



ESCOLA SUPERIOR DE CIÊNCIAS NÁUTICAS

COMISSÃO DO GÉNERO

POLÍTICA DO GÉNERO DA ESCOLA NÁUTICA

(2023-2027)

Maputo, Novembro de 2022

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. O CONTEXTO E FUNDAMENTAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ESCOLA NÁUTICA.....	2
2.1. Contexto de igualdade e políticas de Moçambique.....	2
2.2. Políticas e contexto de género no ensino superior moçambicano	5
2.3. Igualdade de género no sector marítimo.....	7
2.4. Conscientização e compreensão da igualdade de género na Escola Náutica.....	11
3. MISSÃO, VISÃO DA POLÍTICA DO GÉNERO ESCOLA NÁUTICA	13
3.2. Visão.....	13
4. PRINCÍPIOS.....	14
4.1. Princípio da Unidade.....	14
4.2. Princípio da igualdade de género.....	14
4.3. Princípio da equidade de género.....	14
4.4. Princípio da transversalidade	15
4.5. Princípio da participação	15
4.6. Princípio da coerência.....	15
4.7. Princípio de compromisso, responsabilização e prestação de contas	15
4.8. Princípio da coordenação.....	15
5. OBJECTIVOS DA POLÍTICA DO GÉNERO.....	16
5.1. Objectivo geral.....	16
5.2. Objectivos específicos.....	16
6. ESTRUTURA DE IMPLEMENTAÇÃO.....	17
7. MECANISMOS DE MONITORIA, AVALIAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA	17
8. FINANCIAMENTO.....	19
9. PLANO DE ACÇÃO ESPECÍFICO	20

1. INTRODUÇÃO

Dadas a conjuntura interna (emanadas pelo Conselho Nacional para a Avaliação da Qualidade no Ensino Superior – CNAQ) e internacional (para a implementação dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS), a Escola Náutica viu-se desafiada a elaborar, aprovar e implementar a sua política interna de género e alinhar-se aos instrumentos nacionais e internacionais acima mencionados, que orientam para a implementação de mecanismos, políticas e estratégias tendentes à promoção da expansão, acesso e participação equitativa de rapazes e raparigas no Ensino Superior. Com efeito, em 2021, o Departamento do Género, Criança e Acção Social (DGCAS) da Cidade de Maputo ministrou duas palestras ao Corpo Técnico-Administrativo (CTA) da Escola Náutica. As palestras versavam sobre duas tópicos actuais, a saber:

- Política de Género de Moçambique e sua Estratégia de Implementação;
- Violência Baseada no Género: Procedimentos de Atendimento.

No contexto do projecto internacional – **“Programa de Desenvolvimento de Currículos e Palestras para o Sector Marítimo & Energia”** financiado pelo Governo do Reino dos Países Baixos, entre outras áreas, foi identificado o tema da igualdade de género como uma das componentes prioritárias do projecto. Este projecto visou apoiar a Escola Náutica na concepção e implementação da sua Política Interna (e específica) do Género.

Efectivamente, cumpre à Escola Superior de Ciências Náuticas (abreviadamente designada por Escola Náutica), na qualidade de única instituição no país vocacionada na formação, treinamento e capacitação de Oficiais para a marinha mercante e quadros superiores dos sectores dos transportes, telecomunicações, informática e logística, contribuir para o equilíbrio de género dos gestores, docentes, discentes e funcionários a si afectos e, em último caso, no sector marítimo em geral.

2. O CONTEXTO E FUNDAMENTAÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NA ESCOLA NÁUTICA

2.1. Contexto de igualdade e políticas de Moçambique

A importância da igualdade de género como pré-condição para o avanço das economias e a redução da pobreza tem sido repetidamente destacada ao nível das Organizações e Tratados Internacionais. No entanto, apesar de evidências sólidas que demonstram a importância do empoderamento das mulheres para reduzir a pobreza, promover o desenvolvimento e enfrentar os desafios mais prementes do mundo, a igualdade de género continua uma promessa não cumprida. À escala global, as oportunidades económicas das mulheres, particularmente em termos de participação na força de trabalho, continuam sendo um grande problema. Esta é particularmente a realidade na região da África Sub-Sahariana (ASS), onde o progresso que se vinha a registar, de acordo com o Fórum Económico Mundial (FEM ou WEF – World Economic Forum) 2021, parece ter estagnado e até revertido ligeiramente na região no ano anterior. A diferença geral de género na ASS é de 32,7% e as estimativas afirmam que “levará 121,7 anos para anular a diferença de género” (WEF, 2021). A pandemia de COVID-19 contribuiu para esta regressão, dado que ampliou as diferenças de género pré-existentes, interrompeu o progresso em direcção à paridade de género em vários países e indústrias. As evidências sugerem que a pandemia e a desaceleração económica que a acompanhou afectou mais as mulheres do que os homens, reabrindo, em certa medida, as lacunas de género que já haviam sido ‘fechadas’. Para colocar os efeitos da pandemia em números em escala global, o WEF (2021) afirma que há “ampliação geral da diferença de género visível (quase 0,6% em comparação com a edição anterior do índice)”.¹

Na região da ASS, apenas dois países (Namíbia e o Ruanda) conseguiram fechar pelo menos 80% das suas lacunas.

Embora não tenha alcançado os mesmos resultados que a Namíbia e o Ruanda, Moçambique tem registado progressos visíveis no que diz respeito à paridade de género: “(...) Moçambique melhorou significativamente (2,5 pontos percentuais ou mais), permitindo-lhes saltar vários lugares no *ranking* global”. Moçambique ocupa o 32º lugar entre 156 países, no Índice Global de

¹ https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Disparidade de Género (IGDG), com uma mudança de classificação de 24 posições desde 2020, ocupando o 5º lugar entre 35 países no ranking regional e tem uma pontuação de 0,758 (0 = imparidade; 1 = paridade) (WEF, 2021).

