

CONSELHO DE MINISTROS

ANEXO

Resolução nº 40/2016

de 23 de março

A igualdade de género é um princípio universal de direito e um compromisso de dimensão global reconhecido nos principais instrumentos internacionais sobre direitos humanos e aplicável tanto aos Estados a respeito dos seus habitantes, como nas relações internacionais.

A Constituição da República de Cabo Verde no seu artigo 1º reconhece a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, sem distinção de origem social ou situação económica, raça, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas e condição social, e assegura o pleno exercício por todos os cidadãos das liberdades fundamentais.

A igualdade de género é também uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos.

Actualmente, o desenvolvimento humano só pode ser compreendido com referência ao respeito dos direitos humanos das mulheres e homens à educação, saúde, habitação, emprego, igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, movimento e participação política, entre outros.

Neste quadro, o Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018 (PNIG), tem o propósito de dotar o Estado de Cabo Verde de um quadro referencial para a formulação e implementação de políticas, programas e acções estratégicas, tanto específicas como transversais que contribuam de forma integral à promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres e a uma efectiva e visível participação da mulher em todos os domínios da vida social contribuindo para o seu empoderamento.

Assim:

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

Aprovação

É aprovado o Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018, abreviadamente designado por PNIG, que se publica em anexo à presente Resolução, da qual faz parte integrante.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 9 de abril de 2015.

O Primeiro-Ministro, *José Maria Pereira Neves*

PLANO NACIONAL DE IGUALDADE
DE GÉNERO 2015-2018

PREFÁCIO/APRESENTAÇÃO

Durante todo o seu percurso, da independência até os dias de hoje, Cabo Verde percorreu um grande caminho de desafios e de assunção de compromissos, fazendo escolhas fundamentais para o alcance de um desenvolvimento sustentável.

A aposta num desenvolvimento de rosto humano, tem sido assumida por uma vontade política constante e tem permitido o paulatino evoluir dos indicadores projetando o país para um patamar de bons resultados que se destacam dentro e fora da nossa região e graduando-se, em 2007, a país de rendimento médio.

Nos 40 anos de independência, o país avalia, agora, as grandes opções e compromissos assumidos ao longo das duas últimas décadas, para reprogramar e planejar um Cabo Verde que se almeja desenvolvido no horizonte de 2030.

É ancorados nessa lógica de projetar um Cabo Verde estribado num desenvolvimento duradouro e dotado de uma democracia mais qualificada, que apresentamos o III Plano Nacional para a Igualdade de Género (III PNIG).

Este Plano, que orienta as políticas públicas em matéria de género, foi desenhado também num momento em que o país faz a avaliação da implementação de dois grandes compromissos assumidos pelo Estado, quais sejam, (1) a Declaração de Beijing (1980) e a respetiva Plataforma de Ação que exprimem um consenso mundial à volta dos grandes desafios da promoção da igualdade de género e (2) os Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (2000), que assumem um conjunto de compromissos para melhorar as condições de vida da população nas diferentes áreas de desenvolvimento.

O III PNIG (2015 -2018), incorpora um leque de ações e medidas estratégicas que fazem dele um instrumento de trabalho, organizado de forma multidisciplinar e multisectorial, de modo a refletir a realidade nacional. Elaborado através de uma metodologia participativa, elegeu a transversalização como a estratégia imperativa para a institucionalização do enfoque de género, garantindo que os sectores estejam diretamente implicados no processo de sua implementação.

O III PNIG desdobra-se em 8 eixos de intervenção, 26 resultados e 72 medidas, com ações delineadas e orçamentos identificados que, distribuídos por sectores, garantirão que o acesso às oportunidades seja democrático e se consiga avançar na direção da igualdade entre mulheres e homens.

Que seja um instrumento de trabalho, assumido como **Uma agenda conjunta para fazer a diferença**, no momento em que o mundo se prepara para projetar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e, em que, a palavra de ordem é **PARTICIPAÇÃO** de todos e todas no processo de desenvolvimento das Nações. No momento em que todas e todos almejam uma vida em comunidade mais justa e equânime! Afinal, **uma vida que valha a pena ser vivida!**

PARTE I: INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

Todos os direitos humanos são universais, indivisíveis, interdependentes e inter-relacionados. Os direitos humanos das mulheres e meninas são parte inalienável, integral e indivisível desses direitos

(Declaração de Viena, 1993)

A igualdade de género é um princípio universal de direito e um compromisso de dimensão global reconhecido nos principais instrumentos internacionais sobre direitos humanos e aplicável tanto aos Estados a respeito dos seus habitantes, como nas relações internacionais. A Constituição da República de Cabo Verde no seu artigo primeiro reconhece a igualdade de todos os cidadãos perante a lei, sem distinção de origem social ou situação económica, raça, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas e condição social, e assegura o pleno exercício por todos os cidadãos das liberdades fundamentais.

A igualdade de género é também uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos. Atualmente, o desenvolvimento humano só pode ser compreendido com referência ao respeito dos direitos humanos das mulheres e homens à educação, saúde, habitação, emprego, igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, movimento e participação política, entre outros.

O Programa do Governo (2012-2016) assinala a importância da igualdade de género, tida como um de quatro pilares coadjuvantes para o crescimento económico, a redução da pobreza e para atingir os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM). Ancorada no Programa do Governo, a Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza (DECRP III, 2012–2016) assinala a relevância da igualdade de género “*numa perspetiva da competitividade uma vez que os desafios do aumento da produtividade e crescimento económico só podem ser vencidos através da realização do pleno potencial contributo das mulheres*”¹ e destaca a importância de tomá-la em conta por forma a continuar a alcançar progressos no combate à pobreza².

Além disso, o DECRP III expõe que a promoção da equidade e igualdade do género continuará a encontrar no Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade do Género (ICIEG) o ponto nevrálgico para a promoção de políticas transversais e propõe que o mesmo continue a apostar numa agenda ambiciosa com vista a conseguir mudanças qualitativas de comportamentos e atitudes face ao papel das mulheres no plano socioeconómico.³

Neste quadro, o presente documento, o Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018 (PNIG), tem o propósito de dotar o Estado de Cabo Verde de um quadro referencial para a formulação e implementação de políticas, programas e ações estratégicas, tanto específicas como transversais

que contribuíam de forma integral à promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres e a uma efetiva e visível participação da mulher em todos os domínios da vida social contribuindo para o seu empoderamento.

Ele é, por conseguinte, uma ferramenta de e para todos e todas, numa lógica de transversalidade que pressupõe e promove o estabelecimento de parcerias entre diferentes sujeitos e diferentes áreas de prestação.

A elaboração do Plano foi coordenada pelo ICIEG, que trabalhou em conjunto com o Comité Técnico Alargado (CTA) criado para o efeito, integrado por representantes de instituições públicas de vários sectores fundamentais para a promoção da igualdade de género, da ANMCV, da Rede de Mulheres Parlamentares e da sociedade civil engajada com a igualdade de género. O processo contou com o apoio da Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) e do Fundo das Nações Unidas para a População (UNFPA), e foi facilitado por uma equipa de Consultoria Internacional e Nacional seguindo uma metodologia participativa desenvolvida em varias etapas:

- Primeiro efetuou-se uma revisão documental abrangente, incluindo literatura internacional, a produção legislativa, os documentos estratégicos de desenvolvimento do país⁴ e os planos relativos a igualdade de género produzidos até o presente,⁵ as avaliações e relatórios de avanço disponíveis, assim como as informações estatísticas relevantes para este exercício.
- Paralelamente foi realizado um exercício de autorreflexão com os sectores, efetuado no âmbito do CTA, que teve por base um questionário sobre o *Ponto de situação integração da abordagem de género na ação dos sectores*, visando recolher informação sobre a forma como os sectores têm em conta a igualdade de género nas seguintes áreas: (1) Identificação questões relevantes para o sector; (2) Visão e planificação estratégica; (3) Planificação operacional; (4) Orçamento; (5) Seguimento e avaliação; (6) Recursos humanos e reforço das capacidades; (7) Ponto focal; (8) Articulação; (9) Diagnósticos e estatísticas e (10) Informação. O questionário foi preenchido por 10 sectores/instituições,⁶ e os resultados globais foram discutidos numa sessão de trabalho com o CTA.
- Como resultado desta primeira parte foi elaborado um diagnóstico contendo uma análise das relações de género no contexto demográfico,

⁴Programa do Governo 2011-2016 e Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza (DECRP III, 2012–2016).

⁵Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género (PNIEG 2005-2011), Programa de Acção para a Promoção da Igualdade de Género 2011-2012 (PAPIG), Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género (PNVBG 2008-2011), versão avançada do IIº PNVBG (2014-2016).

⁶Direção Geral do Turismo/ MTIDE, Direção Geral da Indústria e Comércio/ MTIDE, Comunicação Social, Direção Geral do Trabalho e Emprego/MJEDRH, Ministério da Educação, Rede de Mulheres Parlamentares, Comissão Nacional de Direitos Humanos e Cidadania, Direção Geral da Juventude/ MJEDRH, Instituto do Emprego e Formação Profissional, Ministério do Desenvolvimento Rural

¹Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza III (2012 – 2016). República de Cabo Verde, p. 101

²Ibid, p.21

³Ibid, p.101

socioeconómico e cultural do país assim como do grau de priorização de género na programação estratégica nacional. O diagnóstico permitiu identificar os desafios e problemas centrais para a igualdade de género no país assim como as oportunidades para a transversalização da abordagem de género nos planos e programas sectoriais, tendo em conta as áreas estratégicas do plano do Governo e suas potencialidades para dar resposta aos desafios identificados.

- O diagnóstico foi apresentado aos parceiros num atelier, durante o qual, após priorizados os principais desafios a que o PNIG deve dar resposta, foi também construído o referencial estratégico e operacional do plano (visão, objectivos, princípios de atuação, resultados, medidas estratégicas e quadro institucional de implementação).
- Após a redação de um documento preliminar, a última etapa da elaboração do PNIG foi a realização de um ateliê de trabalho com as partes interessadas, para discutir e avaliar o conteúdo do mesmo e recolher as propostas de modificação que consecutivamente foram integradas na versão final.

Como resultado do processo, encontramos-nos com este Plano, produto de elaboração participativa com os sectores implicados e organizações da sociedade civil comprometidas com a igualdade de género, com vigência de 4 anos, focalizado em 8 eixos prioritários:

1. Saúde;
2. Direitos Sexuais e Reprodutivos;
3. Violência Baseada no Género⁷;
4. Educação e formação profissional;
5. Economia produtiva;
6. Economia reprodutiva;
7. Participação política e nas esferas de tomada de decisão e comunicação;
8. Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas.

O documento do PNIG organiza-se em três partes:

1a parte – Introdução: Além desta secção introdutória, se integra um apartado de quadro conceptual sobre a igualdade de género e sua ligação com outros elementos fundamentais como a não discriminação, a equidade, a transversalização e a autonomia. Também se descrevem as articulações entre a igualdade de género e o funcionamento do sistema económico, visibilizando a importância que as contribuições da economia reprodutiva têm para a procura de bem-estar e o funcionamento

do sistema económico e social no seu conjunto. O capítulo finaliza com uma definição do que é um plano para a igualdade de género, e qual a sua utilidade no contexto atual de Cabo Verde.

2a Parte - Contexto de Implementação do PNIG.

Numa primeira parte se apresenta a situação das relações de género no contexto demográfico, socioeconómico e cultural do país. Seguidamente se analisa o grau de priorização de género na programação estratégica nacional, incluindo o quadro jurídico e legal e o quadro institucional e político para a igualdade de género em Cabo Verde. Na ultima parte se identificam os principais desafios e problemas com que as instituições do Estado e as organizações da sociedade civil se deparam para promover a igualdade de género no país e na implementação de uma abordagem transversal nos diferentes sectores que, após ser hierarquizados, serviram de base para a formulação do novo plano.

3a Parte - PNIG 2015-2018: Contém os elementos que conformam o Plano de Igualdade de Género 2015-2018, iniciando pela visão, os princípios orientadores, os objectivos e resultados, assim como as medidas estratégias selecionadas para atingi-los. Se apresentam de seguida os quadros institucionais de intervenção, que incluem a definição dos parceiros responsáveis pela implementação e parceiros envolvidos, assim como as ligações com os principais programas sectoriais existentes. A continuação se descreve a proposta para o seguimento e avaliação do plano, finalizando com um cálculo estimativo dos custos para a implementação do PNIG durante quatro anos.

Para além do documento principal, foram elaborados como documentos complementares:⁸

- Quadros operacionais por cada um dos sectores responsáveis pela implementação do PNIG, contendo resultados, indicadores, medidas estratégicas, tempo de execução, entidade responsável, entidades envolvidas, ligações com programas sectoriais existentes, ligações com o DECRP III, estimativa orçamental (em ECV) para o período 2015-2018.
- Relatórios semestrais de avanço para cada uma das instituições.
- Detalhe da estimativa orçamental com dados de custos unitários e montantes anuais.
- Quadro de Recursos Humanos para a coordenação, acompanhamento e assistências técnicas necessárias para a implementação do PNIG.

O PNIG é um instrumento de planificação formulado participativamente e traçado com base na realidade do país, numa lógica transversal e interdisciplinar de estabelecimento de parcerias, que apoiará os esforços conjunto de todos os

⁷A implementação deste eixo é realizada com base no IIº Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género aprovado para o período 2014- 2016

⁸Estes documentos estão à disposição no ICIEG

actores sociais públicos e privados, com vista a contribuir para o alcance dos objectivos de desenvolvimento do país. O PNIG assenta num compromisso político, técnico e de cidadania com a promoção da igualdade e equidade de género e na defesa dos direitos humanos e da dignidade dos homens e mulheres em Cabo Verde, reconhecido como o único caminho para alcançar o verdadeiro desenvolvimento do país: a procura do bem-estar do conjunto da população para viver uma vida digna de ser vivida.

2. QUADRO CONCEPTUAL RELATIVO À IGUALDADE DE GÉNERO

2.1. ELEMENTOS CONCEPTUAIS LIGADOS À IGUALDADE DE GÉNERO

A igualdade de género é um princípio universal de direito e um compromisso de dimensão global reconhecido nos principais instrumentos internacionais sobre direitos humanos, formulado sobre a base de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Este princípio é aplicável tanto aos Estados a respeito dos seus habitantes, como nas relações internacionais.

A igualdade de género é também uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos. Como estabelecido pela Declaração e Plataforma de Ação de Pequim no seu parágrafo 13, o empoderamento da mulher e sua plena participação, em base de igualdade, em todos os campos sociais, incluindo a participação no processo decisório e o acesso ao poder, são fundamentais para o desenvolvimento. Atualmente, o desenvolvimento humano só pode ser compreendido com referência ao respeito dos direitos humanos das mulheres e homens à educação, saúde, habitação, emprego, igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, movimento e participação política, entre outros.

Para uma boa compreensão do princípio da igualdade é importante ter em conta a natureza multifacetada e os diferentes significados que foram articulados em torno do conceito tal como:

- a) **A igualdade como um reflexo da equivalência humana.** Mulheres e homens são iguais no sentido de que são humanamente equivalentes, ou seja, de igual valor humano. O ser humano não admite classificações avaliativas hierárquicas entre as pessoas. Não há pessoas que sejam mais ou menos humanas que outras ou que sejam melhores ou piores humanas ou humanos.
- b) **A igualdade de direitos e de tratamento legal.** Com base na equivalência humana acima mencionada, homens e mulheres devem ter direitos iguais consagrados na lei, bem como igual proteção e igualdade de tratamento e respeito perante a lei.
- c) **A igualdade na diferença.** As diferenças dizem respeito à diversidade nas características que fazem identidades pessoais: o género, a etnia, a nacionalidade, a língua, a religião, as opiniões políticas, e devem ser entendidas como distinta

das desigualdades, apontando para a diversidade de condições económicas e materiais em que as pessoas vivem. Portanto, a diferença não pode ser entendida de forma alguma como um conceito em oposição à igualdade. A aceitação do princípio da diversidade e da diferença tem a ver com a equivalência jurídica das diferenças. A igualdade na diferença tem como propósito proteger as diferenças de identidade, valorizá-las e tutelá-las e ao mesmo tempo reduzir ou eliminar as desigualdades.⁹

2.1.1. Igualdade e não discriminação

A não discriminação é política e juridicamente um princípio complementar ao da igualdade, mas não equivalente. A Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as mulheres (CEDAW) define no seu primeiro artigo, a expressão “discriminação contra as mulheres” como “toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo”.¹⁰

Os princípios da igualdade e da não discriminação perante a lei são princípios básicos e gerais do direito internacional em matéria de proteção dos Direitos Humanos. Conforme estipulado no artigo 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos.” A igualdade e a não discriminação também são princípios que se complementam no seu significado sendo ambos necessários. Portanto, na maioria dos casos, a declaração da igualdade é estabelecida em conjunto com a proibição da discriminação com base em critérios tais como o sexo, a raça, etc.

COMPROMISSOS DOS ESTADOS PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Os Estados-Partes condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas, concordam em seguir, por todos os meios apropriados e sem dilações, uma política destinada a eliminar a discriminação contra a mulher, e com tal objetivo se comprometem a:

- consagrar, se ainda não o tiverem feito, em suas constituições nacionais ou em outra legislação apropriada, o princípio da igualdade do homem e da mulher e assegurar por lei outros meios apropriados à realização prática desse princípio;
- adotar medidas adequadas, legislativas e de outro carácter, com as sanções cabíveis e que proíbam toda discriminação contra a mulher;

⁹Ferrajoli, Luis. *Derechos y Garantías. La ley del más débil*. Editorial Trotta. Madrid, 1999.

¹⁰Essa definição leva em conta, entre outras referências, o artigo 1 da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial que define a discriminação racial como “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto ou resultado anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, económico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública.”

- estabelecer a proteção jurídica dos direitos da mulher numa base de igualdade com os do homem e garantir, por meio dos tribunais nacionais competentes e de outras instituições públicas, a proteção efetiva da mulher contra todo ato de discriminação;
- abster-se de incorrer em todo ato ou prática de discriminação contra a mulher e zelar para que as autoridades e instituições públicas atuem em conformidade com esta obrigação;
- tomar as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher praticada por qualquer pessoa, organização ou empresa;
- adotar todas as medidas adequadas, inclusive de carácter legislativo, para modificar ou derrogar leis, regulamentos, usos e práticas que constituam discriminação contra a mulher;
- derrogar todas as disposições penais nacionais que constituam discriminação contra a mulher.

FONTE: CEDAW, artigo 2.

O princípio da não discriminação obriga aos Estados a garantir a igualdade de tratamento entre as pessoas, independentemente da sua condição e para isso “tomarão, em todas as esferas e, em particular, nas esferas política, social, económica e cultural, todas as medidas apropriadas, inclusive de carácter legislativo, para assegurar o pleno desenvolvimento e progresso das mulheres, com o objetivo de lhes garantir o exercício e gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais em igualdade de condições com os homens”.¹¹

2.1.2. Igualdade e equidade de género

Quando falamos de igualdade e equidade é necessário ter em conta que os dois termos não são sinónimos nem intercambiáveis. A equidade é definida como um princípio associado com juízos éticos, morais e políticos em torno da ideia do que é justo. Parte do fato de que ninguém deve estar em desvantagem e sua função é fechar as diferenças injustas. Tem carácter social e não só individual, e procura influenciar a distribuição de poder, direitos, oportunidades e opções¹².

A igualdade de género salienta a importância da igualdade de resultados e chama a atenção para a importância do tratamento diferencial necessário para acabar com as iniquidades e promover a autonomia das mulheres como condição indispensável para alcançar a igualdade de género. Portanto a igualdade e equidade são dois princípios que andam de mãos dadas. “Em uma sociedade verdadeiramente justa, os princípios da equidade e da igualdade não se anulam mutuamente, ambos se aplicam, porque eles são interdependentes: nenhum é suficiente sem o outro. A equidade associa-se com oportunidades, enquanto a igualdade tem a ver com o reconhecimento social e jurídico dos direitos e do exercício do poder. Em uma sociedade onde as pessoas não se reconhecem como iguais, é difícil que haja oportunidades para todos. Em uma sociedade de iguais onde não há equidade, haverá

uma igualdade restrita porque somos todos diferentes do ponto de vista biológico, social e cultural, e precisamos de coisas distintas em momentos diferentes”¹³.

Em suma, a equidade tem como objetivo final de contribuir para alcançar a igualdade (alcançar a igualdade como resultado). Para tal, tem em conta as necessidades e interesses das pessoas que são diversas ou diferentes e permite um tratamento diferenciado para os desfavorecidos, para que tenham a possibilidade de alcançar seus objetivos comuns em condições de igualdade com outras pessoas. Consequentemente, as políticas e ações para eliminar a discriminação e alcançar a igualdade de género requerem a aplicação de medidas deliberadas para corrigir as desvantagens e eliminar as desigualdades resultantes de diferenças, sejam elas de género, idade, origem étnica ou qualquer outro fator que produza efeitos discriminatórios sobre direitos, benefícios, obrigações e oportunidades entre homens e mulheres. São as denominadas medidas de ação afirmativa e aplicam-se a certos setores da população, tendo em conta as circunstâncias particulares de desvantagem e exclusão que viveram ao longo de suas vidas.

2.1.3. Transversalização e igualdade de género

As Conferência do Cairo, em 1994 e de Beijing em 1995, destacaram a importância do envolvimento de toda a sociedade e do Estado na realização da igualdade de género, estabelecendo, pela primeira vez, que sua abordagem pode não ser exclusivamente sectorial, mas sim deve ser integrada no conjunto das políticas.

Assim, surge a estratégia de transversalização de género (*gender mainstreaming* em Inglês), cujo objetivo geral é fazer com que as políticas públicas em geral, e políticas de igualdade, tenham um impacto efetivamente transformador nas relações de género. Para isso, as políticas de igualdade devem contribuir para que os governos e outros atores envolvidos na construção da igualdade de género, levem a cabo análises dos efeitos que suas distintas intervenções têm nas mulheres e nos homens e, portanto, desenvolver uma política ativa e visível de integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas.

A estratégia de transversalização de género não exclui o desenvolvimento de medidas de orientação específica focalizadas, como referido anteriormente, a aplicar a determinados setores da população em situação de desvantagem e exclusão. Ambas estratégias de intervenção - transversalização e ação afirmativa - são necessárias e complementares para a construção da igualdade e equidade de género, uma vez que a transversalização é um processo de longo prazo, o que exige a ampliação de capacidades e desenvolvimento institucional e ferramentas de planeamento e implementação ainda em construção, enquanto as medidas específicas orientadas tendem a agir no curto prazo para abordar de maneira mais concreta as necessidades mais urgentes.

2.1.4. Igualdade de género e empoderamento das mulheres

O termo **empoderamento** procede do inglês *empowerment*. Nasce como conceito nas organizações populares dos países

¹¹Artigo 3 CEDAW.

¹²Definição de Yolanda D'Elia e Thais Maingon citado em Evangelina GARCÍA-PRINCE, Políticas de Igualdade, Equidade e *mainstreaming* de género. Edição revista e atualizada. Área de Género do Centro Regional do PNUD para a América Latina e Caribe. Panamá. 2011 p.49.

¹³Ibid, p.49.

do Sul, entre elas as organizações feministas e de mulheres, para referir-se ao processo mediante o qual as pessoas e grupos excluídos desenvolvem capacidades para analisar, questionar e subverter as estruturas de **poder** que as mantêm em posição de subordinação. O empoderamento é um processo gradual, complexo e dinâmico através do qual se busca o:

- Aumento da autonomia e das forças internas no acesso aos recursos e benefícios, e o controlo sobre estes;
- Fortalecimento da autoconfiança, da capacidade de fazer escolhas, de influenciar o sentido da mudança;
- Reequilíbrio do exercício do poder entre mulheres e homens.

O empoderamento seria então **passar duma situação de subordinação a uma situação na qual se tem autonomia**, controlo, sobre as decisões que afetam a própria vida. É por esta razão que a autonomia das mulheres constitui o conceito básico ligado ao empoderamento. A noção de **autonomia** refere-se à capacidade das pessoas para tomar decisões livremente e informadas sobre as suas vidas, e a forma de poder ser e fazer em função das suas próprias aspirações e desejos, no contexto histórico que as torna possíveis. Dependendo das capacidades desenvolvidas, pode falar-se de distintas esferas da autonomia das mulheres, como são: a autonomia económica, a autonomia na tomada de decisões e a autonomia física.

- **A autonomia na tomada de decisões:** Refere-se à presença na tomada de decisões em distintos níveis de poder do Estado e às medidas para promover a participação plena e em igualdade de condições de mulheres e homens.
- **A autonomia económica:** Representa a capacidade de gerar renda e recursos próprios, a partir do acesso ao trabalho remunerado.
- **A autonomia física:** Refere-se à capacidade de controlo sobre seu corpo e sua saúde integral incluindo a liberdade de decisão em relação à sexualidade e fecundidade e o direito a uma vida livre de violência.

A Declaração e Plataforma de Ação de Beijing definiu em 1995 o empoderamento da mulher e sua total participação, em base de igualdade, em todos os campos sociais, incluindo a participação no processo decisório e acesso ao poder, como elementos fundamentais para a realização da igualdade. Posteriormente, em 2000, a ligação entre a igualdade de género e o empoderamento das mulheres foi oficialmente ratificada, constituindo-se ambos, em conjunto, como o conteúdo do terceiro Objetivo de Desenvolvimento do Milénio adotados pela comunidade internacional na Assembleia Geral das Nações Unidas. Desde então, o empoderamento tem sido parte da construção da igualdade entre mulheres e homens, no sentido de que as características mais solidamente estruturante das identidades de género dentro de um de um sistema patriarcal, é o elo de dominação-dependência e, portanto, a igualdade não pode ser alcançada sem uma rutura de tal submissão e sem geração de uma consciência de liberdade para as mulheres.

2.1.5. Igualdade de género, economia produtiva e reprodutiva

Em todas as sociedades são desenvolvidas atividades de produção de bens e serviços orientadas para o mercado. É o que se conhece como **economia produtiva**, que normalmente se situa na “esfera pública”, pelo que é economicamente valorado, simbolicamente prestigiante e geralmente remunerado.¹⁴ No entanto, diariamente uma grande quantidade de tempo e esforço é dedicado às múltiplas atividades que permitem regenerar e cuidar do bem-estar físico e emocional das pessoas, entre as quais se incluem tarefas como: a gestão dos espaços e bens domésticos, o cuidado dos corpos, a formação das pessoas, a manutenção das relações sociais ou de apoio psicológico para os familiares e pessoas de nosso entorno. Essas atividades garantem a reprodução das pessoas e são, por tanto, fundamentais para a manter as condições de sustentabilidade do sistema económico e para garantir o bem-estar e a qualidade de vida da sociedade no seu conjunto. É o que se conhece como **economia reprodutiva**.

Figura 1. Esquema da Economia do Trabalho



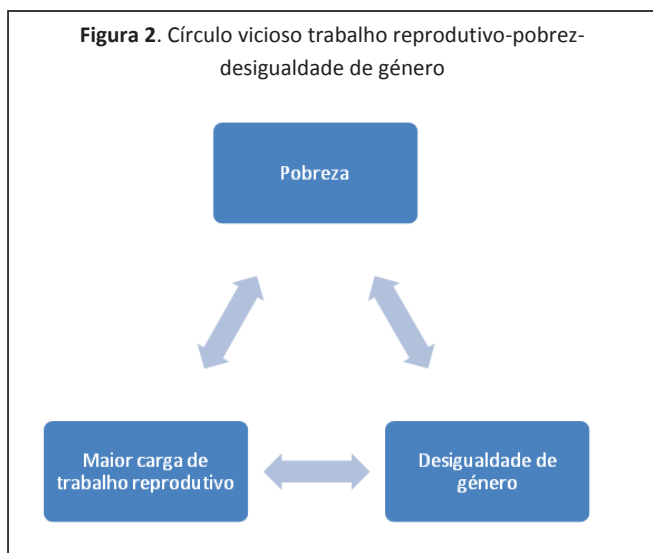
Fonte: INE (2012): *Inquérito Multiobjectivo Contínuo. Relatório do Módulo Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado*.¹⁵

A maioria do trabalho reprodutivo é feito sem remuneração e, em consequência, não é incluído nas contas nacionais, ficando invisível para o sistema económico e para a tomada de decisões sobre as políticas públicas, em particular, as políticas económicas. Os estudos de uso de tempo mostram também como, na atualidade, esse trabalho é feito maioritariamente no interior dos agregados domésticos e pelas mulheres, já que os papéis e estereótipos de género lhes têm atribuído essas responsabilidades como parte da divisão sexual do trabalho. Além disso, a atual repartição do trabalho reprodutivo evidencia desigualdades económicas, porque as pessoas com melhor situação podem pagar por uma parte desse trabalho (por exemplo através do emprego doméstico, pagar uma creche, etc.), enquanto as pessoas em situação de maior desvantagem não podem. Como resultado, produz-se um círculo vicioso: as mulheres em pior situação económica têm uma maior carga de trabalho reprodutivo que deixa menos tempo para poder se dedicar ao trabalho produtivo, a uma melhor formação, procura de emprego, etc., em definitiva gerar condições para sair da pobreza.

¹⁴Contudo, o trabalho para o mercado pode ser não remunerado, como por exemplo no caso dos trabalhadores familiares sem remuneração.

¹⁵Representação elaborada com base nas definições de Esquivel (2009): *Uso del Tiempo en la ciudad de Buenos Aires* e Coello & Pérez (2013) *Cómo trabajar la economía de los cuidados desde la cooperación internacional para el desarrollo*.

Figura 2. Círculo vicioso trabalho reprodutivo-pobrez-desigualdade de género



Sendo o trabalho reprodutivo um trabalho fundamental para a procura de bem-estar e o funcionamento do sistema económico no seu conjunto, a forma como atualmente está repartido constitui-se como uma das causas fundamentais das desigualdades económicas e de género e, portanto, não é possível estabelecer uma abordagem eficaz na luta contra a pobreza e desigualdade de género sem procurar uma maior corresponsabilidade na esfera da economia reprodutiva. Por um lado, entre homens e mulheres, no interior dos agregados familiares, mas também do Estado e do sector privado, através da provisão de serviços de apoio e de cuidados, e a facilitação de tempos para a conciliação entre a vida pessoal e laboral.

2.2. O QUE É E PARA QUE É UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO?

Até ao momento têm sido abordados os seguintes significados vinculados e indispensáveis para a compreensão da igualdade:

- O princípio da igualdade tem a sua expressão máxima na consideração de que os seres humanos, todas e todos, temos o mesmo valor humano.
- O princípio da igualdade é complementado pelo princípio da não-discriminação, que proíbe toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em motivos de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objetivo ou por resultado anular ou restringir o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em condições de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.
- A compreensão do princípio de igualdade admite a existência de diferenças reais entre as pessoas. São as sociedades quem valorizam hierarquicamente como significativas, ou não, ditas diferenças convertendo-se em desigualdades.
- A igualdade de direitos é uma das principais bases abrangentes do princípio da igualdade e é o ponto de partida para a sua aplicabilidade, mas não é o suficiente; a igualdade de direitos (ou igualdade nominal) deve concretizar-se nos factos, para passar a ser uma igualdade real (igualdade material ou igualdade como resultado).

- A equidade é um princípio complementar da igualdade e em relação a ela tem um carácter decisivo, uma vez que contribui para a sua realização. A equidade, através de um tratamento equivalente, justo ou diferenciado, permite invalidar ou anular as desvantagens advindas das desigualdades socialmente criadas a partir de diferenças que a sociedade valoriza hierarquicamente.
- A transversalização de género, entendida como uma estratégia orientada a que conjunto de políticas públicas tenham efeitos transformadores nas relações de género e contribuam para a igualdade, deve ser vista como uma ação necessária e complementar à ação afirmativa, pela qual se estabelecem medidas específicas que favoreçam aos grupos populacionais que estão em situação de maior desvantagem e exclusão.
- O empoderamento das mulheres forma parte da construção da igualdade entre mulheres e homens, no sentido de que não podem ser alcançados sem rotura da ordem da hierarquia patriarcal e sem gerar uma consciência de liberdade nas mulheres. Por isso, como parte das políticas públicas de igualdade, a consideração de ações dirigidas a alcançar a autonomia das mulheres nas suas distintas vertentes é um aspeto fundamental.

Com base nesses conceitos, as políticas de igualdade de género são definidas como o conjunto de princípios, normas e objetivos formulados explicitamente (através de fórmulas técnicas, jurídicas e administrativas) e sancionados pelo Estado (autoridades públicas), dirigidas à consecução da igualdade de fato e de direito de mulheres e homens.

O QUE É UM PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO?

- É uma ferramenta integral para lidar com as desigualdades e discriminações que afetam as mulheres. Esta ferramenta envolve o desenvolvimento de políticas, mecanismos e atuações para combater todas as formas de discriminação e promover a igualdade real e efectiva;
- É um roteiro que permite a união de esforços para a igualdade entre as instituições públicas e a sociedade civil;
- É uma proposta de desenvolvimento para a implementação de políticas públicas que aliem ações específicas e transversais para alcançar a igualdade de género
- É um quadro político e um instrumento de ação das instituições públicas e da sociedade.
- É um compromisso de governo.

Em situações reais de grandes desigualdades e existência de discriminação, não é possível alcançar a igualdade se não se implementam medidas que permitam reverter as primeiras e erradicar as segundas. No caso de Cabo Verde, o PNIG permite também dar cumprimento aos compromissos nacionais e internacionais de direitos humanos em matéria de igualdade de género, abordar as múltiplas discriminações existentes e levantar as restrições que possam subsistir para o pleno exercício dos direitos e da cidadania de homens e mulheres.

PARTE II: CONTEXTO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG

1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO, SOCIOECONÓMICO E CULTURAL DO PAÍS

1.1. CONTEXTO DEMOGRÁFICO

Ao iniciar o presente plano estratégico, é fundamental caracterizar a situação de partida de mulheres e homens em Cabo Verde. De seguida apresentam-se uma análise dos indicadores socioeconómicos fundamentais, informados com base nas fontes e informações mais recentes. Se por um lado permitem destacar os grandes progressos alcançados em vários domínios da igualdade de género no país, também permitem identificar os principais desafios que persistem.

