



PROMOVENDO A **LIBERDADE DE EXPRESSÃO**  
NA ÁFRICA AUSTRAL

**POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO**  
**E**  
**PLANO DE ACÇÃO**

**MAPUTO, 2021**

## **DELIBERAÇÃO N.º 01 AG/MISA/2021**

No uso das competências conferidas ao abrigo da alínea c) do artigo Decimo Sexto dos Estatutos do MISA Moçambique, publicados em Boletim da República III Serie – Número 118 de 23 de Julho de 2017, a Assembleia Geral do MISA Moçambique, reunida no dia 30 de Julho de 2021, em formato virtual (através da plataforma zoom) delibera:

1. É aprovado a *Política de Igualdade de Género e Plano de Acção*, anexo à presente deliberação, dela fazendo parte integrante.
2. A Presente documento entra em vigor a partir do dia da sua aprovação pela Assembleia Geral do MISA.

Maputo, 23 de Julho de 2021

O Presidente da Assembleia Geral do MISA

---

(Frederico Jamisse)

## APRESENTAÇÃO

A incorporação da perspectiva de género na comunicação social, área de actuação do MISA-Moçambique, requer uma urgente intensificação de acções visando a mudança de atitudes, estruturas e mecanismos de funcionamento dos órgãos de comunicação social com vista a reduzir as desigualdades entre homens e mulheres. Este objectivo está inscrito em vários instrumentos legais internacionais, tais como a Plataforma de Acção de Pequim, ratificada em 1995, que aborda a questão do tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; e o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, ratificado em 2008, que exorta os Estados a garantir a inclusão da perspectiva de género em todas as políticas, programas e leis de informação, de comunicação e dos meios de comunicação social, e a encorajar os meios de comunicação social e os organismos a estes ligados a integrar a perspectiva de género nos seus códigos de conduta, políticas e procedimentos, e a adoptar e implementar princípios éticos, códigos de actuação e políticas que tenham em atenção o género, em conformidade com o Protocolo sobre Cultura, Informação e Desporto.

Nos últimos tempos, tem-se intensificado medidas políticas e acções com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres, como estratégia de assegurar o equilíbrio de género na comunicação social. Um dos principais desafios neste âmbito é o acesso das mulheres aos cargos de tomada de decisões, o incremento do tratamento das matérias relacionadas com as mulheres nos órgãos de comunicação e o acesso das mulheres à informação e aos órgãos de comunicação social.

Reconhecendo a importância da igualdade do género na comunicação social e no desenvolvimento do país, e para intervir de forma clara e inequívoca na promoção da igualdade entre mulheres e homens, o MISA-Moçambique, que tem a missão de *promover o desenvolvimento de um ambiente de liberdade de expressão e de imprensa, acesso à informação, pluralismo de pontos de vista e de opinião (...)* apresenta a presente política de igualdade de género e plano de acção (2020 – 2025), instrumento que servirá de guia das acções que a organização irá levar a cabo para a promoção da igualdade género. O conteúdo desta política reflecte o compromisso inequívoco e inalterável do MISA-Moçambique com os princípios de igualdade, equidade, respeito pelos direitos humanos e o exercício da cidadania, bem como a disposição da organização de participar activamente no movimento global da eliminação de todas as formas de discriminação em razão do sexo ou orientação sexual.

Fernando Gonçalves André

Presidente do CNG do MISA-Moçambique

## 1. INTRODUÇÃO

A igualdade de género baseia-se no entendimento de que todos os seres humanos (homens e mulheres), têm liberdade para desenvolver suas habilidades pessoais e fazer escolhas sem serem limitados por estereótipos, preconceitos ou papéis de género socialmente estabelecidos. A igualdade de género implica que os comportamentos, aspirações e necessidades específicas de mulheres e homens sejam considerados e valorizados da mesma maneira.

Historicamente, o acesso e exercício dos direitos pelas mulheres tem sido uma batalha nem sempre fácil. Os avanços que tem sido testemunhados são fruto da luta do movimento feminista, que de forma incansável tem exigido, de várias formas, a igualdade das mulheres e dos homens em todas as esferas da vida social, económica e política como forma de aprofundamento da democracia.

