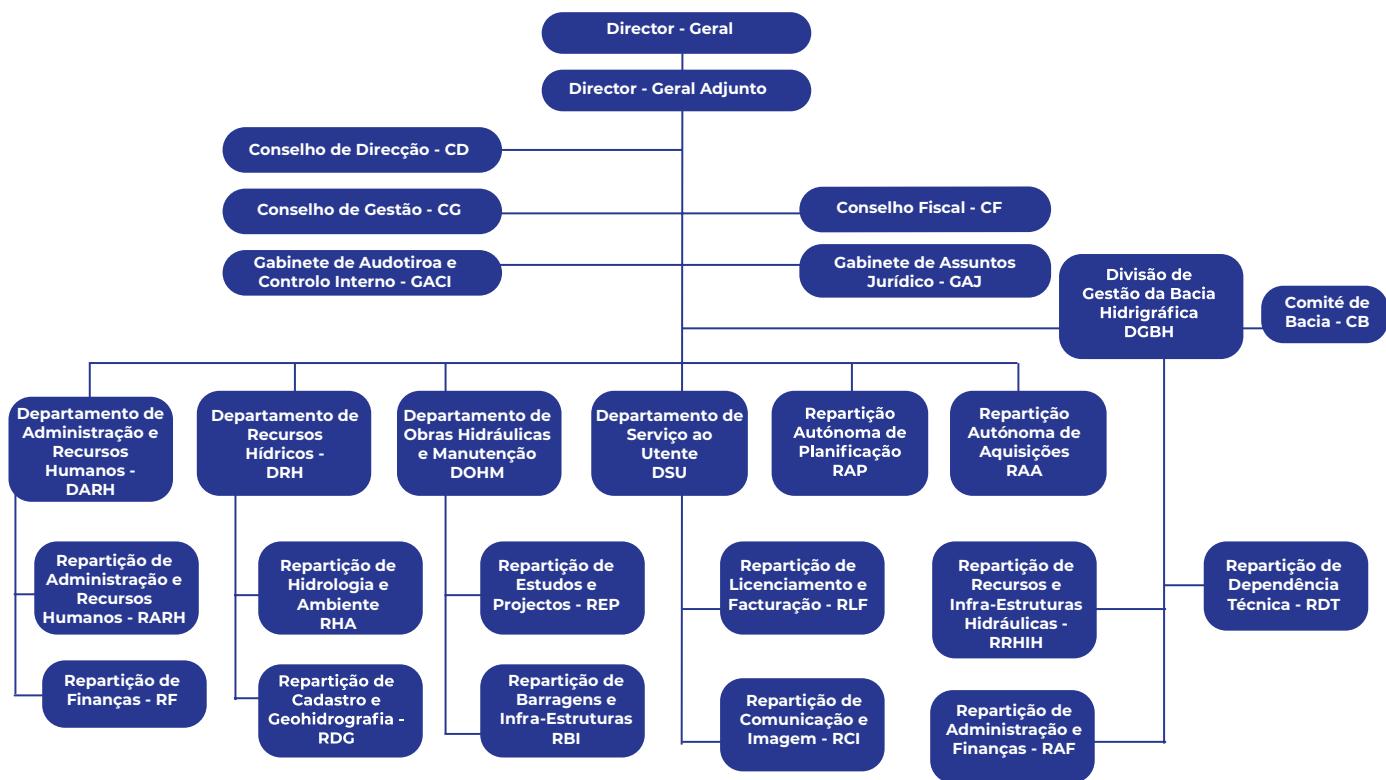


Figura 3: Organograma da ARA-Sul, IP

## 1.5 Quadro legal e compromissos regionais

A integração da perspectiva de género no sector de água é norteada por princípios legais que regem o Estado moçambicano, bem como os compromissos assumidos pelo Governo a nível regional e internacional.