O IGDG é composto por 4 sub-índices, que medem as seguintes dimensões: (i) participação económica e oportunidades, (ii) escolaridade, (iii) saúde e sobrevivência e (iv) empoderamento político. Curiosamente, Moçambique tem uma pontuação alta em duas dimensões: (iii) e (iv), ocupando o 1º lugar na primeira e 13º na segunda. Moçambique, juntamente com a África do Sul e a Namíbia, estão “entre as economias com presença relativamente elevada de mulheres tanto entre ministras como parlamentares. Nas outras economias, as mulheres estão melhor representadas numa das duas funções políticas, mas não na outra”. “A representação das mulheres no Parlamento é de 40% enquanto a sua representação na assembleia local e nos cargos executivos do governo também é bastante elevada”². A nível global, Moçambique faz parte dos países onde a proporção de mulheres ministras mais aumentou em janeiro de 2021, em relação a janeiro de 2019: de 28,6% para 45,5% (WEF, 2021). Adicionalmente, como será apresentado a seguir, o governo de Moçambique tem vindo a “fazer um esforço para alcançar a igualdade de género através do estabelecimento de unidades de género, revisão das leis relevantes e desenvolvimento de políticas de género aos níveis nacional e ministerial”³.

A igualdade de género está consagrada na Constituição de Moçambique e promovida através da adesão a convenções e tratados internacionais: **Convenção das Nações Unidas sobre todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), Agenda 2030 das Nações Unidas (17 ODS) e Protocolo da SADC sobre o Género e o Desenvolvimento, entre outros**⁴. Adicionalmente, para fundamentar 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 do Género e a Estratégia da sua Implementação**⁵, que estabelece um conjunto de orientações

² https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/mozambique_2015.pdf

³ https://www.jica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/mozambique_2015.pdf

⁴ <http://forumulher.org.mz/wp-content/uploads/2018/09/POLITICA-DE-GENERO-e-Estrategia-Implementacao-APROVADA-CM-11.09.2018ooo.pdf>

⁵ http://www.mgcas.gov.mz/st/FileControl/Site/Doc/4021perfil_de_genero_de_mocambique.pdf

para permitir a tomada de decisões e a identificação de acções para a promoção da condição da mulher e da igualdade de género. A implementação da Política do Género contribui para o reforço das acções de igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, é transversal, define os princípios e objetivos para cada eixo estratégico cuja implementação é da responsabilidade do Governo, mas também da sociedade civil e do sector privado.

Durante o lançamento do **Plano de Acção Nacional para a Mulher, Paz e Segurança**, em Junho de 2018, a Ministra do Género, Criança e Acção Social reafirmou o compromisso do governo com a promoção da igualdade de género, salientando que a participação igualitária de homens e mulheres em todas as esferas da sociedade é um pré-requisito para o desenvolvimento sustentável⁶, destacando ainda o reconhecimento da necessidade de incluir a paridade de género na visão de Moçambique.

Na **Constituição** moçambicana revista em 2004, várias cláusulas enfatizam a igualdade de género. O Artigo 35 enfatiza a universalidade sem discriminação (incluindo o sexo) e o Artigo 36 promove a igualdade de género; o Artigo 122 estipula a promoção e apoio à participação, papel e empoderamento das mulheres em todas as esferas da vida política, económica, social e cultural do país. Outros instrumentos legislativos relacionadas com o género foram gradualmente revistas ou formuladas. A Lei da Família foi revista em 2004, a **Lei de Violência Doméstica** foi formulada em 2009, assim como o Código Penal, que é essencial para promover e proteger os direitos das mulheres⁷.

A par dos artigos emanados na constituição, o (iv) objectivo estratégico da prioridade I (Desenvolver o Capital Humano e a Justiça Social) do **Plano Quinquenal do Governo 2020-2024** prioriza a promoção, a igualdade e equidade de género, inclusão social e protecção dos segmentos mais vulneráveis da população.

Relativamente às **Organizações Oficiais de Mulheres**, as autoridades moçambicanas criaram um conjunto de órgãos que visam tratar das questões da mulher⁸. Para além disso, cada Ministério

⁶ https://afrobarometer.org/sites/default/files/publications/Dispatches/ab_r7_dispatchno291_igualdade_de_genero_em_mocambique_1.pdf

⁷ https://www.iica.go.jp/english/our_work/thematic_issues/gender/background/c8h0vm0000anjqj6-att/mozambique_2015.pdf

⁸ <https://www.fidh.org/IMG/pdf/mz042008p.pdf>

deve ter uma unidade de género e coordenar as suas políticas com as de outros ministérios. Os principais órgãos oficiais são:

- Ministério da Mulher e Acção Social que substituiu o Ministério da Coordenação da Acção Social em 2000: responsável por aconselhar sobre políticas do género e facilitar a integração do género;
- A Direcção-Geral dos Assuntos da Mulher, que funciona como órgão de implementação do Ministério;
- O Conselho Nacional para o Avanço da Mulher, que inclui organizações oficiais, representantes de ONGs participantes do sector privado e funcionários religiosos: promove e implementa políticas do género em todos os sectores de Moçambique;
- Associação das Mulheres na Marinha, criada em 2018

No entanto, embora existam vários instrumentos para garantir a igualdade de género no país, Moçambique ainda tem um longo caminho a percorrer antes de alcançar a paridade de género.

2.2. Políticas e contexto de género no ensino superior moçambicano

Esta secção irá centrar-se particularmente na análise dos (des)equilíbrios de género no sistema de ensino superior em Moçambique. Embora uma vasta literatura verse sobre os níveis de desigualdade nos níveis de ensino fundamental e médio, parece haver uma falta de dados e informações no que diz respeito ao ensino superior. Uma pesquisa⁹ realizada em 2013 (em colaboração com CHEPS e NUFFIC), foi realçada essa dificuldade de encontrar literatura sobre o género no Ensino Superior em Moçambique. O estudo constatou que questões sobre género geralmente não são abordadas como um problema no Ensino Superior da mesma forma que são abordadas nas demais áreas de ensino que o antecedem.

O Relatório do Estudo sobre Género no Ensino Superior em Moçambique¹⁰, realizado em 2013, demonstra que as normas sociais e (outras) condicionantes influenciam a forma como as desigualdades de género são reproduzidas no ensino superior. O estudo alerta que na análise das relações de género no ensino superior não se deve restringir à sua dinâmica interna, mas que

⁹ <https://www.isutc.ac.mz/wp-content/uploads/2017/05/Estudo-sobre-Genero-no-Ensino-Superior.pdf>

¹⁰ <https://www.isutc.ac.mz/wp-content/uploads/2017/05/Estudo-sobre-Genero-no-Ensino-Superior.pdf>

também deve-se atentar para as formas como as relações de género manifestam-se nas demais áreas da educação que a antecedem (ensino fundamental e médio), ou seja, a problemática não se encontra ao nível do sistema de ensino superior ou apenas dentro das próprias instituições de ensino superior. A questão já começa nos níveis anteriores e se perpetua ainda mais no nível do ensino superior.