O MISA-Moçambique, consciente de que a luta pela igualdade de género não está terminada e que a realização da sua missão só conhecerá um efectivo sucesso com o alcance da igualdade entre homens e mulheres, pretende adaptar a sua estrutura interna, introduzir melhorias nos processos de participação e de tomada de decisões e assumir, publicamente, o compromisso de promover a igualdade de género. O MISA-Moçambique assume a paridade de género como um desafio a alcançar; o equilíbrio entre os homens e mulheres nas posições de tomada de decisões é uma necessidade premente que deve ser alcançada não apenas pela facilitação da presença das mulheres nos cargos de tomada de decisões, mas também incentivando uma maior representação nos órgãos de decisão através da distribuição equitativa das responsabilidades.

O enquadramento jurídico da promoção da igualdade de género encontra expressão em alguns instrumentos jurídicos internacionais, tais como a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), a Plataforma de Acção de Pequim, o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, entre outros. Todos estes instrumentos reconhecem as desigualdades entre homens e mulheres como um factor que bloqueia a plena realização do potencial das mulheres e do desenvolvimento harmonioso das sociedades.

Muito tem sido feito no tocante ao incremento da participação da mulher em várias frentes, mas as desigualdades persistem, principalmente no tocante a presença das mulheres nos cargos de responsabilidade e tomada de decisão, daí que o MISA-Moçambique considera fundamental a incorporação da igualdade de género em todas as suas intervenções, nas propostas legais, nos programas de advocacia e nas acções de formação, para que o seu compromisso com a igualdade de género seja

institucionalizado e compartilhado entre os seus membros e com os seus parceiros e beneficiários.

## **2. ANTECEDENTES E CONTEXTO**

O desafio da igualdade de género é antigo e pode ser traçado a partir de 1908 quando trabalhadoras de uma fábrica de tecidos de algodão em Nova Iorque se amotinaram para exigir melhores condições de trabalho, incluindo a redução da sua jornada de trabalho de 12 para um máximo de 10 horas diárias, e o pagamento de salário igual para trabalho igual em comparação com os seus colegas do sexo masculino que ganhavam mais pelo mesmo trabalho. Foi no dia 8 de Março que, cercadas pela policia e confinadas dentro da fábrica, um incêndio tomou conta da fábrica, tendo matado as 129 trabalhadoras que haviam se amotinados dentro dela. Foi em memória destas mulheres que em 1975 as Nações Unidas declararam o 8 de Março, Dia Internacional da Mulher, simbolizando a luta pela emancipação e igualdade de género. Desde então, as mulheres têm se organizado para lutar pelos seus direitos, não somente ao salário igual, mas por iguais oportunidades e acesso aos lugares onde as decisões são tomadas.

Em Moçambique, apesar de algumas vitórias, principalmente no campo da politica, onde a representação das mulheres nos órgãos de soberania é visível, as mulheres continuam a enfrentar desafios de afirmação e visibilidade em vários sectores, nomeadamente na comunicação social. A representação e apresentação das mulheres é feita de forma desproporcional e injusta, quer nas estruturas organizacionais assim como nos conteúdos editoriais dos órgãos de comunicação.

O Estudo de Progresso de Género e Comunicação Social (GMPS) da Gender Links de 2015 mostra que houve um aumento insignificante na proporção de fontes femininas nas notícias desde o último GMPS de 2010. A censura de género continua uma realidade alarmante na África Austral, com as vozes das mulheres a representarem apenas um quinto das opiniões e vozes que os cidadãos ouvem na comunicação social.

Outra realidade identificada neste estudo é que apesar de as mulheres constituírem 61% dos estudantes dos cursos de jornalismo e comunicação social nas instituições de ensino superior, elas representam apenas 40% da força de trabalho na comunicação social e 34% em cargos de direcção.

Embora se reconheça que todas as mulheres enfrentam algum tipo de discriminação, discriminação (aberta ou camuflada) nas suas diversas carreiras profissionais, o teto de vidro é especialmente percebido na comunicação social. As mulheres são muitas vezes desencorajadas de permanecer na profissão por causa

das práticas e ambiente de trabalho que não são muito sensíveis às responsabilidades familiares e ao género, incluindo situações de assédio sexual.

Na prática profissional nas redacções, as mulheres jornalistas tendem a ser designadas para cobrir assuntos considerados “não quentes”, tais como saúde, educação, moda, culinária e outros, o que lhes limita as possibilidades de progressão na carreira.