### 1.5.1 Legislação Regional

A Constituição da República de Moçambique consagra direitos e deveres iguais a todas e todos os moçambicanos. Os artigos 35 e 36 estabelecem que o homem e a mulher são iguais perante a Lei, em todos os domínios da vida política, económica e social, gozando por isso dos mesmos direitos e sujeitos aos mesmos deveres, sem discriminação.

- **Programa Quinquenal do Governo (2020-2024)** estabelece, no quadro das suas prioridades, o combate a todas as manifestações de discriminação e exclusão com base nas diferenças culturais, étnicas e de género, raça, religião, região de origem e filiação político-partidária.
- **Política de Género e Estratégia de sua Implementação**, aprovada pela resolução n.º 19/2007, de 15 de Maio, contribui para o reforço das acções com vista à igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres. E, transversalmente, define princípios e objectivos para cada eixo estratégico, cuja implementação é de responsabilidade do Governo, mas também da sociedade civil e do sector privado.
- **Estratégia de Género na Administração Pública** (2020- 2024), aprovada pela resolução n.º 39/2020, de 08 de Julho, define a “Integração da dimensão da igualdade de género como um princípio operativo, desde o diagnóstico à definição de políticas, objectivos, acções e implementação”.

Ao nível da Gestão da Água:

- **Política de Águas**, aprovada pela resolução n.º 42/2016, de 30 de Dezembro, estabelece a necessidade de promoção da participação das comunidades e utentes da água, com ênfase no papel da mulher no planeamento, implementação, gestão, utilização e manutenção das infra-estruturas de abastecimento de água e saneamento.
- **Estratégia Nacional de Gestão de Recursos Hídricos** (2007), aprovada na 22ª sessão do Conselho de Ministros, propõe a incorporação da perspectiva de género nas acções programáticas das instituições envolvidas na gestão de recursos hídricos.

### 1.5.2 Compromissos Assumidos a Nível Regional

Moçambique ratificou vários compromissos, dentre os quais se destacam:

- Carta da Organização da Unidade Africana (OUA), de 1986, ratificada pelo Governo de Moçambique, estabelece que “O Estado tem o dever de velar pela eliminação de toda a discriminação contra a mulher e de assegurar a protecção dos direitos da mulher e da criança, tal como estão estipulados nas declarações e convenções internacionais”.
- Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, de 2010, adoptado pelo Conselho de Ministros, através da resolução n.º 45/2010, de 2 de Novembro, estabelece a obrigação de os Estados membros eliminarem todas as práticas que afectam negativamente os direitos fundamentais de mulheres e crianças, tais como o direito à vida, à saúde, à dignidade, à educação e à integridade física.
- Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, prevêem que os países signatários criem condições que promovam a equidade de género e o empoderamento da mulher e da rapariga. Para o sector de águas, através do objectivo 7, estabelecem que se deve “Assegurar o acesso à água e saneamento para todos”, com ênfase para as pessoas com necessidades especiais, mulheres e raparigas.
- A Política de Águas da SADC reconhece o papel central da mulher na prestação, gestão e protecção da água e a necessidade de todas as instituições de água da SADC se obrigarem a aplicar os princípios, metas e objectivos da inclusão da perspectiva de género na sua gestão.

## 2 ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO DE GÉNERO

### 2.1 Conceitos fundamentais

#### 2.1.1 Género

Conjunto de características socialmente constituídas que definem os padrões comportamentais, normas, crenças e expectativas sobre acções de mulheres e homens.

#### 2.1.2 Igualdade de Género

Refere-se à situação em que mulheres e homens têm direitos iguais e igualdade de acesso a bens, recursos, oportunidades e benefícios de valor social e económico. E onde os diferentes papéis de género são igualmente valorizados e não constituem um obstáculo ao seu bem-estar e para a realização de seu potencial como membros responsáveis da sociedade.

#### 2.1.3 Equidade de Género

A equidade de género é diferente da igualdade, na medida em que reconhece que existem diferenças, mas estabelece um processo de defesa e superação das disparidades injustas e evitáveis.

