



## **PLANO PARA IGUALDADE DE GÉNERO da Associação NLR Moçambique**

### **Introdução**

O Plano para a Igualdade de Género (PIG) da Associação NLR Moçambique é um documento de política organizacional para os próximos três anos, com o qual a organização pretende implementar acções e projetos para reduzir as desigualdades de género e aumentar a diversidade no que diz respeito, por exemplo, à idade, etnia, capacidade física, orientação sexual, multilinguismo, etc. Numa altura em que muitas das certezas e paradigmas da nossa sociedade foram abalados, reconhecemos a importância de uma associação inclusiva que não só esteja livre de discriminação, mas que também seja capaz e esteja disposta a fazer mais - por outras palavras, uma associação que perceba as diferenças como um valor ético e um recurso valioso que pode produzir benefícios positivos. Nesta perspetiva, o PIG representa uma ferramenta eficaz para a Associação NLR Moçambique gradualmente acertando as diferenças para uma organização inclusiva e equitativa.

Sendo uma instituição que trabalha com pessoas marginalizadas, e advogando pela inclusão, é nosso dever oferecer ser o exemplo de uma postura diferente, livre de preconceitos e estereótipos, uma postura que abraça a liberdade das pessoas e valoriza a sua individualidade e originalidade. A nossa intenção é afastar-se de práticas preconcebidas e avançar para uma organização que valorize o talento e não opera categorizando as pessoas de maneira que as diferenças se tornam fronteiras e divisões.

O PIG é um documento concebido para incentivar esta mudança, com o objetivo de continuar a construir um ambiente de aprendizagem e trabalho honesto e comunicativo, onde as pessoas são tratadas de forma igual e não há discriminação, uma

associação que transmite confiança, sentimento de pertença e objetivos partilhados e, conseqüentemente, permite que toda a instituição cresça.

### **O compromisso da NLR Moçambique com a igualdade de género**

A igualdade de género é um imperativo global e um direito fundamental, reconhecido pelas mais diversas declarações e compromissos das nações. A Constituição da República de Moçambique reconhece, desde 1975, a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural. Do mesmo modo, a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres está plasmada nos vários instrumentos internacionais que o País ratificou na área de género, nomeadamente: a Convenção das Nações Unidas sobre todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, a Agenda 2030 das Nações Unidas e o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento. Através da Resolução no 19/2007, de 15 de Maio, o Governo de Moçambique (Conselho de Ministros) aprovou a Política de Género e Estratégia da sua Implementação a qual estabelece uma de linhas de orientação com vista a permitir a tomada de decisões e identificação de acções para a elevação do estatuto da mulher e da igualdade de género.

Uma avaliação levada a cabo de 2018 mostrou que alguns avanços como aumento de mulheres em posições de tomadas de decisão e aumento da escolaridade da rapariga, mas também notou-se fraqueza na participação de mulheres em órgãos de decisão local (distrital e comunitários) e persistem desafios no empoderamento económico das mulheres, no que se refere a formação, acesso aos meios produtivos e ao financiamento.

O estabelecimento e implementação do Plano para a Igualdade de Género na NLR Moçambique pressupõe a existência de ações que ambicionem introduzir mudanças organizacionais no âmbito da igualdade, no sentido de colmatar os desequilíbrios que possam existir e contribuindo para uma sociedade igualitária, assim como aposta simultânea na melhoria das condições de trabalho e na valorização do capital humano.

Desta forma, a NLR Moçambique, enquanto associação que promove e protege os direitos de pessoas com lepra, assume como parte da sua missão a promoção da igualdade de direitos e liberdades para todos e para todas e a igual oportunidade e participação na vida profissional independentemente do género, num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional

e com o fim de todos os processos discriminatórios, reconhecendo e valorizando todos os nossos colaboradores e colaboradoras, atuais ou futuros.