E no tocante aos conteúdos editoriais, constata-se que as reportagens sobre questões críticas, que afectam de forma diferenciada as mulheres e os homens, como a violência de género, relações de poder desiguais entre homens e mulheres que exacerbam a propagação do HIV AIDS, e as questões complexas em torno de género, costumes, cultura e religião são muitas vezes tratadas de maneira sensacional, faltando-lhes profundidade, contexto e análise, e as manchetes, imagens e a composição dos textos muitas vezes reforçam os estereótipos de mulheres como objetos de beleza e vítimas de violência.

A Declaração de Windhoek sobre a Promoção de uma Imprensa Africana Independente e Pluralista de 1991, documento que deu corpo ao MISA, implicitamente incorpora a igualdade de género, uma vez que por "imprensa pluralista" entende-se uma imprensa que “... reflecte a maior gama possível de opiniões dentro da comunidade”, e isto inclui homens, mulheres e outras diversidades, e o entendimento de que a democracia e a liberdade de informação e expressão é uma contribuição fundamental para a realização das aspirações humanas (de homens e mulheres). Mas o facto de não estar explicitamente escrita neste documento faz com que as grandes disparidades de género que se verificam na comunicação social não recebam a atenção adequada.

### **2.1. O papel da comunicação social na promoção da igualdade de género**

Em Moçambique e na região da SADC as mulheres e os homens têm acesso diferenciado à informação e aos meios de comunicação. Essa diferença está enraizada nas normas, expectativas e crenças existentes sobre os papéis, responsabilidades, direitos, comportamentos, relacionamentos e orientação sexual de mulheres e homens - denominados "género". Os meios de comunicação são cada vez mais vistos como atores poderosos na formação, reprodução e alteração das normas, expectativas e crenças sociais que tem um impacto nas oportunidades das mulheres e dos homens na vida. Ao promover o acesso à informação que os homens e as mulheres precisam para se desenvolver e prosperar, essas informações devem refletir as respectivas necessidades, interesses e preocupações dos homens e das mulheres.

A comunicação social desempenha um papel fundamental a esse respeito: dar oportunidade igual de as mulheres e os homens serem ouvidos, reportar com o necessário equilíbrio sobre questões que são pautadas como importantes para mulheres e homens, retratar as mulheres e os homens como indivíduos com opiniões

e experiências valiosas, revelando os mecanismos que influenciam as possibilidades do desenvolvimento das mulheres em relação aos homens e mostrando que tanto as mulheres quanto os homens podem aproveitar as oportunidades e expandir os seus horizontes.

## **2.2. As desigualdades de género na comunicação social**

A desigualdade de género na comunicação social refere-se tanto aos conteúdos que ela produz como a organização e funcionamento do próprio sector da comunicação.

### **2.2.1. Conteúdos da comunicação social**

As desigualdades de género vêm à tona na visibilidade e audibilidade das mulheres em relação aos homens, na relevância e importância de temas e questões para mulheres e homens e na maneira como os homens e as mulheres são retratados e citados. Estudos como o Gender and Media da Gender Links mostram que as vozes das mulheres são menos ouvidas do que as dos homens; que as questões que preocupam as mulheres não fazem parte, ou o fazem com menos frequência das notícias; e que as notícias são contadas principalmente através da visão, vozes e perspectivas dos homens.

Os homens e as mulheres são muitas vezes sujeitos a estereótipos. As poucas mulheres que assumem posições de liderança, quando são citadas, são muitas vezes objectivadas e referidas principalmente em relação à sua aparência e ao seu sucesso, em vez de se destacar as suas posições políticas ou valores que defendem. Elas são mais propensas a serem identificadas pela sua relação familiar do que como participantes activos independentes com suas próprias opiniões. Os homens, por outro lado, são geralmente caracterizados como poderosos e dominantes. Os órgãos de comunicação tendem a menosprezar o envolvimento dos homens em tarefas domésticas ou até desprezar aqueles homens que se opõem à violência de género e defendem a igualdade entre homens e mulheres.

A igualdade de género nos conteúdos dos órgãos de comunicação refere-se ao retrato justo do género nas notícias: presença equilibrada de mulheres e homens; eliminação de estereótipos e promoção da representação multidimensional; cobertura de questões de igualdade de género; cobertura da violência de género e de outros temas que constituem interesse e preocupação das mulheres.