Igualdade e equidade são muitas vezes usadas como sinónimos, porém, não são a mesma coisa. A igualdade é baseada no princípio da universalidade, ou seja, que todos devem ser regidos pelas mesmas regras ter os mesmos direitos e deveres. A equidade, por outro lado, reconhece que não somos todos iguais e que é preciso ajustar esse “desequilíbrio”. Se o nosso objectivo é garantir que as pessoas desfrutem das mesmas oportunidades, não podemos deixar de considerar as diferenças individuais. Equidade significa dar às pessoas o que elas precisam, para que todos tenham acesso às mesmas oportunidades.

#### 2.1.4 Transversalidade de Género

Constitui um imperativo para os processos de desenvolvimento. Focaliza-se nos sistemas, processos e normas que geram desigualdades. A transversalidade de género baseia-se na ideia de que todos os sistemas, esferas, instituições e normas devem ser revistos, de modo a garantir que os princípios da igualdade de género se reflectam, independentemente das pessoas envolvidas nas instituições.

#### 2.1.5 Planificação e Orçamentação na Óptica de Género

Consiste na integração da perspectiva de género na planificação e na orçamentação, o que significa ter em conta, de forma racional, as necessidades de mulheres e homens na formulação, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas em todas as etapas de planificação e nas esferas política, económica e social. Significa analisar o orçamento e incorporar a 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.

### 2.2 Visão, missão e princípios da Estratégia de Género

A Estratégia de Inclusão de Género da ARA-Sul, IP representa o compromisso da instituição com vista ao alcance da equidade e igualdade de género, contemplando acções que estimulem a participação equilibrada de homens e mulheres em processos de tomada de decisão sobre o acesso, uso, controlo e oportunidades relativamente aos recursos hídricos.

A definição das opções estratégicas teve como base as constatações e recomendações da análise situacional da ARA-Sul, IP realizadas entre Janeiro de 2022 e Março de 2023, que orientaram para a necessidade de desenvolver acções focadas no fortalecimento da capacidade institucional na planificação, implementação e monitoria de questões sensíveis ao género. Nesta análise de género, participaram 50 colaboradores e colaboradoras da instituição (66% mulheres e 34% homens), amplamente representativos de todas as unidades operacionais da ARA-Sul, IP, nomeadamente, DGB's, departamentos e repartições autónomas.



A Estratégia inclui acções para as diferentes áreas, indicando responsáveis e prazos para a realização das actividades ao longo dos cinco anos previstos para a sua implementação. Para cada objectivo estratégico, são definidos indicadores de referência, que deverão ser monitorados ao longo do tempo, visando aferir o seu desempenho.

### **2.2.1 Visão**

Garantir a equidade de género na participação, acesso às oportunidades e exercício pleno dos direitos humanos na ARA-Sul, IP, assegurando o acesso e usufruto das condições para o aumento da produtividade, impulsionando a competitividade na gestão integrada e sustentável de recursos hídricos.

### **2.2.2 Missão**

Reducir as disparidades de género existentes na ARA-Sul, IP, através da eliminação dos obstáculos e de todas as formas de discriminação contra a mulher, promovendo a participação inclusiva da mulher em todos os processos de gestão e tomada de decisão.

### **2.2.3 Princípios**

**Princípio de Justiça Social** – Assenta na observância e aplicação sistemática da justiça social como garante do gozo das liberdades fundamentais do homem e da mulher sem discriminação enquanto colaboradores, focalizando o equilíbrio do género e empoderamento da mulher em toda a cadeia de valor da ARA-Sul, IP.

**Princípio da Igualdade de Oportunidades** – Salvaguardar a igualdade de direitos, oportunidades e benefícios entre a mulher e o homem em todos os domínios do sector da gestão de recursos hídricos, independentemente da cor, raça, condição física, origem étnica e/ou geográfica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição socioeconómica, profissão, filiação partidária e crença política, através da promoção de uma participação de homens e mulheres em todas as fases de planificação, implementação, monitoria e avaliação na gestão dos recursos hídricos.