1.1.1. Evolução demográfica

Em 2010 a população residente em Cabo Verde era de 491.683¹⁶ habitantes, sendo 50,5% do sexo feminino e 49,5% do sexo masculino. Ao longo das últimas duas décadas verifica-se globalmente uma tendência no sentido de um maior equilíbrio entre a população feminina e masculina: em 1990 a relação de feminilidade era de 1,11, passando em 2000 para 1,08, e em 2010 para 1,02.

Os desequilíbrios demográficos que existem em termos de género manifestam-se essencialmente a partir da idade adulta: de acordo com os dados do Censo 2010, as faixas etárias dos 20 aos 39 anos contam com uma menor proporção de mulheres, que representam, sensivelmente 48% da população dessa idade¹⁷. Tendência que poderá estar vinculada a processos de imigração, na medida em que os imigrantes que vivem em Cabo Verde dessa mesma faixa etária (25-39 anos) são na sua larga maioria do sexo masculino. Com efeito, se historicamente Cabo Verde tem sido um país marcado pela emigração, a partir da década de 90 passa a ser também um país de destino.¹⁸ A procura de melhores condições de vida é uma dos principais impulsionadores da mobilidade, quer interna, quer externa, existindo por outro lado múltiplas dimensões de género vinculadas aos processos migratórios, sem esquecer que para as mulheres significam por vezes “a fuga de uma estrutura social patriarcal com rígidas noções em relação à mulher”.¹⁹ A nível interno as diferenças de género da população variam de acordo com as ilhas e concelhos de residência: a ilha da Boavista, do Sal e de Santo Antão são as que apresenta maior proporção de homens, respetivamente cerca de 59%, 54% e 53%, seguindo-se-lhe o concelho de Tarrafal da ilha de São Nicolau (52%). No caso da Boavista e do Sal, as diferenças manifestam-se num contexto de crescimento da população dessas duas ilhas, enquanto no caso de Santo Antão, num contexto de redução da população da ilha, o que sugere que mais mulheres do que homens têm deixado esta ilha. Dos três concelhos de Santo Antão, o Paul é aquele onde existe menor paridade de género

(cerca de 55% da sua população é do sexo masculino). Ao invés, as ilhas de Santiago e do Maio são aquelas em que a proporção de mulheres é maior: no caso de Santiago as proporções são aproximadamente de 55% para os concelhos de São Miguel e Tarrafal; 53% em Santa Catarina, São Salvador do Mundo e Ribeira Grande de Santiago; e de 52% em São Lourenço dos Órgãos e Santa Cruz. Na ilha do Maio, 51,6% da população é do sexo feminino.

Ainda na idade adulta, verifica-se que a partir dos 40 anos a proporção de mulheres começa a ser superior à dos homens: as mulheres representam 51% e 52% das faixas etárias dos 40-44 e 45-49 anos, respetivamente, uma tendência que se acentua para as faixas etárias seguintes, atingindo a partir dos 65 anos proporções de 60% ou mais.

Globalmente verifica-se uma tendência para o abrandamento do crescimento da população: a taxa de crescimento que foi de 2,4 entre 1990 e 2000, passou para 1,2 entre 2000 e 2010. Tendência que reflete a diminuição na taxa de fecundidade: o número médio de crianças por mulher passou de 6 a 2,3 entre 1990 e 2010. Em decorrência deste e de outros fatores, continua a verificar-se um estreitamento da base da pirâmide populacional em Cabo Verde, bem como um aumento do peso relativo das pessoas em idade ativa e dos idosos:

- As crianças (0-14 anos) representam 31,7% da população total em 2010 (42,1% em 2000)
- Enquanto a população em idade ativa (15-64 anos), constitui 61,9% da população total (51,6% em 2000)
- A população idosa (com 65 anos e mais) representa 6,4% do total: 7,6% das mulheres e 5,1% dos homens (população idosa que representava 5,8% do total em 1990 e 6,3% em 2000)

Constata-se ainda a continuidade do processo de urbanização, com 61,8% da população a residir em zonas urbanas do país. As mulheres representam 51% da população que reside em meio rural.

1.1.2. Estrutura dos agregados familiares

O tamanho médio dos agregados familiares tem-se mantido - 4,2 em 2010, um valor igual ao de 2000, após se ter verificado uma redução em relação a 1990, quando o tamanho médio dos agregados era de 5,1. Os agregados familiares do meio rural continuam tendencialmente um pouco maiores: em média 4,7 pessoas por agregado em relação a 3,9 para os agregados do meio urbano.

Cerca de 48% dos agregados familiares em Cabo Verde indicam que têm um representante feminino, o que representa um aumento em comparação com os dados de 2000 (40%) e de 2005²⁰ (cerca de 46%). No meio rural as mulheres são representantes de 50% dos agregados, o que acontece com cerca de 46% dos agregados urbanos. A representação dos agregados varia por outro lado de acordo com as ilhas e concelhos de residência: os concelhos onde a chefia dos agregados é maioritariamente feminina são

¹⁶INE (2010) Recenseamento Geral da População e Habitação (RGPH).

¹⁷Especificamente as mulheres constituem 48% da faixa dos 20-24 anos; 47% dos 25-34 anos; e 48% dos 35-39 anos.

¹⁸Apresentação dos principais resultados das Estatísticas das Migrações, INE, IMC 2013

¹⁹Lisboa (2006), cit in *Feminino, Masculino e questões de género: uma leitura com base no Recenseamento Geral da População e da Habitação 2010*, p.42 (documento draft)

²⁰INE e Ministério da Saúde (2005) 2º Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva (IDSRII).

os do interior da ilha de Santiago: Tarrafal (62,6%), Santa Cruz (57,2%), Santa São Lourenço dos Órgãos (52,4%). Por outro lado, nos três concelhos de Santo Antão, no Sal, na Boavista e em Santa Catarina do Fogo, mais de 60% dos agregados têm um representante masculino, seguindo-se-lhe os demais concelhos do Fogo: São Filipe (57,8%) e Mosteiros (56,7%). Para os restantes concelhos as proporções aproximam-se da média nacional.

Existem diferenças substanciais na tipologia das famílias que são representadas por mulheres e por homens. De acordo com os dados do Censo 2010, globalmente, cerca de 45% dos agregados familiares em Cabo Verde são conjugais. Mais especificamente:

- 23% são casais com filhos
- 17% são casais com filhos e outros elementos
- 5% são casais isolados

No caso dos agregados representados por mulheres estas proporções são, respetivamente, de 13%, 10% e 3%, enquanto nos agregados representados por homens, são de 33%, 24% e 7%. Verifica-se assim que os homens são essencialmente representantes em famílias conjugais, mais concretamente em 64% dos casos em que são identificados como representante.

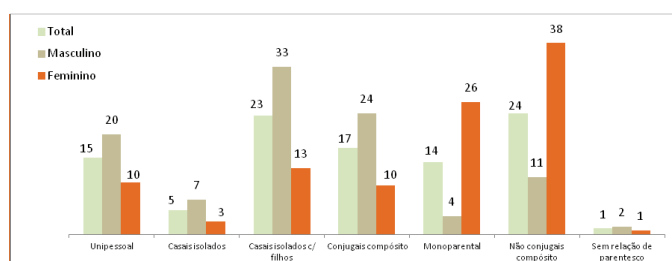
Por outro lado, 38% dos agregados familiares em Cabo Verde são não conjugais:

- 24% são agregados não conjugais, com representante, filhos e outros elementos
- 14% são agregados monoparentais, proporção que, globalmente, representa uma redução em relação a 2000, em que os agregados monoparentais representavam 16,7% do total dos agregados

No caso dos agregados representados por mulheres estas proporções são, respetivamente, de 38% e 26%, enquanto nos agregados representados por homens, são de 11% e 4%. Verifica-se assim que as mulheres são essencialmente representantes em famílias não conjugais, mais concretamente em 64% dos casos em que são identificadas como representante.

De referir ainda o aumento da proporção de agregados unipessoais (15%), com maior peso dos agregados unipessoais masculinos (20% dos agregados com representante masculino) em relação aos femininos (10% dos agregados com representante feminino).

Gráfico 1.1 – Tipologia dos agregados familiares, por sexo do representante do agregado (%)



Fonte: INE (2010) Recenseamento Geral da População e Habitação

Estes dados permitem reconfirmar a análise feita por ocasião da avaliação/atualização do PNIEG, de que «o modelo de família, conjugal nuclear, formada por um casal e os filhos, todos vivendo juntos e onde o homem é o principal provedor e a mulher dona de casa ou uma fonte de ingresso adicional, coadjuvante do marido no sustento familiar, esta longe de ser uma realidade no nosso país. Nas famílias chefiadas por mulheres, elas são geralmente, o único recurso disponível para a sobrevivência do agregado familiar, sendo evidente um elevado e crescente grau de não assunção por parte dos homens das responsabilidades paternas e familiares».²¹

Existem diferenças no nível de instrução dos representantes femininos e masculinos, no sentido de um menor grau de instrução no caso das mulheres: globalmente cerca de 32% dos agregados em Cabo Verde têm um representante com o nível secundário ou superior, proporção que é de 37% entre os representantes e de 27% entre as representantes. Globalmente quase 1 em cada 5 família em Cabo Verde tem um representante sem nenhum nível de instrução (19%), o que acontece com pouco mais de 1 em cada 10 representante masculino (11%) e mais de 1 em cada 4 representante feminino (27%).

No que respeita a situação da nupcialidade, a tendência vem sendo no sentido da diminuição dos casamentos: em 2010 cerca de 10% da população era casada, proporção que em 2000 era de 17%. Em 2010 a cerca de 38% da população era solteira, tendo a união de facto registado uma ligeira diminuição, passando para 20,5%, quando era de 23% em 2000. Mantem-se a tendência dos homens, mais do que as mulheres, serem solteiros (com proporções de cerca de 42% dos homens versus 35% das mulheres em 2010).

1.1.3. Situação dos agregados familiares

O acesso dos agregados familiares a serviços de base ainda apresenta algumas diferenças em razão do sexo do representante do agregado, apesar dos progressos consideráveis alcançados neste âmbito: em 2013²² 87% dos agregados em Cabo Verde têm acesso à eletricidade, 88% entre os agregados representados por homens e 85% entre os representados por mulheres, quando em 2000 o fosso de género era de 7 pontos percentuais. A principal fonte de energia utilizada para cozinhar é o gás para cerca de 71% dos agregados, 74% entre os representados por homens, 68% entre os representados por mulheres; o uso de lenha é mais comum entre estes últimos agregados (30% versus 21% dos representados por homens). Entre os agregados que não têm acesso a uma cozinha (19%), 17% são representados por homens e 21,5% por mulheres.

Em termos de acesso a água potável e canalizada não se verificam diferenças em razão do sexo do representante do agregado. Contudo, persistem diferenças no que tange ao saneamento: cerca de 72% dos agregados têm acesso a uma casa de banho com sanita, o que acontece com cerca de 74% dos representados por homens e 70% por mulheres, existindo por outro lado um fosso da ordem dos 5% no caso do acesso a um sistema de evacuação de águas residuais.

²¹ICIEG (2008) Relatório de Avaliação e Atualização do PNIEG (2005-2009), pp 20-21.

²²INE (2013) Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) – Estatísticas das famílias e condições de vida.

Ainda persistem algumas diferenças no acesso a vários bens, tais como eletrodomésticos e automóvel, contudo esta diferença já não se verifica para a posse de telefone ou telemóvel. No entanto os agregados com representante masculino têm mais acesso a computador (32% versus 27%) e a internet (25% versus 20%).

Quadro 1.1 - Acesso dos agregados a serviços de base por sexo do representante

Percentagem dos agregados familiares que:	Total dos agregados familiares (%)	Agregados com representante feminino (%)	Agregados com representante masculino (%)
Tem acesso à rede pública (principal meio de abastecimento água)	58,6	58,3	58,7
Cozinha com gás	71,3	68,4	73,6
Cozinha c/ lenha	25,1	30,2	21,1
Não tem cozinha	19,2	21,5	17,3
Tem casa de banho c/ sanita	72,4	74,4	69,9
Sem sistema de evacuação de águas residuais	27,3	29,9	25,3
Usa eletricidade (principal forma de iluminação)	86,9	85,4	88
Tem computador em casa	30,2	27,4	32,4
Tem internet em casa	22,8	20,2	24,8

Fonte: INE (2013) Inquérito Multiobjectivo Contínuo

Estes dados mostram que o nível de conforto a que têm acesso os agregados são de alguma forma ainda diferenciado em razão do sexo do seu representante. Contudo, é importante ter igualmente presente outras características do representante do agregado, que estão fortemente associadas ao grau de vulnerabilidade das famílias; como é o caso da educação do representante e da sua inserção / não inserção no mercado de trabalho, que condiciona o acesso a renda do trabalho, ou a uma renda muito baixa. O IDRF 2001/02 já havia mostrado que, embora o emprego seja um determinante do acesso a renda, 29% da população empregada era pobre. Entre os/as mais vulneráveis encontram-se certamente os/as representantes com trabalho sazonal/ocasional ou a tempo parcial, os/as trabalhadores/as sem remuneração, e os/as que trabalham em casa de famílias. Dados que apontam para a necessidade de ter em conta as circunstâncias particulares de algumas famílias chefiadas por mulheres, com baixa escolaridade e baixa renda, entre outras características: a pobreza configura-se assim como um amplificador das desigualdades de género e a vulnerabilidade destas famílias inspira preocupação pelo seu potencial para a reprodução do ciclo de pobreza.

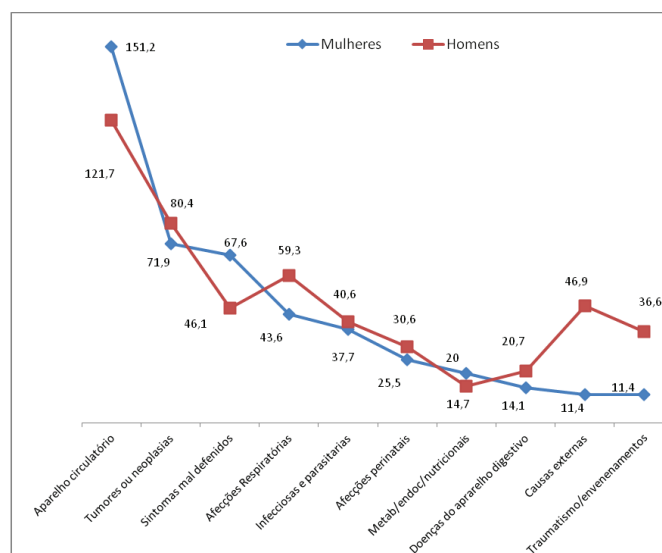
1.2. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO E CULTURAL

1.2.1. Principais indicadores relacionados com a saúde

Conforme referido no PNDS, “Cabo Verde se encontra numa fase de transição epidemiológica, caracterizada pela coexistência duma incidência significativa de doenças infectocontagiosas típicas de países pouco desenvolvidos e uma ocorrência crescente de doenças degenerativas tais como os acidentes vasculares cerebrais, os tumores e as doenças do aparelho circulatório ou de traumatismos,

entre as principais causas de mortalidade”²³ Os dados de 2012, em relação às 10 principais causas de morte, confirmam que tanto mulheres como homens morrem mais de doenças do aparelho circulatório (sobretudo no caso das mulheres), seguindo-se-lhe os tumores e neoplasias (sobretudo no caso dos homens). As causas externas e envenenamentos são causas de morte mais características dos homens, enquanto as mulheres apresentam mais situações de sintomas indefinidos.

Gráfico 1.2 – Causas de mortalidade geral por sexo, 2012 (taxas por 100.000)



Fonte: Dados administrativos do MS

O aumento das doenças não transmissíveis (DNT) aponta para um incremento dos problemas de saúde relacionados ao estilo de vida, crescimento económico, participação na sociedade, entre outros. Aspetos que são marcados por questões sociais e de género: nomeadamente no que diz respeito ao acesso diferenciado aos recursos para a proteção e promoção da saúde, aos riscos específicos relacionados a atividades/tarefas/papeis definidos como masculinos ou femininos, e à própria perceção da doença e comportamentos de procura de serviços de saúde.

O Ministério da Saúde efetuou uma análise de género do PNDS,²⁴ análise que aponta para a necessidade de conhecer de forma detalhada os fatores de vulnerabilidade por detrás do aumento das doenças, que devem ser analisados por sexo e faixa etária, no sentido de qualificar as intervenções com as mulheres e com os homens, tornando as repostas mais efetivas. A evolução na abordagem da doença/saúde, no contexto da modernização do sector saúde, exige assim que as estratégias de atuação tomem em linha de conta vários aspetos da vida das pessoas, numa perspetiva mais social e complementar à perspetiva biomédica. São vários os fatores de risco modificáveis para as DNT, quais sejam o uso abusivo do álcool e de outras substâncias psicotrópicas, o sobrepeso e a obesidade, entre outros, e que claramente apresentam padrões diferenciados em razão do género.

O PNDS sublinha o peso da morbimortalidade devido às causas externas (acidentes, violência), que como acima referido

²³Ministério da Saúde (2012). *Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário 2012-2016*. Volume I, p. 20.

²⁴Ministério da Saúde *Notas para uma efetiva transversalização do género no PNDS (2012-2016)*, elaboradas por Elaine Bortolanza

afetam em particular os homens. A análise de género do PNDS refere que estes indicadores, entre outros, apontam para a necessidade de aprofundar o debate sobre masculinidades, género e políticas públicas e que será difícil perspetivar mudança de comportamento sem abordar a temática desde este prisma. Nesse sentido, as campanhas de sensibilização e estratégias de Informação, Educação e Comunicação (IEC) terão de envolver homens jovens e adultos.

Refere ainda que os *“jovens e homens precisam ser priorizados, considerando as tendências epidemiológicas e dados sobre os agravos à saúde e dificuldades de acesso a rede de atenção primária”*²⁵ tradicionalmente orientada à saúde materno-infantil. Preconiza-se assim a identificação de populações/grupos específicos por tipologia de doença, o que implica investir na produção de dados desagregados por sexo, e análise de determinantes numa perspetiva de género, para uma melhor análise, e reposta, aos impactos diferenciados na saúde dos homens e das mulheres.

De referir que os progressos relativamente à esperança de vida em Cabo Verde continuam: a esperança de vida passou de 75 para 79,1 anos entre as mulheres, e de 67 para 69,7 anos entre os homens, entre 2000 e 2010.

1.2.2. Principais indicadores relacionados com os direitos sexuais e reprodutivos

O controlo da sexualidade, como a VBG, é um domínio em que as relações de poder desequilibradas dos homens sobre as mulheres se manifestam, em particular na tomada de decisão quanto a quando, como e com quem as mulheres escolhem ter relações sexuais, com ou sem proteção contra as IST e o VIH/SIDA, bem como em relação ao controlo da reprodução e planeamento familiar.

A saúde da mulher, em particular a saúde materna, tem sido uma área de intervenção prioritária ao longo das últimas décadas, investimentos que permitiram grandes progressos em termos da mortalidade materna. Tem rondado, em média, 36,6 por 100.000 nos últimos 5 anos (com oscilações de 1-2 óbitos por ano a um máximo de 4-5). Em 2012, 94% dos partos foram assistidos por profissionais de saúde qualificados (um aumento em praticamente 20 pontos percentuais em relação aos partos realizados em 2007), com uma evolução marcada dos serviços nas zonas rurais (de 36% para 63,5%, de acordo com os dados do IDRS I (1998) e do IDRS II (2005), respetivamente). A taxa de grávidas que realizam pelo menos 1 consulta de pré-natal foi em 2013 de 95% e, de acordo com o IDSR I e II, a taxa de grávidas que efetua pelo menos 4 consultas passou de 64% para 72% entre 1998 e 2005. O número médio de filhos por mulher tem diminuído (de 2,9 em 2005 para 2,3 em 2010). Entretanto a taxa específica de fecundidade entre as adolescentes (15-19) desceu de 104‰ em 1998, para 92‰ em 2005, e para 62‰ em 2010. Os dados administrativos da saúde mostram que 2 em cada 10 grávidas atendidas em 2012 nas consultas pré-natais eram adolescentes de menos de 19 anos (20%), quando em 2010 representavam 3 em cada 10 grávidas (30,5%). As adolescentes mais jovens (menores de 17 anos) representam em 2012 cerca de 5% do total, quando em 2007 representavam 11,4%.

Em 2012 foram avaliados os serviços de SSR para Adolescentes, estabelecidos desde 2008, mostrando que embora atinjam a cobertura necessária, há necessidade de ajustes em termos de infraestrutura e capacitação de recursos humanos. As recomendações apontaram, entre outras, para: i) a incorporação de discussões de género nas ações de SSR; ii) o aproveitamento da presença masculina nos Centros da Juventude para aprofundar esta reflexão, em especial no que se refere ao exercício das masculinidades; iii) a capitalização da janela de oportunidade aberta pela Lei sobre VBG para o aprofundamento da discussão das diferentes expressões das desigualdades de género, especialmente as que se refletem nas práticas de SSR; iv) a incorporação de uma abordagem da sexualidade nas intervenções; v) o reforço do trabalho educativo em sexualidade nas comunidades, com vista a atingir a família; vi) a promoção da educação de pares; e viii) a capacitação permanente do pessoal dos serviços de SSR.

A taxa de prevalência contraceptiva (uso atual de um método entre as mulheres casadas/unidas ou que não vivem em união, mas são sexualmente ativas) passou de 37% para 44% entre 1998 e 2005. A realização do IDSR III, previsto para 2014/2015, permitirá confirmar a situação atual. A taxa para o uso de um método moderno foi, em 2005 de 42%, taxa que se eleva a 57% entre as mulheres em união e para 70% entre as mulheres não unidas sexualmente ativas. A taxa de necessidade não satisfeita em matéria de planeamento familiar foi de 16,7%, sendo superior entre as mulheres do meio rural (19,6% comparado com 14,4% entre as mulheres do meio urbano). Entre as adolescentes (15-19) é também mais elevada: 23,3%.

A taxa de VIH/SIDA era, em 2005, de 0,8% (0,4% entre as mulheres e 1,1% entre os homens de 15-49 anos). Contudo, os dados administrativos do Ministério da Saúde mostram uma tendência ao aumento da prevalência entre as grávidas (0,7% em 2011, 0,8% em 2011 e 1% em 2013), especialmente entre as jovens (15-24) (0,96% em 2013). Também entre populações específicas, nesse mesmo período, passando de 5,3% para 7,7% entre as trabalhadoras do sexo (TS), uma população essencialmente feminina, e de 3,6% para 3,9% entre os usuários de droga (UD). As mulheres representam 2,5% da população UD testada, mas têm uma taxa de prevalência superior à dos homens (5,6% contra 3,9%). Dados que são preocupantes tendo em conta a vulnerabilidade física das mulheres à infeção pelo VIH, mas também as questões ligadas à capacidade de negociação de relações sexuais seguras, devido aos papéis de género atribuídos a homens e a mulheres.

A esse respeito o APIS (2012) mostra que subsiste um nível considerável de comportamento de risco no exercício da sexualidade:

- Entre os adultos (15-49 anos) cerca de 61% dos homens e 54% das mulheres referem ter tido relações sexuais de risco nos últimos 12 meses, proporção que aumenta entre os jovens (15-24 anos): cerca de 9 em cada 10 jovens homens estão nessa situação (91%) e 8 em cada 10 jovem mulheres (79%)

²⁵Eliane Bortolanza *Notas para uma efetiva transversalização do género no PNDS (2012-2016)*. [Comentário 158, p.38].

- O uso do preservativo na última relação de risco é, contudo, mais elevado entre os jovens (15-24 anos) do que entre os adultos (15-49 anos): 84% dos jovens e 80% das jovens, comparado, nos adultos com 73% dos homens e 57% das mulheres. A discrepância entre sexos é menor nas gerações mais jovens.
- Entre os jovens (15 -24 anos), cerca de 4 em cada 10 jovem homens reporta ter tido relações sexuais com mais de um parceiro nos últimos 12 meses (41%), o que acontece com 1 em cada 10 jovem mulheres (9,5%).

De referir que as mulheres continuam a ter mais acesso ao teste do VIH: os dados de 2012 mostram que 47% das mulheres realizaram o teste do VIH/SIDA e receberam o resultado, o que acontece com 28% dos homens. Um número considerável de testes de VIH é efetuado no contexto programa de transmissão vertical do VIH, o que tem permitido melhorar a identificação precoce das mulheres seropositivas, e que o tratamento ARV seja iniciado em boas condições, para além de reduzir o número de crianças seropositivas (a transmissão vertical do VIH passou de 5,6% em 2011 para 2,9% 2013).

1.2.3. Principais indicadores relacionados com a violência baseada no género

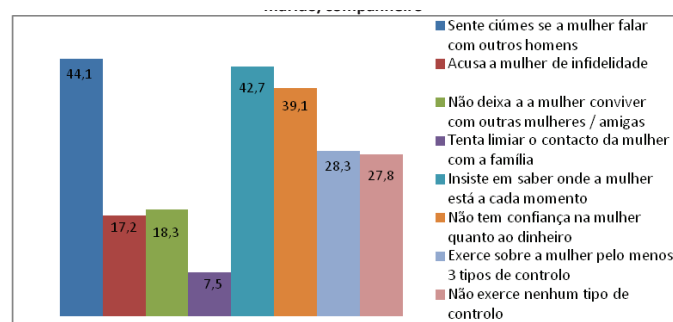
A análise detalhada da situação da VBG foi feita em sede própria, no contexto da elaboração do 2º Plano Nacional de combate à VBG. Assim sendo, é feita apenas uma referência sumária a esta questão, remetendo para a leitura do PNVBG (2014-2016).

Os dados sobre a prevalência da VBG, que datam de 2005, mostram que mais de 1 em cada 5 mulheres (19%) em Cabo Verde é vítima de violência no marco das relações conjugais (presentes ou passadas).²⁶ Incluindo violência física (16%), psicológica (14%) ou sexual (4%), sendo a proporção de mulheres que procura apoio muito reduzida. O IDSR III, a ser realizado em 2014, permitirá uma atualização da situação.

Como destacado pelo PNVBG (2014-2016), “a avaliação do controlo exercido pelo parceiro íntimo é de grande relevância para a perceção da violência baseada no género no país, tendo em vista que esta é uma violência que se concretiza em função do exercício de poder baseado nos papéis e estereótipos de género, construídos para as mulheres e homens na nossa sociedade”. A esse respeito os dados do IDSR II (2005) mostram a existência de práticas generalizadas de controlo, tais como “a imposição de restrições para relacionar-se tanto com pessoas do sexo masculino como feminino mediante censo de ciúmes (44%); acusações de infidelidade (17%) ou limitações para frequentar ou reunir-se com as amigas (8%). O controlo da mobilidade das mulheres, se traduz numa permanente insistência em saber onde estas se encontram (43%). Também lhes são impostas limitações na gestão dos recursos financeiros, manifestada na falta de confiança em relação ao dinheiro (39%). Ainda mostrou que a percentagem de mulheres que

não tem poder de decisão sobre a sua saúde, compras para o lar, visita a familiares ou alimentos a cozinhar ascendia a 24% e que 1/5 das mulheres casadas ou que viviam em união de facto, não tinham nenhum poder de decisão sobre as formas de utilização do dinheiro resultante do salário que ela auferia”.²⁷ Uma parte considerável da sociedade aceita o uso da violência física como forma legítima de ação disciplinar, por parte do homem (17% das mulheres e 16% dos homens), uma opinião mais partilhada entre as mulheres rurais (26%), com um nível educacional mais baixo (20%), e economicamente dependentes (20%). A VBG tem repercussões tanto sobre as mulheres que a sofrem, como sobre as vítimas indiretas que a ela assistem, em particular os filhos e filhas, frequentemente também vítimas diretas.

Gráfico 1.3 –Proporção de mulheres que refere práticas de controlo por parte do marido/companheiro



Fonte: PNVBG II (p.18), elaborado com base nos dados do INE (2005) IDSR II

Conforme referido pelo PNVBG, desde a entrada em vigor da Lei Especial de VBG existe um incremento substancial de denúncias, relacionado entre outros ao “maior grau de informação sobre a VBG, conjugado com a mudança de atitude que já não a considera como socialmente aceitável, bem como pelo facto de o procedimento criminal ser público, permitindo a denúncia por qualquer cidadão.” Em 2013 foram submetidos 3.237 processos por crimes desta natureza em 2013 (2.607 em 2010). No ano judicial 2012-2103 “os processos de VBG representam 6.5% do total de processos-crime que deram entrada na Procuradoria. Já no que respeita aos processos transitados de um ano para outro, os crimes de VBG representam 4,5% do total”, enquanto a proporção de processos transitados no caso de outros tipos de crimes é consideravelmente mais elevada, o que aponta “para uma maior eficiência do Ministério Público na resolução dos casos de VBG, em relação com outros processos”.

1.2.4. Principais indicadores relacionados com a educação e a formação profissional

A educação é fundamental na vida das pessoas, ampliando oportunidades de desenvolvimento, participação e tomada de decisão nos mais variados campos, e enquanto pré-condição para a economia. É assinalada como prioridade no DECRP III, que destaca a importância da melhoria da qualidade e da relevância da educação e formação, enquanto fator fundamental de combate ao desemprego.

a) Alfabetização

A taxa de alfabetização continua a progredir em Cabo Verde e, no caso dos adultos (15 anos ou mais), passou

²⁶NE & Ministério da Saúde (2005). 2º Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva.

²⁷Rosabal, M. (2011) As faces (in)visíveis da violência de género.

de 83% para 87% entre 2010 e 2013.²⁸ Uma evolução que beneficiou tanto homens como mulheres: no caso dos homens a taxa de alfabetização passou de 88,5% para 91% (um aumento em 2,5 pontos percentuais) e, das mulheres, de 77% para 83,4% (um aumento em 6,4 pontos percentuais). Apesar da diminuição do fosso de género, este ainda representa cerca de 8 pontos percentuais a desfavor das mulheres, e continua a ser particularmente marcado para as mulheres rurais, com uma taxa de alfabetização de 77%, ou seja, com 10 pontos percentuais de diferença tanto em relação à taxa de alfabetização nacional, como à dos homens rurais (87%). O analfabetismo entre as mulheres continua a ser maior a partir dos 35 anos de idade: existe paridade entre os adultos de 25-34 anos, mas na faixa etária dos 35-64 anos regista-se um fosso superior a 13 pontos percentuais (pouco mais de 1 em cada 10 homens é analfabeto, o que acontece com 1 em cada 4 mulheres), que se agrava ainda entre os adultos de 65 anos ou mais, idade em que 3 em cada 4 mulheres são analfabetas.

Gráfico 1.4 - Taxa de analfabetismo da população de 15 anos, por sexo e faixa etária

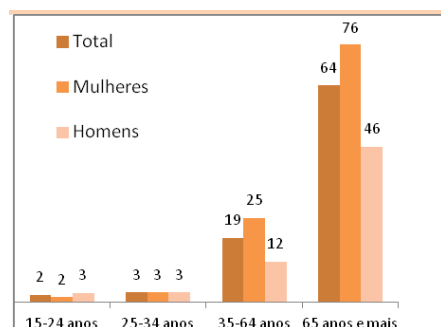
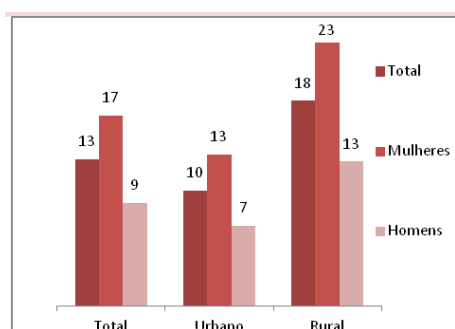


Gráfico 1.5 - Taxa de analfabetismo da população de 15 anos, por sexo e meio de residência



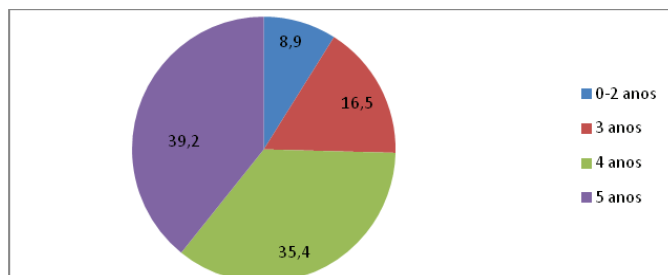
Como resultado das políticas de generalização do ensino básico, a taxa de alfabetização dos jovens de 15-24 anos é praticamente universal: em 2010 era de 97%, com apenas 1 ponto percentual de diferença entre os dois sexos, a favor das jovens; em 2013 passa para 98%, mantendo-se o ponto percentual de diferença nesse mesmo sentido. O número médio de anos de estudo dos jovens é de 9,3 anos em 2013, com as jovens a apresentar em média cerca de mais 1 ano de estudo (9,8) do que os jovens (8,9).

b) Pré-escolar

O pré-escolar reveste-se de particular importância, tanto do ponto de vista educacional, como pelo seu significado no sistema de cuidados de crianças pequenas. Este subsistema da educação disponibilizou, em 2012/2013, vagas para

20.081 meninas e meninos dos 3 aos 5 anos (idade do nível de ensino do pré-escolar), de forma paritária. Registou-se ainda a disponibilização de serviços para 1.971 crianças dos 0 aos 2 anos. A frequência do pré-escolar aumenta à medida que as crianças se aproximam da idade de entrar para a escola: do total de vagas disponibilizadas nesse ano escolar, cerca de 3/4 foram para crianças de 4 e 5 anos (74,6%) e 1/4 para as de 3 anos ou menos (25,4%).