### **2.2.2. Organização e funcionamento dos órgãos de comunicação**

A desigualdade de género também se reflete na forma como o sector da comunicação social está organizado e funciona. Há uma segregação horizontal e vertical na comunicação social, o número de mulheres que trabalham na comunicação social é

significativamente inferior em relação ao número de homens e, na sua maioria, são colocadas em actividades de gabinete.

Também se olharmos para assuntos abordados por homens e mulheres jornalistas, constatamos uma constante nos padrões: os homens são preferencialmente destacados para reportar sobre política, economia e crime; enquanto que as mulheres pontuam mais alto em reportagens sobre saúde, educação e outras questões sociais.

Em relação à tomada de decisão no sector da comunicação social, as mulheres constituem menos de um quinto dos cargos de direcção nos órgãos de comunicação social.

O equilíbrio de género no setor da comunicação social refere-se, não somente a igualdade do número de profissionais do sexo masculino e feminino, mas também a igualdade da presença destas nas posições onde as decisões são tomadas; tratamento igual, remuneração igual para trabalho igual; ambiente de trabalho seguro e confortável para mulheres e homens, equilíbrio adequado entre a vida pessoal e trabalho. Refere-se também ao compromisso que o órgão assume de adoptar práticas sensíveis ao género na produção de conteúdo (que deve ser refletida nos códigos éticos e nas políticas editoriais); equilíbrio de género nas acções de formação; igualdade de oportunidades para o acesso e participação de homens e mulheres no emprego.

### **3. A POLÍTICA DE IGUALDADE DE GÉNERO DO MISA-MOÇAMBIQUE**

O MISA-Moçambique acredita que a igualdade de género é fundamental para o alcance da sua missão de *promover o desenvolvimento de um ambiente de liberdade de expressão e de imprensa, acesso à informação, pluralismo de pontos de vista e de opinião*, e que a comunicação social, englobando os homens e mulheres que nela trabalham, constituem um motor de mudanças para o alcance de uma sociedade mais justa, mais inclusiva, mais democrática.

O MISA-Moçambique abraça o desafio de promover a igualdade de género - acesso, oportunidades e direitos iguais entre homens e mulheres na comunicação social, por entender que ainda existem diferenças entre homens e mulheres e persistem estereótipos na comunicação social e na sociedade em geral que muitas vezes beneficiam os homens. E adopta esta política de género com o intuito de contribuir junto da comunicação social para a promoção da igualdade de género e contribuir para o aumento da participação das mulheres e nos processos de tomada de decisão na e através da comunicação social.

Esta política de género reforça o compromisso do MISA-Moçambique explana os objectivos e os padrões da organização em relação ao género e a comunicação social.

O objectivo desta política é de promover a igualdade de género na organização, nos seus programas, na sua comunicação externa, nas parcerias e na cooperação com outras organizações.

A política de género será sustentada por um plano de acção do género que vai orientar o MISA-Moçambique a traduzir a sua política em planos operacionais, instrumentos e ferramentas ligados a resultados e metas. Todos os membros e funcionários do MISA-Moçambique são responsáveis pela implementação desta política e o MISA-Moçambique compromete-se a rever esta política a cada cinco anos baseado em relatórios de progresso.

### **3.1. Enquadramento da política de género do MISA**

Os principais instrumentos orientadores desta política são:

- Constituição da República de Moçambique - estabelece no seu artigo o princípio da igualdade entre o homem e a mulher;
- O Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento – este é o mais compreensivo instrumento internacional sobre igualdade de género que aborda de forma precisa os compromissos dos Estados sobre a promoção da igualdade de género;
- Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) e o protocolo opcional - é uma pedra angular de todos os programas da Nações Unidas para Mulheres. Mais de 185 países são signatários desta Convenção, incluindo Moçambique;
- Declaração de Pequim e Plataforma de Acção (PFA). Adotado pelos governos na IV Conferência Mundial sobre Mulheres, em 1995. Este documento estabelece os compromissos dos governos de aprimorar os direitos das mulheres;
- A resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre as mulheres, paz e segurança (2000) reconheceu que a guerra afeta as mulheres de maneira diferente dos homens e reafirmou a necessidade de aumentar o papel das mulheres na tomada de decisões com relação à prevenção e resolução de conflitos; e
- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 2030 (ODS) – são 169 metas que visam acabar com a pobreza, combater as desigualdades e promover a prosperidade, protegendo o meio ambiente até 2030. Dos 17 objetivos principais, o objetivo 5 refere-se a alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e raparigas.