### Elaboração e acompanhamento do plano

A elaboração deste documento teve como foco, por um lado, dar continuidade e coerência às políticas já desenvolvidas pela NLR Alliance e, por outro lado, explorar metas e ações que ajudem a mitigar os obstáculos que ainda existem para a igualdade de género e aumentar a diversidade. Foi desencadeada uma série de reflexões entre os membros do staff e os membros da Associação para se entender amplamente as dificuldades enfrentadas pelos membros, especialmente as mulheres.

Uma das áreas onde se destacam pontos fortes remetem para os estatutos, missão e valores da Associação, onde o compromisso contra qualquer forma de discriminação se encontra presente. No entanto é identificada a necessidade de referir e clarificar explicitamente a igualdade de género como um princípio da NLR Moçambique nos documentos estratégicos assim como a implementação do presente Plano para a Igualdade. Existem áreas em que consideramos necessário um maior enfoque na sensibilização para a utilização da linguagem inclusiva, a desagregação da informação estatística em função do género, assim como formações dirigidas à temática da igualdade e capacitação de trabalhadores/as sub-representados/as para cargos de chefia, tal como na área do recrutamento e seleção de pessoal, gestão de carreiras e remunerações, na comunicação interna e no investimento do capital humano.

Foi claro no momento da elaboração deste plano que não é um projecto voltado apenas para mulheres ou que beneficia uma parte restrita da instituição NLR Moçambique. É, antes, um plano baseado no valor da democracia igualitária que apela a todos aqueles que participam na vida da Associação e que querem vê-la evoluir e modernizar-se. Como qualquer documento de planificação que é produzido numa comunidade alargada que é enriquecida pela sua diversidade inerente, estabelece objetivos elevados e ambiciosos e é sustentado pelas aspirações daqueles que trabalharão para o implementar.

Sendo uma associação nova e com diversidade de trabalhadoras e trabalhadores e em constante mudança e inovação, torna-se importante o acompanhamento e revisão anual durante a Assembleia Geral do plano e das medidas previstas, permitindo perceber

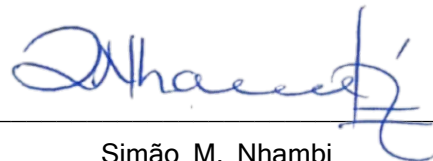
o cumprimento dos objetivos definidos para cada uma das áreas assim como a possibilidade de propor e implementar melhorias ou novas medidas sempre que tal responda às necessidades sentidas.

Com a execução deste plano será possível ter indicadores específicos sobre a evolução da NLR Moçambique nas várias matérias no âmbito da igualdade, reavaliar e promover um novo diagnóstico e fazer o balanço necessário para o futuro.

Assim, considerando a importância do contributo da NLR Moçambique para uma sociedade plenamente democrática e inclusiva, bem como as vantagens da integração de uma perspetiva de Igualdade de Género em todas as áreas da Associação, o Conselho de Direcção compromete-se a:

1. Implementar o presente Plano para a Igualdade de Género;
2. Alocar todos os recursos necessários para a execução deste Plano.

O Presidente do Conselho de Direcção



---

Simão M. Nhambi

Junho 2023

## I. Missão, Visão e Estratégias

---

**Objectivo 1: Garantir que os documentos estratégicos e direccionamento mostrem claramente o compromisso de promoção da igualdade de género**