A pesquisa destaca igualmente que, embora a disparidade de género tenha diminuído ao longo dos anos, a baixa presença de mulheres em quase todos os níveis de ensino continua um problema. Esta é ainda mais a realidade ao nível do Ensino Superior: “(...) os homens continuam a dominar a participação no ensino superior em Moçambique (60,5% homens contra 39,5% mulheres matriculadas em 2012). No entanto, embora os homens ainda dominem o Ensino Superior, percebe-se um aumento considerável do número de mulheres que ingressam nesse nível ou subsistema de ensino.

Em 2004, a taxa de matrícula era de 32,3%, enquanto, em 2012, a taxa subiu para 43,6%, situando o crescimento em torno de 11%. Há uma tendência maior à equidade de género no ensino privado do que no ensino público, e que o número de mulheres no ensino privado tem contribuído muito para o aumento da presença de mulheres no Ensino Superior. Isso deve-se, em parte, ao facto de que a maioria dos cursos oferecidos por essas Instituições de Ensino Superior ser da área de Ciências Sociais e Humanas (área que tradicionalmente atrai mais mulheres do que homens). Este aumento do número de mulheres que ingressam no Ensino Superior também deve-se à “nova” crença de que o ensino superior abre mais portas no mercado de trabalho e permite-lhes aumentar o seu salário dando-lhes mais autonomia e mais capacidade para sustentar as suas famílias. No entanto, é importante notar que este é particularmente o caso das famílias de renda média e alta, que parecem estar a trabalhar na tentativa de provocar mudanças nas relações de género e na (des)construção das identidades de género em curso. Esta não é a realidade da maioria das mulheres moçambicanas. O estudo prossegue afirmando que o desequilíbrio de género no Ensino Superior para a maioria é, em parte, consequência da dinâmica das relações de género no ensino básico e secundário, marcada, por um lado, pelo acesso irregular das raparigas à escola e pela evasão escolar devido a normas socio-culturais. A forma como a identidade de género é construída a partir da família e perpetuada na escola contribui para o desafio vinculado ao Ensino Superior.

Outro aspecto interessante de análise quando se trata da desigualdade de género no Ensino Superior é a escolha dos cursos. Como referido anteriormente, em Moçambique o acesso ao ensino

superior por parte das mulheres é caracterizado por vários factores de natureza sócio-cultural/histórica: “dimensões das relações sociais que constroem diferenças sistemáticas na posição que homens e mulheres têm em diferentes contextos. Ou seja, os papéis que a sociedade atribui a homens e mulheres influenciam muito na escolha de cursos e/ou profissões”¹¹. As relações de género na escolha dos cursos superiores expressam-se na concentração de mulheres nas áreas de humanidades, ciências sociais e saúde; e dos homens nas ciências exactas, naturais e tecnológicas. Este fenómeno é algo altamente visível dentro do sistema educacional de Moçambique. A admissão de mulheres em disciplinas feminizadas coloca, em alguns casos, o problema de reconciliar identidades afirmadas e construir novas identidades; há também uma falta de modelos para as mulheres no campo das ciências exactas. No ensino médio há muito poucas mulheres que ensinam Matemática, Física ou Química. Ou seja, embora pareça ter havido tendências positivas no número de mulheres que ingressam no ensino superior (por exemplo no intervalo de 2013-2017, ver estudo: Participação da Mulher nos Cursos de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática no Ensino Superior Moçambicano¹²) não é acompanhado pela mesma tendência quanto à participação das mulheres nos cursos de Ciências, Tecnologia, Engenharia, Matemática (CTEM).

2.3. Igualdade de género no sector marítimo

A Escola Superior de Ciência Náuticas promove a educação, formação e qualificação, aos níveis mais exigentes e de acordo com os padrões internacionais, de oficiais da marinha mercante e de quadros superiores dos sectores dos transportes, telecomunicações e logística, tendo em vista garantir uma elevada empregabilidade.

A Escola Superior de Ciência Náuticas tem a missão de formar profissionais com qualificações técnicas e científicas em tecnologias marítimas, segundo a Convenção STCW 78/95 e emendas, que norteiam a formação e certificação dos marítimos, e da lei do subsistema do ensino superior em Moçambique.

Existem evidências sobre a importância de investir nas mulheres para alcançar o progresso socio-económico, e países com níveis mais altos de igualdade de género têm melhor desempenho.

¹¹ <https://www.redalyc.org/journal/381/38163841033/html/>

¹² <https://www.redalyc.org/journal/381/38163841033/html/>

Portanto, têm resultados/crescimento económicos mais altos. De acordo com a Agenda 2030 da ONU “igualdade de género significa progresso para todos”, no entanto, ainda há um longo caminho a percorrer e muito trabalho a ser feito para alcançar o equilíbrio de género, especialmente em indústrias historicamente dominadas por homens. Uma dessas indústrias é a marítima. Na verdade, o transporte marítimo é uma das indústrias que ainda tem o menor número de mulheres na força de trabalho¹³.

De acordo com o Relatório BIMCO/ICS Seafarer Workforce (2021)¹⁴, uma tendência positiva no equilíbrio de género pode ser percebida na força de trabalho dos marítimos. As últimas estatísticas mostram que há uma estimativa de 24.059 mulheres (de 1,89 milhões de marítimos no total) servindo como marítimos. Este facto ilustra um aumento de 45,8% no número de mulheres marítimas desde 2015. No entanto, embora pareça haver progresso, a representação das mulheres no sector marítimo, como um todo, permanece no lado (altamente) baixo. Estima-se que a porcentagem de mulheres marítimas certificadas pelo *Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer* (STCW) seja de 1,28%, o que sugnifica que as mulheres representam apenas 1,28% da força de trabalho marítimo global. Essa porcentagem permanece alarmantemente baixa, apesar dos esforços feitos.