Gráfico 1.6 - Proporção de crianças matriculadas num estabelecimento pré-escolar (2012/2013) por idade



Fonte: Dados administrativos do MED & Projeções Demográficas do INE

No caso das crianças dos 3 aos 5 anos estas vagas correspondem a cerca de 64,6% das crianças que existem na população nessa faixa etária. No caso dos 0 aos 2 anos, corresponde a 6,5% das crianças dessa faixa etária. No pré-escolar predominam as instituições privadas, com o sector público a assegurar 43% das vagas. Os serviços para crianças dos 0 aos 2 anos são prestados, em mais de 85% dos casos, por instituições de cariz privado.

c) Acesso e sucesso no ensino básico e secundário

Os dados administrativos do Ministério da Educação mostram que a taxa líquida de escolarização das crianças dos 6-11 anos tem sofrido flutuações, com valores mais baixos dos atingidos em anos anteriores: no ano letivo 2012/2013 esta taxa foi de 93,3%, sendo de 91,8% entre as raparigas e de 94,7% entre os rapazes.²⁹ O índice de paridade na educação, calculado com base na taxa bruta de escolarização, tem evoluído no sentido de uma menor paridade: se em 2000 se situava em 0,96, em 2012 desceu para 0,92.

A menor paridade de género no ensino primário pode estar vinculada a vários fatores, entre os quais o maior sucesso das raparigas que se encontram no sistema educativo, um abandono mais elevado entre os rapazes, e um número crescente de crianças fora do sistema. De acordo com o recém-elaborado relatório do ODM 2, em termos de acesso «a taxa líquida de admissão no ensino básico situa-se em 92,9%, o que significa que 7,1% de crianças em idade teórica de entrada no ensino básico, no ano letivo em referência (2012/2013), ficaram fora do sistema de ensino. Esta taxa é de 91,6% para as raparigas e de 94,2% para os rapazes, o que significa que de entre as crianças que ficaram fora do sistema escolar, 8,4% são raparigas e 5,8% são rapazes».³⁰ A entrada tardia das crianças na escola (depois dos 6 anos de idade) é um dos fatores que

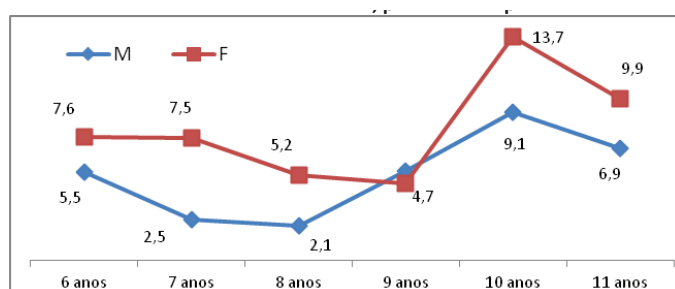
²⁹De referir que existe alguma discrepância entre os dados administrativos e os dados de inquérito: para o ano de 2012 os dados do IMC apontam para uma taxa líquida de escolarização de 96,6% e para uma discrepância entre rapazes e raparigas inferior a 1 ponto percentual - 96,4% entre as raparigas e 96,9% entre os rapazes.

³⁰Relatório ODM2 (2014), p. 7

²⁸INE (2010) RGPH e INE (2013) IMC – Inquérito Multiobjectivo Contínuo.

justifica esta diferença: a proporção de crianças com 7 e 8 anos que não se encontram matriculadas é menor do que aos 6 anos (respetivamente 5,1% e 3,7%, versus 6,5% para as crianças de 6 anos). Contudo este efeito é marcado sobretudo para os rapazes (cerca de 2,5% e 2,1% aos 7 e 8 anos, versus 5,5% para os rapazes de 6 anos), enquanto a proporção de raparigas não matriculadas se mantém elevada aos 6, 7 e 8 anos (7,6%, 7,5% e 5,2% respetivamente). A proporção de crianças que não se encontra matriculada volta a aumentar a partir dos 9 anos, no caso dos rapazes, e dos 10 anos, no caso das raparigas e as proporções continuam a ser mais elevadas entre as raparigas. Estes dados potencialmente incluem tanto as crianças que nunca foram à escola, como as que já frequentaram o ensino básico, mas não o frequentam mais.

Gráfico 1.7 – Proporção de crianças (6-11 anos) que não se encontram matriculadas em 2012, por idade simples e sexo



Fonte: Dados administrativos do MED & Projeções Demográficas do INE

As informações disponíveis não permitem uma análise caracterização detalhada das crianças fora da escola, em termos da sua dimensão, perfil e/ou dinâmicas subjacentes às diferenças observadas entre raparigas e rapazes. Está prevista a realização, em 2014, de um estudo sobre as crianças fora da escola e será importante que integre uma abordagem de género, permitindo analisar os motivos específicos que afetam rapazes e raparigas, e desenhar estratégias/intervenções adequadas às situações de cada um/uma.

Analisando o percurso das crianças que têm acesso ao ensino básico, verifica-se que globalmente que as raparigas demonstram maior sucesso do que os rapazes: em 2012 a taxa de repetência em 2012 foi de cerca de 12%, sendo de 9,5% entre os rapazes e de 7% entre as raparigas. Entre outros fatores, esta situação tem contribuído para a descida do índice de paridade na educação, na medida em que os rapazes permanecem por mais tempo no ensino básico: com efeito, nesse mesmo ano letivo, 6 em cada 10 crianças com mais de 11 anos que ainda permanecem no ensino básico são do sexo masculino. Quanto à taxa de abandono, foi de cerca de 2% em 2012/2013, sendo de 5,4% entre os rapazes e de 1,8% entre as raparigas. O maior sucesso das raparigas reflete-se na percentagem de diplomados e diplomadas do ensino básico, que em 2012 foi de 92% entre as raparigas, contra cerca de 87% entre os rapazes.

De referir que uma das causas específica de abandono da escola por parte das raparigas é a gravidez. Em finais de 2013 foi revogada pelo ECA³¹ uma medida emitida pelo

Ministério da Educação em 2001, que recomendava que as estudantes grávidas interrompessem os seus estudos, para os reassumir após o parto. Persiste a necessidade de assegurar o seguimento da situação, incluindo em termos de produção sistemática de dados nas escolas.

Em relação ao ensino secundário, a taxa líquida de escolarização continua a aumentar: entre os anos letivos de 2006/2007 e de 2012/2013 aumentou em cerca de 10 pontos percentuais entre as raparigas (de 63,8% para 74,2%) e em cerca de 9 pontos percentuais entre os rapazes (de 55,9% para 64,8%). O índice de repetência no ensino secundário nesse mesmo ano letivo foi globalmente de 19,6%, com uma diferença de cerca de 6 pontos percentuais entre rapazes e raparigas (cerca de 23% e 17%, respetivamente). A diferença entre diplomados e diplomadas no ensino secundário chega a 13% (cerca de 65% para as raparigas e 52% para os rapazes). De referir que a via técnica passou a representar quase 3% do ensino secundário, em 2011, sendo a proporção de raparigas nesta via cerca 48%, quando era de 44% em 2009.

Os dados de Cabo Verde apontam, como é o caso em muitos países, para especificidades relativamente à forma como rapazes e raparigas progridem no sistema educativo e para as diferentes facetas da manutenção do acesso paritário de rapazes e raparigas à educação.³² A avaliação do PNIEG (2011) destacou a importância do sector educação por ser o *“veículo mais poderoso de transformação social e mudança de mentalidades”*, em particular num contexto como o de Cabo Verde, de acesso universal. Recomendou que fosse explorado esse potencial, vendo para além da paridade de género na escola. Com efeito as questões de género para o sector educação incluem questões de currículo, materiais e capacidades, que possam contribuir para uma educação para a igualdade e respeito mútuo, bem como questões de segurança, de assédio, sem esquecer as questões de escolha vocacional. A questão dos benefícios que a educação pode trazer a mulheres e a homens coloca-se igualmente, já que o aumento dos níveis de escolaridade entre as mulheres, incluindo em termos e formação superior, está ainda por se traduzir na sua representação proporcional no mercado de trabalho. A proporção de mulheres no desemprego com níveis mais elevados de escolaridade, é maior do que a dos homens: cerca de mais 6% entre as mulheres com formação pós-secundária, ilustrando que a melhoria no nível de educação das mulheres pode só por si não resultar em maior acesso ao mercado de trabalho. O acesso ao emprego continua a ser diferente entre mulheres e homens, em particular entre os jovens adultos.

d) Ensino superior e formação profissional

No ensino superior, vem aumentando a taxa bruta de escolarização: em 2011 era de 21%, sendo 24,5% entre as mulheres e 11% entre os homens. Esta situação reflete a tendência que se desenha desde o ensino básico e secundário, e a proporção mais elevada de raparigas que completa o

³¹O ECA-Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei 50/VIII/2013, de 26 Dez) afirma que a criança/adolescente grávida não pode ser incentivada a interromper os estudos ou a abandonar a escola (Artigo 47).

³²A nível global considera-se que existe paridade na educação quando o índice de paridade assume um valor entre 0,97 e 1,03 (Relatório Global dos ODM, 2013). O fato das raparigas demonstrarem globalmente um melhor desempenho escolar e menor abandono não significa que a questão de género esteja resolvida: os fossos registados no desempenho e abandono por parte dos rapazes constituem-se como um desafio de género a equacionar.

secundário, sendo esta uma condição de acesso ao ensino superior. Em termos de bolsas de estudo, as mulheres representam 54% das beneficiárias das 342 bolsas nacionais atribuídas no ano letivo 2011/2012 e 65% das bolsas 161 atribuídas para estudos no exterior.

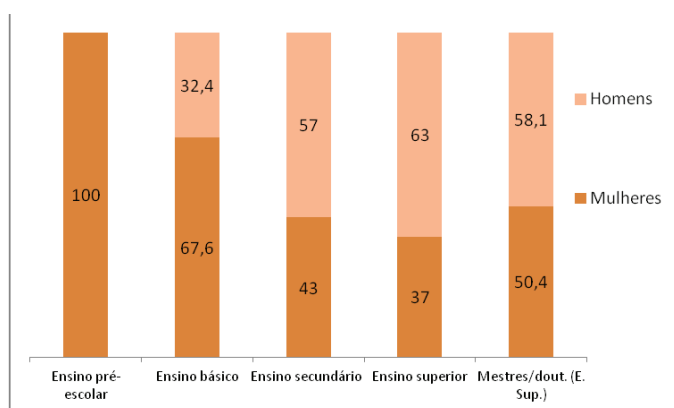
Por outro lado, num contexto de algum crescimento da oferta formativa do ensino profissional, aumentou a proporção de mulheres que beneficiam do ensino profissional (47% e 43% em 2009 e 2010; 49% em 2011 e 51% em 2012 e 2013).

Em termos de escolha de área de estudo/profissional, os dados apontam para persistência de estereótipos: nas áreas das ciências exatas os homens estão melhor representados (73% das engenharias e tecnologias), enquanto há mais mulheres nas demais ciências (cerca de 60% para as ciências sociais, humanas, letras e línguas, e 67% para as ciências económicas, jurídicas e políticas). A área científica na qual as mulheres estão mais representadas é a das ciências da vida, ambiente e saúde (72%). Nos Cursos de Estudos Superiores Profissionalizantes (CESP), em 2012, 35% das mulheres estão inscritas em cursos técnico-científicos, enquanto 73% escolhem outras áreas (turismo, negócios, secretariado).

e) O corpo docente, as chefias e os manuais escolares

O corpo docente em Cabo Verde varia consideravelmente de acordo com o nível do sistema educativo: no pré-escolar ele é praticamente exclusivamente feminino e, no caso do ensino básico, continua a tendência para a sua feminização, com as professoras a representar cerca de 68% dos docentes em 2012, quando em 2003 eram 65%. No ensino secundário a proporção de mulheres foi de cerca de 46% em 2012. No caso do ensino secundário privado, essencialmente lecionado em horário pós-laboral, esta proporção desce para 29,6%. No ensino superior a proporção de mulheres docentes foi, em 2011, de 37%, o que representa uma diminuição em relação à proporção registada em 2007, de 43%. Analisando as habilitações literárias do corpo docente do ensino superior constata-se que quanto mais elevada a habilitação literária, menor a proporção de mulheres: representam cerca de 4 em cada 10 docentes licenciados (42%), mas apenas 2 em cada 10 docentes doutorados (23%). Contudo em 2014, pela primeira vez, a Universidade pública (Uni-CV) tem uma Reitora.

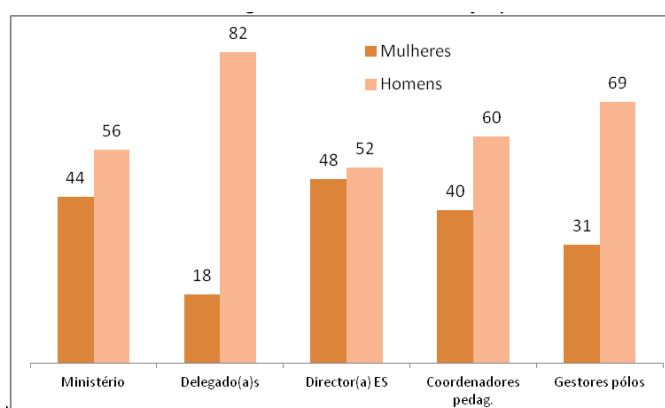
Gráfico 1.8 – Proporção de professores/docentes por nível de ensino e por sexo



Fonte: Relatórios Estatísticos do MED (2012) e do MESCI (2011)

Os cargos de chefia para os quais se verifica um certo equilíbrio de género em 2014 são os exercidos a nível do Ministério da Educação e Desporto (44% mulheres e 56% homens) e dos/as Diretores/as de Liceu/ES (48% mulheres e 52% homens). Neste último caso esta proporção representa uma evolução em relação à situação de 2003, em que apenas cerca de 15% dos cargos de Diretor/a de Liceu/ES era exercido por mulheres. Quanto mais os cargos de tomada de decisão são no terreno, como é o caso dos/as Delegados/as e dos/as gestores/as de Pólo educativos, mais tendem a ser ocupados por homens. De referir que em relação à situação de 2003 se nota uma evolução no que diz respeito aos coordenadores pedagógicos (de 18% para 40%), aos gestores de Pólo (de 12% para 31%), enquanto a proporção de mulheres a exercer o cargo de Delegadas diminuiu (de 29% para 18%).

Gráfico 1.9 - Cargos diretivos no sector educação por sexo



Fonte: DGPOG, 2014

No que respeita aos manuais escolares, a revisão curricular absorveu parcialmente as recomendações do parecer técnico do ICIEG, para uma melhor integração do género nos currículos. Os novos recursos educativos contêm menos imagens/mensagens estereotipadas, contudo os documentos enquadradores não referem explicitamente, nos seus objectivos estratégicos a promoção da igualdade de género.

1.2.5. Situação perante a atividade produtiva

a) Taxa de atividade.

Segundo os dados de 2013, 60,1% da população de 15 anos ou mais encontra-se ativa, enquanto praticamente 40% é considerada inativa.³³ Existe uma diferença de cerca de 14 pontos percentuais entre a taxa de atividade de mulheres e homens, 53,5% e 67,1%, respetivamente. Em relação a 2012, registou-se uma diminuição na taxa de atividade, em cerca de 3 pontos percentuais (62,6%),³⁴ diminuição que foi mais acentuada entre as mulheres, (cerca de 4 pontos percentuais - 57%), do que entre os homens (cerca de 2 pontos percentuais - 69%). De referir que a população urbana tem uma taxa de atividade superior à da população rural (64% e 53%, respetivamente), situação que se diferencia ainda mais em razão do sexo: existe uma diferença de cerca de 13 pontos percentuais entre a

³³INE (2013) Inquérito Multiobjectivos Contínuo: Estatísticas do Emprego e do Mercado de Trabalho (IMC-EEMT).

³⁴INE (2012) Inquérito Multiobjectivos Contínuo: Estatísticas do Emprego e do Mercado de Trabalho (IMC-EEMT).

taxa de atividade de mulheres e homens no meio urbano (57,5% e 70%, respetivamente), que no meio rural é de 16 pontos percentuais (45,7% entre as mulheres e 61,3% entre os homens).

Em relação à população considerada inativa em 2013, a proporção de mulheres (47%) é superior à dos homens (40%). Entre os motivos para não ser considerado(a) população ativa no âmbito de um inquérito ao emprego, estão as responsabilidades familiares: de acordo com os dados do Censo 2010, 22,5% das mulheres referem ser esse o principal fator que limita a sua entrada no mercado de trabalho, o que acontece com cerca de 4% dos homens. Dado que ilustra a maior situação de dependência das mulheres, quer na atualidade, quer potencialmente no futuro, na medida em que não terão acesso à cobertura do regime contributivo da segurança social. De referir que os dados apontam para um maior peso das mulheres entre os beneficiários de pensões ou outros apoios sociais.³⁵

b) Sectores de atividade.

Observam-se nos últimos anos mudanças no perfil das atividades económicas no país, bem como **nos nichos de emprego de mulheres e homens**. Os dados de 2012 apontam para a renovada importância da **agricultura, pecuária e pesca**, que ocupa quase 1/4 da população (24,8%), quando em 2006 tinha descido para a terceira posição (14%). O Censo Agrícola, em curso, permitirá num futuro breve melhor caracterizar a situação das mulheres e homens que trabalham neste domínio. Segue-se-lhe o ramo do **comércio (15,7%)** e da **administração pública (9%)**, enquanto para a educação e a saúde, sectores essencialmente públicos, as proporções são de 6% e 2% respetivamente). Em 2006 a construção estava em expansão e era a segunda área de atividade (15%), enquanto em 2012 absorve 8,2% do total, passando para a terceira posição, em pé de igualdade com as indústrias transformadoras (que em 2006 representavam 7,4% do total).

Em 2012 os principais **nichos de emprego das mulheres** são a **Agricultura**, o **Comércio**, a **Educação** e o **Emprego Doméstico**, representando respetivamente **22%, 21%, 9% e 9%**. Em relação a 2006, aumentou a presença das mulheres na agricultura, manteve-se a sua presença no comércio, e diminuiu a sua representação na administração pública, que vem em 5º lugar, enquanto para os homens se constitui como o 3º empregador. Contudo, na Educação e Saúde, sectores essencialmente públicos, predominam as mulheres. O emprego doméstico, uma atividade essencialmente feminina (exercida por mulheres em 90% dos casos) mantém a sua importância no cômputo geral das atividades das mulheres. Para os **homens**, os **nichos de emprego** são a **Agricultura**, a **Construção**, a **Administração Pública** e o **Comércio**, representando respetivamente **27%, 15%, 11% e 10%**. Em 2006 a principal fonte de atividade dos homens era a construção (23%), seguida da agricultura (15%), tendo assim invertido as posições. Globalmente verifica-se que persiste uma importante segregação de género em relação às atividades profissionais, e **que muitos dos nichos de emprego feminino não são necessariamente**

rentáveis, valorizados socialmente ou seguros. Vide o caso do comércio que, no caso das mulheres é **de natureza essencialmente informal**, ou ainda o **emprego doméstico**, o 4º empregador das mulheres em Cabo Verde. Adicionalmente as mulheres são o grosso dos trabalhadores familiares não remunerados.

De acordo com o **4º Recenseamento Empresarial (2012)**, em 2012 Cabo Verde contava com **10.101 empresas**, mais 1.385 empresas do que em 2007. O **sector privado cabo-verdiano caracteriza-se sobretudo por micro, pequenas e médias empresas** (cerca de 2/3 não tem contabilidade organizada e apenas 24% tem acesso a computador). De acordo com este mesmo inquérito, **as mulheres exercem a liderança nas empresas em 35% dos casos. As mulheres são reconhecidas pela sua capacidade empreendedora, contudo enfrentam desafios substanciais no estabelecimento e crescimento das suas iniciativas empresariais**. Representam 52,5% dos ativos do sector informal (76% no comércio), sabendo que 50% dos empregados do sector informal auferem um rendimento mensal inferior a 11.800 ECV, investindo mais de 44 horas semanais de trabalho (o comércio apresenta o rendimento mensal mais baixo e as mulheres do sector informal globalmente têm um rendimento 2 vezes mais baixo do que o dos homens; em termo do seu estatuto nas unidades, 60% são trabalhadoras familiares não remuneradas).³⁶ De referir a pressão que existe atualmente para a formalização dos negócios do sector informal, quer para minimizar a concorrência desleal, quer numa lógica de aumento da base tributária. No entanto a informalidade também representa uma estratégia de sobrevivência, e as **iniciativas de capacitação para a atividade empreendedora ainda são limitadas**, e as que existem raramente têm um enfoque de género.

c) Subemprego e emprego precário.

O INE vem publicando dados em relação ao subemprego³⁷ que confirmam o acima exposto: em 2013 o subemprego afeta 37,8% da população ativa ocupada, em particular os que laboram no meio rural (60,6%), o que confirma a falta de oportunidades no acesso a um rendimento independente e regular. As mulheres têm sempre taxas de subemprego superiores às dos homens: existe uma diferença de quase 12 pontos percentuais globalmente (44,2% das mulheres são afetadas pelo subemprego contra 32,4% dos homens), um fosso que acende a 18,7 pontos percentuais no meio rural (71% das mulheres versus 52,4% dos homens).

A proporção de trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares não remunerados³⁸ é outro indicador que permite uma reflexão sobre o emprego de baixa qualidade. No caso das mulheres é sempre substancialmente maior do que para os homens: em 2010, mais de 4 em cada 10 mulheres empregadas tem um emprego por conta própria ou não remunerado (41%) face a 2 em cada 10 homens (22%). Este indicador reflete, entre

³⁶INE (2009) Inquérito ao Emprego e Sector Informal (IESI)

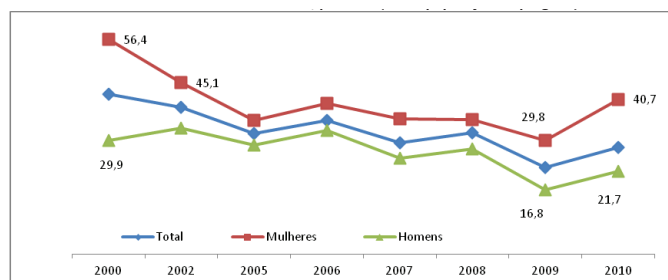
³⁷A análise considera as horas trabalhadas (menos de 40 horas semanais em pessoas que declaram estar disponíveis para trabalhar mais horas, caso tivessem encontrado uma outra atividade).

³⁸Indicador usado no quadro do seguimento global e nacional dos ODM (especificamente do ODM 1).

³⁵Censo 2010, dados sobre o principal meio de vida

outros, a **situação das mulheres no sector informal, com empregos precários, de baixo rendimento**, não valorizados socialmente e sem acesso a proteção social (com consequências atuais e futuras). O emprego de baixa qualidade tem consequências específicas para as mulheres chefes de família monoparentais: o baixo rendimento e número de horas trabalhadas afetam os meios e horas dedicados aos cuidados familiares que, na ausência de um sistema de suporte familiar, ampliam os mecanismos de reprodução do ciclo da pobreza.

Gráfico 1.10 – Evolução da proporção de trabalhadores/as por conta própria & familiares não remunerados de 2000 a 2010, por sexo (sobre população empregada)



Fonte: INE, Censo 2000 e 2010 e vários inquéritos

d) Desemprego.

O desemprego tem-se mantido elevado: 10,7% em 2010, 12,2% em 2011, 16,8% em 2012 e 16,4% em 2013. Pela primeira vez em décadas, em 2013, a taxa de desemprego é superior entre os homens (16,9%) em relação às mulheres (15,7%). Contudo, o desemprego é maior entre as mulheres jovens: dos 20-24 anos há 6 pontos percentuais de diferença entre mulheres e homens (respetivamente 37% e 31%). De forma geral a taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) continua substancialmente mais elevada (34,6%) e mantêm-se as diferenças entre meio rural e urbano (com taxas de desemprego, respetivamente, de 19,2% e 10%).

e) A pobreza.

Os dados sobre a pobreza datam de 2007, altura em que se verificou que 33% das famílias chefiadas por mulheres viviam em situação de pobreza, o que acontecia com cerca de 21% das famílias chefiadas por homens. A pobreza era um fenómeno essencialmente rural, sendo a situação de mulheres e homens no mundo rural bastante diferenciada, por exemplo em termos de educação, como já referenciado. Apesar das mulheres serem detentoras de saberes tradicionais em várias áreas, tais como a transformação, e de experiência na comercialização de produtos, essencialmente informal, não têm experiência, instrumentos e competências que lhes permitam uma análise consistente das oportunidades do mercado, melhorar os seus produtos e coloca-los de forma sustentável no mercado. Estes fatores, bem como as limitações no acesso ao crédito impactam o desenvolvimento de iniciativas de negócio.

O inquérito ao trabalho infantil (2012) mostra que cerca de 58% das crianças que trabalham³⁹ vivem em agregados com níveis de conforto baixo ou muito baixo.

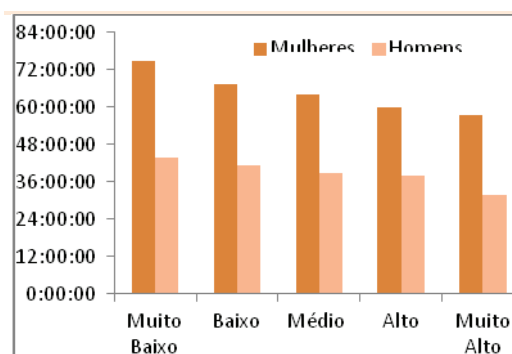
³⁹O inquérito considerou crianças dos 5 aos 17 anos e verificou que 10.913 crianças exercem uma atividade económica, o que representa 8% do total das crianças; 70% das atividades foram consideradas perigosas e a abolir, afetando globalmente cerca de 8% dos rapazes em Cabo Verde e 4% das raparigas.

A proporção de crianças que trabalha é mais elevada quando estas pertencem a agregados monoparentais, dirigidos por mulheres (7,5% contra 5,4%). De referir que a grande maioria das crianças (84,5%) exerce uma atividade no contexto familiar, sobretudo no domínio da agricultura e criação de gado. As raparigas predominam nos trabalhos domésticos e 11% das crianças ocupadas exerceram tarefas domésticas sem laço de parentesco com o representante do agregado. A maioria das crianças que tem uma atividade doméstica vai à escola, mas 1 em cada 5 crianças não vai (22%), sendo a proporção mais elevada para as raparigas (29% contra 18% entre os rapazes).

1.2.6. Contribuições desde a economia reprodutiva

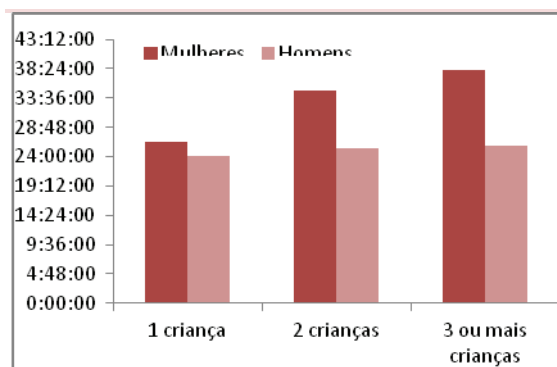
Se atendermos aos indicadores do inquérito sobre o uso do tempo, de 2012, verificamos que quando as mulheres trabalham de forma remunerada, tendem a acumular as tarefas remuneradas e as não remuneradas, ou seja arcam com o peso de uma dupla jornada de trabalho. As mulheres têm assim uma carga total de trabalho (remunerado e não remunerado) enorme, que representa 62% de todo o trabalho realizado em Cabo Verde (remunerado e não remunerado). A parte que cabe aos homens é de 38%, essencialmente relativa ao trabalho remunerado. Elas também participam mais do que os homens no trabalho não remunerado (56% versus 44%). Fica claro que as relações de género existentes transferem o grande peso do trabalho não remunerado para as mulheres, de forma particularmente vincada no caso das mais pobres: com efeito as mulheres nos níveis de conforto mais baixos e com menores níveis de educação têm a seu cargo mais horas de trabalho não remunerado do que as demais. Entre as mulheres que detêm no máximo o ensino básico, e as que frequentaram ensino médio ou superior, essa diferença é de cerca de 10 horas médias semanais a mais. Por outro lado, o ciclo de vida tem também impacto no trabalho não remunerado das mulheres, enquanto praticamente não sofre alteração ao longo das diferentes etapas de vida no caso dos homens: a partir da adolescência e ao longo da vida, as mulheres dedicam-lhe cada vez mais tempo, quase o dobro do dedicado pelos homens. Trabalho que só volta a diminuir a partir dos 65 anos. O tempo dedicado pelas mulheres aos cuidados dos filhos aumenta com o número de filhos (mais de 12 horas médias semanais de diferença entre quem tem 1 e 3 crianças), tempo que praticamente não varia no caso dos homens.

Gráfico 1.11 - Tempo médio semanal dedicado ao trabalho não remunerado (horas: minutos) por nível de conforto do agregado e por sexo



Fonte: INE (2012) Modulo sobre Uso do Tempo, IMC

Gráfico 1.12 - Tempo médio semanal dedicado a atividades domésticas/cuidados segundo o Nº crianças no agregado e por sexo

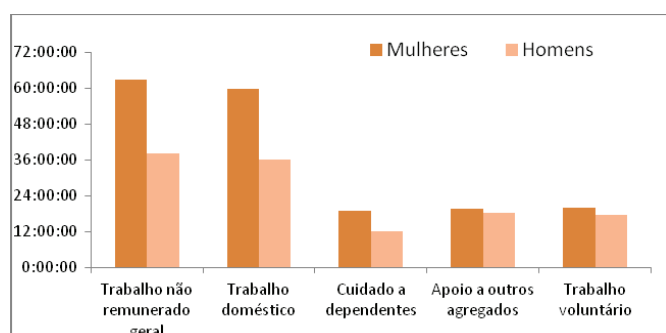


Fonte: INE (2012) Módulo sobre Uso do Tempo, IMC

Estes dados permitem dar visibilidade à enorme contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia cabo-verdiana; com efeito, para além de gerar bem-estar familiar e social, sem este trabalho não haveria condições, para os diferentes membros da família, de ingresso e frequência da escola/formação/universidade, ou de ingresso e permanência no mercado laboral, ou seja, cria as condições de sustentabilidade do sistema económico no seu conjunto. Contudo verifica-se no dia-a-dia que este trabalho não remunerado, que permite a reprodução da vida e da força ativa da população, não é reconhecido como responsabilidade social partilhada por todos e é vista como responsabilidade quase exclusiva das mulheres.

Em termos da esfera privada, verifica-se que as responsabilidades domésticas e familiares em Cabo Verde continuam a ser um espaço atribuído essencialmente às mulheres, o que implica investimentos substanciais de tempo e esforço: os dados do Inquérito sobre Uso do Tempo (2012) mostram que cerca de 82% da população de 10 anos ou mais realiza trabalho não remunerado (TNR), dedicando-lhe em média quase 1/3 do seu tempo semanal, o que no caso das mulheres corresponde a cerca de 63 horas médias semanais, e dos homens cerca de 38 horas médias semanais, uma diferença de cerca de 24 horas médias semanais a menos do que as mulheres. As diferenças são particularmente vincadas no caso dos trabalhos domésticos e dos trabalhos de cuidados (às crianças, idosos e dependentes).

Gráfico 1.13 - Tempo médio semanal (horas: minutos) dedicado ao trabalho não remunerado por tipo de atividade e por sexo



Fonte: INE (2012) Módulo sobre Uso do Tempo, IMC

O relatório do inquérito refere que: «A partir dos 15 anos de idade e ao longo de todo o ciclo de vida, o tempo dedicado

pela população feminina ao trabalho não remunerado é quase o dobro do dedicado pela população masculina ao mesmo. A frequência e a intensidade da participação da população feminina no trabalho invisível não remunerado aumentam constantemente a partir da adolescência e ao longo de todo o seu ciclo de vida. Só diminui a partir dos 65 anos. A frequência e a intensidade da participação da população masculina mantem-se praticamente inalterável ao longo do ciclo de vida (constituir família e/ou ter filhos ou filhas não tem grande impacto na sua participação no TNR)»⁴⁰.

Fica assim claro que as relações de género existentes transferem o grande peso do trabalho não remunerado para as mulheres, e que a pobreza de tempo é um fator material que limita as suas oportunidades de desenvolvimento, quer seja em termos de educação/formação, desenvolvimento de capacidades, ou participação na vida pública de forma geral. Por outro lado, espelham a ideologia que, à luz do patriarcado, remete as mulheres para o espaço doméstico e os homens para o espaço público, e, como referido no relatório de avaliação/atualização do PNIEG «determinam que as mulheres tenham um exíguo espaço de decisão e de controlo sobre a organização do seu quotidiano e a distribuição do seu tempo»⁴¹.

A falta de partilha destas responsabilidades entre homens e mulheres, entre o Estado e as famílias, e o sector privado, limita grandemente as oportunidades de desenvolvimento das mulheres, quer seja em termos de educação/formação, acesso ao mundo laboral ou participação na vida pública de forma geral. Não podemos esquecer que em Cabo Verde praticamente metade as famílias são chefiadas por mulheres, que na sua grande maioria acumulam as funções de provedora e educadora única dos filhos. Neste contexto é preocupante a pobreza de tempo que afeta as mulheres, em particular as mais pobres e com menor grau de educação, situação que deixa vislumbrar o efeito amplificador da pobreza sobre a igualdade de género, bem como os mecanismos subjacentes à reprodução do ciclo da pobreza.