Alguns dos princípios chave enunciados nesses instrumentos são os seguintes:

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Reconhecimento das diferenças e desigualdades entre as mulheres;
- Os direitos das mulheres são direitos humanos;
- A práticas costumeiras, culturais e religiosas estão sujeitas ao direito à igualdade;
- A acção afirmativa é uma forma legítima de corrigir a discriminação estrutural;
- O empoderamento das mulheres é chave para a igualdade de género;
- A igualdade de género também envolve mudança de atitudes dos homens e envolvê-los como parceiros;
- As mulheres merecem ter o direito segurança e tomar decisões sobre os seus próprios corpos, incluindo os direitos reprodutivos;
- Integrar a igualdade de género envolve garantir que o género seja incorporado em todas as políticas, programas, leis e prestação de serviços pelas instituições.

***O MISA adopta nesta estratégia as disposições do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento sobre Comunicação Social que se resumem no seguinte:***

*Garantir que o género seja integrado em todas as políticas, programas, leis e formação em informação e comunicação social de acordo com o Protocolo sobre Cultura, Informação e Desporto.*

*Encorajar a comunicação social e os órgãos relacionados com a comunicação social para integrar o género nos seus códigos de conduta, políticas e procedimentos, e adoptar e implementar princípios éticos atentos ao género, códigos de prática e políticas de acordo com o Protocolo sobre Cultura, Informação e Desporto.*

*Tomar medidas para promover a representação igual das mulheres na propriedade de, e nas estruturas de tomada de decisão da comunicação social, de acordo com o Artigo 12.1 que estabelece a representação igual de mulheres nas posições de tomada de decisão até 2015.*

*Tomar medidas para desencorajar a comunicação social de:*

- *Promover pornografia e violência contra todas as pessoas, especialmente mulheres e crianças;*
- *Retratar as mulheres como impotentes vítimas da violência e abuso;*
- *Denigrir ou explorar as mulheres, especialmente na área do entretenimento e publicidade, e debilitar o seu papel e posição na sociedade; e*

- *Reforçar a opressão e os estereótipos de género.*

*Encorajar os meios de comunicação a dar igual voz às mulheres e homens em todas as áreas de cobertura, bem como aumentarem o número de programas para, pelas e acerca das mulheres sobre temas que tratem especificamente de género e que desafiem os estereótipos de género.*

*Tomar medidas apropriadas para encoraja a comunicação social a jogar um papel contrutivo na erradicação da violência baseada no género, mediante a adopção de linhas orientadoras que assegurem uma cobertura sensível ao género.*

### **3.2. Metas da política do Género do MISA – Moçambique**

O MISA – Moçambique formulou as seguintes metas para a igualdade de género a serem alcançadas nos próximos cinco anos:

- Em consonância com o Protocolo da SADC sobre género e Desenvolvimento, o MISA-Moçambique vai envidar esforços para assegurar uma representação de 50% de mulheres em todos os níveis das suas estruturas;
- Encorajar mais mulheres jornalistas e outras profissionais da comunicação social a se filiarem ao MISA-Moçambique;
- Apoiar, através dos seus programas, Jornalistas do sexo masculino e femininos para produzirem conteúdos equilibrados e sensíveis ao género, contribuindo desta forma para um retrato mais justo da sociedade nas notícias;
- Sensibilizar a maioria dos parceiros do MISA-Moçambique a abordarem a questão das desigualdades de género no contexto específico do seu trabalho, e fazerem ajustamentos onde essas desigualdades de verifiquem nas suas organizações;
- Assegurar que todos os colaboradores do MISA-Moçambique entendem o que é igualdade de género e estão aptos a usar os instrumentos relevantes para abordar as desigualdades de género no seu local de trabalho;
- Assegurar que toda a comunicação do MISA-Moçambique é sensível ao género, usa linguagem e imagens inclusivas, evita estereótipos de género e demonstra o compromisso da organização em lidar com as desigualdades de género.