O *Seafarer Workforce Report* destaca ainda que o sector de transporte marítimo está passando por um momento de transformação. A fim de evitar sérias carências na oferta de mão-de-obra, é necessário que ocorram rapidamente grandes vagas de recrutamento: “Dada a crescente procura de oficiais certificados STCW, o Relatório prevê a necessidade de mais 89.510 oficiais até 2026 para operar a frota mercante mundial”. Além disso, os relatórios retratam ainda mais a urgência do recrutamento no sector: “O novo relatório também destaca um *déficit* atual de 26.240 oficiais certificados pela STCW, indicando que a demanda por marítimos, em 2021, superou a oferta”. Este momento de transformação da indústria pode ser, se gerido correctamente, uma oportunidade para aumentar o número de trabalhadoras do sector marítimo e superar a actual problemática de falta de equilíbrio de género na indústria. O secretário-geral da Câmara Internacional de Navegação (Guy Platten) afirma que, para atender à demanda futura de marítimos, é fundamental que a indústria trabalhe para melhorar a educação e treinamento marítimo em todo o mundo, bem

¹³ <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/7-fewer-women-seafarers-in-the-maritime-industry/#:~:text=Less%20Acceptance%20By%20Companies%3A%20The,women%20out%20of%20this%20career.>

¹⁴ <https://www.ics-shipping.org/press-release/new-bimco-ics-seafarer-workforce-report-warns-of-serious-potential-officer-shortage/>

como promover activamente as carreiras no mar. Tanto a formação/educação como a promoção do mundo do mar podem ser adaptadas às mulheres mais especificamente para aumentar o equilíbrio de género no sector. Este momento de transformação dentro do sector traz novas oportunidades que devem ser aproveitadas. A representação das mulheres ainda precisa de maior atenção; o empoderamento das mulheres na comunidade marítima deve continuar. Resolver a questão da escassez de profissionais qualificados no sector, que pode impactar as operações de transporte marítimo no futuro, por meio da adoção de uma posição de género, pode ser um começo.

As razões pelas quais a representação das mulheres dentro da indústria permanece demasiado baixa apesar das redes e iniciativas existentes que vão variando são as seguintes:

- i. falta de conscientização e informação das oportunidades de carreira para as mulheres dentro da indústria;
- ii. falta de apoio para entrar na indústria (falta de apoio no local de trabalho: “Apesar do progresso feito pela Organização Marítima Internacional (IMO) e outras organizações internacionais na última década, ainda é difícil para as mulheres serem aceites por algumas companhias de navegação ”¹⁵);
- iii. falta de apoio de familiares ou educadores para seguir uma carreira no sector marítimo, pois ainda é percebido apenas como um mundo de homens. Por outras palavras, a percepção social e cultural de que a indústria é apenas para homens permanece fortemente presente no sector. Pode-se chamar a isso de estereotipagem de género: “Estar embarcado por vários meses pode não satisfazer o papel social de uma mulher, tornando-o num campo pouco atraente para as mulheres”¹⁶);
- iv. as mulheres têm medo de assédio físico, violência e abuso;
- v. falta de redes ou *workshops* para apoiar as mulheres ou prepará-las para a indústria;
- vi. falta de segurança no emprego no sector marítimo (por exemplo, as companhias de navegação privadas geralmente fornecem emprego contratual e, portanto, sem aposentadoria ou licença de maternidade);
- vii. às vezes requisitos extras são solicitados a mulheres ou as mulheres que se inscrevem recebem de volta os formulários (discriminação nos procedimentos de inscrição)¹⁷;

¹⁵ <https://core.ac.uk/download/pdf/217237093.pdf>

¹⁶ <https://www.marineinsight.com/life-at-sea/7-fewer-women-seafarers-in-the-maritime-industry/#:~:text=Less%20Acceptance%20By%20Companies%3A%20The.women%20out%20of%20this%20career.>

¹⁷ <https://core.ac.uk/download/pdf/217237093.pdf>

viii. também é sabido que as mulheres marinheiras ganham menos do que os seus colegas homens, entre outros factores.

É importante notar, no entanto, que várias redes internacionais e regionais, iniciativas e programas foram implementados para combater esse desequilíbrio de género dentro do sector. Não deve ser negligenciado que as mudanças tenham acontecido. Por exemplo, a Organização Marítima Internacional (IMO) fez esforços conjuntos para ajudar a indústria a “avançar e ajudar as mulheres a alcançar uma representação que está de acordo com as expectativas do século XXI”. Já em 1988, a IMO iniciou o seu programa de género (então conhecido como a integração das mulheres no sector marítimo) para estabelecer uma estrutura institucional para incorporar uma dimensão de género nas políticas e procedimentos da IMO. A IMO apoiou o acesso a oportunidades de treinamento e emprego marítimo para mulheres na indústria marítima. Actualmente, o Programa de Género da IMO é chamado **Mulheres na Marinha** e concentra-se em fornecer treinamento, visibilidade e reconhecimento, tal como explica a Sra. Lim¹⁸: “Hoje, o renomeado Programa de Mulheres na Marinha da IMO está forte. Capacitar mulheres alimenta economias que prosperam em todo o mundo, inspiram crescimento e desenvolvimento e beneficia todos nós trabalhando na comunidade marítima global, à medida que nos esforçamos para embarques seguros, limpos e sustentáveis. A IMO também criou várias associações regionais para mulheres do sector na África, Ásia, Caribe, América Latina, Oriente Médio e Ilhas do Pacífico. Isso permitiu que os membros dessas redes regionais discutissem e trocassem idéias e questões de género, entre outros. Em 2019, “Empoderando as mulheres na comunidade marítima” foi o tema selecionado pela IMO para o Dia Mundial dos Marítimos, a fim de garantir um foco renovado nas mulheres da IMO e destacar ainda mais o papel crucial e a contribuição que as mulheres desempenham no sector marítimo em todo o mundo. Outras iniciativas que destacaram as iniciativas de género da IMO podem ser encontradas abaixo:

- [IMO sets International Day for Women in Maritime - International Day for Women in Maritime will be observed on 18 May every year](https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/13-WMD2019themeC120.aspx)

¹⁸ <https://www.imo.org/en/MediaCentre/PressBriefings/Pages/13-WMD2019themeC120.aspx>

- [The power of visibility – IMO launches photo search for women in maritime - March 6, 2020](#)
- [Video message of the IMO Secretary-General, Kitack Lim, "Empowering Women in the Maritime Community"](#)
- [IMO's gender programme: new logo to increase visibility for women in maritime](#)
- [IN FOCUS: Women in the Maritime - IMO's Gender Programme](#)
- [Captain Radhika Menon: The first female captain in the Indian Merchant Navy and the first female to receive the IMO Award for Exceptional Bravery at Sea.](#)

Outra rede importante que não deve ser esquecida é a Associação Internacional de *Shipping* e Comércio da Mulher (WISTA International), uma organização global formada em 1974 que reuniu executivas e gestoras femininas nas indústrias de shipping, comércio e logística. Agora inclui mais de 3 mil membros em mais de 50 países ao redor do mundo. 54 países apoiam uma Associação Nacional de WISTA (NWA), cada um dos quais por sua vez é membro e é guiado pela WISTA International. O NWA oferece oportunidades de redes, negócios e construção de habilidades, visibilidade corporativa e também facilitam os relacionamentos dentro da indústria¹⁹. Como pode ser visto na página de associações da NWA²⁰, Moçambique ainda não possui seu NWA.