1.2.7. Principais indicadores relacionados com a participação política e nas esferas de tomada de decisão.

Em termos de representação das mulheres na política, Cabo Verde foi, em 2006, o segundo país do mundo a ter um Governo paritário, situação que se mantém até à presente data: atualmente as mulheres ocupam 8 das 16 pastas ministeriais existentes.⁴² Contudo, em termos de paridade em cargos eletivos, os progressos têm sido modestos, quer no poder legislativo, quer no poder autárquico, e a presença das mulheres mantem-se inferior a 1/5: a proporção de deputadas no Parlamento é de 21% (2011), quando era de 15,3% nas eleições legislativas anteriores (2006). Nas eleições autárquicas de 2012, a proporção de mulheres eleitas nos órgãos de poder local é de 22%,

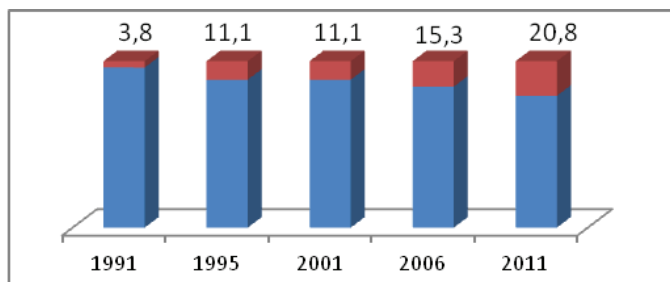
⁴⁰INE (2014). Inquérito Multi-objectivo Contínuo Relatório do Módulo Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado, em Cabo Verde 2012, p.99.

⁴¹Ibid, p.38.

⁴²Concretamente as pastas ministeriais das Finanças, Administração Interna, Infraestruturas e Economia Marítima, Desenvolvimento Rural, Emprego e Juventude e Recursos Humanos, Educação, Comunidades, sendo uma mulher Ministra-adjunta do Primeiro-ministro e Ministra da Saúde.

um ponto percentual acima da proporção de mulheres no parlamento, mas representando uma estagnação em relação às eleições autárquicas de 2008. Apenas 1 mulher é Presidente de Câmara, de um total de 22 municípios.

Gráfico 1.14 - Evolução da representação das mulheres no Parlamento (1991-2011)



Fonte: Dados da CNE

A proporção de mulheres no Supremo Tribunal de Justiça é de 20% e, entre os magistrados, a sua representação tem variado entre 35% e 37% no período de 2009 a 2013. Na Administração Pública, as mulheres detêm 35% dos cargos de liderança. Na comunicação social, o Sindicato dos Jornalistas conta com 3 mulheres do total de 5 membros do Conselho de Administração da AJOC, incluindo a Presidente e na INFOPRESS, a Agência Cabo-verdiana de Notícias, a gestora executiva e diretora de informação são mulheres). Na imprensa escrita, 1 dos 3 jornais de tiragem nacional é dirigido por uma mulher (A Semana). As mulheres representam 51% das jornalistas e editoras dos principais órgãos de comunicação em Cabo Verde, e 36% dos cargos de chefia destes mesmos órgãos.

Apesar da progressiva incorporação das mulheres em todos os âmbitos atividade pública - política, científica, económico, cultural, social, os dados mostram que continua a ser essencial fortalecer o acesso e a participação das mulheres na definição e decisão sobre políticas públicas. Os mecanismos para garantir a representatividade feminina na vida política e nos órgãos de decisão continuam a ser insuficientes, e verifica-se que persiste desconhecimento, entre os vários intervenientes no processo político, mulheres e homens, quanto aos instrumentos que a nível internacional têm sido utilizados para promover o aumento da participação política das mulheres, bem como das relações sociais de género que justificam o reforço da atuação neste campo.

2. GRAU DE PRIORIZAÇÃO DE GÉNERO NA PROGRAMAÇÃO ESTRATÉGICA NACIONAL

2.1. O QUADRO JURÍDICO-LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL RELATIVO À IGUALDADE DE GÉNERO

2.1.1. As recomendações a nível mundial e regional

Os compromissos internacionais com a igualdade de género são explicitados nos principais instrumentos de direitos humanos, desde a Declaração Universal dos Direitos Humanos às Convenções e Pactos que se lhe seguiram desde 1948. Compromissos que decorrem do princípio fundamental de que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, da igualdade de direitos entre mulheres e homens e da proibição da

discriminação em razão do sexo. Enquanto instrumentos legais vinculativos, consagram a responsabilidade dos Estados parte em respeitar, proteger e promover os direitos humanos das mulheres. Particularmente relevante entre os instrumentos internacionais, a CEDAW – Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, que circunscreve o que constitui discriminação contra as mulheres e define uma agenda para ação a nível dos países, no sentido de eliminar esta discriminação. Cobre em particular as dimensões de direitos civis e estatuto legal das mulheres, seus direitos sexuais e reprodutivos, realçando o impacto que a cultura e tradição têm nos papéis de género e relações na família.

De entre outros compromissos internacionais fundamentais para a plena realização dos direitos das mulheres, destacam-se o Plano de Ação saído da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento de 1994 (CIPD); e a Declaração e Plataforma de Ação de Beijing, saída da 4ª Conferência Mundial sobre as Mulheres, em 1995, que absorveu os princípios da CIPD e que objetiva remover todos os obstáculos à igualdade de género em todas as esferas da vida pública e privada, baseada na plena e equilibrada partilha da tomada de decisão económica, social, cultural e política. Nesse sentido definiu 12 áreas críticas de intervenção,⁴³ propondo para cada área objectivos estratégicos e medidas. Passados 20 anos da adoção de ambos, por praticamente 180 Estados, estão em curso exercícios de balanço (CIPD+20 e Beijing+20), a nível nacional, regional e global, aos quais também Cabo Verde aderiu.

São ainda referência fundamental as Resoluções 1325, 1820, 1888 e 1889 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, que enquadram legalmente e politicamente a participação das mulheres nas negociações de paz, operações humanitárias e de manutenção da paz, reconstrução e governação pós-conflito, bem como a integração de uma abordagem de género nestes domínios; as Convenções da OIT sobre os direitos das trabalhadoras; a Declaração do Milénio (2000), que levou à definição dos 8 Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), a atingir até 2015. A prioridade assignada a nível global à igualdade de género, em consonância com o quadro normativo universal, levou à inclusão de um ODM sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres - o ODM 3, bem como à sua integração transversal nos demais ODM, em particular em algumas metas e indicadores. Importância que foi reafirmada recentemente no documento “*O Futuro que Queremos*”, saído da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20, 2002) que afirma: “*Reconhecemos que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são importantes para o desenvolvimento sustentável e o nosso futuro comum. Reafirmamos os nossos compromissos de assegurar às mulheres a igualdade de direitos, acesso e oportunidades de participação e liderança na economia, na sociedade e esfera política.*”⁴⁴ Espera-se

⁴³As 12 áreas críticas da situação das mulheres são a (A) pobreza, (B) Educação e formação, (C) Saúde, (D) Violência contra as mulheres, (E) Conflitos armados, (F) Economia, (G) Poder e tomada de decisões, (H) Mecanismos institucionais, (I) Direitos humanos das mulheres, (J) Media, (K) Meio ambiente, (L) Meninas

⁴⁴“O Futuro que Queremos” Documento saído da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável (Rio+20, 2002) Tradução livre, parágrafo 31

que a discussão em curso sobre o pós-2015, e a definição dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS), possam resultar num quadro reforçado de compromisso e prestação de contas em matéria de igualdade de género, que vá além das dimensões estabelecidas no contexto do ODM 3.

Progressivamente, a nível do continente Africano e da sub-região oeste africana (CEDEAO), têm sido assumidos acordos em matéria de género: a União Africana (UA) refere no seu Ato Constitutivo o princípio da promoção da igualdade de género e tem acionado medidas para assegurar a participação das mulheres em cargos de liderança e tomada de decisão. Em 2012 é eleita uma mulher para o cargo de Presidente da Comissão da União Africana e, em 2013, 6 dos 10 Comissários são mulheres. A AU estabeleceu uma *Direção de Mulheres, Género e Desenvolvimento*, posicionada a alto nível na instituição, com o mandato de integrar transversalmente o género. A Direção tem tido um papel importante no apoio à pesquisa e estatísticas, na visibilidade das questões de género em África e em dar voz às organizações de mulheres. Existem unidades dedicadas de género a nível sub-regional, como é o caso da CEDEAO, que definiu uma política de género para guiar os estados membros da CEDEAO na integração transversal do género. A AU estabeleceu ainda a Nova Parceria para o Desenvolvimento de África (NEPAD), hoje um programa para o desenvolvimento, que tem entre os seus objectivos o reforço das capacidades das mulheres, a fim de promover o seu papel no desenvolvimento económico. Em 2003, é assinado pelos Chefes de Estados Africanos o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, sobre os Direitos das Mulheres (Protocolo de Maputo). Em 2010 a AU lançou a Década das Mulheres Africanas (2010-2020), baseada numa abordagem com enfoque nas comunidades (de baixo para cima), focada na luta contra a pobreza, empoderamento económico e empreendedorismo, agricultura e segurança alimentar, ambiente e mudanças climáticas, finanças e orçamentação sensível ao género, e participação na tomada de decisão.

2.1.2. Compromissos nacionais com a igualdade de género

a) Ratificação de convenções e pactos internacionais e regionais

Cabo Verde ratificou os principais instrumentos de direitos humanos internacionais e regionais, que à luz da Constituição de Cabo Verde, se tornam diretamente aplicáveis no país. Ratificou a CEDAW em 1980 e o seu Protocolo Facultativo em 2011. Submeteu um primeiro relatório combinado ao Comité CEDAW em 2006 e, de acordo com o calendário estabelecido pelo Comité, o seu 7º e 8º relatório combinado em finais de 2010. Ratificou o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África (Protocolo de Maputo) em 2005. Também assinou a Declaração Solene sobre a Igualdade de Género de Maputo, da UA.

Cabo Verde firmou por outro lado Programa de Ação da CIPD, a Declaração e Plataforma de Ação de Beijing e Beijing +5. A revisão periódica destes instrumentos internacionais e submissão dos respetivos relatórios, como no caso da CEDAW, fazem parte do processo de

seguimento e avaliação da situação de género no país: a este respeito os mais recentes relatórios de Cabo Verde datam deste ano e do ano passado, respetivamente, os relatórios nacionais Beijing+20 e da CIPD+20. Cabo Verde é ainda signatário da Declaração do Milénio e, desde 2003, vem elaborando relatórios de seguimento do ODM3, que analisam os respetivos indicadores, mas também, de forma transversal, o contributo da igualdade de género para os demais ODM.

b) Quadro jurídico-legal nacional

O quadro legal cabo-verdiano garante a igualdade e não discriminação perante a lei:

-A Constituição da República garante direitos iguais a todos os cidadãos e proíbe a discriminação em razão do sexo; no seu artigo 7º atribui responsabilidades ao Estado na remoção dos obstáculos à igualdade de oportunidades de natureza económica, social, cultural e política, especialmente os fatores de discriminação das mulheres na família e na sociedade; o artigo 47º institui como limite à liberdade de expressão e informação, o dever de não fazer a apologia da discriminação da mulher, incentiva no artigo 54º a participação equilibrada de cidadãos de ambos os sexos na vida política; estabelece, no artigo 81º, que a lei pune a violência doméstica.

-A Lei Especial sobre Violência Baseada no Género (VBG) (Lei 84/VII/11, de 10 de Janeiro) define a violência contra as mulheres de forma ampla, ligando-a explicitamente à desigualdade de género, enquanto sintoma das relações desiguais de poder e mecanismo de subordinação das mulheres. O enfoque primário da Lei é a regulação das medidas necessárias para alcançar o efetivo princípio de igualdade de género, para reprimir e responsabilizar os autores de VBG e garantir o apoio às vítimas. Define a VBG como crime público e reforça o quadro de responsabilidades das instituições públicas na implementação da Lei, nomeadamente do ICIEG e dos sectores da Educação, Média, Justiça, Administração Pública e Saúde. A Lei, que se tornou efetiva em Março de 2011, está sendo implementada e previa a regulamentação de vários aspetos no prazo de um ano. A aprovação da proposta para a regulamentação da Lei VBG, que se encontra em fase final de análise, permitirá formalizar a Comité intersectorial para o seguimento da implementação da Lei VBG e operacionalizar vários serviços, entre os quais as casas de abrigo e o fundo de apoio. Apesar do profundo avanço que a Lei VBG representou para Cabo Verde, alguns aspetos, tais como o tráfico de mulheres, carecem de maior aprofundamento no ordenamento jurídico nacional, conforme recomendação recebida do Comité CEDAW. Um ante-projecto-lei sobre tráfico ilícito de migrantes representa algum avanço, na medida em que contem disposições relevantes em relação ao tráfico de seres humanos (TSH) e a exploração de imigrantes.⁴⁵

⁴⁵Anteprojecto da Lei que regula as condições de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território de Cabo Verde, aprovado pelo Parlamento na generalidade, está sendo analisado na especialidade.

- O Código da Família (1997) reconhece a igualdade de direitos e de deveres aos dois cônjuges e a separação de pessoas e bens, consagra a união de facto, a igualdade das crianças nascidas dentro e fora do casamento, e o exercício conjunto do poder paternal. Contudo, o reconhecimento legal da união de facto é pouco praticado, em virtude da complexidade dos procedimentos e do desconhecimento deste mecanismo legal.
- O Código do Trabalho (2007) reconhece o emprego doméstico, a licença de 60 dias de maternidade, os direitos de dispensa para amamentação, a presunção do despedimento sem justa causa da grávida, puérpera ou lactante. Entre os desafios, há que assegurar que o tempo da licença de maternidade reflete a normativa internacional e prever a licença de paternidade. Por outro lado, conforme recomendação recebida do Comité CEDAW, assegurar a integração do princípio de pago igual por trabalho igual no código laboral, em conformidade com a Convenção da OIT Nº100 da OIT, no sentido de reduzir o gap de género a nível salarial, contribuindo para a igualdade de oportunidade das mulheres no mercado laboral.
- Os vários diplomas aprovados a partir de 2006 em relação à Previdência Social, que instituem a pensão social (sistema não contributivo), bem como a possibilidade de inscrição no sistema contributivo dos e das trabalhadoras do sector informal e empregadas domésticas. Criadas estas condições, estão em curso iniciativas de divulgação no sentido de aumentar as inscrições.
- O Código Eleitoral de 1999 prevê a representação equilibrada de ambos os sexos nas listas eleitorais, e um prémio por subvenção eleitoral do Estado aos partidos políticos que façam eleger pelo menos 25% de candidatas, aspeto a regulamentar. Encontra-se presentemente em discussão o anteprojeto da Lei dos Partidos Políticos, que prevê o princípio da participação equilibrada de mulheres e homens na atividade político-partidária, “...*não podendo nas eleições dos titulares dos respetivos órgãos, nenhuma lista plurinominal conter, de entre os titulares, menos de 40% de cidadãos de cada um dos sexos.*” (artigo 32), ou seja, a paridade, considerando um intervalo de 40% a 60%. Uma oportunidade a capitalizar, assegurando que a Lei dos Partidos Políticos prevê um dispositivo de fiscalização do cumprimento do estipulado em relação à paridade, ao mesmo tempo que se zela pela regulamentação da subvenção do Código Eleitoral acima mencionada.
- O Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA - Lei 50/VIII/2013) reúne num só instrumento toda a legislação relativa à criança e ao adolescente, introduzindo disposições fundamentais para a igualdade de género, que contribuem para colmatar lacunas identificadas em vários domínios (ver caixa). O ECA assenta numa perspetiva de

construção da plena autonomia das crianças/adolescentes, destacando as responsabilidades que as famílias, instituições e políticas têm nesta matéria. Perspetiva muito relevante do ponto de vista do género, quer para a construção da autonomia das raparigas, quer dos rapazes. Neste sentido será primordial zelar pela plena implementação do ECA.

ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (ECA - LEI 50/VIII/2013)

Artigo 4: Define os limites de idade para “criança” (até aos 12 anos) e “adolescente” (dos 12 aos 18 anos).

Vários artigos: definem os prazos processuais para procedimentos que afetam as crianças e os adolescentes, uma medida crucial para combater a lentidão processual.

Artigo 20: Contempla o direito à proteção perante qualquer fundamentalismo ou prática religiosa que atente contra a sua pessoa, permitindo o enquadramento de práticas nocivas que, não existindo presentemente em Cabo Verde, podem vir a surgir.

Artigo 22: Contempla a circulação não autorizada e ilícita em território nacional ou saída para o estrangeiro, permitindo o enquadramento de situações de tráfico.

Artigo 29: Afirma o direito a conhecer os progenitores e investigar a sua maternidade ou paternidade nos termos da lei. Assim mesmo, contempla o reconhecimento pelos progenitores dos filhos havidos fora do casamento, conjunta ou separadamente, contribuindo para resolver situações em que, existindo casamento, é presumida a filiação da criança.

Artigo 43: Afirma o direito de acesso a informação/educação sobre saúde sexual e reprodutiva (SSR), que permita um pleno desenvolvimento, uma conduta sexual responsável e uma maternidade e paternidade responsáveis, sãs, voluntárias e sem riscos. Estabelece que o acesso a programas de SSR gratuitos e confidenciais; e, para adolescentes de 14 anos ou mais, o direito a solicitar e receber estes serviços, uma disposição que tem em conta uma limitação anterior dos programas de SSR existentes para adolescentes, que implicavam que as/os adolescentes, para aceder a contraceptivos, tinham de ser acompanhadas/os por um adulto responsável. Ainda no mesmo artigo, que as intervenções médicas, nomeadamente a interrupção voluntária da gravidez (legal em Cabo Verde nos termos da legislação específica em vigor), não pode ser realizada sem informação prévia à criança/adolescente e, no caso das adolescentes, se estas se opõem ao procedimento, não pode ser efetuado sem autorização judicial.

Artigo 47: A criança/adolescente grávida não pode ser incentivada a interromper os estudos ou a abandonar a escola, derrogando uma medida emitida pelo Ministério da Educação em 2001, que recomendava a interrupção temporária da frequência escolar para as adolescentes grávidas, para a reassumir após o parto.

Por outro lado, os diplomas produzidos de 2008 a esta parte contêm disposições que promovem a igualdade entre mulheres e homens, bem como medidas afirmativas em relação às mulheres, reconhecendo situações em que existe necessidade de superar a desigualdade.

2.2 QUADRO INSTITUCIONAL E POLÍTICO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EM CABO VERDE

2.2.1. Grau de priorização da agenda de género na programação estratégica nacional

O Programa do Governo (2012-2016) assinala a importância da igualdade de género, tida como um de quatro pilares coadjuvantes para o crescimento económico, a redução da pobreza e para atingir os ODM. Neste contexto, em 2012 o ICIEG elaborou uma *Proposta para efetiva a transversalização da abordagem de género no programa de Governo*, que faz corresponder a cada área estratégica enunciada, as medidas prioritárias a implementar para assegurar a transversalização da abordagem de género.

Ancorada no Programa do Governo, a Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza (DECRP III, 2012 – 2016) assinala a relevância do género “*numa perspetiva da competitividade uma vez que os desafios do aumento da produtividade e crescimento económico só podem ser vencidos através da realização do pleno potencial contributo das mulheres*”⁴⁶.

2.2.2. Instituições e mecanismos institucionais para a igualdade de género

O ICIEG – Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género, é o órgão governamental encarregue das políticas públicas relativas à igualdade de género, em todas as esferas de atividade do país. Depende da chefia do Governo, nomeadamente do Primeiro-ministro, que delega a tutela a um Ministro (desde 2008 um Ministro-adjunto). Presentemente a tutela é assumida pela Ministra-adjunta e da Saúde. O Instituto entrou em funcionamento em 1994, na altura enquanto ICF – Instituto da Condição Feminina, passando a ICIEG em 2006, o que corresponde a uma mudança de foco e de abordagem: passando de um enfoque centrado nas mulheres para um enfoque nas relações sociais de género; e de uma abordagem de políticas específicas de igualdade para as mulheres, a uma abordagem de igualdade em todas as políticas e sectores, mediante uma estratégia de integração transversal da igualdade de género em todas as fases de conceção, implementação e seguimento e avaliação das políticas públicas.

PERCURSO INSTITUCIONAL E ORGANIZATIVO DA IGUALDADE DE GÉNERO EM CABO VERDE

Desde a independência: o ativismo de género tem sido efetivo no país. Na década de 80 com a OMCV, no contexto do regime de partido único; a partir de 90, com o multipartidarismo, surgem organizações da sociedade civil tais como a MORABI, AMJ, REDEMEC, VERDEFAM, entre outras. O papel da sociedade civil foi fundamental para combater as desigualdades existentes entre homens e mulheres, enquanto impulsionadora de projetos e programas de acesso a bens e serviços em vários domínios, educação, saúde, geração de renda, violência contra a mulher; e como impulsionadora da igualdade nas instâncias de poder e de uma cultura de igualdade de género nas várias esferas da vida, através da sua ação de advocacia e de informação, educação e comunicação.

1994: a criação do ICF dá lugar a uma etapa em que o género passa a ser política pública e em que são criados mecanismos institucionais que assegurem os direitos das mulheres. O enfoque do ICF continua a ser a ação dirigida às mulheres, no sentido de contrariar as discriminações verificadas, contemplando serviços vocacionados para as mulheres e concessão de ajudas específicas, que visam proporcionar às mulheres vantagens concretas para combater a situação de desvantagem em que se encontram.

2006: o ICIEG, a partir de 2006, passa a uma abordagem de género, reconhecendo que as políticas específicas, embora importantes e necessárias para dar respostas concretas a curto prazo, não produzem mudanças nas estruturas sociais e nas instituições. Assim sendo, dificilmente podem contrariar o impacto de género provocado por políticas planificadas e implementadas sem ter em conta uma abordagem de género.

O estatuto do ICF, hoje ICIEG, prevê um Conselho Consultivo, órgão que “*assegura a cooperação de todos os sectores da Administração e de ONG na prossecução dos objectivos do ICF e das políticas definidas relativamente à problemática de Género e compete-lhe acompanhar e avaliar a execução dessas políticas. Nele devem estar representados três sectores governamentais prioritários na implementação dos programas de desenvolvimento em matéria de género e três organizações da sociedade civil (ONG), ligadas a esta problemática.*”⁴⁷ Funcionou de forma limitada no tempo, aquando do início da elaboração do PNIEG, existindo a necessidade de reforçar os mecanismos de coordenação intersectorial para assegurar a boa implementação, seguimento e avaliação da política de género.

Existem Pontos Focais de género nos Ministérios e Municípios, vocacionados para a incorporação da abordagem de género nas suas instituições, com base nas prioridades traçadas no âmbito da política de género. Mais recentemente, no âmbito de alguns programas, começam a surgir células de género vocacionadas para a transversalização da abordagem de género, como é o caso do Programa das Oportunidades Socioeconómicas Rurais (POSER)⁴⁸, ou o Programa de Reforma do Sector da Água e Saneamento, enquanto alguns Ministérios equacionam o estabelecimento de grupos de trabalho internos.

A TRANSVERSALIDADE: UMA ESTRATÉGIA QUE PRECISA TAMBÉM DE INSTITUCIONALIDADE

2006: Com a criação do ICIEG começam as primeiras iniciativas para o estabelecimento do sistema de pontos focais. Esta estratégia no obstante viu-se limitada em razão de fatores como a rotatividade dos quadros e do perfil desajustado das pessoas indigitadas, nomeadamente no que tange ao seu poder de decisão e influência.

⁴⁶Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza III (2012 – 2016). República de Cabo Verde, p. 101

⁴⁷Decreto-lei Nº 4/2003 de Agosto de 2003. Artigo 3. Estatuto do Instituto da Condição Feminina; foram indicados para fazer parte do Conselho Consultivo o Ministério de Educação e Ensino Superior, o Ministério de Finanças e Administração Pública, o Ministério de Agricultura e Ambiente, o Ministério do Trabalho, Família e Solidariedade, o Ministério de Justiça, a OMCV, o Programa Nacional de Saúde Reprodutiva, a MORABI, e a REDEMEC.

⁴⁸anteriormente Programa Nacional de Luta contra a Pobreza (PNLP),

2008/2009: são privilegiadas novas estratégias para a transversalização da abordagem de género, com enfoque em programas/instituições particulares e em actores do sistema nacional de planificação, incluindo o Ministério das Finanças e do Planeamento e as DGPOG dos sectores (auditorias de género, reforço das capacidades em planificação e orçamentação sensível, melhoria da disponibilidade/análise de dados para dar visibilidade às desigualdades).

2010/2012: com a aprovação da Lei de VBG, é reforçado o trabalho com sectores específicos e perspectivado um Comité Nacional para Monitorização da Implementação da Lei VBG, composto por instituições governamentais e não-governamentais diretamente envolvidas na implementação da Lei VBG. Os técnicos e técnicas indigitadas foram formadas, aguardando-se a formalização do Comité.

Atualmente: o ICIEG dispõe de uma equipa de Pontos Focais com competências técnicas melhoradas e condições mais favoráveis para dialogar e influenciar as estruturas centrais de planificação de cada ministério. O percurso dos Pontos Focais Municipais tem, paralelamente, evoluído no mesmo sentido, contando com iniciativas próprias de reforço das capacidades.

A avaliação do PNIEG (2005-2011) observou uma evolução positiva, ao longo do período de implementação, em termos da abordagem à transversalidade do género, no sentido de uma abordagem mais estratégica e multidimensional, não deixando, contudo, de notar que se trata de uma área em que subsistem enormes desafios. Entre as lições aprendidas colhidas ao longo da implementação do Programa + Género, visando a introdução de uma perspectiva de planificação e orçamentação sensível ao género (POSG), destaca-se a importância da disponibilidade de dados, a centralidade dos processos de planificação, seguimento e avaliação, bem como a importância de focalizar as intervenções nas instituições. Afigura-se essencial continuar a sensibilizar as/os decisoras/es e técnicos, sobretudo as/os das instâncias com maiores responsabilidades no sistema de planificação em Cabo Verde, bem como a articulação e parceria técnica para a apropriação de ferramentas teóricas e metodológicas à altura da tarefa. De referir a este respeito a recomendação emitida pelo Comité CEDAW ao Estado de Cabo Verde, de reforçar a entidade de género, com vista a aumentar a cooperação técnica e financeira com os sectores, garantindo a eficácia do sistema de pontos focais, bem como o reforço da transversalização da abordagem de género a outros níveis, incluindo a nível local.

Para além da colaboração com os vários sectores, o ICIEG colabora com as instituições congéneres que conformam o quadro institucional dos direitos humanos em Cabo Verde, nomeadamente o ICCA - Instituto Cabo-verdiano da Criança e do Adolescente, estabelecido em 1982, e a CNDHC - Comissão Nacional para os Direitos Humanos e Cidadania, estabelecida em 2004.

Além destas, outras instituições têm um papel primordial em matéria de igualdade de género no país, entre as quais o Instituto Nacional de Estatística (INE), enquanto órgão executivo central de produção e difusão das estatísticas oficiais no âmbito do Sistema Nacional de Estatísticas. O INE vem produzindo cada vez mais

informações desagregadas por sexo e indicadores específicos no domínio da igualdade de género, o que tem permitido dar visibilidade às desigualdades de género, subsidiar processos de planificação, e medir os progressos ao longo do tempo. O engajamento do INE permitiu a adoção, em 2012, de um conjunto de indicadores de base para o seguimento e avaliação da situação e a criação do Observatório da Igualdade de Género, gerido conjuntamente pelo ICIEG e pelo INE, no âmbito de um protocolo assinado para o efeito. O Observatório compreende 12 indicadores que espelham 3 esferas fundamentais da autonomia das mulheres: a autonomia na tomada de decisões, a autonomia física e a económica. Adicionalmente um conjunto de 68 indicadores constitui o Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG), permitindo uma análise mais aprofundada das 3 esferas retidas.

Em 2008 foi criado o CIGEF - Centro de Investigação e Formação em Género e Família, uma unidade orgânica da Universidade de Cabo Verde (Uni-CV), que conjuga a pesquisa, a formação e a intervenção pública, nas áreas de género e família. Conta presentemente com 2 núcleos de pesquisa: núcleo em matéria de Género, Migrações e Desenvolvimento, criado em 2011, e o LIG – Laboratório de Investigação em Género⁴⁹. O CIGEF vem contribuindo para o debate a nível nacional, através de seminários nacionais e internacionais, e publicações, visando os estudantes da Universidade e a sociedade em geral.⁵⁰ Com vista à integração transversal da igualdade de género na Uni-CV, formulou um Plano de Capacitação em Género para o horizonte 2013-2014; tendo em conta as mudanças institucionais havidas, que condicionaram a implementação do Plano, perspectiva-se a sua extensão até 2015.

A nível legislativo, há que destacar a importância da ação da RMP-CV – Rede de Mulheres Parlamentares de Cabo Verde, uma das 3 redes temáticas existentes a nível da Assembleia Nacional. A sua ação incide sobre o domínio da participação política das mulheres e, globalmente, no que tange à aprovação de leis e seguimento da sua implementação. Teve por exemplo um papel crucial na elaboração, debate e aprovação da Lei sobre VBG (2010-2011), estando ativamente implicada no seguimento da sua aplicação. A Rede intervém igualmente em matéria de orçamentação sensível ao género, estando previsto um exercício de seguimento da implementação do orçamento de estado nesta perspetiva.

As organizações da sociedade civil (OSC) que trabalham na promoção da igualdade de género são importantes aliadas nos esforços de advocacia, e participam nos processos de planificação e na implementação de programas e projetos que materializam os Planos nacionais. A sua presença no

⁴⁹O núcleo em matéria de Género, Migrações e Desenvolvimento, insere-se em projetos internacionais neste domínio, juntamente com outras Universidades/Centros; o Laboratório de Investigação em Género (LIG) atribui bolsas de iniciação à pesquisa e subsídios de trabalhos de campo no domínio do género, e orientação dos respetivos trabalhos. Conta com 5 subnúcleos, (i) Género e Família em Cabo Verde, (ii) Experiências de Masculinidades em Cabo Verde, (iii) Género e Migrações, (iv) Género e Violência, e (v) Género e Desenvolvimento. Neste contexto encontram-se em elaboração, ou foram já finalizados, 14 teses de Mestrado ou Doutoramento.

⁵⁰Seminários: Género, família e migrações, em 2014; Género, sexualidade e dinâmicas familiares, em 2013; Família, violência e género, 2012; Olhares de Mulheres sobre Cabo Verde em 2010, no formato de ciclo de conferências mensais, cada uma apresentando e debatendo dois trabalhos de especialistas cabo-verdianos). Publicações nas áreas cobertas pelos núcleos de pesquisa do CIGEF e, nesse mesmo âmbito, do documentário A Ilha das Mulheres.

terreno permite-lhes uma posição privilegiada junto das mulheres e comunidades. Nos últimos cinco anos, vem aumentando a participação dos homens no ativismo de género: a criação da Rede Laço Branco em particular tem permitido o seu envolvimento proactivo, que tem contribuído para a mobilização social, com enfoque nos homens jovens e adolescentes. De referir que se vêm estabelecendo nos últimos anos núcleos específicos vocacionados para as questões das mulheres em associações defensoras dos direitos de grupos específicos, como é o caso da Associação Cabo-verdiana de Deficientes e da Rede de Pessoas Vivendo com VIH. Existem também núcleos do tipo em instituições sindicais e associações profissionais.

A avaliação do PNIEG destacou, entre os fatores que contribuíram para o sucesso da sua implementação, a promoção de parcerias, permitindo uma relação participativa e de colaboração entre governo e sociedade civil, tendo o Comité CEDAW parabenizado o Estado de Cabo Verde pela cooperação próxima que existe entre o ICIEG e sociedade civil, e a capitalização do trabalho em rede. Nesse sentido, conforme recomendação da avaliação do PNIEG, tendo em conta o mandato do ICIEG e para um maior foco da ação, caberá ao ICIEG concentrar os seus esforços nos trabalhos de coordenação, articulação e transferência de capacidades a nível macro, bem como de seguimento e avaliação, fortalecendo e ampliando as parcerias para que as instituições e organizações locais reforcem o trabalho a nível local. O que implica o fortalecimento técnico e financeiro das organizações parceiras, bem como do próprio ICIEG.

As limitações financeiras afetam tanto o ICIEG como as organizações da sociedade civil (OSC) de forma recorrente, e condicionam a disponibilidade de recursos humanos, a implementação de programas e projetos, bem como a coordenação e articulação regular. Verifica-se para além disso que a escassez de fundos se têm agravado nos últimos 3 anos. O orçamento do ICIEG é resultado de uma estratégia de mobilização de recursos e, consequentemente implica a dependência de apoios internacionais. A redução das verbas do orçamento de investimento tem de ser equacionada no seu contexto mais amplo, de um país em transição, já que o nível de renda per capita influencia os níveis de ajuda pública ao desenvolvimento.⁵¹ Situação que tem afetado a capacidade de intervenção do ICIEG, tendo em conta que as OSCs – parceiras de implementação dos planos e programas no terreno, não têm sido contempladas com fundos para a implementação de projetos.⁵² Neste contexto, para além de trabalhar para uma maior assunção do financiamento mediante recursos nacionais, haverá que repensar a estratégia de mobilização de recursos tendo em conta as modalidades de cooperação para o desenvolvimento a que Cabo Verde pode ter acesso.⁵³

2.2.3 Programas e políticas específicas para a igualdade de género

a) A política de género a nível nacional

Como previsto pelo DERCP III, o ICIEG elaborou o presente PNIG, enquanto Plano Estratégico para a operacionalização

da política de género. O PNIG está alinhado à agenda estratégica nacional de desenvolvimento. Conforme opção do país, propõe medidas para a integração transversal da abordagem de género na planificação estratégica e sectorial, e sua institucionalização a vários níveis, com vista a alcançar mudanças qualitativas de comportamentos e atitudes face ao papel de mulheres e homens na sociedade cabo-verdiana. O presente PNIG insere-se na linha de continuidade de anteriores instrumentos de materialização da política de género do país, que de forma geral têm dotado as instituições públicas, da sociedade civil e os parceiros de um quadro de intervenção coerente e sistemático no domínio da igualdade de género. Estes documentos têm permitido mobilizar fundos junto de diferentes parceiros de desenvolvimento e as respetivas avaliações têm contribuído para a reorientação da planificação.