### **3.3. Padrões para o alcance das metas da igualdade de género**

Para o alcance das metas da igualdade de género, o MISA – Moçambique estabelece os seguintes padrões ligados as suas áreas de actuação:

## **Planos e Programas**

Todos os planos estratégicos, áreas temáticas, programas e projetos irão contribuir para o alcance da primeira meta da igualdade do género através de:

- Uma análise das diferentes oportunidades e restrições das mulheres e homens para participar nos programas do MISA-Moçambique, incluindo jornalistas do sexo feminino e masculino. Essa análise deverá incluir a situação de segurança diferenciada para profissionais do sexo masculino e feminino;
- Abordagens para superar obstáculos que as mulheres enfrentam, em relação aos homens, para participar nos programas do MISA-Moçambique e/ou no trabalho nos seus órgãos de comunicação, incluindo as questões de segurança dos jornalistas do sexo masculino e feminino;
- Abordagens para elevar a consciência, conhecimento, interesse e vontade de todas as partes envolvidas na implementação de um determinado programa do MISA-Moçambique, de modo a que mulheres e homens sejam envolvidas em todas as actividades e as suas opiniões sejam igualmente tomadas em consideração;
- Encorajar os órgãos de comunicação social para desenvolverem formatos de programas e conteúdos que sejam interessantes, acessíveis e relevantes para ambos mulheres e homens e que façam uma retratação justa do género;
- Alocação de recursos humanos e financeiros para responder às desigualdades de género.

## **Parcerias e cooperação**

O MISA-Moçambique desenvolve as suas actividades em parceria com vários órgãos de comunicação social, outras organizações da sociedade civil e actores individuais. Neste âmbito, o MISA estabelece como padrão:

- A avaliação do nível de comprometimento e as realizações que concorrem para a igualdade de género dos órgãos de comunicação, organizações da sociedade civil ou indivíduos que colaboram com o MISA-Moçambique, quer a nível de política quer a nível de programas;
- Cooperação com organizações afins, incluindo organizações da sociedade civil e indivíduos, em termos adesão à igualdade de género nos meios de comunicação e promover mudanças a esse respeito;
- Elevar a consciência, conhecimento, interesse e vontade das organizações e outros actores que colaboram com o MISA-Moçambique para a promoção

da igualdade de género, com particular enfoque para a segurança de mulheres jornalistas no local de trabalho e no terreno.

### **Estrutura organizacional**

Para que o MISA-Moçambique alcance as metas da igualdade de género, principalmente no âmbito dos planos e programas, parcerias e cooperação, bem como a implementação da política da igualdade de género no geral, a sua estrutura organizacional, sistemas e políticas internas devem ser alinhados de modo a favorecer a implementação desta. Nestes termos, o MISA-Moçambique estabelece como padrão o seguinte:

- A composição de todos os órgãos MISA-Moçambique deverá respeitar a equidade de género;
- Avaliação do pessoal durante o recrutamento, onde se afere a sensibilidade e consciência dos candidatos sobre as questões de género;
- Avaliação regular dos colaboradores do MISA-Moçambique, onde se afere a sensibilidade e consciência destes sobre a igualdade de género;
- A política de género é levada ao conhecimento de todos os candidatos a emprego e a todos os colaboradores do MISA-Moçambique;
- O MISA-Moçambique irá promover formações regulares para preencher as lacunas no conhecimento e habilidades dos seus colaboradores em matérias de igualdade de género relacionadas com as suas tarefas específicas;
- O MISA-Moçambique vai alocar recursos humanos e financeiros adequados para implementar as ações relacionadas com o local de trabalho necessárias para apoiar implementação da política de igualdade de género

### **Comunicação e campanhas de advocacia**

Através das suas acções de comunicação externa o MISA-Moçambique tem a oportunidade de elevar a conscientização sobre a importância da igualdade de género na comunicação social. Para esse efeito, o MISA-Moçambique estabelece como padrão:

- O compromisso do MISA-Moçambique para com a igualdade de género e o seu papel no avanço da igualdade de género, será comunicado e reflectido nas suas publicações, materiais promocionais e de advocacia;
- Assegurar que todas as suas pesquisas, publicações e comunicações sejam sensíveis ao género e evitem estereótipos.

### **3.4. Monitoria e avaliação**

O MISA-Moçambique vai monitorar o progresso da igualdade de género nos seus programas, nas suas parcerias, na sua organização e funcionamento internos, bem como nas suas publicações e comunicações.