A IMO e a WISTA International conduziram a pesquisa inaugural sobre as mulheres na marinha Marítima - IMO e WISTA International 2021 - para examinar a proporção e distribuição de mulheres que trabalham no sector marítimo, de funções de apoio à cargos de nível executivo. Os Estados membros e empresas/ONGs foram solicitados a preencher a pesquisa para fornecer dados de linha de base essenciais. Os resultados da pesquisa serão publicados em 2022 (página da IMO).

2.4. Conscientização e compreensão da igualdade de género na Escola Náutica

Os dados apresentados neste sub-capítulo são resultado de três técnicas distintas de colecta que, no entanto, podem ser considerados complementares:

- Preenchimento de um questionário (*survey*) on-line;

¹⁹ <https://wistainternational.com/who-is-wista/>

²⁰ <https://wistainternational.com/associations/>

- Realização de reuniões com grupos focais (funcionários e comité de estudantes) para esclarecimento e preenchimento conjunto do questionário e das questões de apoio;
- Preenchimento individual de questionários e questões de apoio (no formato *word*) por docentes.

Os resultados do preenchimento inicial do questionário apontavam para uma elevada percentagem de conscientização e compreensão das questões relacionadas à igualdade do género. Por outro lado, uma elevada percentagem das respostas apontava para a existência de atitudes e práticas oficiais e pessoais, tais como a existência de um ponto focal ou o facto de as condições de acesso aos cursos serem uniformes, condições favoráveis para as mulheres e a questão do aumento de mulheres nas posições de liderança.

Os resultados da interação com o grupo focal dos funcionários são dispersos, no entanto curiosos. Parte dos funcionários afirmou ter despertado para estas questões depois da palestra que assistiu na Escola Náutica voltada para a Política do Género de Moçambique e as questões relacionadas com a violência baseada no género. Estes funcionários afirmaram terem ficado a saber que práticas consideradas normais pela comunidade escolar poderiam constituir comportamentos sensuráveis. No entanto, alguns funcionários revelaram que não se importavam com certos comportamentos de colegas, estudantes e docentes, uma vez se tratar de uma instituição de dimensão inferior, não havendo necessidade de determinados formalismos.

As respostas do corpo docente às questões de apoio foram mais claras, apontando para um incremento (embora em pequena magnitude) da cultura de igualdade, através de algumas acções que promovem aspectos ligados a responsabilidade social, a empatia, a sensibilidade e as relações de igualdade e não-violência. Essas evidências têm sido notórias em palestras, simpósios, movimentos que nos últimos tempos vêm ganhando mais notoriedade.

Todos os intervenientes foram unânimes em considerar que nos últimos anos as práticas sociais injustas são sim desafiadas, seguidas e combatidas, havendo, inclusive, por exemplo, situações de denúncias e instauração de processos de averiguação em caso de suspeitas de práticas injustas ou incorrectas por docentes, estudantes, gestão e até funcionários, no entanto, é também consenso que há ainda um longo caminho a percorrer.

3. MISSÃO, VISÃO DA POLÍTICA DO GÉNERO ESCOLA NÁUTICA

3.1. Missão

Promover, através dos princípios desta política, comportamentos, atitudes, valores, normas e mecanismos estruturais e funcionais conducentes à eliminação das desigualdades de género na Escola Náutica, no sector marítimo-portuário e na sociedade moçambicana no geral.

3.2. Visão

Ser uma Instituição de Ensino Superior modelo e de excelência que, dado o carácter internacional das suas actividades, à todos os níveis promove o desígnio constitucional do princípio da igualdade de género.

4. 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 do Género visa a promoção dos mesmos.

4.1. Princípio da Unidade

A Política do Género da Escola Náutica assenta-se 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 da sua comunidade académica, por forma a promover a tolerância e permitir o progresso.

4.2. Princípio da igualdade de género

O acesso ao ensino superior, à formação, à carreira académica e científica, ao desenvolvimento profissional e ao exercício de funções ou cargos em órgãos singulares ou colectivos de consulta e tomada de decisão não distingue mulheres e homens, estando todas as pessoas em iguais oportunidades para os diversos domínios das vidas política, social, económica e cultural, independentemente da sua cor da pele, raça, género, aparência física, origem etno-linguística ou geográfica, local de nascimento, religião, grau de instrução, posição sócio-económica, ou profissão.

4.3. Princípio da equidade de género

O reconhecimento e respeito pelos direitos humanos compreende a tomada de medidas de equidade fundadas no reconhecimento das disparidades e desigualdades e no interesse relacionado com a promoção e implementação de acções afirmativas e correctivas a disparidades e desigualdades, o que posiciona o valor da equidade a meio-caminho para a efectivação da igualdade substantiva de todos os cidadãos e cidadãs do País;

4.4. Princípio da transversalidade

Os direitos das mulheres são transversais e devem ser entendidos como parte dos direitos humanos no geral. É necessário levar a cabo, de forma transversal, todos os esforços para que, tanto homens quanto mulheres possam exercer plenamente a sua cidadania num ambiente de justiça, saudável e livre de violência.

4.5. Princípio da participação

A comunidade académica da Escola Náutica, em geral, deve estar envolvida em todas as etapas da implementação das actividades de promoção da igualdade de género.

4.6. Princípio da coerência

Na implementação da Política do Género da Escola Náutica pretende-se que haja coerência com as outras políticas sectoriais e do Governo de Moçambique.

4.7. Princípio de compromisso, responsabilização e prestação de contas

Na implementação do plano de acções Política do Género da Escola Náutica deve haver compromisso e responsabilização de cada actor, prestação de contas sobre os resultados e cumprimento dos compromissos assumidos.

4.8. Princípio da coordenação

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.

5. OBJECTIVOS DA POLÍTICA DO GÉNERO

5.1. Objectivo geral

Garantir a igualdade de género entre todos os actores (gestão, docentes, discentes, funcionários, *stakeholders* e candidatos) na Escola Náutica, tornando-se exemplo e referência no sector marítimo.