**Princípio da Equidade** – Baseia-se no reconhecimento e respeito pelos direitos humanos, incluindo o facto de que a equidade entre a mulher e o homem deve conduzir a acções específicas de melhoramento do estatuto de género em todos os domínios do sector da gestão dos recursos hídricos, com a observância da diversidade cultural que caracteriza a sociedade moçambicana.

**Princípio da Não Discriminação** – A Estratégia assenta na eliminação de preconceitos e práticas que estejam baseadas na ideia de inferioridade ou superioridade de qualquer dos性es ou em funções estereotipadas de mulheres e homens, impedindo o desenvolvimento e adopção de uma abordagem integral de género como categoria de análise, planificação, monitoria e avaliação das questões de desenvolvimento da ARA-Sul, IP.

**Princípio de Integração de Género** – Incorporar as perspectivas de género na formulação e implementação da legislação, políticas, estratégias, programas, planos de acção, orçamento e metodologias na reforma institucional, incluindo nomeações, e em todos os processos de tomada de decisão ao longo da cadeia de valor da ARA-Sul, IP.

**Princípio da Focalização de Género** – A Estratégia assenta na convicção de que a aceleração do progresso para o alcance da igualdade de género e empoderamento da mulher na ARA-Sul, IP exige a adopção de medidas de política explícita e discricionária, com recurso, se necessário, a cotas de participação da mulher em áreas ou questões específicas.

**Princípio de Transversalidade** – A Estratégia assenta na integração da perspectiva de género em todas as áreas-chave do sector, assim como em todos os departamentos.

**Princípio de Compromisso, Responsabilização e Prestação de Contas** – Na adopção de estratégias de género, deve haver compromisso e responsabilização de cada actor, prestação de contas sobre os resultados e cumprimento dos compromissos assumidos.

## 2.3 Objectivos da Estratégia

Face às constatações da análise situacional, conjugadas com a legislação e os princípios definidos pela presente estratégia, definem-se os seguintes objectivos.

### 2.3.1 Gerais

- Garantir a equidade de género entre as prioridades dos trabalhos da ARA-SUL, IP, fornecendo um quadro abrangente para abordagens equitativas, inclusivas e participativas das mulheres na gestão do recurso hídrico, salvaguardando em todo o momento o seu empoderamento, participação e inclusão, assim como a preservação do meio ambiente e mitigação dos efeitos das mudanças climáticas;
- Garantir que as acções da ARA-Sul, IP contribuam para a equidade de género e inclusão social no acesso às oportunidades, na gestão dos recursos hídricos;
- Assegurar que todos os centros de custos, parceiros, provedores de serviços e comités de gestão de bacias hidrográficas tenham capacidade de garantir a integração da perspectiva transversal de género no ciclo de planificação, incluindo monitoria.

### 2.3.2 Específicos

Tabela 2: Definição dos objectivos programáticos e Institucionais

• Programáticos	
1. Assegurar que os planos, políticas, programas, estratégias e orçamentos promovam a equidade de género, a inclusão social e reduzam as suas disparidades	2. Estabelecer e fortalecer o elo de ligação entre a área de gestão dos recursos hídricos, sector familiar, comités de gestão de bacia, sociedade civil e sector privado na observância e respeito das questões de género e inclusão social.
• Institucionais	
1. Promover a cultura e capacidade institucional favorável para a integração da perspectiva e equidade de género na gestão dos recursos hídricos	2. Assegurar que o quadro técnico da ARA-Sul, IP tenha uma compreensão sobre a igualdade, equidade de género, inclusão social e que seja capaz de contribuir para os propósitos desta estratégia  3. Contribuir para que ARA-Sul, IP promova activamente a equidade de género e desenvolva acções que impulsionem a participação de homens, mulheres e pessoas com deficiência no processo de gestão dos recursos hídricos  4. Institucionalizar/operacionalizar uma unidade de género na ARA-Sul, IP como mecanismo de implementação e monitoria das acções prioritárias para o alcance da equidade de género e inclusão social  5. Potenciar a área de comunicação e imagem, com vista a contribuir para a transformação da mentalidade, promovendo uma representação balanceada e não estereotipada de mulheres, assim como alargar o acesso à informação, através de partilha de conteúdos que promovam a igualdade e equidade de género



## Prioridades dos Objectivos

Para a consecução dos objectivos estratégicos da Estratégia de Inclusão de Género, existem algumas acções que são mais urgentes, quer pela sua natureza quer pela interdependência com outras acções ou mesmo pela urgência intrínseca da actividade.