Os antecedentes das políticas de género em Cabo Verde remontam à criação do Instituto da Condição Feminina (ICF), com a aprovação do Plano de Ação Nacional de Promoção da Mulher (1996-2000). Seguiu-se-lhe o Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género (PNIEG, 2005-2011), elaborado sob o marco do ICIEG. O 1º Plano Nacional de combate à VBG (PNVBG, 2008-2011) foi elaborado em finais de 2007, como subproduto do PNIEG e, em 2011, o PNIEG dá lugar a um terceiro plano em matéria de igualdade de género, o Programa de Ação para a Promoção da Igualdade de Género (PAPIG, 2011-2013).

O PNIEG (2005-2011) organizou-se em torno de três sectores, desdobrando-se em áreas de intervenção: (i) sector económico (pobreza, trabalho e emprego), (ii) sector social (educação, saúde e VBG), (iii) sector público (exercício do poder e tomada de decisões, comunicação social). O PNIEG, inicialmente previsto para o período 2005-2009, foi avaliado a meio percurso e estendido até 2011.

PRINCIPAIS RESULTADOS DO PNIEG 2005-2011

O PNIEG contribuiu para:

- O desenvolvimento das competências, tanto do governo quanto das ONGs, em termos de conhecimentos técnicos e capacidade de gestão, trabalho em rede e atendimento ao público-alvo, melhorando os serviços disponíveis à população em matéria de equidade e igualdade de género.
- Avanços importantes na adopção de dados desagregados por sexo, em particular no trabalho do INE e nas pesquisas realizadas por outras organizações públicas.
- A nível de legislação houve criação e revisão de leis que vieram abordar explicitamente os direitos das mulheres e/ou medidas de equidade.
- Perante a necessidade de priorização das áreas de atuação, face aos meios disponíveis, alguns dos eixos do PNIEG foram priorizados, nomeadamente o da VBG, enquanto porta de entrada abrangente, seguindo-se-lhe os da educação, saúde, comunicação social, participação política e transversalização, em detrimento, até certo ponto, do eixo de intervenção do sector económico.
- No caso da VBG, em finais de 2007 foi elaborado um plano de ação, o PNVBG, que operacionalizou o eixo estratégico do PNIEG de combate à VBG para o período 2008-2011.

⁵¹Cabo Verde é um país de rendimento médio-baixo, que se graduou da lista de Países Menos Avançados em 2008

⁵²Relatório de Cabo Verde Beijing+20 sobre a implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing (2014)

⁵³Cooperação Sul-Sul e tripartida, cooperação descentralizada, parcerias público-privadas, etc.

- A avaliação do PNIEG nota que o PNVBG, globalmente, adotou uma abordagem programática, com um marco lógico próprio, permitindo uma atuação mais estratégica para este sector e de captação de recursos específicos para o tema, permitindo implementar um conjunto abrangente de atividades e atingir um número significativo de beneficiários.

- Os cinco eixos de intervenção do PNVBG previam uma ação a nível da (i) vertente jurídico-legal e institucional, (ii) prevenção, (iii) proteção das vítimas, (iv) repressão e reinserção social e psicológica das vítimas e agressores e (v) IEC/mudança de comportamentos.

- Os avanços foram substanciais, em particular em três dos eixos, a saber a nível da legislação, do apoio e proteção às vítimas, e da prevenção, incluindo o reforço do engajamento de homens no combate à VBG.

Fonte: Relatório de Avaliação Final de Implementação da política de Género em Cabo Verde: Plano Nacional para a Igualdade e Equidade de Género 2005–2011. Plano Nacional para o Combate à Violência Baseada no Género 2008–2011.

De referir que, em virtude do novo quadro legal da VBG, o 2º PNVBG (2012-2016) foi elaborado de forma autónoma. Com efeito, encontra-se ancorado na Lei VBG, que atribui responsabilidades claras a vários sectores, quais sejam o Ministério da Administração Interna, Ministério da Justiça e Ministério da Saúde, entre outros, e que define as várias estruturas que devem ser criadas, de proteção, apoio e reinserção a vítimas e autores de VBG. Assim, no que tange ao domínio da VBG, o PNIG remete para o PNVBG, e os eixos, objectivos, medidas estratégicas, indicadores e quadro operacional por ele definidos.

De 2011 ao presente vigorou o PAPIG – Programa de Ação para a Promoção da Igualdade de Género, visando uma planificação adequada ao período de transição, tendo em conta o fim do período de implementação do PNIEG, as eleições legislativas de 2011 e necessidade de alinhamento da política de género ao Programa do Governo para a nova legislatura e ao DECRP III, bem como o primeiro ano de implementação da Lei Especial sobre VBG, que definiu competências acrescidas para o ICIEG, incluindo de apoio aos parceiros institucionais no esforço de adaptação institucional. O PAPIG definiu 5 áreas de ação, a saber a (i) a implementação da Lei VBG, (ii) reforço Institucional, (iii) transversalização da abordagem género, (iv) educação e comunicação para a mudança, e (v) oportunidades económicas.

b) Planificação de género a nível local

A nível municipal, desde 2008, alguns Município desenvolveram PMIEGs - Planos Municipais para a Igualdade e Equidade de Género. Os PMIEG tratam a questão de género em todos os aspetos do governo municipal, inclusive no orçamento, e sua elaboração, apoiada pelo ICIEG, segue o mesmo modelo participativo e de formação de parcerias adotadas no âmbito do PNIEG. Duas Câmaras Municipais (Praia e Paul) implementaram os seus PMIEGs. Também os municípios de Santa Catarina e São Lourenço beneficiaram de assistência técnica em processos semelhantes, existindo demanda para a preparação de planos em outros municípios.

Em 2013/2014 surge a Agenda de Género do município de São Miguel, que pretende ser um instrumento de tomada

de consciência dos partidos políticos e instituições quanto ao seu desempenho sobre as questões que preocupam mulheres/meninas e a igualdade de género. A elaboração de uma Agenda de Género começa com a (i) criação de uma coligação de mulheres eleitas e candidatas às últimas eleições autárquicas de 2011, ou seja um grupo de mulheres engajadas com a ação político-partidária, numa lógica suprapartidária; (ii) o reforço das suas capacidades (formação em género, desenvolvimento local, intervenção comunitária); (iii) a realização de consultas a nível local, com base numa metodologia de diagnóstico participativo (recolha com grupos de mulheres e lideranças das comunidades); (iv) a sistematização das informações e elaboração do relatório final – a Agenda de Género. Este diagnóstico irá informar o Plano do Município de São Miguel, no sentido de nele transversalizar uma abordagem de género. Uma segunda Agenda, da coligação de mulheres eleitas e candidatas da Praia, foi entretanto finalizada e apresentada publicamente.

As Câmaras Municipais vêm sendo parceiras de várias iniciativas locais, em conjunto com a sociedade civil, em particular no domínio da VBG. Hoje são várias as Câmaras que contam entre o seu executivo com vereadores/as responsáveis por uma pasta de igualdade de género (ou condição feminina), ilustrando a progressiva assunção desta temática na agenda do poder local. Existe potencial para o reforço da parceria no âmbito do presente Plano, incluindo o reforço do papel da Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV). A parceria com o poder local, como no caso da sociedade civil, traz a mais-valia do posicionamento no terreno, junto às populações, tendo em conta a importância de combater os estereótipos de género e promover a mudança de atitudes e práticas a nível comunitário.

2.2.4. A igualdade de género nas políticas sectoriais

As diferentes políticas e estratégias sectoriais estão articuladas ao DECRP III, pelo que é importante enquadrar a forma como o mesmo materializa a visão do Programa do Governo e a Agenda de Transformação. O DECRP III foca o desenvolvimento dos sete (7) “clusters” de competitividade: Turismo, Economia Marítima, Aero Negócios, TIC, Finanças, Economias Criativas, e Agro-negócios. Os clusters do agro-negócio, turismo e economia marítima têm prioridade máxima, devido ao seu potencial de impacto na redução de pobreza e geração de crescimento, sendo o segundo grupo constituído pelos clusters TIC e economia criativa, e em terceira posição os clusters de serviços financeiros e aero-negócios.

Para concretizar a agenda de transformação, o DECRP III identifica 5 eixos de intervenção de estratégica que constituem a substância da intervenção pública para o período 2012-2016, com vista a apoiar a promoção dos clusters de competitividade: a saber infraestruturação, capital humano, boa governação, reforço do sector privado, e afirmar a nação global. Decorrem dos principais desafios identificados, nomeadamente construir uma economia dinâmica, competitiva e inovadora com prosperidade partilhada por todos; fomentar o crescimento do sector privado, do investimento e da produtividade; promover o desenvolvimento e a coesão social e facilitar o acesso aos serviços básicos; capacitar os recursos humanos e

produzir conhecimento que propicie o crescimento económico; consolidar a democracia, aprofundar as liberdades e reforçar a boa governação; modernizar e estender as infraestruturas; e afirmar a Nação Global e desenvolver parcerias para a competitividade.

Desenvolvimento rural

O DECRP III prioriza o desenvolvimento do agronegócio e a modernização da agricultura, como estratégias para maximizar as oportunidades de trabalho no mundo rural e de melhorar as condições de subsistência das populações, apoiando a criação de ligações ao mercado, incluindo o ecoturismo. Os documentos de planificação estratégica do sector fazem referência à igualdade de género, veiculando o engajamento com a introdução da abordagem de género, contudo nem sempre detalham suficientemente estratégias que permitam a sua tradução em ação concreta.⁵⁴ O Censo Agrícola 2014 está em curso e as respetivas reuniões técnicas preparatórias tiveram em conta a vertente de género, quer na revisão dos instrumentos de recolha de dado, quer na discussão do plano de análise. A obtenção de dados desagregados/indicadores específicos contribuirão para dar visibilidade à situação das mulheres rurais, compreender as suas condicionantes, e melhorar a capacidade de definição de medidas adequadas. Decorre um projecto para a revisão do ponto de vista do género e das mudanças climáticas do Programa Nacional de Investimento na Agricultura (PNIA), bem como da Estratégia Nacional de Segurança Alimentar (ENSA). Neste contexto foi assinado um protocolo de colaboração (MoU) com o ICIEG. As barragens e o ordenamento das bacias hidrográficas são outra oportunidade de ter um impacto no terreno: os projetos em curso contam com esforços concretos de integração da abordagem de género.⁵⁵ De referir que está prevista a elaboração de um Plano Estratégico da Pecuária, em 2015: tendo em conta a importância da pecuária no rendimento familiar, deveria integrar uma abordagem de género.

Programa das Oportunidades Socioeconómicas Rurais (POSER)

Este Programa, anteriormente nomeado ***Programa Nacional de Luta contra a Pobreza (PNLP)***

é vocacionado para a redução da pobreza no meio rural, com enfoque nas ilhas agrícolas, e conta na sua equipa de gestão com uma Célula de Género e Animação. Na sequência de uma auditoria de género, realizada com apoio técnico do ICIEG em 2010, o POSER introduziu uma abordagem de género nos processos de recolha e tratamento de informações, capacitou as suas equipas de gestão, as

unidades técnicas do projecto, e os/as animadores/as que no dia-a-dia trabalham junto das comunidades. Para além de várias formações em género dos vários intervenientes locais em todas as ilhas/municípios abrangidas pelo programa. As assembleias comunitárias, onde são aprovados os projetos, adotaram outra metodologia para fomentar a maior participação das mulheres, sendo realizados grupos de discussão separados de mulheres e homens, antes da sessão plenária comum, tendo sido fixada uma presença mínima de 45% de mulheres. A experiência adquirida permitiu que a nova fase de implementação do Programa (2013-2018) integrasse de raiz o género. O POSER trabalha de forma desconcentrada, através de 9 Comissões Regionais de Pobreza – CRPs, que são estruturas operacionais do programa em diferentes concelhos. A coordenação de género está a apoiar as unidades técnicas de género de cada CRPs na elaboração de planos de ação específicos. O POSER irá recorrer ao diagnóstico já elaborado em São Miguel (Agenda de Género) para informar a sua planificação neste município e conta replicar este diagnóstico participativo aprofundado noutras zonas de intervenção (metodologia e instrumentos da Agenda de Género, a implementar com o apoio dos ativistas formados a nível local no âmbito do projecto anterior. Neste contexto foi firmado um protocolo de colaboração técnica com o ICIEG. A desconcentração do POSER é uma mais valia para uma intervenção de cariz socioeconómico sensível ao género junto das comunidades.

Água e saneamento

Através do Projecto Água, Saneamento e Higiene (WASH) do MCA CV II está em curso desde 2012 um programa abrangente de 5 anos, que integrou de raiz uma perspetiva social e de género (desde a análise da situação à formulação e implementação do programa). O programa têm sido o motor da Reforma das Instituições Nacionais e dos Serviços Municipais de Água e Saneamento, para o estabelecimento de uma base institucional sustentável no sector. O Projecto tem como objetivo geral melhorar a qualidade dos serviços de abastecimento de água e saneamento às famílias e empresas Cabo-verdianas. Conta com um Plano de Integração Social e de Género que garante a transversalização de género em todas as componentes e atividades do projecto desde processos de elaboração de Termos de Referência à gestão de contractos. Marcos importantes foram alcançados desde o arranque do projecto nomeadamente: 1) Foi constituído o Conselho Nacional de Água e Saneamento onde o ICIEG têm assento reservado bem como uma ONG de promoção da Igualdade de Género; 2) A Agência Nacional de Água e Saneamento, recentemente criada, dispõe de um Gabinete de Integração Ambiental Social e de Género e está em curso o recrutamento dos especialistas e uma Assistência Técnica internacional especializada para a sua efetivação; 3) O Plano Estratégico do sector de água e saneamento, horizonte 2020 define metas sociais e de género para o sector e apresenta uma Avaliação Ambiental Social Estratégica com uma matriz sobre riscos e mitigações Sociais e de Género; 4) Os estatutos da nova empresa de distribuição de água “Águas de Santiago” prevê um Gabinete de Questões Sociais e Ligação à Comunidade; 5) Criação Fundo de Água e Saneamento, integrando critérios sociais e de género na seleção das propostas e

⁵⁴O Programa Nacional de Investimento na Agricultura (PNIA, 2011-2015) por exemplo conta com um eixo de intervenção de reforço institucional, que compreende a integração da abordagem de género; o Plano Estratégico de Desenvolvimento Agrícola (PEDA, 2004-2015) apresenta uma análise de género a nível do diagnóstico e contempla a dimensão de género, para favorecer a participação efetiva de todas as camadas da população.

⁵⁵Os termos de referência dos estudos preparatórios para a exploração das novas barragens, prevê uma análise social e de género; os dados sobre as ações em curso (formação, informação, contratação de mão-de-obra para obras, microcrédito para atividades geradoras de rendimento) são recolhidos e analisados desagregados por sexo, o que tem permitido integrar medidas corretivas para uma maior participação das mulheres, e seu acesso às iniciativas e recurso dos projetos.

criação do Fundo de Acesso Social, que visa promover a ligação domiciliária de água e saneamento às famílias mais vulneráveis, em especial as chefiadas por mulheres pobres; 6) Indicadores-chave Sociais e de Género do sector de Água e Saneamento foram definidos. O MCA CV II assinou um protocolo de colaboração com o ICIEG, que prevê a prestação de assistência técnica aos parceiros do projecto de água e saneamento.

Direitos de Propriedade e Habitação

Na área dos direitos de propriedade estão em curso reformas que o governo está a implementar, com o apoio do MCA CV II, a través dum projecto denominado Gestão de Propriedade para a Promoção do Investimento – que tem como principal objetivo reduzir o tempo e custo associados ao registo de propriedades, visando dar maior segurança jurídica às transações imobiliárias e ainda promover o aumento do investimento e a produtividade da terra. Neste Quadro o Plano de Integração Social e de Género, permitiu a identificação dos riscos de sociais e de género associados a este projecto e através de estudos e consultorias foram definidas ferramentas sociais e de género para a componente de cadastro das ilhas beneficiadas com o projecto, com vista a garantir os direitos das mulheres em matéria de formalização da propriedade da terra, acesso à informação e participação na tomada de decisões durante o processo, e um sistema de registo que permita a análise social e de género das informações.

O quadro legal relativo à propriedade de habitação de interesse social salvaguarda o papel das mulheres enquanto chefes de família. As casas de interesse social já atribuídas pelo Programa Casa Para Todos (676) contemplam em 58% dos casos mulheres chefes de família.

Energia

O Plano Nacional de Energias Domésticas (PNED) tem como objetivo específico a satisfação da procura de energia para cocção de forma sustentável e os respetivos indicadores de resultados têm enfoque género. O plano de ação para a produção e divulgação de fogões melhorados reconhece o impacto para a saúde da poluição interna, resultante de fogões tradicionais, em particular no caso das mulheres. Os fogões tradicionais implicam desperdício de tempo (recolha de lenha, ineficientes), afetando o tempo, sobretudo das mulheres, disponível para atividades produtivas. Ainda, no âmbito de iniciativas regionais, tem havido oportunidades de formação sobre integração das questões de género, no sentido de promover uma análise das implicações para diferentes grupos de mulheres das políticas de energia.

Educação e formação

A melhoria da qualidade, relevância e integração da educação, formação e emprego é priorizada numa lógica de adequação às exigências do mercado do trabalho e favorecendo a empregabilidade. O ensino técnico-profissional e a formação profissional em particular devem contribuir para adequar o perfil formativo do país às reais necessidades do mercado de trabalho (agro-negócios, economia marítima, ambiente, saúde, energias renováveis e turismo). A Carta de Política Integrada da Educação, Formação e Emprego (2013- 2018) (Resolução nº112/2013, de 1 de Novembro)

apresenta a análise da situação com uma abordagem de género, permitindo identificar as mulheres como alvo de várias intervenções propostas. De entre os seus 4 eixos 1 tem por objetivo “*Aumentar as oportunidades de emprego, para reduzir as disparidades regionais e de género*”. Os vários projetos em curso (estágios profissionais, inserção de desempregados de longa duração, iniciativas locais e regionais de Emprego) incluem a promoção da igualdade de género, para além de terem sido implementadas iniciativas específicas de apoio ao empreendedorismo de mulheres jovens. De referir que se encontra em curso de elaboração o Plano Estratégico Integrado para a Educação, Formação e Emprego, numa perspetiva de valorização do capital humano, que será operacionalizado em 3 planos de ação sectoriais.

Por outro lado, a educação, para além dos estudos sobre o insucesso escolar e o abandono escolar, que deverão integrar uma abordagem de género, irá realizar uma análise sobre violência escolar numa perspetiva entre pares e de relações de género.

Está ainda em curso a formulação, numa lógica intersectorial, do Plano Integrado da Pequena Infância.

Saúde e SSR

O Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (2021-2016) foi revisto para garantir a transversalização do género e da deficiência, assinalando vários pontos de entrada para uma programação e prestação de serviços sensíveis ao género (ponto de situação dos avanços).

A avaliação dos SSR para Adolescentes, que existem desde 2008, identificou várias áreas que podem ser reforçadas: i) a incorporação de discussões de género nas ações de SSR; ii) o aproveitamento da presença masculina nos Centros da Juventude para aprofundar esta reflexão, em especial no que se refere ao exercício das masculinidades; iii) a capitalização da janela de oportunidade aberta pela Lei sobre VBG para o aprofundamento da discussão das diferentes expressões das desigualdades de género, especialmente as que se refletem nas práticas de SSR; iv) a incorporação de uma abordagem da sexualidade nas intervenções; v) o reforço do trabalho educativo em sexualidade nas comunidades, com vista a atingir a família; vi) a promoção da educação de pares; e viii) a capacitação permanente do pessoal dos serviços de SSR.

Numa lógica intersectorial, o ICIEG, Educação, Juventude e Saúde estão a preparar uma análise da forma como são abordadas as questões da saúde sexual e reprodutiva e educação sexual dos adolescentes.

A institucionalização da abordagem de género

Como acima mencionado, a implementação do PNIEG (2005-2011) contribuiu para uma abordagem mais estratégica e multidimensional da transversalização da igualdade de género. Contudo, analisando a institucionalização da abordagem de género a nível sectorial verifica-se que os avanços não são homogéneos em todos os sectores e que persistem muitos desafios.⁵⁶

⁵⁶Análise elaborada com base no Relatório da Avaliação do PNIEG (2011), Relatório Beijing+20 (2014) e um exercício de autorreflexão com os sectores

A maioria das instituições identifica questões prioritárias de género importantes para os seus sectores, ilustrando, para além do conhecimento da situação de género, a sua relevância e essência transversal. Contudo nem sempre estas prioridades são capturadas nos respetivos documentos de planificação estratégica e, quando o são, as referências são frequentemente de ordem semântica de cariz genérico. Verifica-se assim que a grande maioria das instituições precisa assegurar que a sua planificação estratégica integra de forma consistente um diagnóstico de género e que as prioridades identificadas sejam refletidas nos objectivos e medidas estratégicas propostos.

No âmbito da planificação operacional dos sectores, verifica-se que algumas medidas promotoras da igualdade de género existem, enquanto várias outras, embora não visem especificamente a igualdade de género, têm potencial para contribuir. Grande parte das medidas mencionadas pelos sectores enquadram-se em projetos/iniciativas que contam com financiamento de parceiros internacionais e para aos quais a integração da abordagem de género é uma exigência. Nesse sentido as competências e práticas desenvolvidas nesse contexto, bem como os resultados para os quais contribuem, precisam ser debatidos internamente nos sectores, no sentido da sua apropriação e institucionalização.

As lacunas na institucionalização da abordagem de género são mais visíveis na sua dimensão orçamental, de seguimento e avaliação e das capacidades institucionais em matéria de género. São poucas as instituições que têm um orçamento destinado à promoção da igualdade de género e não existe forma de contabilizar a contribuição das ações do sector em geral para a igualdade de género. Em termos de seguimento e avaliação dos planos estratégicos e operacionais, uma minoria prevê/seguem indicadores desagregados por sexo e não é referido o uso de indicadores específicos que permitam medir os progressos em matéria de igualdade de género. Alguns sectores contam com recursos humanos com conhecimentos em matéria de género e com documentação nesta matéria relacionada com o sector (manuais, análises, relatórios, entre outros), no entanto muito poucos contam com instrumentos de apoio à integração das questões de género na planificação/programas/projetos. São poucos os que têm recursos humanos dedicados ao trabalho de género, e as oportunidades de formação na matéria estão longe de ser generalizadas. Verifica-se assim que existe uma grande necessidade de reforçar a apropriação de ferramentas teóricas e metodológicas da abordagem de género, de equacionar as modalidades de organização interna e parcerias para efetivar o trabalho da sua integração no trabalho dos sectores, bem como de reforçar os investimentos neste domínio, e desenvolver instrumentos que permitam o seguimento dos investimentos.

Os sectores de forma geral têm pontos focais de género, muito dos quais indigitados no contexto da implementação da Lei VBG e/ou da elaboração do PNVBG (2014-2016). A maioria dos sectores refere articulação com o ICIEG, no âmbito da planificação e da implementação de ações

conjuntas, nalguns casos foram estabelecidos mecanismos, através da assinatura de protocolos e/ou de participação em comités ou outras instâncias de coordenação. Alguns sectores expressam a necessidade de reforçar o sistema de pontos focais internamente, criando núcleos, na medida em que o engajamento que existe com a igualdade de género precisa traduzir-se de forma operacional na mobilização de serviços chave para a efetivação da transversalização. A este respeito é referida a utilidade de metodologias como as auditorias de género.

A forma como as instituições/sectores comunicam o seu engajamento em matéria de igualdade de género é ainda tímida: uma minoria refere produzir materiais de comunicação sobre questões de género relevantes para o seu sector, quer sejam direcionados para um público interno, quer externo.

Globalmente fica claro a necessidade de reforçar substancialmente as capacidades da maioria dos sectores para a integração transversal da abordagem de género, assegurando que as instituições desenvolvem uma efetiva cultura de género, adotam este paradigma na elaboração das análises de situação que informam os exercícios de planificação e orçamentação dos seus sectores, e a ele recorrem para nortear a implementação dos seus programas, serviços e em toda a sua ação. A igualdade de género é reconhecida, a nível nacional e internacional, como uma condição sine qua non para o alcance de resultados de desenvolvimento, e os investimentos em políticas de género e de transversalização carecem de um seguimento de proximidade e ao mais alto nível. Nesse sentido, como peça fundamental do processo de reforço da institucionalização da abordagem de género, devem ser considerados mecanismos de prestação de contas (tais como relatórios de género sectoriais e a sua revisão periódica a nível superior, quer do governo, quer do Parlamento).

3. DESAFIOS E PROBLEMAS CENTRAIS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO EM CABO VERDE.

PROBLEMAS	DESAFIOS
Saúde	
Existe um acesso diferenciado aos recursos para a proteção e promoção da saúde, e riscos específicos relacionados a atividades/tarefas/papéis definidos como masculinos ou femininos, e à própria perceção da doença e comportamentos de procura de serviços de saúde.	<ul style="list-style-type: none"> – Contar com programas no sector da saúde que utilizem uma abordagem de género e considerem o impacto diferenciado dos programas sobre as mulheres e os homens e a melhoria do acesso dos homens aos diferentes serviços. – Promover a incorporação de uma abordagem de género tanto no atendimento, como no tratamento das doenças e no desenho de campanhas. – Intervir a nível dos fatores de risco para as doenças não transmissíveis (DNT), tais como o uso abusivo do álcool e de outras substâncias psicotrópicas, o sobrepeso e a obesidade, entre outros, e que claramente apresentam padrões diferenciados em razão do género. – Aprofundar o conhecimento sobre o impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes, com vista a elaborar propostas para melhorar os programas de prestação de cuidados de saúde, bem como de apoio às/aos que cuidam

(com base num questionário - “Ponto de situação integração da abordagem de género na ação dos sectores”, e sessão de trabalho do Comité Técnico Alargado), com base em 10 eixos: visão e planificação estratégica, planificação operacional, orçamento, seguimento e avaliação, recursos humanos e reforço das capacidades, ponto focal, articulação, diagnósticos e estatísticas, e informação/comunicação.

PROBLEMAS	DESAFIOS
Os fatores de vulnerabilidade por detrás do aumento da morbi/mortalidade devido a causas externas (acidentes, violência) não são conhecidos de forma aprofundada, nem os dados são analisados de forma suficientemente desagregada (por sexo e faixa etária, etc.) com vista a qualificar as intervenções com as mulheres e com os homens, tornando as repostas mais efetivas.	<ul style="list-style-type: none"> – Introduzir de maneira sistemática a abordagem de género na produção de dados e planificação da saúde. – Contar com indicadores desagregados por sexo e idade e indicadores de género no sistema de seguimento e avaliação do PNDS. – Promover o debate sobre masculinidades, género e políticas públicas e as necessidades de mudança de comportamento, envolvendo aos homens, afim de reduzir a morbimortalidade por causas externas. – Investir em estratégias de promoção da saúde, para que os diferentes segmentos da sociedade possam participar ativamente do cuidado à saúde.

Direitos sexuais e reprodutivos

As relações de poder desequilibrado continuam a marcar o cotidiano de muitas mulheres e homens, no que diz respeito à sexualidade, tomada de decisão sobre quando, como e com quem as mulheres escolhem ter relações sexuais, com ou sem proteção contra as IST e o VIH/SIDA, bem como em relação ao controlo da reprodução e planeamento familiar.	<ul style="list-style-type: none"> – Incorporar as relações de género nas ações de saúde sexual e reprodutiva (SSR), numa perspetiva de autonomia do corpo junto das raparigas e mulheres, e de exercício de masculinidades positivas junto dos rapazes e dos homens. – Trabalhar a questão da gravidez na adolescência de forma abrangente, incluindo o papel dos homens e um enfoque na “parentalidade” na adolescência. – Introduzir de forma sistemática a abordagem de género na produção de dados e planificação no domínio da ação multisectorial de combate ao VIH/SIDA, tendo em conta o objetivo de mudança de comportamento e os papéis de género atribuídos a homens e a mulheres e alguns grupos com comportamento de alto risco maioritariamente femininos, como é o caso das trabalhadoras do sexo. – Lograr o empoderamento das mulheres seropositivas e trabalhar para a redução dos fenómenos de discriminação. – Promover a procura por parte dos homens das estruturas de saúde, os grandes ausentes, em particular no que tange à SSR. – Melhorar a abordagem e os serviços de IVG no sentido de evitar as consequências da sua prática em condições inseguras, bem como as informações a respeito a nível da comunidade. – Aproveitar a janela de oportunidade aberta pela Lei sobre VBG para o aprofundamento da discussão das diferentes expressões das desigualdades de género, especialmente as que se refletem nas práticas de SSR. – Reforçar o trabalho educativo nas comunidades em matéria de sexualidade desde uma abordagem de género com vista a atingir a família.
---	---

PROBLEMAS	DESAFIOS
As infraestruturas e capacidades dos recursos humanos dos serviços de SSR carecem de ajustes e adequação, numa perspetiva que tenha em conta o ciclo de vida, para dar uma melhor resposta às necessidades de mulheres e homens.	<ul style="list-style-type: none"> – Garantir que os serviços têm em conta as especificidades das mulheres em matéria de sexualidade e SSR. – Incorporar a abordagem de género nas discussões e ações dos serviços de SSR. – Promover a capacitação permanente do pessoal dos serviços de SSR em temas de género. – Aproveitar a presença masculina nos Centros da Juventude (CEJ) para aprofundar a reflexão sobre o exercício das masculinidades na SSR.

Educação e formação profissional

Os sistemas educativo e de formação profissional não levam em conta sistematicamente as várias dimensões de uma efetiva integração da abordagem de género	<ul style="list-style-type: none"> – Analisar as especificidades quanto à forma como rapazes e raparigas progridem no sistema educativo e desenhar estratégias/ intervenções adequadas às situações de cada um/uma – Ter em conta, para além da paridade, as muitas dimensões de uma efetiva integração da abordagem de género (currículo escolar que contribua para educação para a igualdade, respeito mútuo, coresponsabilidade; formação de professores; recursos educativos; participação paritária das mulheres na gestão e tomada de decisão no sector aos vários níveis; segurança das meninas na escola; aconselhamento vocacional sensível ao género). – Trabalhar os estereótipos de género, quer a nível dos actores do sistema educativo e de formação profissional, quer do sector privado/mercado laboral, no que tange a atividades/ trabalhos considerados masculinos/ femininos – Garantir uma melhor integração da abordagem de género nas políticas e programas de interligação entre a formação e a inserção profissional e laboral, bem como na alfabetização.
---	--

Economia produtiva

Apesar das mulheres serem detentoras de saberes tradicionais em várias áreas, tais como a transformação, e de experiência na comercialização de produtos, essencialmente informal, não têm experiência, instrumentos e competências que lhes permitam uma análise consistente das oportunidades do mercado, melhorar os seus produtos e colocá-los de forma sustentável no mercado, fatores que, em conjunto com as limitações no acesso ao crédito, impactam o desenvolvimento de iniciativas de negócio.	<ul style="list-style-type: none"> – Incluir nas ações positivas de promoção do empreendedorismo das mulheres estratégias que apoiem uma redistribuição das cargas de trabalho na esfera doméstica e reprodutiva. – Garantir um melhor acesso e controlo das mulheres aos recursos produtivos, como ao microcrédito, crédito e serviços conexos, para que possam desenvolver as suas iniciativas de negócio. – Contar com programas de formação e inserção laboral para mulheres nas áreas de investimento identificadas no DECRP III (turismo, economias criativas, etc.) para a diversificação económica. – Valorizar o saber tradicional das mulheres, convertendo-o em saberes que lhe permitam melhorar os seus produtos e colocá-los de forma sustentável no mercado. – Refletir sobre as especificidades do sector informal e os vínculos com as atividades empresariais em Cabo Verde – Dar visibilidade às mulheres de sucesso em todas as áreas
--	---

PROBLEMAS	DESAFIOS
A falta de oportunidades no emprego afeta em particular as jovens, incluindo as mais escolarizadas	<ul style="list-style-type: none"> — Aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas sociais construídas que bloqueiam o acesso das mulheres jovens ao emprego. — Trabalhar os estereótipos de género com o sector privado e principais actores do mercado laboral, no que tange a atividades/trabalhos considerados masculinos/femininos e não discriminação na contratação — Aprofundar o conhecimento sobre a empregabilidade das mulheres tendo em conta seus estudos médios e superiores. — Contar com políticas ativas de emprego para as mulheres jovens com vista à sua melhor integração ao mercado de trabalho.
A pobreza e a falta de rendimento económico é um problema que afeta particularmente as mulheres do meio rural.	<ul style="list-style-type: none"> — Refletir sobre o importante papel da agricultura familiar de subsistência para a segurança alimentar das famílias rurais e para o desenvolvimento das atividades agrícolas em Cabo Verde. — Contar com políticas ativas de apoio à agricultura familiar de subsistência, com vistas a melhorar a segurança alimentar das famílias rurais. — Assegurar alternativas económicas para as mulheres que não impliquem a exploração insustentável dos recursos naturais (reconversão de atividades tais como a apanha de areia, etc.) promovendo sua integração em atividades de economia verde — Tendo em conta as especificidades das áreas protegidas (habitadas) zelar pela integração das preocupações das mulheres nos programas ambientais e de desenvolvimento local. — Contar com programas sustentáveis de capacitação de mulheres rurais e acompanhar o crescimento dos seus negócios, promovendo o acesso ao mercado. — Garantir a integração sistemática da abordagem de género nas áreas de investimento identificadas no DECRP III (turismo, economias criativas, etc.) para a diversificação económica, em particular as que dizem respeito ao mundo rural, tal como o agronegócio.