5.2. Objectivos específicos

1. Incrementar os níveis de percepção, sensibilidade e capacidade para as questões do género (igualdade de oportunidades para homens e mulheres) na gestão, docentes, discentes, funcionários e *stakeholders*;
2. Eliminar as barreiras à igualdade do género nos instrumentos normativos, processos, procedimentos, documentos formais e conteúdos da oferta formativa da Escola Náutica;
3. Incrementar a atractividade da Escola Náutica, cursos ministrados e oportunidades de emprego do sector marítimo-portuário no seio das raparigas dos ensinos técnico e secundário;
4. Garantir a orientação profissional dos estudantes da Escola Náutica, abordando as necessidades e o contexto dos estudantes, tanto masculinos como femininos;
5. Optimizar a atractividade da Escola Náutica como um empregador (docentes, investigadores e funcionários) altamente qualificado e inclusivo;
6. Fortalecer o recrutamento activo feminino e a participação feminina em todos os níveis hierárquicos e processos de gestão administrativa e académico-científica na Escola Náutica.

6. ESTRUTURA DE IMPLEMENTAÇÃO

A institucionalização da promoção do género na Escola Náutica é da responsabilidade da Direcção-Geral. Para apoiar a implementação da Política do Género, deve ser criada uma estrutura interna que permita a participação de todas as áreas e sectores da Escola Náutica.

A estrutura de implementação terá três pilares principais:

- (i) Uma Comissão do Género composta por representantes dos géneros masculino e feminino da Direcção-Geral, do Corpo Técnico Administrativo, do Corpo Docente, do Corpo Discente e, sempre que necessário, um representante da Indústria Marítima;
- (ii) Um (a) Coordenador(a) da Comissão de Género que actuará como pessoa de contacto e coordenadora da Política do Género da Escola Náutica, apoiando e promovendo a integração do género na instituição;
- (iii) Dois Conselheiros Confidenciais – dois funcionários independentes (Corpo Técnico Administrativo e Docente) que servirão como primeiro ponto de contacto para funcionários e estudantes (e eventualmente para visitantes) da Escola Náutica que foram afectados por comportamentos indesejáveis, como assédio sexual, *bullying*, discriminação, agressão ou violência. Preferencialmente, porém de forma alternada, os conselheiros confidenciais deverão ser de géneros diferentes para criar um ambiente ideal e seguro.

7. MECANISMOS DE MONITORIA, AVALIAÇÃO E REVISÃO DA POLÍTICA

A Monitoria e a Avaliação são elementos centrais em qualquer processo de planificação e tomada de decisões baseado em evidências. Esta política será alvo de:

- (i) Monitorização Anual do Plano de Acção;
- (ii) uma Avaliação Intermediária após dois anos de implementação seguida de uma revisão e/ou actualização baseada nos resultados da mesma. Esta avaliação deverá incluir a participação de representantes da Indústria Marítima;
- (iii) Avaliação Final realizada após 5 anos de implementação, podendo levar à integração de novos objectivos e indicadores de igualdade de género na Política ou a elaboração de uma nova política com período de implementação igual. Esta avaliação pode também incluir a participação de representantes da Indústria Marítima.

Com relação à monitoria, a Escola Náutica fará um seguimento regular das actividades estabelecidas no plano de acção, por forma a corrigir possíveis desvios ao espírito da Política do Género. Assim:

- Dois membros da Comissão do Género (um do género masculino e outro do feminino) serão nomeados responsáveis por preparar e comunicar um *feedback* periódico à Comissão do Género e aos membros da Direcção da Escola Náutica sobre a implementação da política e o plano de acção;
- Apoiados pelos restantes membros da Comissão do Género, os membros nomeados organizam um evento anual para informar sobre a implementação da política à comunidade da Escola Náutica;
- A Comissão do Género desenvolverá e submeterá para autorização do órgão competente na Escola Náutica um conjunto de indicadores de progresso na implementação da sua Política do Género.

8. FINANCIAMENTO

O Financiamento, com fontes sustentáveis, é imprescindível para executar as acções tendo em vista o alcance dos objectivos da Política do Género da Escola Náutica. Na planificação do seu orçamento fiscal anual, a Escola Náutica deverá prever os recursos financeiros necessários para a implementação efectiva desta política. 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 do Género e assim visualizar a responsabilidade de cada sector pela alocação de fundos para os objectivos da igualdade de género.

9. PLANO DE ACÇÃO ESPECÍFICO

Nr.	Objectivos específicos	Actividades	Indicadores/Resultados Esperados	Responsável principal	Recursos requeridos	Prazo
1.	Incrementar os níveis de percepção, sensibilidade e capacidade para as questões do género (igualdade de oportunidades para homens e mulheres) na gestão, docentes, discentes, funcionários e <i>stakeholders</i> .	Constituição e nomeação de uma comissão do género com representação de todos os actores da Escola Náutica com funções e responsabilidades claramente definidas e amplamente conhecida.	Comissão do Género (CG) nomeada e integrada na estrutura organizacional da Escola Náutica.	Director-Geral Conselho Científico-Pedagógico CG	Recursos humanos capacitados	Dezembro 2022
			Termos de Referência e mandato da CG claros e aprovados		Plano de acção disponível	Fevereiro 2023
			Política do Género da Escola Náutica e respectivo plano de actividades aprovado, disponível e amplamente divulgado		Recursos financeiros e logísticos (Actividades orçamentadas)	
		Nomeação de um ponto focal da instituição para representar a Escola Náutica nas diversas áreas ligadas a política de género.	Outros apoios e financiamentos: MPDC PO Maritime MTC MCTES FDI Embaixada da Holanda		Dezembro 2022	
		Nomeação de Conselheiros Confidenciais como primeiros pontos de contacto para funcionários e estudantes (e	Conselheiros Confidenciais nomeados, integrados na estrutura organizacional da Escola			

	eventualmente para visitantes) da Escola Náutica que foram afectados por comportamentos indesejáveis.	Náutica e divulgada a sua existência.			
	Desenvolvimento de procedimentos de reclamações relacionadas com comportamentos indesejáveis.	Procedimento de reclamações desenvolvido, aprovado e divulgado para subsequente implementação.			Abril 2023
	Concepção e implementação de uma estratégia de comunicação interna livre de barreiras entre todos os actores da Escola Náutica.	Estratégia de comunicação aprovada, integrando todos os actores da Escola Náutica na sua elaboração.			
	Realização, em articulação com a DGCAS, Organização das Mulheres Marítimas de Moçambique, MUVA, TechnoServe, IMO, WOMESA e outras organizações, de palestras e debates sobre o contexto e importância da promoção da igualdade e equidade do género na escola Náutica, na Indústria Marítima e na sociedade em geral.	Realizadas, pelo menos, 03 (três) palestras por ano.	CG Director-Geral Divisão de Investigação e Extensão (DIE)		2022 - 2027