A EIG define metas a serem alcançadas a curto, médio e longo prazo, especificamente:

- **Curto Prazo** – processo de planificação e orçamentação da ARA-Sul, IP adoptando uma perspectiva de género a todos os níveis (repartições, departamentos e DGB's);
- **Médio Prazo** – intervenções do sector que respondam de forma equitativa às necessidades de homens, mulheres e pessoas com deficiência no acesso, uso, controlo e gestão dos recursos hídricos.
- **Longo Prazo** - corresponde à visão da EIG de desenvolver um mecanismo de mobilização de recursos para a sua operacionalização.

## Estratégias de Implementação

Para garantir a implementação da presente Estratégia de Inclusão de Género e do Plano de Acção, é necessária a participação/colaboração de todos os parceiros da ARA-Sul, IP: instituições de Estado, empresas de prestação de serviços, parceiros de cooperação e comunidades. Cada UG deverá incluir nos seus planos operacionais actividades sensíveis ao género, que concorram para a implementação de intervenções nessa perspectiva.

No momento da aprovação da EIG proceder-se-á à criação da Unidade de Género que será responsável por garantir a implementação e monitoria eficaz da mesma. Mecanismos de coordenação e articulação deverão ser dinamizados e envolver os sectores relevantes.

### 2.4 Acções estratégicas

As acções estratégicas focar-se-ão no fortalecimento dos fóruns de tomada de decisão, através da promoção da participação equitativa de homens, mulheres e pessoas com deficiência na definição das prioridades, implementação e monitoria das intervenções da ARA-Sul, IP. Uma atenção especial será direcionada à formação técnica, com vista a dotar os funcionários e agentes da ARA-Sul, IP de ferramentas, a todos os níveis, para melhorar a sua intervenção, no âmbito da provisão de serviços de forma equitativa.

A comunicação e visibilidade serão privilegiadas, constituindo uma ferramenta útil para a divulgação de informação e mensagens de promoção da igualdade de género na ARA-Sul, IP. Dentro as acções estratégicas, ter-se-á em conta o desenvolvimento de um sistema de monitoria e avaliação que permitirá aferir o grau de desempenho da instituição/sector nos aspectos específicos relacionados com a equidade de género e inclusão social.

#### 2.4.1 Áreas de Acção da Estratégia de Género

São áreas de acção da Estratégia de Género as seguintes:

- 1) Área de Acção 1 – Direcção-Geral;
- 2) Área de Acção 2 – Recursos Hídricos;
- 3) Área de Acção 3 – Obras Hidráulicas e Manutenção;
- 4) Área de Acção 4 – Administração e Recursos Humanos;
- 5) Área de Acção 5 – Serviços ao Utente;
- 6) Área de Acção 6 – Assuntos Jurídicos;
- 7) Área de Acção 7 – Auditoria e Controlo Interno;
- 8) Área de Acção 8 – Aquisições;
- 9) Área de Acção 9 – Planificação e Cooperação Institucional

## I. Direcção-Geral

- Promover capacidade institucional, para a integração da perspectiva, igualdade e equidade de género na gestão dos recursos hídricos;
- Aprovação de instrumentos normativos sobre assédio e violência baseada no género no local de trabalho.

## II. Recursos Hídricos

- Planeamento de recursos hídricos na perspectiva de género a nível institucional;
- Promoção activa de género na gestão transfronteiriça dos recursos hídricos;
- Assegurar a equidade de género no processo de gestão e mitigação de eventos extremos;
- Aprimorar a integração da perspectiva de equidade de género em questões de monitoramento da qualidade de água e do ambiente;
- Promover a participação da mulher nos órgãos consultivos de coordenação dos usos e aproveitamentos de água das bacias hidrográficas (comités de bacia).