- Em relação aos programas, a monitoria e avaliação vai ser feita através da recolha de dados desagregados por sexo e idade e análise desses dados na perspectiva de género. Serão também recolhidas e partilhadas as lições aprendidas sobre como abordar a igualdade de género;
- Quanto às parcerias, as acções do MISA-Moçambique para a promoção da igualdade de género serão monitoradas e serão desenvolvidos instrumentos para esse fim, através dos planos de actividades anuais;
- Em relação a organização interna e funcionamento do MISA-Moçambique a monitoria e avaliação do progresso da igualdade de género será medida na base dos resultados de uma auditoria do género, que vai rever a sensibilidade das práticas e dos procedimentos dentro da organização.
- A auditoria de género será fundamental para estabelecer uma linha de base a partir da qual o progresso da igualdade de género na organização, o alcance dos objectivos e a eficácia das estratégias podem ser medidos.

#### 4. GLOSSÁRIO

**Sexo** está relacionado às distinções anatómicas e biológicas entre homens e mulheres. Refere-se a alguns elementos do corpo como genitálias, aparelhos reprodutivos, seios, etc.

**Orientação Sexual** refere-se à inclinação do desejo afetivo e erótico de cada pessoa. Será heterossexual aquele cujo desejo se inclina para pessoa de sexo diferente; homossexual aquele cujo interesse é por pessoa do mesmo sexo; e bissexual aquele cujo desejo tende para ambos os sexos.

**Género** refere-se aos papéis socialmente construídos, responsabilidades, direitos, relacionamentos, comportamentos, poder relativo, influência e orientação sexual de homens e mulheres. Socialmente construído significa que eles são atribuídos a homens e mulheres com base em normas, expectativas e crenças dentro de uma determinada sociedade e contexto, e que eles não são biologicamente determinados. Assim, os papéis podem variar de acordo com idade, classe, raça, etnia e outros.

**Identidade de Género** refere-se ao género com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não coincidir com o género que lhe foi atribuído aquando de seu nascimento.

**Igualdade de gênero** significa que as mulheres e os homens gozam do mesmo estatuto na sociedade, são titulares dos mesmos direitos humanos, gozam do mesmo nível de respeito na comunidade, podem aproveitar as mesmas oportunidades para fazer escolhas sobre as suas vidas e ter o mesmo poder de determinar os resultados dessas escolhas. Igualdade de gênero não significa que as mulheres e os homens. As mulheres e os homens têm necessidades e prioridades diferentes, mas relacionadas, enfrentam restrições diferentes e gozam de oportunidades diferentes. Por fim, promover a igualdade de gênero significa transformar

as relações de poder entre mulheres e homens, a fim de criar uma sociedade mais justa para todos.

**Disparidades de gênero** são medidas que mostram a distribuição desigual das oportunidades e recursos entre homens e mulheres. As disparidades de gênero são geralmente reveladas através da análise de estatísticas desagregadas por gênero que mostram a extensão

das desigualdades.

**Análise de gênero** é o esforço sistemático para entender os papéis de homens e mulheres e os aspectos sociais, econômicos e/ou as relações de poder entre os dois sexos num determinado contexto, como o de família, comunidade, região ou organização. Inclui a recolha de dados desagregados por sexo sobre tarefas e responsabilidades, carga de trabalho, acesso e controle dos recursos, participação na tomada de decisão, incluindo organização, identificação das necessidades e prioridades de mulheres e homens, e a identificação de oportunidades e restrições existentes para o seu desenvolvimento, crescimento e engajamento.

**Sensibilidade de gênero** é a capacidade de reconhecer (i) as necessidades, gênero necessidades, limitações e lacunas de gênero, e (ii) as percepções e interesses diferentes de homens e mulheres decorrentes das suas diferentes posições sociais.

**Conscientização de gênero** é considerada um estágio avançado de sensibilidade de gênero. Refere-se ao reconhecimento das diferenças de interesses, necessidades e papéis das mulheres e homens na sociedade e como isso resulta em diferenças em poder, status e privilégio. A conscientização de gênero também significa a capacidade de identificar problemas decorrentes das desigualdades e discriminação de gênero e a vontade de tomar medidas para resolvê-los.

**Violência de gênero** refere-se a violência física, sexual, psicológica e às vezes econômica infligida a pessoa por ser homem ou mulher. As raparigas e as mulheres são os alvos mais frequentes da violência de gênero, mas também afeta os rapazes e homens, especialmente aqueles que não se ajustam aos estereótipos masculinos dominantes de comportamento ou aparência.