		Promoção da realização de pesquisas sobre a participação de mulheres no sector marítimo-portuário.	Realizadas, pelo menos 02 (duas) pesquisas por ano académico.			
		Implementação infra-estruturas escolares adequadas às necessidades dos utentes da Escola Náutica do género feminino.	Rácio de sanitários por utente do género feminino; Diferenciação entre sanitários de docentes/CTA/gestão e discentes; Construídos/adequados sanitários utentes do género feminino.	Direcção-Geral UGEA Departamento de Administração e Finanças (Repartição da Contabilidade, Repartição de Recursos Humanos, UGEA, Repartição de Património)		2023 - 2027
2.	Eliminar as barreiras à igualdade do género nos instrumentos normativos, processos, procedimentos, documentos formais e conteúdos da oferta formativa da Escola Náutica.	Elaboração e/ou compilação de instrumentos orientadores de boas práticas relevantes aos níveis da Escola Náutica, nacional e internacional sobre a igualdade de género.	Elaborados instrumentos orientadores como: <ul style="list-style-type: none"> • Política do Género; • Procedimentos de Reclamação; • Código de conduta, etc. 	Director-Geral Conselho da Escola CG		2023 - 2027

			Instrumentos orientadores aos níveis nacional, internacional e sectorial compilados e divulgados por meio de seminários, webinars e palestras. Pelo menos 1 evento por semestre.			
		Revisão do Estatuto, planos de desenvolvimento, regulamentos, processos e procedimentos associados à missão da Escola Náutica para que sejam sensíveis à igualdade de género.	Estatuto, os planos de desenvolvimento, os regulamentos, os processos e procedimentos associados à missão da Escola Náutica revistos.			
		Aplicação da 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.	Legislação e políticas públicas e políticas públicas cumpridas; % de casos denunciados, alvo de procedimentos adequados e garantidos serviços de atendimento e confidencialidade;	Direcção-Geral Área Académica		
		Cumprimento da legislação que proíbe e pune todas as formas de violência baseada no género.	Agressores re-educados para agressores e	Departamento de Administração e Finanças (Repartição da		

		<p>Garantia de serviços de atendimento integrado efectivos e céleres na tramitação dos processos e seguimento multisectorial eficaz dos casos de assédio sexual e de violência baseada no género.</p>	<p>realizadas campanhas de educação em novas masculinidades a todos os níveis;</p> <p>Proteção de vítimas garantida.</p>	<p>Contabilidade, Repartição de Recursos Humanos, UGEA, Repartição de Património)</p> <p>Comissão do Género</p> <p>Comissão de Ética</p> <p>Conselho Científico-Pedagógico</p> <p>Gestão dos Cursos</p>		
		<p>Divulgação de informação sobre os serviços disponíveis e fortalecimento dos serviços de assistência jurídica, psico-social, protecção, aos sobreviventes da violência baseada no género.</p>				
		<p>Promoção de acções de re-educação para agressores e promover educação em novas masculinidades a todos os níveis.</p>				
		<p>Garantia de que a Escola Náutica cumpra com as suas responsabilidades face à protecção das vítimas.</p>				

		<p>Elaboração do orçamento fiscal e de receitas próprias que tenham em conta as acções tendentes à igualdade de género a todos os níveis e em todas as dimensões da instituição.</p>	<p>Orçamento prevendo a realização de acções tendentes à igualdade e paridade de género na Escola Náutica.</p>			
		<p>Identificação de lacunas nas abordagens de igualdade de género e rever os conteúdos dos programas dos cursos ministrados, linguagem utilizada, e facilidades de ensino (equipamentos e instalações físicas da Escola Náutica).</p>	<p>Conteúdos dos programas revistos e sensíveis às questões do género.</p>			
			<p>Elaboração de regulamentos de gestão académica (horários lectivos, distribuição de serviço, etc.) que tenham em consideração as responsabilidades parentais assumidas por cada docente, funcionário e estudante.</p>			
			<p>Linguagem utilizada pela comunidade académica sensível às questões do género.</p>			
			<p>Equipamento de formação e infraestrutura física adequada ao género feminino</p>			

			(exemplo, construção ou adequação de sanitários, creches, salas de amamentação, etc).			
3.	Melhorar a atractividade da Escola Náutica, cursos ministrados e oportunidades de emprego do sector marítimo-portuário no seio das raparigas dos ensinos técnico e secundário.	Realização de campanhas de informação nas escolas primárias, e secundárias e de ensino técnico sobre os cursos ministrados na Escola Náutica com enfoque para as opções profissionais e na importância da participação equitativa de mulheres e homens no sector marítimo-portuário.	Realizadas, pelo menos, 01(uma) acção de divulgação e/ou campanhas de informação por região do país nas primárias, e secundárias e de ensino técnico.			
		Promoção de uma maior abertura da Escola Náutica à sociedade moçambicana (Dia aberto da Escola).				
		Asseguramento de um ensino com padrões de qualidade nacionais e internacionais.	% de cursos acreditados em relação ao universo da Escola Náutica.	Direcção-Geral		
		Elaboração de qualificações profissionais alinhadas com a procura do mercado de trabalho afim aos cursos ministrados, com o envolvimento do sector produtivo na avaliação e verificação da formação.		Conselho de Escola Conselho Científico Área Académica		

		Expansão do acesso aos cursos para as zonas rurais.	Incrementado o acesso aos cursos por cidadãos oriundos das zonas rurais.	Comissão para a Avaliação e Monitoria da Qualidade na Escola Náutica		
		Criação de capacidade de resposta às exigências dos padrões internacionais através da certificação internacional da Escola Náutica.	% de cursos certificados internacionalmente em relação ao universo da Escola Náutica.			
		Desenho e implementação de políticas e estratégias de atracção, retenção e sucesso de raparigas nos cursos tradicionalmente considerados masculinos.	<p>Implementadas políticas e estratégias de atracção, retenção e sucesso de raparigas nos cursos tradicionalmente considerados masculinos.</p> <p>Percentagem de raparigas ingressadas nos cursos da Escola Náutica incrementada.</p> <p>Percentagem de desistência de raparigas em decréscimo.</p> <p>Percentagem de raparigas que culminam os cursos continuamente incrementada.</p>	<p>Comissão para a Revisão e Actualização dos Cursos</p> <p>Departamento de Administração e Finanças</p> <p>Comissão do Género</p> <p>Outras Comissões Pontuais</p>		