## III. Obras Hidráulicas e Manutenção

- Assegurar a equidade de género no processo de manutenção e monitoria na segurança de infra-estruturas hidráulicas;
- Formação inclusiva sobre construção de grandes e pequenas barragens (reservatórios escavados e represas) e diques de protecção.

## IV. Administração e Recursos Humanos

- Assegurar a igualdade e equidade de género no processo de recrutamento e selecção;
- Garantir a formação, integração do pessoal dos Recursos Humanos na gestão dos colaboradores com sensibilidade em matérias de igualdade e equidade de género;
- Promover formações em matérias de género para todos os trabalhadores;
- Garantir a higiene e segurança no trabalho, bem como aquisição de equipamentos de protecção individual e colectiva na perspectiva de género.

## V. Serviços ao Utente

- Assegurar a divulgação de informação sobre matérias sensíveis ao género utilizando linguagem institucional inclusiva;
- Difundir conteúdos que fomentem a inclusão da igualdade e equidade de género;
- Difundir as acções desenvolvidas na instituição no empoderamento da mulher.

## VI. Assuntos Jurídicos

- Incluir a perspectiva de género no processo de revisão e elaboração de normas, bem como assegurar o seu cumprimento;
- Garantir a aplicação das normas de género, assédio e violência baseada no género a nível da instituição;
- Dotar a instituição de instrumentos legais, de forma a combater, prevenir e denunciar assédio na ARA-Sul, IP.

## VII. Auditoria e Controlo Interno

- Audituar o grau de implementação e promover o cumprimento da política de género em todos os níveis;
- Acompanhar e aferir com regularidade o cumprimento da Estratégia de Género na instituição.
- Propor melhorias na Estratégia quanto à política de género, em função da dinâmica face à implementação;



## VIII. Aquisições

- Assegurar que os provedores de serviços assumam o compromisso no cumprimento da norma sobre o género aplicável na ARA-Sul, IP;
- Garantir o empoderamento da mulher no processo de contratação pública, observando os princípios de igualdade e equidade de género.

## IX. Planificação e Cooperação Institucional

- Assegurar a planificação e orçamentação na óptica de género;
- Apresentar relatórios de balanço sobre o grau de implementação da Estratégia de Género na ARA-Sul, IP;
- No âmbito da cooperação, partilhar documentos, assim como experiências locais e internacionais em matérias de género na área de recursos hídricos.
- Assegurar que os planos de monitoria e avaliação na ARA-Sul, IP incluem informações desagregadas em sexo e idade.

### 2.4.2 Resultados Esperados

Para cada área de acção, a Estratégia estabelece objectivos estratégicos, acções prioritárias e indicadores de resultados a serem usados para mensurar o progresso no alcance das metas estabelecidas para cada objectivo estratégico. A combinação destes elementos (objectivos, acções, indicadores e metas) constantes do Plano de Acção servirá de mecanismo de monitoria e avaliação.

## 2.5 Mecanismos da Estratégia

### 2.5.1 Disseminação

O conhecimento da Estratégia de Inclusão de Género da ARA-Sul, IP e o seu Plano de Acção (PA) por todos os actores da instituição a todos os níveis é crucial e afigura-se como a condição sine qua non para a sua implementação efectiva.