<b>Ação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Rever os documentos estratégicos e instrumentos de comunicação interna e externa (Estatutos da NLR, Código de Conduta, Plano Estratégico, Normas Internas) de forma a incluir a menção expressa do compromisso com a igualdade entre mulheres e homens enquanto e seu valor dentro da associação.</li><li>– Assegurar a divulgação do Plano para a Igualdade, das respetivas medidas e dos objetivos, através da partilha do documento por correio eletrónico e fisicamente entre os colegas e outros colaboradores directos da Associação.</li><li>– Assegurar a implementação do Plano para a Igualdade, a sua monitoria, acompanhamento e sustentabilidade.</li></ul>
<b>Responsabilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Conselho de Direcção da NLR   Director Executivo   Gestores sénior</li></ul>
<b>Grupo-alvo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Documentos e procedimentos estratégicos da NLR Moçambique</li></ul>
<b>Recursos necessários</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Tempo do director executivo</li><li>– Facilitação (pode ser um consultor externo que seja especialista em género e inclusão)</li><li>– Mais ou menos € 12 000 (a ser incluído no orçamento provisional de 2024)</li></ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Número de documentos estratégicos com referência ao princípio da igualdade entre mulheres e homens.</li><li>– Divulgação efetuada no sítio eletrónico da NLR Moçambique e por correio eletrónico em 2023</li><li>– Relatório narrativos dos projectos semestrais e anuais incluem análise/reflecção da execução do PIG com informação estatística desagregada por sexo.</li></ul>

## Metas

- Todos os documentos estratégicos a produzir e/ou actualizados até ao final do primeiro semestre de 2024, o compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres;
- Divulgação efetuada no sítio eletrónico da NLR, por correio eletrónico, do plano para igualdade de género no 2º trimestre de 2023;
- Relatórios semestrais e anuais

## II. Igualdade no acesso ao emprego e formação

---

**Objectivo 2: Garantir o princípio da igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no acesso a emprego e formação continua**

## Acção

- Verificação de todos os concursos internos e estágios profissionais de forma a garantir que não contêm qualquer restrição, especificação ou preferência baseada no sexo, sendo redigida de forma comum a ambos os sexos, a utilização de linguagem inclusiva e a indicação expressa da aceitação da candidatura de ambos os sexos (excepto em questões de equilíbrio de género).
- Integração no plano de indução inicial/formação interna de um módulo da temática de Igualdade de Género e questões associadas (liderança no feminino, sensibilização para a violência de género e doméstica, equidade nas horas para além do trabalho, estereótipos de género, linguagem inclusiva, proteção na parentalidade, conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, assédio moral e sexual no trabalho), assegurando a participação de todos/as.

## Responsabilidade

- Director Executivo | Recursos Humanos

## Grupo-alvo

- Candidatos a emprego, consultorias, estágio na NLR Moçambique

## Recursos necessários

- Tempo do director executivo para actualizar o plano de indução
- Produção de um modulo de formação através de um consultor € 1000

<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Concursos internos e de estágios profissionais isentos de qualquer restrição, direta ou indireta, especificação ou preferência baseada no sexo, e redigida de forma comum a ambos os sexos com a indicação M/F apresentada de forma bem visível.</li> <li>– Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de indução e formação</li> </ul>
<b>Metas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Módulo de formação sobre igualdade entre mulheres e homens integrado no plano de indução até finais de 2023</li> <li>– Termos de referência para vagas isentas de palavras discriminatórias com efeito a partir de Julho 2023.</li> </ul>

### III. Igualdade nas condições de trabalho

---

**Objectivo 3: Incentivar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de decisão, eliminar diferenciais remuneratórios e promover transparência sobre a política salarial**

<b>Ação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Estabelecimento de planos de treinamento e ligação com entidades que apoiem a carreira profissional de pessoas do sexo sub-representado em lugares de topo, direção e chefia, com o objetivo de aumentar a rede de contactos, a visibilidade e projeção do seu trabalho e desenvolver competências ao nível da liderança.</li> <li>– Elaboração e divulgação interna de uma escala salarial que objectivamente reflecte as posições ocupadas pelos colaboradores tendo em vista a prevenção de diferenças injustificadas de remuneração.</li> </ul>
<b>Responsabilidade</b>	– Director Executivo   Recursos Humanos
<b>Grupo-alvo</b>	– Todos os colaboradores, consultores, estagiários da NLR Moçambique