		Implementação e monitoria de política de quotas para raparigas e rapazes na Escola Náutica.	Política de cotas aprovada e implementada.			Até as primeiras admissões após a aprovação da Política
4.	Garantir a orientação profissional dos estudantes da Escola Náutica, abordando as necessidades e o contexto dos estudantes, tanto masculinos como femininos.	Realização de palestras com foco na orientação profissional dos estudantes matriculados nos cursos no contexto do trabalho marítimo (palestras, visitas a indústria marítima e afins).	Convidados colaboradores das empresas e instituições do sector marítimo-portuário para ministrar palestras sobre o trabalho naquele contexto.	Divisão Pedagógica (DP) CG		2023 - 2027
	Realização de campanhas de educação financeira para mulheres e divulgação dos critérios de elegibilidade aos fundos de financiamento.	Realizadas, pelo menos, 02 (duas) campanhas de educação financeira para mulheres por ano com o apoio de Organizações (Não) Governamentais.				
	Promoção da participação de estudantes do género feminino em fundos competitivos para o financiamento de projectos de investigação, extensão, inovação.	Incrementado o número de estudantes do género feminino que participam em fundos competitivos para o financiamento de projectos de investigação, extensão, inovação.				

		Capacitação de estudantes do género feminino em matéria de liderança e gestão associativa.	Capacitados estudantes de ambos os géneros em matéria de gestão associativa respeitando a proporcionalidade.			
		Promoção do empreendedorismo nas estudantes, organizando treinamentos ou <i>workshops</i> de capacitação económica e treinamento de habilidades de negociação e liderança e parceria com a indústria marítima (exemplo: O dia das raparigas na marinha).	Realizados, pelo menos 02 (dois) treinamentos em habilidades de negociação e liderança para raparigas e parceria com a indústria marítima por ano.			
		Colaboração com a indústria marítima para a realização de visitas de estudo e programas de indução, garantindo a orientação profissional de estudantes de ambos géneros.	Realizadas pelo menos 01 (uma) visita de estudo por curso e por nível académico em cada ano académico.			
		Promoção de estágios pré – profissionais remunerados e não remunerados como mecanismo para elevar o nível de empregabilidade.	Incrementado o número de estágios pré-profissionais nos finalistas dos cursos ministrados na Escola Náutica, elevando o seu nível de empregabilidade;			

			Taxa de empregabilidade dos graduados da Escola Náutica.			
5.	Melhorar a atractividade da Escola Náutica como um empregador (docentes, investigadores e funcionários) altamente qualificado.	Implementação de uma política de emprego sensível ao género, com medidas específicas para aumentar a proporção das mulheres.	Concebida e implementada uma política de emprego sensível ao emprego.	Direcção-Geral Comunidade Escola		Novembro 2023
		Estímulo de mecanismos que aumentem a empregabilidade das mulheres na Escola Náutica.	Concebidos e implementados mecanismos que aumentem a empregabilidade de mulheres na Escola Náutica.	Conselho de Escola Departamento de Administração e Finanças		
		Continuação do asseguramento e melhoria da igualdade de género na Escola Náutica, através da aplicação da legislação e sua fiscalização.	Aplicação da Legislação e fiscalização sobre a igualdade do género assegurada e melhorada.	(Repartição da Contabilidade, Repartição de Recursos Humanos, UGEA, Repartição de Património)		2023 - 2027
		Desenvolvimento de linhas orientadoras para potenciar a igualdade de género na avaliação de desempenho de funcionários, docentes e investigadores.	Desenvolvidas e integradas nos modelos de avaliação de desempenho de funcionários, docentes e investigadores elementos potenciem a paridade de género.	CG Ministério das Finanças		Novembro 2023

6.	Fortalecer o recrutamento activo feminino e a participação feminina em todos os níveis hierárquicos e processos de gestão administrativa e académico-científica na Escola Náutica.	Realização de capacitações das mulheres para uma participação efectiva nos processos de tomada de decisão.	Mulheres capacitadas para uma participação efectiva nos processos de tomada de decisão.	Outras Comissões Pontuais	Ministério das Finanças	2023 - 2027
			Quando autorizado pelo Ministério das Finanças, realizar o recrutamento, selecção e progressão.			
		Fortalecimento, através de quotas, da representatividade equitativa entre homens e mulheres em todos órgãos de tomada de decisão da Escola Náutica.	Representatividade equitativa entre homens e mulheres em todos órgãos de tomada de decisão da Escola Náutica fortalecida.			
		Introdução de medidas normativas que assegurem a inclusão equitativa de mulheres nas funções de direcção, confiança e chefia.	Medidas normativas que asseguram a inclusão equitativa de mulheres nas funções de direcção, confiança e chefia introduzidas.			
		Realização de capacitações em matéria de género para todos os gestores (homens e mulheres) e oferecer acompanhamento tutorial para as mulheres gestoras.	Realizadas capacitações em matérias de género para todos os gestores e mulheres gestoras com acompanhamento tutorial.			
					Recursos financeiros	
					Recursos humanos capacitados	

		Aumento proporcional das mulheres nas posições de chefia a todos os níveis na Escola Náutica.	Incrementado o número de mulheres nas posições de chefia em todos os níveis de gestão da Escola Náutica.			
		Promoção de um ambiente inclusivo, reforçando a percepção da gestão como actividade independente do sexo.	Cimentado um ambiente inclusivo na actividade de gestão na Escola Náutica independentemente do sexo do gestor.			
		Desenvolvimento de acções para elevar o papel e responsabilidade dos homens no avanço da equidade de género nos diferentes sectores, órgãos e níveis de gestão.	Desenvolvidas e implementadas acções para a elevação do papel do homem no avanço da equidade de género a todos os níveis da Escola Náutica.			
		Garantia da paridade igualdade de género feminino nas comissões de recrutamento, selecção e promoção.	Compostas comissões para o recrutamento, selecção e promoção de pessoal com paridade de género.			

HOMOLOGAÇÃO

A Política do Género da Escola Superior de Ciências Náuticas é homologada pela Directora-Geral da Escola Náutica, a 29 de Novembro de 2022, após aprovação pela Comissão do Género da Escola Náutica.

Maputo, 29 de Novembro de 2022

A Directora-Geral

Ana Maria Alfredo

Técnica Superior N1