PROBLEMAS	DESAFIOS
Economia Reprodutiva	
Os papéis tradicionais atribuídos às mulheres, na esfera doméstica e reprodutiva, mantêm-nas numa posição de dependência económica, e maior pobreza, com maior acuidade no caso das mulheres que detêm menos escolaridade e em agregados chefiados por mulheres.	<ul style="list-style-type: none"> — Aprofundar o conhecimento sobre as dinâmicas sociais construídas que bloqueiam o acesso diferenciado de homens e mulheres às fontes de rendimento e aos recursos económicos. — Melhorar a compreensão da contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia e do retorno que investimentos focalizados na área dos cuidados podem ter (geração de emprego, produtividade, consumo, recursos tributários, redução dos gastos sociais a montante). — Contar com políticas integradas (que tomem em conta os diferentes elementos que dificultam o acesso das mulheres ao emprego) com vistas a incrementar sua integração ao mercado de trabalho. — Contar com políticas de apoio aos agregados monoparentais em situação de pobreza com vista a facilitar a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo e reduzir sua situação de pobreza. — Contar com sistemas de cuidados para crianças e pessoas em situação de dependência (doentes, pessoas com deficiência, etc.) que diminuam a carga total de trabalho das mulheres e tornem mais equitativas as responsabilidades com o bem-estar da família e da sociedade como um todo.
Uma proporção considerável de mulheres (entre elas trabalhadoras familiares não remuneradas, com empregos precários não valorizados socialmente, etc.) não tem acesso à proteção social (com consequências atuais e futuras).	<ul style="list-style-type: none"> — Aprofundar o conhecimento sobre o desenho do sistema de proteção social e as possibilidades de acesso das mulheres ao mesmo, tomando em conta sua situação no mercado de trabalho. — Ampliar a cobertura das políticas e os programas de proteção social, mediante a inclusão da população que trabalha no sector informal e o trabalho familiar
Participação política e nas esferas de tomada de decisão	
O acesso e a participação das mulheres na definição e decisão sobre políticas públicas é ainda limitado e espelha as relações sociais de género que, à luz do patriarcado, remetem as mulheres para o espaço doméstico e os homens para o espaço público.	<ul style="list-style-type: none"> — Introduzir mecanismos efetivos de promoção da representação política das mulheres — Melhorar a compreensão de homens, mulheres e instituições dos instrumentos utilizados para promover a participação política das mulheres, e da sua pertinência — Adotar medidas específicas e temporárias a nível da administração pública para corrigir as desigualdades entre mulheres e homens existentes em todas as instâncias de tomada de decisão — Promover uma mudança das práticas institucionais, em particular as partidárias, que impedem os progressos das mulheres em pé de igualdade com os homens — Mobilizar o sector privado e as associações comunitárias de base sobre questões de igualdade de género, quer em termos de representação das mulheres a nível da tomada de decisão, quer em termos de programação de género destas organizações

PROBLEMAS	DESAFIOS
As mulheres têm menores oportunidades de desenvolvimento do seu capital social e capacidades políticas, devido a menores oportunidades de exercício de liderança e, conseqüentemente, de angariação da necessária base de apoio político.	<ul style="list-style-type: none"> — Melhorar as capacidades de liderança das mulheres, em particular no âmbito da atividade político-partidária e das lideranças juvenis — Promover a nível nacional e local uma cultura institucional promotora da participação das mulheres na tomada de decisão e de atenção às questões de género
Apesar de alguma melhoria, a média continuam a contribuir para uma imagem estereotipada das mulheres	<ul style="list-style-type: none"> — Melhorar o conhecimento dos jornalistas do quadro legal de Cabo Verde (em termos de papel da média em matéria de igualdade de género), bem como de outros profissionais do sector, incluindo publicitários, designers, etc. — Aprofundar o papel da comunicação social na promoção de uma imagem equilibrada das mulheres e dos homens, nos seus múltiplos papéis, incluindo a coresponsabilidade no espaço privado, bem como as parcerias no âmbito de campanhas específicas.
Institucionalização da abordagem de género	
Apesar dos progressos, a produção de estatísticas, estudos e análises quantitativas e qualitativas sobre a situação de género no país, ainda apresentam insuficiências, em particular em relação à produção de indicadores económicos, à caracterização da situação de grupos específicos de mulheres, e à pesquisa operacional e académica.	<ul style="list-style-type: none"> — Produzir dados em falta, em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como o acesso ao crédito, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros) — Assegurar a integração sistemática da abordagem de género nas várias operações estatísticas da agenda estatística nacional tendo em conta as suas várias etapas, desde a conceção até ao tratamento, análise e divulgação dos dados — Assegurar a disponibilidades de dados que permitam uma adequada caracterização de grupos particulares de mulheres em situação de particular desvantagem (pobreza, rural, deficiência, etc.) — Apoiar os sectores produtores de dados na melhoria dos seus sistemas, para uma melhor identificação das questões de género a ter em conta na planificação — Articular com o CIGEF, Universidades e INE para a realização de estudos e análises, operacionais e académicas, voltadas para as várias temáticas no domínio da igualdade de género, entre as quais o aprofundamento da reflexão sobre a estrutura familiar em Cabo Verde — Aprofundar a análise da contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia nacional, mediante tratamento aprofundado dos dados sobre uso do tempo e estudos qualitativos complementares

PROBLEMAS	DESAFIOS
As instituições públicas têm uma ténue cultura de integração sistemática da abordagem de género nos seus sectores, e não adotam este paradigma na elaboração das análises de situação que informam os seus exercícios de planificação e orçamentação, ou na implementação dos seus programas e serviços, ao mesmo tempo que não existem mecanismos efectivos para a prestação de contas em matéria de integração da abordagem de género.	<ul style="list-style-type: none"> — Desenvolver uma efetiva cultura de género nas instituições para a adopção da abordagem de género — Utilizar sistematicamente dados desagregados na planificação a fim de dar visibilidade aos constrangimentos de género nos vários domínios e permitir a definição de medidas adequadas. — Assegurar que as questões de género são integradas de forma transversal nas políticas e planos sectoriais, seguindo uma abordagem de planificação e orçamentação sensível ao género, tanto nos sectores sociais, como nas áreas/ clusters da Agenda de Transformação (agronegócios, economias criativas, turismo, etc.) — Reforçar a apropriação de ferramentas teóricas e metodológicas da abordagem de género e equacionar as modalidades de organização interna e parcerias para efetivar o trabalho da sua integração no trabalho dos sectores. — Dinamizar as obrigações sectoriais em matéria de integração da abordagem de género, assegurando um seguimento dos progressos nos vários sectores (mediante relatórios de género setoriais e a sua revisão periódica a nível superior, quer do governo, quer do Parlamento)
A apropriação da abordagem de género é fragilmente refletida nas prioridades de desenvolvimento nacionais, conforme explicitadas pelo DECRP III ou no quadro do seguimento de prioridades de desenvolvimento internacionalmente acordadas, como os ODMs.	<ul style="list-style-type: none"> — Promover um entendimento comum quanto aos ganhos que se pode esperar dos investimentos em políticas sensíveis ao género, para a eficiência e eficácia dos investimentos públicos e impacto nos resultados de desenvolvimento — Desenvolver as capacidades endógenas para trabalhar as políticas económicas numa perspetiva de género, com enfoque nos decisores, técnicos do sistema de planificação e academia (análise económica, análise das políticas, redução da pobreza, emprego, macroeconomia, comércio, fiscalidade, orçamento). — Demonstrar o potencial económico que os investimentos focalizados na área dos cuidados podem ter - geração de emprego, produtividade, consumo, recursos tributários, redução dos gastos sociais a montante) — Assegurar que o quadro de desenvolvimento para o pós-2015 (objectivos de desenvolvimento sustentáveis – ODS), que vier a ser acordado internacionalmente, e a ser apropriado a nível nacional, integre de raiz uma abordagem transversal de género

PROBLEMAS	DESAFIOS
A capacidade de atuação e coordenação intersectorial do ICIEG é reduzida em função da fraca disponibilidade de recursos humanos e financeiros, bem como de mecanismos e processos estabelecidos com vista a essa coordenação, e condições para uma parceria permanente com a sociedade civil e o poder local.	<ul style="list-style-type: none"> — Adotar as medidas necessárias para fortalecer o ICIEG, dotando-o de mais recursos humanos, financeiros e técnicos — Reforçar os mecanismos de coordenação no âmbito da implementação e seguimento do PNIG e as capacidades dos pontos focais de género nos sectores — Fazer os investimentos necessários à apropriação da abordagem de género e às necessidades de assistência técnica dos sectores neste contexto — Reforçar as parcerias a nível local e a definição, implementação, seguimento e avaliação de políticas de igualdade de género a nível municipal ou regional — Facultar às OSC os fundos necessários ao desenvolvimento da sua ação aos vários níveis, desde a sua ação a nível estratégico e de advocacia, aos níveis mais operacionais e micro — Fortalecer as capacidades do poder local para desenhar e implementar políticas locais de Igualdade de Género e apoiar a mobilização de recursos orçamentais.
Apesar do quadro legal e regulamentar cabo-verdiano garantir a igualdade e não discriminação perante a lei, existem situações pontuais em que pode ser melhorado, e matérias que justificam a introdução de medidas afirmativas, reconhecendo situações em que existe necessidade de superar desigualdades.	<ul style="list-style-type: none"> — Melhorar o quadro legal e regulamentar cabo-verdiano para o pleno cumprimento dos Direitos Humanos das mulheres, tendo em conta os gaps já identificados. — Reforçar os mecanismos de revisão sistemática do ponto de vista da igualdade de género da legislação em curso de elaboração, aprovação, revisão (mapeamento dos processos em curso ou previstos, reforço das capacidades das comissões especializadas relevantes e da Rede de Mulheres Parlamentares, assistência técnica, apoio a advocacia por parte da sociedade civil ou grupos de interesse).

PARTE III: PLANO NACIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO, PNIG 2015-2018

1. VISÃO, OBJECTIVOS E PRINCÍPIOS DE ATUAÇÃO

Alinhada com a visão do plano do governo, a visão do PNIG é *uma nação inclusiva, justa e próspera, com igualdade de direitos, deveres e oportunidades para mulheres e homens*. Esta visão se materializa em seu objetivo geral sendo o mesmo *contribuir de forma integral à promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres e ao empoderamento das mulheres*.

Tomando em conta os principais problemas e desafios identificados a partir das contribuições dos actores nacionais envolvidos no processo de formulação, foram traçados oito objectivos específicos que se relacionam com cada um dos eixos estratégicos priorizados, como se mostra na seguinte tabela:

EIXO ESTRATÉGICO	OBJECTIVO ESTRATÉGICO
1. Saúde	Promover o aumento de uma procura equilibrada dos serviços de saúde com uma oferta de qualidade e atendimento diferenciado e que respeite a dignidade humana.
2. Direitos Sexuais e Reprodutivos	Promover as condições para que as pessoas (homens, mulheres, adolescentes e jovens) realizem mais plenamente seus direitos sexuais e reprodutivos e tenham maior acesso aos serviços de SSR de qualidade e que respeitem a especificidade de cada pessoa.
3. Violência Baseada no Género	Contribuir para a erradicação da violência baseada no género e a efetivação do princípio da igualdade de género. ¹
4. Educação e formação profissional	Promover a permanência e sucesso de rapazes e raparigas nos vários níveis de ensino e o acesso a uma educação de qualidade promotora da igualdade de género.
5. Economia produtiva	Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia económica das mulheres, em particular as mais pobres
6. Economia reprodutiva	Criar condições para dar maior visibilidade à economia reprodutiva e promover a maior coresponsabilidade na sua efetivação.
7. Participação política e nas esferas de tomada de decisão e comunicação	Progredir em direção à paridade da participação de mulheres e homens em todos os campos de decisão, e em particular até 2016 no parlamento e nos órgãos de poder local.
8. Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas	Contribuir para uma cultura promotora da igualdade de género nas instituições e uma coordenação efetiva para a institucionalização da abordagem de género a nível sectorial e local.

¹Objectivo Geral do IIº Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género aprovado para o período 2014- 2016

Sua implementação tem como base os seguintes **princípios orientadores**:

• **Igualdade e equidade entre mulheres e homens, em todos os âmbitos:** O princípio de **igualdade** implica o reconhecimento social e jurídico de mulheres e homens a exercer seus direitos e gozar das mesmas oportunidades em todos os domínios da vida política, social, económica e cultural. Ao mesmo tempo mulheres e homens partem de realidades diversas que condicionam seu acesso a esses direitos e oportunidades, colocando-os/as às vezes, em situação de desvantagem. Em consequência o plano assume a necessidade de aplicar o princípio de **equidade** dando um tratamento diferenciado para as pessoas mais desfavorecidas prevendo a aplicação de medidas deliberadas para corrigir as desvantagens e eliminar as desigualdades resultantes de diferenças. Por tanto Igualdade e Equidade são dois princípios que andam de mãos dadas. Ambos se aplicam, porque eles são interdependentes: nenhum é suficiente sem o outro.

• **Respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação:** O reconhecimento dos direitos, oportunidades e benefícios de mulheres e homens é independente da sua cor, raça, origem étnica ou geográfica, religião, grau de instrução, posição socioeconómica, formação académica, filiação partidária e convicção. O plano contribuirá para a eliminação de preconceitos e práticas baseadas no sexo e outros fatores de discriminação que tenha por objeto

ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício dos direitos e oportunidades de mulheres e homens.

• **Busca da autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida:** No contexto atual de desenvolvimento económico, tecnológico e social é possível aspirar a uma maior autonomia das mulheres. As condições materiais e a falta de autonomia de um número considerável de mulheres são consequência, entre outros fatores, da má distribuição do poder, dos rendimentos e do tempo global de trabalho entre homens e mulheres. Apesar da autonomia das mulheres se construir seguindo múltiplos caminhos, todos eles devem modificar as fronteiras entre vida pública e privada. Por isso o plano está orientado a promover uma mudança efetiva na vida das mulheres, fortalecendo integralmente o exercício dos seus direitos dentro e fora do lar, buscando acrescentar suas capacidades para tomar decisões livres informadas sobre suas vidas para que possam ser e fazer em função das suas próprias aspirações e desejos, num contexto que torne isso possível.

• **Transversalidade, Integração e articulação:** Devido à sua dimensão e abrangência, a implementação do plano precisa do envolvimento de todas as instituições do Estado, do Sector Privado e da Sociedade Civil. O plano busca contribuir a que todos os actores façam parte da construção da igualdade de género, aplicando o princípio da **transversalidade**, considerando os efeitos que as suas distintas intervenções têm nas mulheres e nos homens de maneira diferenciada e desenvolvendo uma política ativa e visível de integração da perspectiva de género em todas as políticas e programas. O organismo coordenador das políticas para a igualdade e equidade atua como impulsionador e apoiante para que todos os serviços assumam sua responsabilidade no logro dos objetivos definidos e na execução das medidas previstas. Ao mesmo tempo o plano promove a **Integração e articulação** das entidades implicadas na implementação sobre a base dos critérios comuns, combinados durante sua formulação, nomeadamente as medidas e programas conjuntos e/ou complementares, os órgãos de informação e de decisão, e os mecanismos de coordenação e seguimento. Através da conjugação de sinergias e a união de esforço o plano buscara o aproveitamento mais funcional dos recursos existentes

• **Participação:** A participação ativa de todos os agentes nos processos de planeamento, seguimento e avaliação é parte constitutiva da metodologia de elaboração e implementação do plano. As organizações da sociedade civil e particularmente das mulheres são consideradas actores privilegiados na interlocução com o governo para a elaboração dos programas de desenvolvimento, como forma de assegurar que os mesmos tenham em conta as necessidades reais e os interesses diferenciados de homens e mulheres.

• **Planificação sistematizada e financiamento:** Um plano sem recursos alocados não é um plano implementável. Por isso a planificação sistematizada é um princípio fundamental de atuação, que visa a incorporação das medidas estratégicas do plano nos orçamentos das instituições responsáveis. O Orçamento Geral do Estado é um reflexo

da vontade política e do nível de compromisso do Governo como a igualdade de género. A distribuição dos recursos deve obedecer ao equilíbrio nas relações de género, tanto na estrutura orgânica e organizacional dos serviços como na formação dos profissionais para atender às necessidades específicas de homens e mulheres. O orçamento deve também assegurar as capacidades institucionais suficientes do mecanismo nacional responsável pela coordenação, seguimento e avaliação do plano, o Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG).

2. RESULTADOS E MEDIDAS ESTRATÉGICAS

O PNIG abrange a totalidade do território nacional de Cabo Verde e sua duração está prevista para quatro anos, de 2015 a 2018. Em base aos desafios priorizados para cada um dos eixos estratégicos foram definidos os resultados específicos que se pretende lograr com o PNIG assim como as medidas estratégicas para atingi-los. Cada medida conta como uma entidade responsável, sendo também identificados outras entidades envolvidas como potenciais parceiros e as ligações com os programas sectoriais e os programas do DECRP III existentes (como mostram os quadros institucionais de intervenção incluídos no apartado 3.3). Como foi anteriormente indicado, para o eixo de violência baseada no género os resultados e medidas são aqueles definidos no do IIº Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género aprovado para o período 2014-2016, por o que não estão incluídos neste documento. A continuação se enumera os resultados e medidas por cada um dos eixos.

2.1. EIXO ESTRATÉGICO SAÚDE

Resultados esperados

- 1.1 Aumento do número de programas da saúde que utilizam uma abordagem de género e contribuem para respostas aos problemas diferenciados de mulheres e homens, incluindo grupos específicos, e um maior acesso dos homens aos diferentes serviços.
- 1.2 Os dados do sector saúde estão disponíveis desagregados por sexo e outras variáveis relevantes e utilizados de maneira sistemática na planificação sectorial e no seguimento e avaliação do PNDS.
- 1.3 Maior conhecimento do impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes.

Medidas estratégicas

- 1.1.1 Acompanhar a implementação das propostas feitas para integração da abordagem de género no Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS 2012-2016).
- 1.1.2 Analisar os programas do PNDS priorizados (Diabetes, Luta contra o Cancro, Saúde Mental) e propor/acompanhar a implementação de medidas para que a prestação de serviços responda às necessidades diferenciadas de mulheres e homens, incluindo grupos específicos.
- 1.2.1 Analisar o sistema e os processos de produção de dados do sistema de informação da saúde e propor medidas para que o tratamento dos dados seja desagregado a todos os níveis.

- 1.2.2 Analisar o projecto de desenvolvimento do Sistema Integrado de Saúde (SIS) e acompanhar a implementação de medidas para a integração da abordagem de género no SIS.
- 1.2.3 Promover no seguimento, na revisão a meio percurso e na avaliação do PNDS o uso de estatísticas/indicadores desagregados por sexos outras variáveis.
- 1.2.4 Acompanhar a elaboração do novo plano estratégico da saúde com vistas a assegurar a integração da abordagem de género.
- 1.3.1 Elaborar um estudo sobre impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes e formulação de propostas com base nas recomendações, para melhorar os programas de prestação de cuidados de saúde, bem como de apoio às/aos que cuidam.

2.2. EIXO ESTRATÉGICO *DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS*.

Resultados esperados

- 2.1. Aumentada a sensibilidade dos serviços de SSR às questões de género, bem como as respostas às necessidades de homens e mulheres e de grupos específicos, para uma maior autonomia das raparigas e mulheres, e de exercício de masculinidades positivas dos homens e rapazes.
- 2.2 As análises e a planificação no domínio do VIH/SIDA integram melhor os papeis de género atribuídos a homens e mulheres e abordagens promotoras da mudança de comportamento.
- 2.3 Lideranças comunitárias e pessoal técnico de enquadramento com competências aumentadas para uma abordagem de género das questões de sexualidade a nível comunitário.
- 2.4. Melhorado a compreensão do fenómeno da gravidez na adolescência e engajamento com a sua prevenção.

Medidas estratégicas

- 2.1.1. Diagnosticar as práticas atuais e os gaps existentes na prestação de serviços de Saúde Sexual Reprodutiva (SSR), incluindo a Informação, Educação e Comunicação (IEC) e a prevenção das práticas consequências da prática insegura de IVG, tendo em conta as especificidades de género dos beneficiários/as, incluindo de grupos específicos.
- 2.1.2 Reforçar dentro do Programa de Saúde Reprodutiva linhas de atuação de atenção às demandas de homens e mulheres e grupos específicos em relação à SSR.
- 2.1.3. Capacitar em matéria de género e outras áreas identificadas no diagnóstico dos/as tomadores de decisão e técnicos/as prestadores/as de serviços.
- 2.1.4. Desenvolver campanhas para a promoção da procura dos serviços de SSR por parte dos diferentes grupos.

- 2.2.1. Elaborar uma avaliação do impacto das estratégias de promoção da saúde no contexto do combate às IST/VIH/SIDA, que inclua uma análise de género das dinâmicas subjacentes aos comportamentos de risco dos grupos prioritários identificados pelo Plano Nacional de combate ao VIH-SIDA e elaborar estratégias de intervenção que visam as mudanças de comportamento, a serem integradas na planificação do combate ao VIH-SIDA.

- 2.3.1. Mapear instituições e organizações com trabalho a nível comunitário e promover reflexão sobre a abordagem da sensibilização/CMC (comunicação para a mudança de comportamento) que permita o desenvolvimento de uma abordagem mais eficaz (positiva).

- 2.3.2. Identificar áreas geográficas para implementação piloto e capacitar técnicos das instituições envolvidas e das lideranças comunitárias na abordagem de género da sexualidade a nível comunitário, numa lógica de formação de formadores.

- 2.4.1. Elaborar um estudo acerca dos fatores de risco para a gravidez na adolescência e dinâmicas sociais subjacentes e elaborar propostas de atuação.

- 2.4.2. Apoiar campanhas/programas de prevenção da gravidez na adolescência.

2.3. EIXO ESTRATÉGICO *EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL*.

Resultados esperados

- 3.1 Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino (pré-escolar, básico, secundário, superior, formação profissional).
- 3.2 Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.

Medidas estratégicas

- 3.1.1. Revisar os instrumentos pedagógicos e materiais didáticos do ensino pré-escolar, básico e secundário para a introdução de conteúdos referentes à promoção da igualdade género e de linguagem não sexista (Ligado ao PNVBG 1.3.).
- 3.1.2. Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos públicos ou privados de graduação de docentes e capacitação dos respetivos dos formadores de docentes (ligado ao PNVBG 1.5.).
- 3.1.3. Formar e capacitar em igualdade de género para docentes e dirigentes de todos os níveis de educação, inclusive orientadores de infância (PNVBG 1.4.).
- 3.2.1. Garantir que os estudos em curso (insucesso escolar e o das crianças fora da escola) têm uma análise de género que permite informar estratégias que respondam às especificidades de rapazes e raparigas.

3.2.2 Colher lições aprendidas sobre a abordagem do sucesso diferencial de rapazes e raparigas no ensino básico e secundário através da troca de experiências internacionais e introdução de novas estratégias.

3.2.3. Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce, em particular dos rapazes, respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.

2.4. EIXO ESTRATÉGICO *ECONOMIA PRODUTIVA*.

Resultados esperados

4.1 Oportunidades de empreendedorismo das mulheres melhoradas, numa perspetiva de empoderamento económico.

4.2 Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade.

4.3. Melhoradas as condições para mudar às dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres, ao emprego digno.

4.4. Aumentado o apoio às mulheres rurais e periurbanas no âmbito dos programas de luta contra a pobreza e melhoraria da segurança alimentar para a melhoria das condições de vida desde uma perspetiva de género.

Medidas estratégicas

4.1.1. Realizar ações de formações/acompanhar o desenvolvimento de cadeia de valores numa perspetiva de género nas áreas de investimento identificadas no DECRP III (turismo, economias criativas, agronegócios, etc.) para a diversificação económica.

4.1.2. Implementar medidas para que os programas de microcrédito, crédito e de promoção empresarial incluam serviços de apoio que permitam o desenvolvimento, crescimento e sustentabilidade do empreendedorismo das mulheres.

4.1.3. Elaborar um diagnóstico das necessidades das mulheres, incluindo as rurais, envolvidas em programas de promoção do empreendedorismo em matéria de esforço e do tempo dedicado as tarefas dos cuidados e domésticas, e formulação de medidas para a sua redução.

4.2.1. Elaborar uma análise das áreas com maior potencial de empregabilidade de mulheres e homens e ligar aos programas de orientação vocacional e profissional, numa perspetiva de diminuição da segregação do mercado de trabalho.

4.2.2. Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade, atuais ou em desenvolvimento, medidas de ação afirmativa do acesso equilibrado das mulheres.

4.2.3. Desenvolver uma campanha de sensibilização visando às mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta.

4.3.1. Elaborar uma análise dos estereótipos de género e dinâmicas sociais, incluindo de discriminação na contratação, que impedem o acesso das mulheres ao emprego.

4.3.2. Desenhar e implementar campanha de sensibilização orientadas aos empregadores com enfoque na redução dos estereótipos de género no mundo laboral.

4.4.1. Elaborar uma caracterização do acesso à terra, à água à energia, ao crédito e aos serviços de micro-finanças, das mulheres rurais e elaborar propostas de intervenção.

4.4.2. Apoiar a realização de diagnósticos de género nas zonas de intervenção do Programa das Oportunidades Socioeconómicas Rurais (POSER) com vista a informar medidas de empoderamento socioeconómico das mulheres rurais.

4.4.3. Analisar os constrangimentos de género na agricultura, tendo em conta a sua importância no contexto da segurança alimentar e implementação de medidas de apoio no quadro dos programas em curso (bacias hidrográficas, agronegócios, etc.).

4.4.4. Criar uma linha especial dentro do fundo de ambiente para projetos que visem ao desenho de alternativas económicas para as mulheres que não impliquem a exploração insustentável dos recursos naturais (reconversão de atividades tais como a apanha de areia, etc.).

2.5. EIXO ESTRATÉGICO *ECONOMIA REPRODUTIVA*.

Resultados esperados

5.1. Um maior número de dados/estudos evidenciam a contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia e bem-estar.

5.2. Aumentada a compreensão da dimensão de pobreza de tempo como elemento que dificulta o acesso ao trabalho remunerado e as suas ligações à pobreza.

5.3 Medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados são criadas e implementadas.

5.4. Incrementar as medidas de apoio disponíveis para os agregados monoparentais em situação de pobreza que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.

Medidas estratégicas

5.1.1. Apoiar o desenvolvimento da metodologia para o cálculo da contribuição do trabalho não remunerado (TNR) para o PIB e a sua integração nas contas nacionais.

5.1.2. Apoiar a elaboração de análises que evidenciem o retorno que investimentos focalizados na área

dos cuidados podem ter (geração de emprego, produtividade, consumo, recursos tributários, redução dos gastos sociais a montante).

5.2.1. Apoiar a aplicação da dimensão da pobreza de tempo ao cálculo da pobreza.

5.3.1. Desenvolver medidas de sensibilização em relação a partilha das tarefas domésticas principalmente nas áreas rurais, como parte dos programas de formação e sensibilização de género das atividades de terreno (MDR, MJEDRH/POSER).

5.3.2. Elaborar e implementar uma estratégia que permita que as infraestruturas de saneamento básico contribuam para a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domésticas.

5.3.3. Implementar a estratégia de Energias Domésticas do PNED em relação a energia para cocção de forma sustentável e estudar outras formas das infraestruturas de energia contribuírem para a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domésticas.

5.3.4. Elaborar cenários para fortalecer e ampliar as infraestruturas e os serviços para apoio ao cuidado das crianças e das pessoas com necessidades de cuidados especiais com vista à elaboração de uma estratégia.

5.4.1. Estabelecer um grupo de trabalho interministerial para a elaboração de um quadro conceptual para as políticas de inclusão social no âmbito das políticas socioeconómicas, que tenha em conta a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.

5.4.2. Analisar os programas de apoio social priorizados e propor/ acompanhar a implementação de medidas para que os mesmos incluam ações que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo, particularmente para as famílias chefiadas por mulheres.

2.6. EIXO ESTRATÉGICO PARTICIPAÇÃO POLÍTICA E NAS ESFERAS DE TOMADA DE DECISÃO E COMUNICAÇÃO.

Resultados esperados

6.1. Incrementada a participação das mulheres nos órgãos de decisão eletivos nas próximas eleições nacionais e autárquicas.

6.2. Incrementada a participação das mulheres nos cargos de tomar de decisão na administração pública.

6.3. Aumentada a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.

6.4 Maior contribuição da comunicação social para a criação de um ambiente favorável à participação paritária de mulheres e homens na política.

Medidas estratégicas

6.1.1. Promover a elaboração/ revisão/ aprovação de medidas legislativas e regulamentares com

vista à paridade na participação política das mulheres (Lei da Paridade, lei dos partidos políticos, código eleitoral e sua regulamentação).

6.1.2. Sensibilizar aos órgãos nacionais e locais dos partidos políticos e líderes comunitários no domínio da participação paritária de mulheres e homens na política.

6.1.3. Capacitar às mulheres em género, liderança para a participação na política, entre outros, com vista a aumentar o numero das potenciais candidatas.

6.2.1. Promover mecanismos legais e administrativos que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão.

6.2.2. Sensibilizar os decisores e as instituições para a importância de implementar as medidas que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão.

6.2.3. Reforçar os conhecimentos das mulheres sobre a participação nos cargos de tomada de decisão na administração pública exercício e a aplicação da lei de paridade (caso de ser aprovada).

6.3.1. Integrar a paridade de género nos critérios de seleção de candidatos para os cargos dirigentes dos partidos políticos (regulamento) e adopção de medidas facilitadoras da participação das mulheres (horários, etc.)

6.3.2. Sensibilizar aos militantes de base e dirigentes para apoiar medidas que permitam incrementar a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.

6.4.1. Adotar medidas para que os meios de comunicação social favoreçam a igualdade de género, eliminando os estereótipos sexistas ou discriminatórios (adaptado de PNVBG 1.7).

6.4.2. Adotar uma agenda de comunicação social para promover a igualdade de género e participação paritária das mulheres nos processos eleitorais e reforço das capacidades dos jornalistas para o efeito.

2.7. EIXO ESTRATÉGICO REFORÇO INSTITUCIONAL PARA A INTEGRAÇÃO DA ABORDAGEM DE GÉNERO NAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Resultados esperados

7.1 A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação de género em Cabo Verde e o desenvolvimento de pesquisa, operacional e académica, em particular em relação a indicadores económicos, à caracterização da situação de grupos específicos de mulheres (e.g. mulheres com deficiência, mulheres rurais, pobreza).

7.2 Maior institucionalização da abordagem de género nos processos de planificação e orçamentação.

- 7.3 Maior visibilidade das ligações entre as questões de igualdade de género e as políticas macroeconómicas e o desenvolvimento em Cabo Verde.
- 7.4 ICIEG com maior capacidade institucional de atuação e coordenação visando a promoção da igualdade de género.
- 7.5 Melhoramento do quadro legal e regulamentar cabo-verdiano para integrar os direitos humanos das mulheres e promover a igualdade de género.

Medidas estratégicas

- 7.1.1. Produzir e divulgar dados em falta sobre a situação de homens e mulheres, em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como o acesso ao crédito e aos serviços de micro-finanças, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros) incluindo as informações sobre o sector informal.
- 7.1.2. Identificar operações estatísticas regulares chaves e acompanhar a integração da abordagem de género e a desagregação dos dados, tendo em conta as suas várias etapas, desde a conceção até ao tratamento, análise e divulgação dos dados.
- 7.1.3. Elaborar análises que permitam uma adequada caracterização de grupos de mulheres em situação de particular desvantagem, nomeadamente mulheres em situação de pobreza, mulheres rurais, mulheres com deficiência.
- 7.1.4. Articular entre ICIEG, INE e a academia para a realização de estudos e análises, operacionais e académicas, voltadas para as várias temáticas no domínio da igualdade de género, entre as quais o aprofundamento da reflexão sobre a estrutura familiar em Cabo Verde.
- 7.1.5 Fortalecer o Observatório da Igualdade de Género e SNIG como forma de melhorar o acesso aos dados e às análises pelos vários intervenientes.
- 7.2.1. Elaborar análises do Orçamento Geral do Estado numa perspetiva de género e de recomendações para a sua discussão/aprovação.
- 7.2.2. Propor e advogar pela aprovação de normativas no Lei de Base do Orçamento relativas à planificação e orçamentação sensível ao género.
- 7.2.3. Inserir nas normativas e diretrizes anuais e instrumentos de planeamento e orçamentação (quadros lógicos dos programas e projetos, códigos e classificadores orçamentários, etc.) propostas para garantir a efetiva transversalidade de género no orçamento do estado e a inclusão das medidas para implementação do PNIG e do PNVBG de responsabilidade dos diferentes sectores.
- 7.2.4. Capacitar e acompanhar em matéria de integração da abordagem de género para a aplicação dos instrumentos de planeamento e orçamentação sensível ao género (POSG) e implementação de auditorias de géneros em sectores selecionados.

- 7.2.5. Integrar na formação dos quadros para administração pública um módulo de capacitação em género e planeamento e orçamento na perspetiva de género e o seu reconhecimento nas medidas de incentivos para a promoção na carreira na administração pública.
- 7.2.6. Apoiar a integração de indicadores desagregado pelo sexo e indicadores de género nos quadros lógicos dos programas do DECRP III (revisão a meio percurso) e acompanhar a integração da abordagem de género na sua avaliação final e na formulação do novo plano de desenvolvimento estratégico.
- 7.3.1. Capacitar aos decisores, técnicos do sistema de planificação e academia sobre políticas económicas numa perspetiva de género (análise económica, análise das políticas, redução da pobreza, emprego, macroeconomia, comércio, fiscalidade, orçamento).
- 7.3.2. Acompanhar a discussão a nível nacional sobre o quadro de desenvolvimento para o pós-2015 (objectivos de desenvolvimento sustentáveis – ODS), apoiar a apropriação da igualdade de género como uma questão de desenvolvimento e sua inserção no quadro das políticas macro.
- 7.4.1. Garantir as capacidades técnicas e financeiras do mecanismo nacional para a igualdade de género para o cumprimento do seu mandato na promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, e a efetiva e visível participação das mulheres em todos os âmbitos da vida social, económica e política do país.
- 7.4.2. Elaborar cenários para o desenvolvimento institucional do mecanismo para a igualdade de género no contexto da reforma da administração pública em curso.
- 7.4.3. Coordenar e acompanhar a implementação do PNIG incluindo o plano de seguimento e avaliação.
- 7.4.4. Desenhar e implementar uma estratégia de mobilização de recursos para a implementação do PNIG, que tenha em conta as modalidades de cooperação para o desenvolvimento a que Cabo Verde pode ter acesso, e as identificar potenciais fontes nacionais de financiamento.
- 7.4.5. Formular um programa para o reforço das capacidades a nível local para o desenho e implementação de políticas de igualdade de género a nível municipal.
- 7.5.1. Promover a elaboração/revisão/aprovação de medidas legislativas e regulamentares em áreas chave para promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de género, tais como a regulamentação da lei VBG, licença de maternidade e paternidade, princípio de pago igual por trabalho igual no código laboral, regulamentação da lei IVG, entre outros.