Para o efeito, deverá ser criada uma UG - Unidade de Género, que terá como responsabilidades:

- Prestar apoio técnico a todas as unidades operacionais na implementação da EIG;
- Liderar os processos de advocacy, mobilização de recursos e fortalecimento da capacidade institucional (técnica e material) para a implementação da EIG, incluindo solicitação de consultorias específicas (elaboração de pacotes de formação inicial e contínua em género; avaliações e/ou pesquisas operacionais);
- Desenvolver planos de trabalho para a implementação, monitoria e avaliação da EIG;
- Coordenar acções de integração da perspectiva de género na área da gestão de recursos hídricos implementadas pelos diferentes intervenientes a todos os níveis;
- Participar em visitas de supervisão e apoio técnico a todos os níveis;
- Participar na elaboração e discussão dos relatórios periódicos de actividades de inclusão de género no sector da gestão dos recursos hídricos (trimestrais, semestrais e anuais);
- Avaliar sistematicamente o grau de implementação da EIG;
- Partilhar recursos e informação relevante no âmbito de género na gestão dos recursos hídricos (documentos internacionais, instrumentos, estudos, experiências locais e internacionais, etc.); e
- Garantir a participação do sector em eventos nacionais e internacionais no âmbito do género.

Igualmente, será criada uma comissão de monitoria do protocolo de prevenção e resposta ao assédio, para proceder à monitoria e garantir a sua aplicação.

## Aprovação e publicação

A EIG será submetida para aprovação pelo Conselho de Direcção. A sua publicação será em formato impresso, pretendendo ser acessível e de fácil abordagem e utilização. Também poderá ser descarregada através da web da ARA-Sul, IP.

## Plano de divulgação

Será concebido um plano de divulgação e formação para a implementação da EIG. Dada a complexidade e novidade dos conteúdos da EIG, serão desenvolvidas diversas capacitações a vários níveis, para a transferência de conhecimentos e aplicação da EIG. Serão, igualmente, coordenados e organizados fóruns de debate com organizações da sociedade civil e Governo (MGCAS).

O plano de difusão ou divulgação da EIG será implementado paulatinamente, através das seguintes medidas:

### A. Divulgação e sensibilização

- Implementação do plano de divulgação;
- Reuniões de sensibilização;
- Reforçar os canais de comunicação entre todos os actores da Gestão dos Recursos Hídricos;
- Procurar parcerias, bem como revitalizar e racionalizar o processo de implementação;
- Assegurar o controlo de qualidade na implementação.

### B. Formação e treinamento

- Formação e workshops de transferência de conhecimento para todos os colaboradores;
- Aconselhamento sobre a implementação da EIG, em todos os centros de custos.

### C. Base de dados

- Desenvolvimento de um guião de recursos de género;
- Criação de uma base de dados de organizações que trabalham com questões de género;
- Criação de um banco de dados de contactos de profissionais na especialidade de género;
- Criação de canais de informação e intercâmbio sobre actividades de interesse e boas práticas;
- Estabelecimento de espaços e mecanismos para o intercâmbio de informação e boas práticas;
- Criação de espaços e mecanismos para gestão do conhecimento.

O reforço dos processos de institucionalização progressiva de género será de importância crucial em todas as UGB, divisões e departamentos.

A implementação da EIG deve ser acompanhada de três fases que consolidem a vontade política da ARA-Sul, IP de inserir a inclusão e equidade de género na lista de prioridades da instituição:

- Criação, a curto prazo, de uma Unidade de Género com pontos focais em todas as divisões, UGB e departamentos capacitados em matérias de género;
- Alocação orçamental para coordenação de questões de género, com particular impacto no apoio e monitoria a todos os níveis;
- Implementação, a médio prazo, do Plano de Acção de Género que aconselhe e promova actividades específicas para a implementação da EIG, assim como aplicação das suas linhas e acções prioritárias;
- A longo prazo, e uma vez geradas certas capacidades de integração da perspectiva de género na ARA-Sul, IP, estabelecer programas por áreas específicas (repartições, áreas temáticas, áreas geográficas).



Maior sensibilização e formação em género dos colaboradores, mudanças na cultura organizacional a curto e médio prazo, incluindo acções positivas para o equilíbrio de género em posições de tomada de decisão, com vista a encorajar a eliminação da segregação profissional de homens e mulheres em posições tradicionais assumidas para cada sexo.