## 5. PLANO DE ACÇÃO

| ACÇÃO   | OBECTIVOS  | INPUTS  |
|---|--|---|
| <b>Liberdade de Expressão e Imprensa</b>  |  |   |
| Realizar um estudo sobre o estado do género na comunicação social                         | Traçar um ponto de partida para o acompanhamento do progresso sobre a reportagem de género na comunicação social | Desenhar a pesquisa, formar os pesquisadores, realizar a pesquisa, analisar os dados e publicar as constatações |
| Realizar estudos de progresso periódico sobre género na comunicação social                | Fazer o mapeamento do avanço do género na comunicação social   | Desenhar a pesquisa, realizar o exercício de mapeamento, analisar os dados e publicar os resultados             |
| Incluir um capítulo sobre género no relatório sobre a monitoria da liberdade de expressão | Destacar o género como um elemento fundamental da liberdade de expressão   | Alertas e outras informações dos núcleos provinciais  |
| Monitorar a Violência   | Demonstrar o   | Elaborar instrumentos   |

|  |   |   |
|--|---|---|
| Baseada no Género na comunicação social e fazer pronunciamentos públicos de repúdio a tais actos   | posicionamento do MISA-Moçambique sobre a VBG   | de onitoria de VBG na comunicação social e divulgar os resultados e posicionamentos de repúdio. |
| Desagregar por sexo as estatísticas sobre a monitoria das violações da liberdade de imprensa       | Acumular dados relevantes para análises; determinar até que ponto as violações da liberdade de imprensa contribuem para a marginalização de mulheres. | Alertas e outras informações dos núcleos provinciais  |
| <b>Acesso à Informação</b>   |   |   |
| Formação de jornalistas mulheres em Tecnologias de Informação e comunicação                        | Para empoderar as mulheres jornalistas em matéria de Tecnologias de Informação e comunicação  | Plano de formação e concepção dos cursos  |
| <b>Quadro Legal, Ético e Profissionalismo</b>  |   |   |
| Contribuições para a proposta de regulamentação da lei de radiodifusão                             | Para assegurar que as questões de género são integradas na legislação sobre a radiodifusão  | Consultor jurídico e de género; workshops de sensibilização e advocacia                         |
| Prémios de Jornalismo e género   | Para a promoção da excelência na cobertura jornalística sobre assuntos de género  | Júri de premiação; Candidaturas, selecção e premiação.  |
| Auditoria de género dos códigos de conduta da comunicação social                                   | Determinar se os códigos de conduta são sensíveis ao género   | Análise dos códigos de ética dos órgãos de comunicação  |
| Incorporação de módulo sobre género nas formações dos jornalistas organizados pelo MISA-Moçambique | Elevar a consciência e conhecimento dos jornalistas sobre o género  | Manual, formação  |
| Organizar cursos de formação sobre género para gestores de órgãos de comunicação                   | Para assegurar a sensibilidade do género no local de trabalho e nos conteúdos da comunicação social   | Plano de formação e realização dos cursos   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| Colaborar com associações femininas para produzir uma base de dados e um directório de género e comunicação social | Para abordar a questão do desequilíbrio das fontes femininas através da disponibilização de uma relação de especialistas do sexo feminino. | Recolha, compilação e actualização dos dados.          |
| <b>Desenvolvimento institucional</b>   |  |  |
| Rever os documentos constitutivos e políticas do MISA-Moçambique na perspectiva do género                          | Para assegurar a sensibilidade de género em todas as práticas institucionais   | Um consultor de género / Recursos Humanos              |
| Organizar cursos de formação sobre género para os colaboradores do MISA-Moçambique.                                | Para garantir a sensibilidade de género em todos os níveis da organização e entre os gestores editoriais dos órgãos de comunicação.        | Plano de formação e realização dos cursos              |
| Empoderamento das mulheres membros do MISA-Moçambique para assumirem posições de liderança                         | Para garantir que as mulheres estão igualmente representadas em todos os níveis da estrutura do MISA-Moçambique                            | Manual, formação                                       |
| Estabelecer parcerias com as associações que trabalham na área de género e comunicação social                      | Estabelecer relações de colaboração e sinergias para um maior impacto no trabalho sobre género e comunicação                               | Reuniões, partilha de materiais e actividades conuntas |
| Elaborar projectos para actividades relacionadas com género  | Capacitar o executivo do MISA-Moçambique com habilidades para elaborar projectos relacionados com género                                   | Formação   |