3 QUADRO INSTITUCIONAL DE INTERVENÇÃO, COORDENAÇÃO E DE PARCERIA**Eixo estratégico Saúde**

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
1.1 Aumento do número de programas da saúde que utilizam uma abordagem de género e contribuem para respostas aos problemas diferenciados de mulheres e homens, incluindo grupos específicos, e um maior acesso dos homens aos diferentes serviços.	1.1.1 Acompanhar a implementação das propostas feitas para integração da abordagem de género no Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS 2012-2016)	2015-2016	Ministério da Saúde	ICIEG, Parceiros internacionais	Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS 2012-2016)	*Prestação dos cuidados de saúde na rede hospitalar. *Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primária. *Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde.
	1.1.2 Analisar os programas do PNDS priorizados (Diabetes, Luta contra o Cancro, Saúde Mental) e propor/acompanhar a implementação de medidas para que a prestação de serviços responda às necessidades diferenciadas de mulheres e homens, incluindo grupos específicos	2015-2018	Ministério da Saúde	ICIEG, Associação de Luta contra o Cancro, A Ponte, Cruz vermelha, Universidades, INSP, Parceiros internacionais	PNDS - Programa de prestação de Cuidados de Saúde	*Prestação dos cuidados de saúde na rede hospitalar. *Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primária.
1.2 Os dados do sector saúde estão disponíveis desagregados por sexo e outras variáveis relevantes e utilizados de maneira sistemática na planificação. sectorial e no seguimento e avaliação do PNDS.	1.2.1 Analisar o sistema e os processos de produção de dados do sistema de informação da saúde e propor medidas para que o tratamento dos dados seja desagregados a todos os níveis	2015-2018	Ministério da Saúde	ICIEG, INE, Uni-CV/CIGEF, INSP, Parceiros internacionais	PNDS - Programa de Desenvolvimento do Sistema de Informação Sanitária e da Investigação em Saúde	*Sistema integrado de informação para saúde.
	1.2.2 Analisar o projecto de desenvolvimento do Sistema Integrado de Saúde (SIS) e acompanhar a implementação de medidas para a integração da abordagem de género no SIS.	2015-2018	Ministério da Saúde	ICIEG, NOSI, INE, Parceiros internacionais		* Sistema integrado de informação para saúde.
	1.2.3 Promover no seguimento, na revisão a meio percurso e na avaliação do PNDS o uso de estatísticas/indicadores desagregados por sexos outras variáveis	2015-2016	Conselho do Ministério da Saúde	ICIEG, INPS, INE, parceiros internacionais		*Sistema integrado de informação para saúde.
	1.2.4 Acompanhar a elaboração do novo plano estratégico da saúde com vistas a assegurar a integração da abordagem de género.	2016-2017	Ministério da Saúde	ICIEG, parceiros internacionais		* Desenvolvimento Institucional (Saúde).
1.3 Maior conhecimento do impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes.	1.3.1 Elaborar um estudo sobre impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes e formulação de propostas com base nas recomendações, para melhorar os programas de prestação de cuidados de saúde, bem como de apoio às/aos que cuidam	2017	ICIEG	INE, MS, DGSS/ MJEDRH, INSP, CIGEF/Uni-CV, parceiros internacionais	-	*Reforço da igualdade e equidade de género.

Eixo estratégico <i>Direitos Sexuais e Reprodutivos</i>								
Resultados esperados		Medidas estratégicas		Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
2.1	Aumentada a sensibilidade dos serviços de SSR às questões de género, bem como as respostas às necessidades de homens e mulheres e de grupos específicos, para uma maior autonomia das raparigas e mulheres, e de exercício de masculinidades positivas dos homens e rapazes.	2.1.1	Diagnosticar as práticas atuais e os gaps existentes na prestação de serviços de SSR, incluindo a Informação, Educação e Comunicação (IEC) e a prevenção das práticas consequências da prática insegura de IVG, tendo em conta as especificidades de género dos beneficiários/as, incluindo de grupos específicos.	2015	Ministério da Saúde	ICIEG, VERDEFAM, MORABI, OMCV, FECAD, Laço Branco, Direção Geral de Juventude/ CEJ, CCS-SIDA, MED, parceiros internacionais.	Programa de Saúde Reprodutiva.	*Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
		2.1.2	Reforçar dentro do Programa de Saúde Reprodutiva linhas de atuação de atenção às demandas de homens e mulheres e grupos específicos em relação à SSR.	2015-2018	Ministério da Saúde	ICIEG, VERDEFAM, FECAD, Laço Branco, CEJ, CCS-SIDA, MED, parceiros internacionais.	Programa de Saúde Reprodutiva. PNDS	* Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
		2.1.3	Capacitar em matéria de género e outras áreas identificadas no diagnóstico dos/as tomadores de decisão e técnicos/as prestadores/as de serviços.	2015	Ministério da Saúde	ICIEG, VERDEFAM, FECAD, Laço Branco, CEJ, MED, parceiros internacionais.	Programa de Saúde Reprodutiva.	*Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde.
		2.1.4	Desenvolver campanhas para a promoção da procura dos serviços de SSR por parte dos diferentes grupos.	2016	Ministério da Saúde	ICIEG, VERDEFAM, MORABI, OMCV, FECAD, Laço Branco, CEJ, parceiros internacionais.	Radio educativa – Sexo e sexualidade; Vida sem SIDA/ CCS-SIDA; Saúde no primeiro plano, ADECO; Caminhada dos invisuais.	* Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
2.2	As análises e a planificação no domínio do VIH/SIDA integram melhor os papeis de género atribuídos a homens e mulheres e abordagens promotoras da mudança de comportamento.	2.2.1	Elaborar uma avaliação do impacto das estratégias de promoção da saúde no contexto do combate às IST/VIH/SIDA, que inclua uma análise de género das dinâmicas subjacentes aos comportamentos de risco dos grupos prioritários identificados pelo Plano Nacional de combate ao VIH-SIDA e elaborar estratégias de intervenção que visam as mudanças de comportamento, a serem integradas na planificação do combate ao VIH-SIDA.	2015-2018	CCS-SIDA	ICIEG, Ministério da Saúde (PLS, PSR), INSP, VERDEFAM, MORABI, OMCV, Núcleo de Mulheres da Associação de PVVIH, MJEDRH/CEJ, MED, parceiros internacionais.	Plano Nacional de combate ao VIH-SIDA (2012-2016) Programa de Saúde Reprodutiva.	* Reforço da luta contra sida.
2.3	Lideranças comunitárias e pessoal técnico de enquadramento com competências aumentadas para um abordagem de género das questões de sexualidade a nível comunitário.	2.3.1	Mapear instituições e organizações com trabalho a nível comunitário e promover reflexão sobre a abordagem da sensibilização/CMC (comunicação para a mudança de comportamento) que permita o desenvolvimento de uma abordagem mais eficaz (positiva).	2016	Ministério da Saúde/PSR	ICIEG, CCS-SIDA, Universidades, VERDEFAM, MORABI, OMCV, organizações de base, PNV, ICCA, CEJ, MED, parceiros internacionais.	Programa de Saúde Reprodutiva.	*Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
		2.3.2	Identificar áreas geográficas para implementação piloto e capacitar técnicos das instituições envolvidas e das lideranças comunitárias na abordagem de género da sexualidade a nível comunitário, numa lógica de formação de formadores.	2016	Ministério da Saúde/PSR	ICIEG, CCS-SIDA, Universidades VERDEFAM, MORABI, OMCV, organizações de base, ICCA, PNV, CEJ, MED, parceiros internacionais	Programa de Saúde Reprodutiva	*Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde.

Eixo estratégico Direitos Sexuais e Reprodutivos

Resultados esperados		Medidas estratégicas		Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
2.4	Melhorado a compreensão do fenómeno da gravidez na adolescência e engajamento com a sua prevenção.	2.4.1	Elaborar um estudo acerca dos fatores de risco para a gravidez na adolescência e dinâmicas sociais subjacentes e elaborar propostas de atuação.	2016-2018	Ministério da Saúde/PSR	ICIEG, INSP, VERDEFAM, PNV, ICCA, CEJ, MED, parceiros internacionais.	Programa de Saúde Reprodutiva.	*Participação e representação dos jovens. *Melhoria das condições das crianças e adolescentes.
		2.4.2	Apoiar campanhas/programas de prevenção da gravidez na adolescência.	2016-2018	Ministério da Saúde/PSR	ICIEG, VERDEFAM, MORABI, OMCV, organizações de base, PNV, ICCA, CEJ, MED, parceiros internacionais	Programa de Saúde Reprodutiva.	*Participação e representação dos jovens. *Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primária.

Eixo estratégico: Educação e Formação Profissional

Resultados esperados		Medidas estratégicas		Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
3.1	Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino (pré-escolar, básico, secundário, superior, formação profissional).	3.1.1	Revisar os instrumentos pedagógicos e materiais didáticos do ensino pré-escolar, básico e secundário para a introdução de conteúdos referentes à promoção da igualdade género e de linguagem não sexista (Ligado ao PNVBG 1.3.)	2015-2018	MED	ICIEG, CIGEF/Uni-CV, Instituto Universitário de Educação	PIEFE 2013-2018 PNED Programa sobre a pequena infância	*Reforço da educação pré-escolar. F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. *Melhoria da qualidade do ensino secundário. *Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
		3.1.2	Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos públicos ou privados de graduação de docentes e capacitação respetivos dos formadores de docentes (ligado a PNVBG 1.5.)	2015-2016	IEFP, CIGEF/Uni-CV & Instituto Universitário de Educação	ICIEG, MESCI, USNQ MED	Plano de capacitação do CIGEF/Uni-CV (Instituto Pedagógico) PIEFE 2013-2018	*Desenvolvimento do ensino técnico e profissional. *Formação e capacitação (ensino superior).
		3.1.3	Formar e capacitar em igualdade de género para docentes e dirigentes de todos os níveis de educação, inclusive orientadores de infância (PNVBG 1.4)	2015-2018	MED	ICIEG	PNED Novo Plano estratégico de Educação (em curso de elaboração)	*Reforço da educação pré-escolar. *Melhoria da qualidade do ensino básico. *Melhoria da qualidade do ensino secundário. *Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
3.2	Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	3.2.1	Garantir que os estudos em curso (insucesso escolar e o das crianças fora da escola) têm uma análise de género que permite informar estratégias que respondam às especificidades de rapazes e raparigas.	2015-2016	MED	ICIEG, Uni-CV, CIGEF, parceiros internacionais	PNED Novo Plano estratégico de Educação (em curso de elaboração)	*Melhoria da qualidade do ensino básico. *Melhoria da qualidade do ensino secundário.
		3.2.2	Colher lições aprendidas sobre a abordagem do sucesso diferencial de rapazes e raparigas no ensino básico e secundário através da troca de experiências internacionais e introdução de novas estratégias.	2016	MED	ICIEG, parceiros internacionais	PNED Novo Plano estratégico de Educação (em curso de elaboração)	*Melhoria da qualidade do ensino básico. *Melhoria da qualidade do ensino secundário.
		3.2.3	Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce, em particular dos rapazes, respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	2015-2018	MED	ICIEG, ONGs, OBCs, ICCA, Direção Geral de Trabalho e Inspeção Geral de Trabalho do MEJDRH, parceiros internacionais	PNED Novo Plano estratégico de Educação (em curso de elaboração)	*Melhoria da qualidade do ensino básico. *Melhoria da qualidade do ensino secundário.

Eixo estratégico: Economia produtiva

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
4.1 Oportunidades de empreendedorismo das mulheres melhoradas, numa perspectiva de empoderamento económico.	4.1.1 Realizar ações de formações/acompanhar o desenvolvimento de cadeia de valores numa perspectiva de género nas áreas de investimento identificadas no DECRP III (turismo, economias criativas, agronegócios, etc.) para a diversificação económica.	2015-2018	Direção Geral de Indústria e Comércio do MTIDE e ADEI	CPE, MDR, MTEI, MC, ICIEG, FAM-F, MORABI, OMCV, IMFs, parceiros internacionais		* Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos. * Melhoria do agonegócio e das fileiras agropecuárias.
	4.1.2 Implementar medidas para que os programas de microcrédito, crédito e de promoção empresarial incluam serviços de apoio que permitam o desenvolvimento, crescimento e sustentabilidade do empreendedorismo das mulheres.	2015-2018	ADEI	FAM-F, MORABI, OMCV, Associações empresariais ONGs/ Associações, MJEDRH, MDR, IEFP, ICIEG, CPE, AJEC, Novo Banco	Programas ADEI (programa de desenvolvimento empresarial, garantia mútua, capital de risco, fundo para	* Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos.
	4.1.3 Elaborar um diagnóstico das necessidades das mulheres, incluindo as rurais, envolvidas em programas de promoção do empreendedorismo em matéria de esforço e do tempo dedicado as tarefas dos cuidados e domésticas, e formulação de medidas para a sua redução.	2015-2018	ADEI	FAM-F, MORABI, OMCV, Associações empresariais ONGs/ Associações, ICIEG MJEDRH, MDR, CPE, AJEC, ECREEE/CERECEC	formandos da formação profissional, rede de incubadoras, gabinete do empreendedor). Câmaras do Comércio,	* Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos. * Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento. * Programa mais qualidade mais comunidade e micro realizações.
4.2 Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade.	4.2.1 Elaborar uma análise das áreas com maior potencial de empregabilidade de mulheres e homens e ligar aos programas de orientação vocacional e profissional, numa perspectiva de diminuição da segregação do mercado de trabalho	2015-2018	Célula de execução do plano integrado de Educação, Formação e Emprego/ MJEDRH	IEFP, ICIEG, MED, MJEDRH, Liceus, Universidades ONGs, ECREEE/ CERECEC, parceiros internacionais	Plano integrado de ensino técnico e profissional Novo Plano estratégico de Educação	* Promoção do emprego e formação profissional. * Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
	4.2.2 Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade, atuais ou em desenvolvimento, medidas de ação afirmativa do acesso equilibrado das mulheres.	2015-2016	Célula de execução do plano integrado de Educação, Formação e Emprego / MJEDRH	IEFP ICIEG, MED, MJEDRH, ADEI, Associações empresariais. ONGs	Plano integrado de ensino técnico e profissional Novo Plano estratégico de Educação.	* Promoção do emprego e formação profissional. * Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
	4.2.3 Desenvolver uma campanha de sensibilização visando às mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta.	2016	IEFP	IEFP, ICIEG, MED, MJEDRH, MDR, CPE, AJEC, Liceus, Universidades ONGs, ECREEE/ CERECEC.		* Promoção do emprego e formação profissional.
4.3 Melhoradas as condições para mudar às dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres, ao emprego digno.	4.3.1 Elaborar uma análise dos estereótipos de género e dinâmicas sociais, incluindo de discriminação na contratação, que impedem o acesso das mulheres ao emprego.	2015	IEFP & DGTE	ICIEG, MED, MJEDRH, Uni-CV, ONGs, parceiros internacionais		* Promoção do emprego e formação profissional.
	4.3.2 Desenhar e implementar campanha de sensibilização orientadas aos empregadores com enfoque na redução dos estereótipos de género no mundo laboral.	2018	IEFP & DGTE	ICIEG, MED, MJEDRH, ONGs, Câmaras de comércio, Associações empresariais/ profissionais		* Melhoria das condições de trabalho e das relações entre os parceiros sociais.
	4.3.3 Promover ações para potenciar as condições de emprego digno e dar a conhecer os direitos gerais e específicos das mulheres no âmbito laboral, particularmente as jovens e as empregadas domésticas, tomando em conta tanto o sector formal como informal.	2016-2018	IEFP & DGTE	ICIEG, MJEDRH, Casas de Direito, MJ, ONGs, Associações empresariais e profissionais, Câmaras de comércio, parceiros internacionais		* Melhoria das condições de trabalho e das relações entre os parceiros sociais. * Proteção dos direitos dos cidadãos.

Eixo estratégico: Economia produtiva

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
4.4 Aumentado o apoio às mulheres rurais e periurbanas no âmbito dos programas de luta contra a pobreza e melhoria da segurança alimentar para a melhoria das condições de vida desde uma perspectiva de género.	4.4.1 Elaborar uma caracterização do acesso à terra, à água, à energia, ao crédito e aos serviços de micro-finanças das mulheres rurais e elaborar propostas de intervenção.	2015-2016	MDR	ICIEG, INE, Uni-CV, MORABI, IMF's, parceiros internacionais		*Promoção do direito a alimentação e acesso aos serviços sociais.
	4.4.2 Apoiar a realização de diagnósticos de género nas zonas de intervenção do POSER com vista a informar medidas de empoderamento socioeconómico das mulheres rurais	2015-2017	Unidade de Implementação POSER/MJEDRH	ICIEG, CRP, MJEDRH Associações locais	POSER	*Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento.
	4.4.3 Analisar os constrangimentos de género na agricultura, tendo em conta a sua importância no contexto da segurança alimentar e implementação de medidas de apoio no quadro dos programas em curso (bacias hidrográficas, agonegócios, etc.)	2015-2018	MDR	Unidade de Implementação POSER/MJEDRH, ICIEG	POSER Projecto de ordenamento das bacias hidrográficas	* Promoção do direito a alimentação e acesso aos serviços sociais. *Melhoria do agonegócio e das fileiras agropecuárias. *Mobilização de água e ordenamento das bacias hidrográficas.
	4.4.4 Criar uma linha especial dentro do fundo de ambiente para projetos que visem ao desenho de alternativas económicas para as mulheres que não impliquem a exploração insustentável dos recursos naturais (reconversão de atividades tais como a apanha de areia, etc.)	2015-2018	DGA-MAHOT	Gestão de áreas protegidas (MAHOT), ICIEG, Unidade de Implementação POSER, MORABI, OMCV, ADAD, parceiros internacionais	Programa Áreas protegidas POSER Fundo do ambiente do DGA (Financiamento pela taxa ecológica)	*Consolidação e requalificação ambiental.

Eixo estratégico: Economia Reprodutiva

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
5.1 Um maior número de dados/estudos evidenciam a contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia e bem-estar.	5.1.1 Apoiar o desenvolvimento da metodologia para o cálculo da contribuição do trabalho não remunerado (TNR) para o PIB e a sua integração nas contas nacionais	2015-2016	INE	ICIEG, CIGEF/ Uni-CV, MFP, parceiros internacionais	Agenda estatística do INE	*Melhoria do sistema estatístico nacional.
	5.1.2 Apoiar a elaboração de análises que evidenciem o retorno que investimentos focalizados na área dos cuidados podem ter (geração de emprego, produtividade, consumo, recursos tributários, redução dos gastos sociais a montante).	2016-2017	ICIEG	CIGEF/Uni-CV, INE, parceiros internacionais		*Reforço da igualdade e equidade de género.
5.2 Aumentada a compreensão da dimensão de pobreza de tempo como elemento que dificulta o acesso ao trabalho remunerado e as suas ligações à pobreza .	5.2.1 Apoiar a aplicação da dimensão da pobreza de tempo ao cálculo da pobreza	2015-2016	INE	ICIEG, CIGEF/ Uni-CV, MFP, Unidade de Implementação POSER, MJEDRH, parceiros internacionais	Agenda estatística do INE	*Melhoria do sistema estatístico nacional.

Eixo estratégico: Economia Reprodutiva

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
5.3 Medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados são criadas e implementadas.	5.3.1 Desenvolver medidas de sensibilização em relação a partilha das tarefas domésticas principalmente nas áreas rurais, como parte dos programas de formação e sensibilização de género das atividades de terreno (MDR, POSER)	2016-2018	MDR	DGJ-MJEDRH, Unidade de Implementação POSER-MJEDRH, Delegações do MDR, comissões regionais de parceiros, ICIEG, ONGs, Associações comunitárias	Projecto de ordenamento das bacias hidrográficas, POSER	*Mobilização de água e ordenamento das bacias hidrográficas. * Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento.
	5.3.2 Implementação de atividades no fundo de acesso social com vistas a melhoria das infraestruturas de saneamento básico para que elas contribuam para a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domésticas	2015-2016	ANAS (Agencia Nacional de Água e Saneamento) / MAHOT	Câmaras municipais, ONGs, Associações comunitárias, ICIEG	Programa WASH do MCA	*Melhoria da qualidade do saneamento básico. *Promoção e desenvolvimento do saneamento básico. *Mobilização de água e reforço da capacidade de abastecimento publico.
	5.3.3 Implementar a estratégia de energias Domésticas do PNED em relação a energia para cocção de forma sustentável e estudar outras formas das infraestruturas de energia contribuir para a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domesticas	2015-2018	MTIDE	MAHOT	Estratégia de Energias Domesticas Plano Nacional de Energias Domésticas (PNED)	*Infraestruturas de promoção armazenamento e distribuição de energia. *Promoção do uso de energia alternativa e eficiência energética.
	5.3.4 Elaborar cenários para fortalecer e ampliar as infraestruturas e os serviços para apoio ao cuidado das crianças e das pessoas com necessidades de cuidados especiais com vista à elaboração de uma estratégia.	2017-2018	ICIEG	CIGEF/Uni-CV, MJERH, MED, MS Câmaras Municipais, ICCA, ONG, associações de pessoas/crianças com deficiência Direção Geral de Administração Publica Associações comerciais e câmaras de omercio	Estudo diagnostico sobre serviços de cuidado infantil feito pelo Programa Integrado da pequena infância. Plano Integrado de Pequena Infância (em curso de elaboração).	*Reforço da igualdade e equidade de género. *Ação social e escolar. *Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes.
5.4 Incrementar as medidas de apoio disponíveis para os agregados monoparentais em situação de pobreza que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.	5.4.1 Estabelecer um grupo de trabalho interministerial para a elaboração de um quadro conceptual para as políticas de inclusão social no âmbito das políticas. socioeconómicas, que tenha em conta a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.	2015-2018	CIGEF/Uni-CV	ICIEG DGSS/ MJEDRH, Unidade de Implementação, POSER INE, ICCA , MAHOT, parceiros internacionais.	Inquérito sobre uso do tempo	* Reforço da igualdade e equidade de género. *Promoção e reabilitação da habitação de interesse social. *Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes. *Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento.
	5.4.2 Analisar os programas de apoio social priorizados e propor/ acompanhar a implementação de medidas para que os mesmo incluam ações que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo, particularmente para as famílias chefiadas por mulheres.	2015-2016	DGSS/ MJEDRH	ICIEG, Unidade de Implementação POSER, MAHOT Câmaras Municipais, sectores, ONGs.	Programa de apoio à reabilitação habitacional, à terceira idade, AGR para mulheres chefes de família, estudantes, necessidades educativas especiais Cadastro único Programa de transferência de renda (em estudo)	*Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes. *Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento. *Construção de habitação de interesse social. *Garantia do acesso a todos os grupos sociais e profissionais a proteção social.

Eixo estratégico: Participação política e nas esferas de tomada de decisão e comunicação

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
6.1 Incrementada a participação das mulheres nos órgãos de decisão eletivos nas próximas eleições nacionais e autárquicas .	6.1.1 Promover a elaboração/ revisão/ aprovação de medidas legislativas e regulamentares com vista à paridade na participação política das mulheres (Lei da Paridade, lei dos partidos políticos, código eleitoral e sua regulamentação).	2015-2016	Assembleia/ RMP-CV	ICIEG, Parlamento, OSC (Mulheres), Partidos Políticos	Plano de trabalho da RMP-CV	*Programa de Ação Parlamentar. *Promoção da legalidade democrática do interesse publico e da ação penal.
	6.1.2 Sensibilizar aos órgãos nacionais e locais dos partidos políticos e líderes comunitários no domínio da participação paritária de mulheres e homens na política.	2015-2016	Organizações das mulheres dos partidos políticos	ICIEG, RMP-CV Deputados, Juventudes partidárias, Plataforma ONGs, OSC, Laço Branco, parceiros internacionais	Plano de trabalho da RMP-CV	
	6.1.3 Capacitar às mulheres em género, liderança para a participação na política, entre outros, com vista a aumentar o numero das potenciais candidatas.	2015-2016	ICIEG	RMP, OSC (Mulheres), Partidos Políticos		*Reforço da igualdade e equidade de género.
6.2 Incrementada a participação das mulheres nos cargos de tomar de decisão na administração pública.	6.2.1 Promover mecanismos legais e administrativos que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão.	2015-2018	Assembleia/ RMP-CV	ICIEG, OSC (Mulheres), Membros da CEAJDHCS, DGAP, parceiros internacionais	Plano melhoria da qualidade dos recursos humanos	*Programa de Ação Parlamentar. *Promoção da legalidade democrática do interesse publico e da ação penal.
	6.2.2 Sensibilizar os decisores e as instituições para a importância de implementar as medidas que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão.	2017	UCRE & DGAP	ICIEG, RMP-CV, OSC, parceiros internacionais	UCRE-Programa Mudar para Competir. DGAP -Melhoria da qualidade dos recursos humanos.	
	6.2.3 Reforçar os conhecimentos das mulheres sobre a participação nos cargos de tomada de decisão na administração pública exercício e a aplicação da lei de paridade (caso de ser aprovada).	2016-2017	UCRE & DGAP	ICIEG, RMP-CV, OSC, MIREX (cooperação) e GPM (UCRE)	UCRE-Programa Mudar para Competir. DGAP -Melhoria da qualidade dos recursos humanos.	
6.3 Aumentada a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.	6.3.1 Integrar a paridade de género nos critérios de seleção de candidatos para os cargos dirigentes dos partidos políticos (regulamento) e adopção de medidas facilitadoras da participação das mulheres (horários, etc.).	2015-2016	Organização de Mulheres dos Partidos Políticos	RMP, ICIEG, OSC, IDEA, Parceiros internacionais		*Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas.
	6.3.2 Sensibilizar aos militantes de base e dirigentes para apoiar medidas que permitam incrementar a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.	2015-2016	Organização de mulheres dos partidos políticos	RMP-CV, ICIEG, OSC, IDEA, Parceiros internacionais		*Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas.
6.4 Maior contribuição da comunicação social para a criação de um ambiente favorável à participação paritária de mulheres e homens na política.	6.4.1 Adotar medidas para que os meios de comunicação social favoreçam a igualdade de género, eliminando os estereótipos sexistas ou discriminatórios (adaptado do PNVBG 1.7).	2015-2018	Direção de órgãos de CS & ICIEG	AJOC, RMP-CV, OSC, Tutela da CS, parceiros internacionais		*Melhoria da comunicação social.
	6.4.2 Adotar uma agenda de comunicação social para promover a igualdade de género e participação paritária das mulheres nos processos eleitorais e reforço das capacidades dos jornalistas para o efeito.	2015-2018	Direção de órgãos de CS & ICIEG	AJOC, RMP-CV, OSC, Tutela da CS, parceiros internacionais		*Melhoria da comunicação social.

Eixo estratégico: Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
7.1 A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação de género em Cabo Verde e o desenvolvimento de pesquisa, operacional e académica, em particular em relação a indicadores económicos, à caracterização da situação de grupos específicos de mulheres (e.g. mulheres com deficiência, mulheres rurais, pobreza).	7.1.1 Produzir e divulgar dados em falta, sobre a situação de homens e mulheres em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como o acesso ao crédito e aos serviços de micro-finanças, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros), incluindo as informações sobre o sector informal.	2015-2018	INE	ICIEG, Banco Central, FAME-F, MDR, MAHOT, MTIDE, MFP	Agenda estatística do INE Inquérito às Despesas e Receitas Familiares (IDRF)	*Melhoria do sistema estatístico nacional
	7.1.2 Identificar operações estatísticas regulares chaves e acompanhar a integração da abordagem de género e a desagregação dos dados, tendo em conta as suas várias etapas, desde a conceção até ao tratamento, análise e divulgação dos dados.	2015-2018	INE	ICIEG, CIGEF/Uni-CV, MDR, MFP	Agenda estatística do INE	*Melhoria do sistema estatístico nacional
	7.1.3 Elaborar análises que permitam uma adequada caracterização de grupos de mulheres em situação de particular desvantagem, nomeadamente mulheres em situação de pobreza, mulheres rurais, mulheres com deficiência.	2016	ICIEG	INE, CIGEF/Uni-CV, MDR, MFP, FECAD	Agenda estatística do INE LIG- CIGEF/Uni-CV - Pesquisa sobre mulheres com deficiência.	*Reforço da igualdade e equidade de género. *Melhoria do sistema estatístico nacional
	7.1.4 Articular entre ICIEG, INE e a academia para a realização de estudos e análises, operacionais e académicas, voltadas para as várias temáticas no domínio da igualdade de género, entre as quais o aprofundamento da reflexão sobre a estrutura familiar em CV.	2016-2018	ICIEG & INE	CIGEF/Uni-CV, Universidades, INE	Agenda estatística do INE LIG – Laboratório de Investigação em Género - CIGEF/Uni-CV	*Reforço da igualdade e equidade de género. *Melhoria do sistema estatístico nacional
	7.1.5 Fortalecer o Observatório da Igualdade de Género e SNIG como forma de melhorar o acesso aos dados e às análises pelos vários intervenientes	2015-2017	ICIEG & INE		Agenda estatística do INE. LIG - CIGEF/Uni-CV	*Melhoria do sistema estatístico nacional
7.2 Maior institucionalização da abordagem de género nos processos de planificação e orçamentação.	7.2.1 Elaborar análises do Orçamento Geral do Estado numa perspetiva de género e de recomendações para a sua discussão/aprovação	2015-2018	Assembleia/RMP-CV	ICIEG, MFP, sectores, parceiros internacionais	Plano de trabalho da RMP-CV	*Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas
	7.2.2 Propor e advogar pela aprovação de normativas no Lei de Base do Orçamento relativas à planificação e orçamentação sensível ao género.	2015	Assembleia/RMP-CV	ICIEG, MFP, sectores, parceiros internacionais	Plano de trabalho da RMP-CV	*Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas.
	7.2.3 Inserir nas normativas e diretrizes anuais e instrumentos de planeamento e orçamentação (quadros lógicos dos programas e projetos, códigos e classificadores orçamentários, etc.) propostas para garantir a efetiva transversalidade de género no orçamento do estado e a inclusão das medidas para implementação do PNIG e do PNVBG de responsabilidade dos diferentes sectores.	2015-2018	MFP	ICIEG, UCRE, DGPOGs, RMP-CV, ONGs, parceiros internacionais	-	*Reforço das competências técnicas do MFP. *Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas. *Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças públicas.
	7.2.4 Capacitar e acompanhar em matéria de integração da abordagem de género para a aplicação dos instrumentos de planeamento e orçamentação sensível ao género (POSG) e implementação de auditorias de géneros em sectores selecionados.	2015-2018	ICIEG & MFP	DGPOGs, Pontos Focais/células de género, UCRE, RMP-CV, parceiros internacionais	-	*Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas. *Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças públicas.

Eixo estratégico: Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
	7.2.5 Integrar na formação dos quadros para administração pública um módulo de capacitação em género e planeamento e orçamento na perspectiva de género e o seu reconhecimento nas medidas de incentivos para a promoção na carreira na administração pública.	2015-2018	Uni-CV-Escola de Negócios e Gestão (ENG)	ICIEG, CIFEG, MFP, CPE, UCRE, MESCI	Plano estratégico do CIGEF	*Formação e capacitação (ensino superior).
	7.2.6 Apoiar a integração de indicadores desagregado pelo sexo e indicadores de género nos quadros lógicos dos programas do DECRP III (revisão a meio percurso) e acompanhar a integração da abordagem de género na sua avaliação final e na formulação do novo plano de desenvolvimento estratégico.	2015-2016	MFP	ICIEG, UCRE, CPE Parceiros Internacionais	DECRP III	*Reforço das competências técnicas do MFP. *Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas. *Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças públicas.
7.3 Maior visibilidade das ligações entre as questões de igualdade de género e as políticas macroeconómicas e o desenvolvimento em Cabo Verde.	7.3.1 Capacitar aos decisores, técnicos do sistema de planificação e academia sobre políticas económicas numa perspectiva de género (análise económica, análise das políticas, redução da pobreza, emprego, macroeconomia, comércio, fiscalidade, orçamento).	2017	MFP	ICIEG, CPE, UCRE, DGPOG, Academia, parceiros internacionais		*Reforço das competências técnicas do MFP.
	7.3.2 Acompanhar a discussão a nível nacional sobre o quadro de desenvolvimento para o pós-2015 (objectivos de desenvolvimento sustentáveis – ODS), apoiar a apropriação da igualdade de género como uma questão de desenvolvimento e sua inserção no quadro das políticas macro.	2015	MFP	ICIEG, CPE, UCRE, DGPOG, Academia, parceiros internacionais		*Reforço das competências técnicas do MFP.
7.4 ICIEG com maior capacidade institucional de atuação e coordenação visando a promoção da igualdade de género.	7.4.1 Garantir as capacidades técnicas e financeiras do mecanismo nacional para a igualdade de género para o cumprimento do seu mandato na promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, e a efetiva e visível participação das mulheres em todos os âmbitos da vida social, económica e política do país.	2015-2018	ICIEG	Governo, parceiros internacionais	Programa do ICIEG	*Promoção da Igualdade e Equidade de Género. *Reforço da Igualdade e Equidade de Género.
	7.4.2 Elaborar cenários para o desenvolvimento institucional do mecanismo para a igualdade de género no contexto da reforma da administração pública em curso.	2015	ICIEG	Parceiros internacionais		*Promoção do investimento de Cabo Verde e Reforma de Estado. *Modernização da administração pública.
	7.4.3 Coordenar e acompanhar a implementação do PNIG incluindo o plano de seguimento e avaliação.	2015-2018	ICIEG	Todos os parceiros e parceiras	Programa do ICIEG	*Promoção da Igualdade e Equidade de Género. *Reforço da Igualdade e Equidade de Género.
	7.4.4 Desenhar e implementar uma estratégia de mobilização de recursos para a implementação do PNIG, que tenha em conta as modalidades de cooperação para o desenvolvimento a que Cabo Verde pode ter acesso, e as identificar potenciais fontes nacionais de financiamento.	2015-2018	ICIEG	MFP, sector privado, parceiros internacionais		*Promoção da Igualdade e Equidade de Género. *Reforço da Igualdade e Equidade de Género.
	7.4.5 Formular um programa para o reforço das capacidades a nível local para o desenho e implementação de políticas de igualdade de género a nível municipal.	2015-2016	ICIEG & MAHOT	ANMCV, ONGs, DGAL, parceiros internacionais		*Reforço da Igualdade e Equidade de Género. *Melhoria da descentralização e reforço da administração local.