<b>Recursos necessários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tempo do director executivo e assistente de RH para actualizar os planos e ligação com entidades que apoiem</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planos de treinamento produzidos e ligações com outras entidades estabelecidas</li> <li>– Divulgação da escala salarial baseada nas posições ocupadas</li> </ul>
<b>Metas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Planos de treinamento e ligações com outras entidades estabelecidas até Dezembro de 2024</li> <li>– Divulgação da escala salarial baseada nas posições ocupadas até Dezembro 2023</li> </ul>

#### IV. Conciliação entre a vida profissional e a vida privada (protecção na parentalidade)

##### Objectivo 4: Incentivar o equilíbrio entre o trabalho e as atividades parentais e/ou de prestação de cuidados

<b>Acção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Divulgar depoimentos de colaboradores que assumem a partilha dos cuidados familiares e os direitos de parentalidade (gozo da partilha da licença parental ou licença parental exclusiva do pai).</li> <li>– Divulgação dos serviços e direitos existentes em matéria de protecção da maternidade e parentalidade, nos canais de comunicação internos existentes.</li> </ul>
<b>Responsabilidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Director Executivo   Recursos Humanos   gestores de linha local</li> </ul>
<b>Grupo-alvo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Todos os colaboradores, consultores, estagiários da NLR Moçambique</li> </ul>
<b>Recursos necessários</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Tempo dos gestores para organizar e realizar sessões de sensibilização</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de sessões de sensibilização realizadas</li> </ul>
<b>Metas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dezembro de 2024</li> </ul>



## Objectivo 5: Promover a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal

---

<b>Ação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Conceder dispensa das últimas horas de serviço no dia de aniversário aos trabalhadores/as.</li><li>– Realizar ações de sensibilização sobre equilíbrio trabalho-vida pessoal.</li></ul>
<b>Responsabilidade</b>	– Director Executivo   Recursos Humanos   gestores de linha local
<b>Grupo-alvo</b>	– Todos os colaboradores, consultores, estagiários da NLR Moçambique
<b>Recursos necessários</b>	–
<b>Indicadores</b>	– Número de sessões de sensibilização realizadas
<b>Metas</b>	– Dezembro de 2024

## V. Prevenção da prática de assédio no local de trabalho

---

### Objectivo 6: Garantir a prevenção e o combate ao assédio sexual e moral no trabalho

<b>Ação</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Actualizar e implementar o documento de prevenção, denúncia e combate ao assédio e discriminação no local de trabalho.</li><li>– Lançamento de campanha de divulgação do código de conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho a todos/as os/as trabalhadores/as, a ser apresentada no site eletrónico da NLR, na intranet e partilhado por correio eletrónico</li></ul>
<b>Responsabilidade</b>	– Director Executivo   Recursos Humanos   gestores de linha local
<b>Grupo-alvo</b>	– Todos os colaboradores, consultores, estagiários da NLR Moçambique
<b>Recursos necessários</b>	– Tempo dos gestores para organizar e realizar sessões/campanhas de sensibilização
<b>Indicadores</b>	– Procedimento interno actualizado e implementado

	– Número de sessões de sensibilização realizadas
<b>Metas</b>	– Dezembro de 2023

## VI. Outras medidas

### Objectivo 7: Estender a linguagem inclusiva a toda a comunicação interna e externa

<b>Acção</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboração e divulgação de um documento com regras para linguagem inclusiva acessível a toda NLR Moçambique.</li> <li>– Divulgar informação e documentação sobre igualdade de oportunidades, igualdade de género, cidadania e não discriminação na intranet e canais comunicacionais da NLR Moçambique</li> </ul>
<b>Responsabilidade</b>	– Director Executivo   Recursos Humanos   gestores de linha local
<b>Grupo-alvo</b>	– Todos os colaboradores, consultores, estagiários da NLR Moçambique
<b>Recursos necessários</b>	– Tempo dos gestores para organizar e realizar sessões/campanhas de sensibilização
<b>Indicadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Produzido documento com linguagem inclusiva</li> <li>– Postados na internet os procedimentos</li> </ul>
<b>Metas</b>	– Dezembro de 2023