Incluir o género como uma prioridade institucional em todos os instrumentos de gestão:

- Estabelecer critérios de selecção para acordos, memorandos de entendimento e convites para apresentação de propostas, por exemplo: negociações de fundos com organizações especializadas em género ou que integrem genuinamente o género nas suas prioridades;
- Criar novos mecanismos, manuais e materiais especializados em género, por exemplo, criação de mecanismo de queixas e reclamações;
- Promover mecanismos concretos de geração de conhecimento e investigação sobre questões de género e desenvolvimento nas áreas críticas em que o diagnóstico destacou como ponto crítico e especial de discriminação;
- Favorecer a sistematização das boas práticas da ARA-Sul, IP e da gestão do conhecimento, a fim de criar bancos de conhecimento e de transferência de conhecimentos.

### **2.5.2 Implementação e Financiamento**

A Estratégia de Género da ARA-Sul, IP é um instrumento complementar dos planos estratégicos e políticas de desenvolvimento da instituição. Neste sentido, a implementação da presente estratégia estará inserida no quadro normal de implementação e financiamento de todas as iniciativas actualmente em curso e futuras de desenvolvimento da ARA-Sul, IP.

As actividades sensíveis ao género planificadas e orçamentadas nas diferentes unidades orgânicas serão implementadas através do fundo do Orçamento do Estados (OE), Receitas Próprias (RP) e financiamento de parceiros de cooperação. Para o efeito, deverá ser feita uma análise de género aos planos e orçamentos, antes da sua aprovação, para assegurar a inclusão da perspectiva de género. Cada unidade orgânica deverá incluir nos seus planos operacionais actividades sensíveis ao género que concorram para a implementação de intervenções numa perspectiva de género.

Um factor restritivo importante poderá ser a falta de recursos financeiros adequados, tanto em termos de orçamento básico quanto de distribuição de recursos apropriados em programas e projectos, com a finalidade de inclusão de questões relativas ao género. Na área da integração de género, um financiamento adequado é essencial, para garantir o alcance dos resultados.

A ARA-SUL, IP mensurará os custos orçamentais para o alcance dos objectivos estratégicos de género e alocará recursos financeiros adequados, com vista a garantir uma integração de género eficaz em todas as operações e programas da ARA-SUL, IP.

### **2.5.3 Monitoria e Avaliação**

A presente estratégia está dotada de um quadro de monitoria e avaliação (MA) de resultados e de um quadro de monitoria de desempenho de indicadores, os quais, funcionando em complementariedade, deverão alimentar o exercício de monitoria regular e de avaliação periódica do grau de implementação da Estratégia e do Plano de Acção.

A monitoria e avaliação servirão para medir o nível de cumprimento dos planos desenhados, de acordo com os indicadores previamente estabelecidos. Será realizada uma avaliação anual do impacto e do progresso da EIG, com vista a garantir a equidade de género e inclusão social na ARA-SUL, IP, o que permitirá a planificação das fases subsequentes.

A monitoria e avaliação servirão para medir o nível de cumprimento dos planos desenhados, de acordo com os indicadores previamente estabelecidos. Será realizada uma avaliação anual do impacto e do progresso da EIG.

Será necessário e prioritário:

- Todos os planos de monitoria e avaliação da instituição deverão incluir informação desagregada em sexo e idade, sempre que possível, tal como sugere a visão da Política Nacional de Género.
- Estabelecer mecanismos e protocolos de monitorização e avaliação com uma abordagem de género adaptada ao contexto da ARA-Sul, IP.
- Integrar o género nas metodologias de monitoria e avaliação dos instrumentos da ARA-Sul, IP.

Através da Unidade de Género, assegurar-se-á a produção, recolha, sistematização, análise, armazenamento e gestão sistemática da informação que deve alimentar os quadros de monitoria e avaliação da Estratégia de Género e Plano de Acção. Esta tarefa será assegurada pela Unidade de Género e pontos focais alocados às unidades orgânicas da ARA-Sul, IP.

Vide anexo, para Implementação da Estratégia de Género (2023 – 2027).

#### ANEXO

(Plano de acções de género, por eixo orientador, para área de recursos hídricos)