Eixo estratégico: Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas

Resultados esperados	Medidas estratégicas	Período de implementação	Entidade responsável	Entidades envolvidas	Ligações com programas sectoriais	Ligações com o Programas do DECRP III
7.5 Melhoria do quadro legal e regulamentar caboverdiano para integrar os direitos humanos das mulheres e promover a igualdade de género	7.5.1 Promover a elaboração/revisão/ aprovação de medidas legislativas e regulamentares em áreas chave para promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de género, tais como a regulamentação da lei VBG, licença de maternidade e paternidade, princípio de pago igual por trabalho igual no código laboral, regulamentação da lei IVG, entre outros.	2015-2018	Assembleia/ RMP-CV	Partidos políticos, Comissões especializadas da Assembleia Nacional	Plano de trabalho da RMP-CV	*Programa de Ação Parlamentar. *Promoção da legalidade democrática do interesse público e da ação penal.

4. SEGUIMENTO E AVALIAÇÃO

A experiência passada na implementação dos planos de Igualdade em Cabo Verde da conta da importância de monitorizar a execução do mesmo ao longo do processo e avaliar seus resultados, ao fim do período de vigência.

Com tal fim, o presente plano opta pelo estabelecimento de um sistema de seguimento e avaliação, com a finalidade de se acompanhar o processo de implementação do plano ao longo dos quatro anos, permitindo-se controlar o processo e se verificar se os resultados pretendidos estão sendo cumpridos ao longo dos anos de implementação e se foram alcançados ao fim do período de execução.

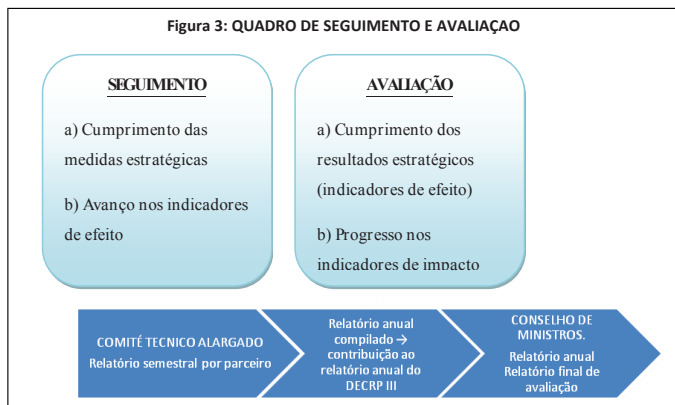
Para o quadro de seguimento e avaliação se estabelecem dois níveis de indicadores:

- a) **Indicadores de Efeito.** São definidos diretamente ligados aos resultados de cada eixo do PNIG, tendo em conta as medidas estratégicas a ser implementadas.
- b) **Indicadores de Impacto.** Dão conta dos avanços na situação da igualdade de género no país, nas áreas para as quais o PNIG busca contribuir. São um grupo reduzido dos indicadores que fazem parte do observatório de igualdade de género que foram selecionados tendo em conta os eixos de intervenção do PNIG;

objetivo de monitorizar a execução das medidas previstas ou analisar as dificuldades surgidas no caso de falta de implementação das mesmas e, em consequência, reprogramar ou redimensionar as ações em função da realidade e buscando-se promover condições mais adequadas e adaptadas ao contexto da execução. O relatório incluirá informações tanto quantitativos como qualitativos.

O seguimento ao longo do período de execução do plano permitirá que, ao fim do processo de implementação, se tenha em mãos os elementos necessários para se avaliar tanto os resultados do processo quanto os resultados do plano, observando-se o que foi cumprido na totalidade ou parcialmente, os ganhos, os problemas enfrentados, o que deveria ser melhorado, os sucessos, etc. A avaliação do processo terá como base de análise o cumprimento dos resultados estratégicos previstos medidos em relação aos avanços nos indicadores de efeito. Para além disso, será analisado o progresso nos indicadores de impacto selecionados.

A responsabilidade geral para o seguimento e a avaliação do PNIG cabe ao ICIEG, com o apoio efetivo do Comité Técnico Alargado que foi criado para sua formulação e cuja continuidade será formalizada pelas autoridades respetivas numa lógica de implicação na sua implementação. Serão membros do comité alargado, as pessoas indigitadas por sua hierarquia, seguindo critérios que permitam a tomada de decisões, para assegurar a operacionalização e seguimento das medidas de responsabilidade de cada entidade na implementação do Plano:



Durante o período do presente plano se efetuará a coleta sistemática das informações de como o plano progride, com base no cumprimento das medidas estratégicas e nos avanços nos indicadores de efeito. A coleta será feita através dum relatório semestral a ser preenchido pelos parceiros envolvidos (ver anexo 1 do Plano), com o

- Instituto Cabo-verdiano para Igualdade de Género (ICIEG) como organismo público responsável pela coordenação das políticas públicas relativas à igualdade de género;
- Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação (ADEI);
- Centro de Investigação e Formação em Género e Família (CIGEF/Uni-CV);
- Centro de Política Estratégica (CPE);
- Comité de Coordenação de Combate ao SIDA (CCS-SIDA);
- Instituto do Emprego e de Formação Profissional (IEFP);
- Instituto Nacional de Estatística (INE);
- O responsável pelos currícula é o MED, para o pré-escolar, EB e ES, portanto na matriz coloquei eles como parceiros. Sim as instituições de

formação de professores têm de adaptar o seu currículo, mas é noutra medida, já coloquei lá como responsável, mas são 3 responsáveis (IEFP, UNICV, IUE) sob a coordenação do MED, por isso acho que deixar só o MED

- Ministério de Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território (MAHOT): Direção Geral do Ambiente (DGA) e Agencia Nacional de Água e Saneamento (ANAS);
- Ministério de Desenvolvimento Rural (MDR);
- Ministério da Educação e Desporto (MED);
- Ministério das Finanças e do Planeamento (MFP);
- Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos (MJEDRH): Célula de execução do plano integrado de Educação, Formação e Emprego, Direção Geral do Trabalho e do Emprego (DGTE) e Direção Geral da Solidariedade Social (DGSS)
- Ministério da Saúde;
- Ministério do Turismo, Investimentos e Desenvolvimento Empresarial (MTIDE);
- Organizações da sociedade civil promotoras da igualdade de género;
- Rede de Mulheres Parlamentares (RMP-CV);
- Secretaria de Estado de Administração Pública (SEAP)/ Direção Geral da Administração Pública (DGAP);
- Unidade de implementação do programa POSER;
- Unidade de Coordenação da Reforma de Estado (UCRE);

A função do Comité é de dar seguimento às medidas acordadas para a implementação do Plano, monitorizar os avanços nos resultados e promover a igualdade de

género através da atuação dos seus membros no sector, facilitando a inclusão das medidas estratégicas propostas nos planos operativos e orçamentos sectoriais.

Nesse sentido, se procederá a encontros de seguimento semestrais internos, entre os participantes do Comité. Os encontros serão previamente agendados pelo ICIEG e comunicado aos participantes que devem munir-se das informações relevantes sobre a implementação do presente plano para partilhar com o grupo, mediante preenchimento do modelo de relatório semestral incluído no anexo do Plano. Havendo integrantes que não possam comparecer pessoalmente, haverá o compromisso de envio do referido relatório antes do início da reunião. Para cada reunião se elaborará uma ata que deverá ser validada e assinada por todos os presentes e arquivada. As informações serão utilizadas pelo ICIEG para elaborar um relatório anual que servirá como contribuição ao relatório anual do DECRP III e que será partilhado com o Conselho de Ministros.

Para além disso está prevista uma revisão a meio percurso e uma avaliação final. A avaliação a meio percurso será realizada em meados do segundo ano de implementação do presente plano, com base nos relatórios semestrais e também por meio de inquéritos e/ou questionários internos a cada sector, bem como externos, junto aos parceiros e às/aos beneficiárias/os através das visitas de seguimento. Por fim, a avaliação final, deve ser externa e realizada com base nos documentos mencionados e de um inquérito quantitativo e qualitativo junto aos parceiros envolvidos na implementação do Plano. A avaliação final será apresentada no Conselho de Ministros e deverá ser disponibilizada aos sectores públicos, às organizações da sociedade civil e aos meios de comunicação social.

A continuação se apresenta as matrizes de seguimento e avaliação incluindo os resultados e indicadores, bem como as respetivas linhas base e fontes de verificação para a recolha de dados.

4.1. Matriz de seguimento e avaliação dos Impactos

Eixo	Objectivos Específicos	Indicadores	Linha base	Ano	Fonte
Saúde	Promover o aumento de uma procura equilibrada dos serviços de saúde com uma oferta de qualidade e atendimento diferenciado e que respeite a dignidade humana	1a Percentagem de Mulheres (idade) com rastreio anual cancro (mama, colo útero)	ND	-	PNDS - Relatório MS
		1b Percentagem de homens de 50 e mais anos com rastreio para cancro da próstata	ND	-	PNDS - Relatório MS
		1c Número de óbitos e taxa de mortalidade (% de população) desagregada por sexo, ligada aos programas priorizados pelo MS (Tumores ou neoplasias, Doenças mentais e de comportamento e Doenças metab/endoc/nutricionais)	<ul style="list-style-type: none"> • Tumores ou neoplasias: T385; M183; H202 (T76,1%; M71,9%; H80,4%) • Doenças mentais e de comportamento T: 86; M14; H86 (T:17%; M5,5%; H28,6%) • Doenças metab/endoc/nutricionais T: 88; M51; H37 (T:17,4%; M20%; H14,7%) 	2012-	MS, Relatório Estatístico
Direitos sexuais e reprodutivos	Promover as condições para que as pessoas (homens, mulheres, adolescentes e jovens) realizem mais plenamente seus direitos sexuais e reprodutivos e tenham maior acesso aos serviços de SSR de qualidade e que respeitam a especificidade de cada pessoa	2a Grávidas adolescentes (entre as grávidas atendidas na consulta pré-natal) - • Grávidas com <17 anos (%) • Grávidas entre 17 e 19 anos (%)	<ul style="list-style-type: none"> • Grávidas com <17 anos (%): 4,7 • Grávidas entre 17 e 19 anos (%): 15,3 	2012	Observatório de Igualdade de Género Relatório Estatístico do MS
		2b Taxa de prevalência do VIH/ SIDA (entre as grávidas) • 15-24 anos • 15-49 anos	<ul style="list-style-type: none"> • 15-24 anos: 0,96 • 15-49 anos: 1 	2013	Observatório de Igualdade de Género Relatório Estatístico do MS

Eixo	Objectivos Específicos	Indicadores	Linha base	Ano	Fonte
Educação e formação profissional	Promover a permanência e sucesso de rapazes e raparigas nos vários níveis de ensino e o acesso a uma educação de qualidade promotora da igualdade de género	3a Taxa de diplomados por nível de ensino • Ensino básico • Ensino secundário • Ensino superior	Ensino básico (89,2% - 91,9 raparigas e 86,7 rapazes) Ensino secundário (61,6% - 65,1 raparigas e 52,4 rapazes) Ensino superior (34,8% - 33,6 mulheres e 37,2 homens)	2012 (EB&ES) 2010 (E.Sup)	Observatório de Igualdade de Género Relatório Estatístico MED Relatório Estatístico MESCI
		3b Percentagem de diplomados do ensino superior nas diferentes áreas: • Ciências sociais, humanas, letras e línguas. • Ciências exatas, engenharias e tecnologias • Ciências da vida, ambiente e saúde • Ciências económicas, jurídicas e políticas	Ciências sociais, humanas, letras e línguas (T 55,0%; M 61,1%; H 44,8%) Ciências exatas, engenharias e tec. (T 16,5%; M 11,4%; H 25%) Ciências económicas, jurídicas e políticas (T 28,5%; M 27,5%; H 30,2%)	2010	Observatório de Igualdade de Género Relatório Estatístico MESCI
Economia produtiva	Promover a igualdade no mundo do trabalho e a autonomia económica das mulheres, em particular as mais pobres	4a Taxa de desemprego da população de 15 anos e mais por sexo, faixa etária, urbano rural	• Total: T16,4%; M15,7%; H16,9% • Urbano: T19,2%; M18,2%; H20 • Rural: T10%; M10%; H10,1% • 15-19: T36,1%; M40,2%; H33,7% • 20-24: T34%; M35,7%; H32,6% • 25-29: T 23,1%; M25,3%; H21,4% • 30-34: T16%; M14,9%; H16,8%	2013	Observatório de Igualdade de Género/SNIG INE Inquérito ao Emprego/ Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC)
		4b Taxa de subemprego (menos de 40 horas semanais de trabalho remunerado quando existe disponibilidade para trabalhar mais horas, caso encontrasse outra atividade) • Nacional (Total, Mulheres, Homens) • Urbano (Total, Mulheres, Homens) • Rural (Total, Mulheres, Homens)	• Nacional: T 37,8%; M 44,2% ; H 32,4% • Urbano T 14,7%; M 15,6%; 13,9% • Rural: T 60,6%; M 71%; H 52,4%•	2013	Observatório de Igualdade de Género/SNIG INE Inquérito Multiobjectivo Contínuo
Economia Reprodutiva	Criar condições para dar maior visibilidade à economia reprodutiva e promover a maior coresponsabilidade na sua efetivação	5a Percentagem de crianças dos 0 aos 2 anos que frequenta uma instituição de cuidados ² .	6,5	2012	Observatório de Igualdade de Género/SNIG Relatório Estatístico MED
		5b Tempo médio semanal dedicado ao trabalho não remunerado por tipo de atividades • Trabalho não remunerado geral • Trabalho doméstico • Cuidado a dependentes • Apoio a outros agregados • Trabalho voluntário	• Trabalho não remunerado geral: T 52:09:00; M 62:52:00; H 38:10:00 • Trabalho doméstico: T 49:35:00; M 59:40:00; H 36:02:00 • Cuidado a dependentes: T 17:23; M 19:01; H 12:03 • Apoio a outros agregados: T 19:07; M 19:42; H 18:19 • Trabalho voluntário: T 18:43; M 20:03; H 17:41	2012	Observatório de Igualdade de Género/SNIG INE: Módulo do UT do ICM
Participação política e nas esferas de tomada de decisão e comunicação	Progredir em direção à paridade da participação de mulheres e homens em todos os campos de decisão, e em particular até 2016 no parlamento e nos órgãos de poder local.	6a Percentagem da assentos parlamentares na Assembleia nacional ocupados por mulheres	20,8%	2011	Observatório de Igualdade de Género/SNIG. Boletim oficial da Comissão Nacional de Eleições (B. O. Nº7, I Série, 19 Fevereiro 2011)
		6b Percentagem de cargos eleitos nas câmaras municipais ocupados por mulheres	22,8%	2012	Observatório de Igualdade de Género/SNIG. Boletim oficial da Comissão Nacional de Eleições (B. O. Nº45, I Série, 1 Agosto 2012)
Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas	Contribuir para uma cultura promotora da igualdade de género nas instituições e uma coordenação efetiva para a institucionalização da abordagem de género a nível sectorial e local	7a Nº de instituições/setores que têm mecanismos promotores da igualdade de género com uma hierarquia ao nível de tomada de decisão (Ministro/a, DGPOG, DN ou equivalente)	3 (Comunicação Social, MED, MAHOT)	2014	Observatório de Igualdade de Género/SNIG - Pontos Focais no âmbito do Comité Técnico Alargado (CTA) para a elaboração do PNIG

4.2. Matriz de seguimento e avaliação dos efeitos

Resultados esperados		Indicadores	Linha base	Ano	Fonte de verificação
Saúde					
1.1	Aumento do número de programas da saúde que utilizam uma abordagem de género e contribuem para respostas aos problemas diferenciados de mulheres e homens, incluindo grupos específicos, e um maior acesso dos homens aos diferentes serviços.	1.1a Número de programas da saúde que mudou sua abordagem para dar resposta aos problemas diferenciados de mulheres e homens, incluindo grupos específicos.	0	2014	Relatório do PNDS Relatório de avaliação do PNDS
1.2	Os dados do sector saúde estão disponíveis desagregados por sexo e outras variáveis relevantes e utilizados de maneira sistemática na planificação sectorial e no seguimento e avaliação do PNDS.	1.2a Tipo de dados do sector saúde desagregados por sexo e outras variáveis que são utilizados no seguimento e avaliação do PNDS.	4 ³	2014	PNDS
1.3	Maior conhecimento do impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes.	1.3a número de propostas formuladas para melhorar os programas de prestação de cuidados de saúde, bem como de apoio às/ aos que cuidam.	0	2014	estudo sobre impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes (Atividade do PNIG)
Direitos sexuais e reprodutivos					
2.1	Aumentada a sensibilidade dos serviços de SSR às questões de género, bem como as respostas às necessidades de homens e mulheres e de grupos específicos, para uma maior autonomia das raparigas e mulheres, e de exercício de masculinidades positivas dos homens e rapazes.	2.1a Número de linhas de atuação de atenção às demandas de homens e mulheres e grupos específicos em relação à SSR que respondem aos gaps identificados no diagnóstico que são implementadas na prestação de serviços de SSR.	0	2014	Diagnóstico sobre as práticas atuais e os gaps existentes na prestação de serviços de SSR (Atividade do PNIG)
2.2	As análises e a planificação no domínio do VIH/SIDA integram melhor os papéis de género atribuídos a homens e mulheres e abordagens promotoras da mudança de comportamento.	2.2a Número de estratégias promotoras da mudança de comportamento que são integradas na planificação do combate ao VIH-SIDA 2015-2018.	2 (SSR Jovens e EIO - Espaços de Informação e Orientação)	2014	Relatório do estudo sobre dinâmica subjacente aos comportamento de risco dos grupos prioritários identificados pelo Plano Nacional de combate ao VIH-SIDA (Atividade do PNIG)
2.3	Lideranças comunitárias e pessoal técnico de enquadramento com competências aumentadas para um abordagem de género das questões de sexualidade a nível comunitário.	2.3a Número de instituições e organizações com trabalho a nível comunitário que tem pessoal técnico capacitados para a abordagem de género da sexualidade a nível comunitário.	0	2014	Relatório do Programa de Saúde Reprodutiva
2.4	Melhorado a compreensão do fenómeno da gravidez na adolescência e engajamento com a sua prevenção.	2.4a Número de campanhas/programas que contribuem à prevenção da gravidez na adolescência.	0	2014	Relatório do Programa de Saúde Reprodutiva
Educação e formação profissional					
3.1	Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas a todos os níveis.	3.1a cursos de pré-escolar, ensino básico, secundário, formação profissional e superior que integram uma conteúdos sobre igualdade de género (ligado a PNVBG 1.5.).	4 cursos integraram curricula e/ou módulos de género (pg. 43 Beijing+20, com base no Plano de Capacitação CIGEF)	Ano letivo 2011/12	Plano de capacitação do CIGEF/ Uni-CV Relatório do CIGEF Relatório do IEFP
3.2	Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	3.2a Número de estratégias para a abordagem do insucesso e abandono escolar que respondam às especificidades de rapazes e raparigas implementadas.	0	2014	Estudos sobre insucesso escolar e das crianças fora da escola, entre outros
Economia produtiva					
4.1	Oportunidades de empreendedorismo das mulheres melhoradas, numa perspetiva de empoderamento económico.	4.1a Número de medidas incluídas nos programas de promoção do empreendedorismo que contribuem ao empoderamento económico das mulheres	0	2014	Relatório ADEI Relatório POSER Relatório MDR
4.2	Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade.	4.2a Existência de medidas de promoção de acesso equilibrado das mulheres nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade (com base no estudo a ser feito como parte do PNIG)	0	2014	Estudo das áreas com maior potencial de empregabilidade de mulheres e homens (Atividade do PNIG)

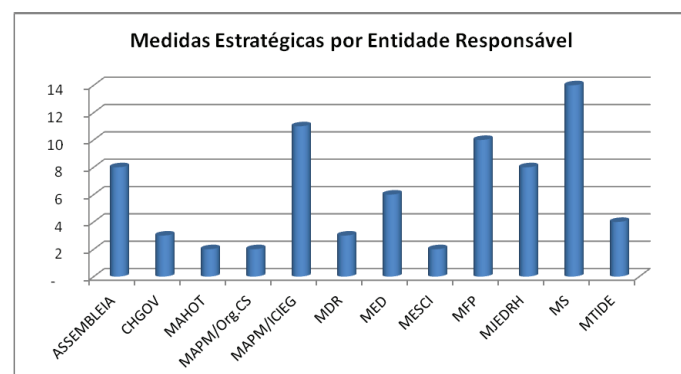
Resultados esperados			Indicadores	Linha base	Ano	Fonte de verificação
4.3	Melhoradas as condições para mudar às dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres, ao emprego digno.	4.3a	Número de medidas implementadas para melhorar o acesso das mulheres ao emprego digno e mudar a sua discriminação mo mundo laboral.	0	2014	Propostas incluídas no estudo dos estereótipos de género e dinâmicas sociais que impedem o acesso das mulheres ao emprego (Atividade do PNIG)
4.4	Aumentado o apoio às mulheres rurais e periurbanas no âmbito dos programas de luta contra a pobreza e melhoraria da segurança alimentar para a melhoria das condições de vida desde uma perspetiva de género.	4.4a	Medidas de apoio as mulheres rurais e periurbanas nos programas de luta contra a pobreza e da segurança alimentar que visam melhorar seu acesso à terra, à água, ao crédito e ao apoio técnico e formação.	0	2014	Relatórios anuais dos programas de luta contra a pobreza e da segurança alimentar
Economia Reprodutiva						
5.1	Um maior número de dados/estudos evidenciam a contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia e bem-estar	5.1a	Número de dados/estudos que evidenciam a contribuição do trabalho não remunerado das mulheres para a economia e bem-estar.	1 (Relatório uso do tempo 2012)	2014	Site do INE Documentos de estudos sobre a contribuição do trabalho não remunerado das mulheres
5.2	Aumentada a compreensão da dimensão de pobreza de tempo como elemento que dificulta o acesso ao trabalho remunerado e as suas ligações à pobreza.	5.2a	Existência da dimensão da pobreza de tempo na metodologia de calculo da pobreza.	Não	2014	Relatório do inquérito IDRf (Despesas e rendimentos familiares) Dados de pobreza publicados
5.3	Medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados são criadas e implementadas.	5.3a	Número de medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados implementadas nos programas de luta contra a pobreza, infraestruturas de saneamento básico, de energia, na política integral de apoio a pequena infância, entre outros.	0	2014	Relatórios dos programas de luta contra a pobreza, infraestruturas de saneamento básico, de energia, na política integral de apoio a pequena infância.
5.4	Incrementar as medidas de apoio disponíveis para os agregados monoparentais em situação de pobreza que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.	5.4a	Número de medidas de apoio disponíveis para os agregados monoparentais em situação de pobreza que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo.	0	2014	Relatórios dos programas da DGSS/ MJEDRH (apoio à reabilitação habitacional, à terceira idade, AGR para mulheres chefes de família, programa de transferência de renda (entre outros)
Participação política e nas esferas de tomada de decisão e comunicação						
6.1	Incrementada a participação das mulheres nos órgãos de decisão eletivos nas próximas eleições nacionais e autárquicas.	6.1a	% de mulheres candidatas em posição elegível nas listas para as próximas eleições legislativas e autárquicas.	Legislativas 2011 – Candidatos/as efectivos/as T:239; M: 61; H:178 M:25,5% - H:74,5% Municipais 2012 – Candidatos/as efectivos/as T:327; M:95; H:232 M: 29,1% - H:70,9%	2014	Listas publicadas pela CNE
6.2	Incrementada a participação das mulheres nos cargos de tomar de decisão na administração pública.	6.2a	% de mulheres em cargos de tomada de decisão na administração pública.	35% (2013)	2014	Site do INE Dados do inquérito de emprego do INE
6.3	Aumentada a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.	6.3a	% de mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.	37/135 = 27,4% (Vice-Presidentes, membros da Comissão Política Nacional e do Conselho/Direção Nacional) ⁴	2014	Dados das direções dos partidos políticos
6.4	Maior contribuição da comunicação social para a criação de um ambiente favorável à participação paritária de mulheres e homens na política.	6.4a	Número de medidas implementadas pelos meios de comunicação social para favorecer a igualdade de género e eliminar os estereótipos sexistas ou discriminatórios.	0	2014	Relatório do Trust Fund Ficha de informação a implementar com os órgãos de comunicação social

Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas

7.1	A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação de género em Cabo Verde e o desenvolvimento de pesquisa, operacional e académica, em particular em relação a indicadores económicos, à caracterização da situação de grupos específicos de mulheres (e.g. mulheres com deficiência, mulheres rurais, pobreza).	7.1a	Número de análises que permitem um conhecimento mais aprofundado dos grupos específicos de mulheres (e.g. mulheres com deficiência, mulheres rurais, pobreza).	0	2014	Site do INE
7.2	Maior institucionalização da abordagem de género nos processo de planificação e orçamentação.	7.2a	Número de instrumentos e medidas que prometem a inclusão da abordagem de género nos processo de planificação e orçamentação.	1 (Manual metodológico para a integração do género na planificação sectorial)	2014	Relatório anual de ICIEG Normativa orçamental e diretrizes anuais CI-GOV e listado dos classificadores orçamentários
7.3	Maior visibilidade das ligações entre as questões de igualdade de género e as políticas macroeconómicas e o desenvolvimento em Cabo Verde.	7.3a	Evidencia da inclusão da abordagem de género nas reflexões sobre agenda de desenvolvimento, as políticas macroeconómicas, de redução da pobreza, emprego, comércio, fiscalidade, orçamento, etc.	0	2014	Relatórios dos eventos de reflexão sobre agenda de desenvolvimento Documentos estratégicos da agenda económica e desenvolvimento do país
7.4	ICIEG com maior capacidade institucional de atuação e coordenação visando a promoção da igualdade de género.	7.4a	Quantidade de recursos humanos e financeiros disponibilizados para o ICIEG.	*5 Pessoal técnico superior + 1 Presidente *Orçamento de funcionamento: 12.114 contos CV *Orçamento de investimento do estado: 4.500 contos CV *Parceiros internacionais 13.077 contos CV	2014	Orçamento do Estado Relatório do ICIEG
7.5	Melhoramento do quadro legal e regulamentar cabo-verdiano para integrar os direitos humanos das mulheres e promover a igualdade de género.	7.5a	Número de medidas legislativas e regulamentares aprovadas em áreas chave para promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de género.	3 (Comunicação Social, MED, MAHOT)	2014	Observatório de Igualdade de Género/ SNIG - Pontos Focais no âmbito do Comité Técnico Alargado (CTA) para a elaboração do PNIG

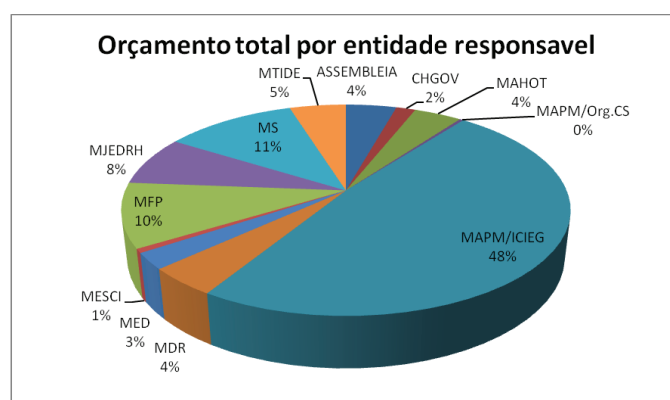
5. ESTIMATIVA ORÇAMENTAL

Como descrito no quadro institucional de intervenção, coordenação e parceria, o PNIG contém 73 medidas ao longo dos seus 7 eixos (para além das medidas incluídas no PNVBG II), estando as responsabilidades para a sua implementação atribuídas a diferentes entidades. O ICIEG é responsável pela implementação de 11 das medidas estratégicas além da coordenação, seguimento e avaliação do Plano. O MS tem a seu cargo a implementação de 14 das medidas (quase a totalidade das medidas de dois eixos: Saúde e Direitos sexuais e reprodutivos), seguindo-se-lhe o MFP com 10 medidas, AN com 8, o MJEDRH com 8, o MED com 6, o MTIDE com 4, a Chefia do GOV e o MDR com 3 medidas cada, e o MAHOT, o MESCI e os Órgãos de Comunicação social responsáveis pela implementação de 2 medidas estratégicas.



A grande maioria destas medidas estão formuladas para contribuir aos programas sectoriais já em curso (incluídos no DECRP III). Portanto, a estimativa orçamentária das

mesmas foi feita levando em consideração os recursos que são precisos para integrar a abordagem de género nestes programas, o que implica uma orientação sobre a afetação dos fundos já existentes no quadro de despesas de médio prazo para garantir o financiamento destas medidas. Diferentemente, no caso das medidas sob a responsabilidade do ICIEG, além da coordenação, seguimento e avaliação do PNIG, trata-se de medidas pontuais promotoras de áreas inovadoras que não estão ao dia de hoje enquadradas em nenhum programa sectorial e que precisam, portanto de um reforço adicional no orçamento da instituição⁵⁷.



O cálculo da estimativa orçamentária foi feito utilizando uma tabela de custos unitários e dividido ao longo dos anos

⁵⁷O programa “Reforço de Igualdade de Género”, único programa de investimento do ICIEG, tem um orçamento anual previsto no quadro das despesas a meio prazo de 4.500 contos por ano. A estimativa orçamentária para as medidas de responsabilidade do ICIEG junto como a coordenação, seguimento e avaliação do plano esta prevista em cerca de 90.000 contos, pelo que o programa deveria ser reforçado com 18.000 contos anuais além dos recursos necessários apara a implementação do PNVBG II)

previstos de implementação, resultando um montante total de 184.950 contos para os 4 anos (28,5% a ser implementado no primeiro ano; 30,4% no segundo, 23,3% no terceiro e 18,1% no quarto e último ano).

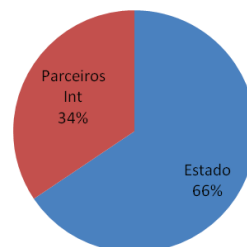
	TOTAL	2005	2016	2017	2018
Saúde	7.726.000	3.165.000	1.556.000	3.005.000	0
DSR	17.273.000	2.180.000	8.241.000	3.426.000	3.426.000
Educação	4.604.000	1.556.000	1.626.000	1.026.000	396.000
Economia Produtiva	26.533.000	11.719.000	8.768.000	2.728.000	3.318.000
Economia Reprodutiva	19.492.000	5.008.000	6.901.000	5.277.000	2.306.000
Participação na tomada de decisões	5.246.000	2.052.000	2.041.000	1.153.000	0
Reforço Institucional para abordagem de género	104.076.601	26.561.534	27.022.689	26.498.689	23.993.689
TOTAL	184.950.601	52.241.534	56.155.689	43.113.689	33.439.689
	100%	28,5%	30,4%	23,3%	18,1%

Para cada uma das medidas foram igualmente identificadas as fontes potenciais de financiamento tomando em conta os próprios programas do DECRP III, além de áreas de interesse dos parceiros internacionais. Neste sentido, esta previsto que 66% dos fundos possa ser financiado no quadro de Despesas de Médio Prazo e 34% seja aportado pelos parceiros internacionais. No momento da conclusão do processo de formulação do PNIG (Dezembro 2014) 15% dos recursos estão garantidos (10% do estado e 5% dos parceiros internacionais) sendo o restante 85% fundos a conseguir: 56% através da alocação de recursos do quadro de despesas a médio prazo (mas que devem ser explicitados

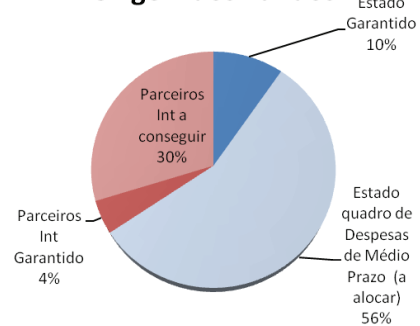
nos orçamentos das respectivas entidades como recursos para a implementação das medidas do PNIG) e 29% a conseguir através dos parceiros internacionais

A seguir encontra-se o detalhe de cada uma das medidas e a sua estimativa orçamental.

Origem dos Fundos



Origem dos Fundos



Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
----------------------	---------	-------------------	-----------------------	-------	------------------------------------

Eixo: Saúde

1.1.1	Acompanhar a implementação das propostas feitas para integração da abordagem de género no Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário (PNDS 2012-2016).	2015-2016	MS	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo (Envolvida também nas medidas 1.2.3 e 1.2.4)	1.188.000	F16 - Prestação dos cuidados de saúde na rede hospitalar F18 - prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primária I11 - Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde
1.1.2	Analisar os programas do PNDS priorizados (Diabetes, Luta contra o Cancro, Saúde Mental) e propor/ acompanhar a implementação de medidas para que a prestação de serviços responda às necessidades diferenciadas de mulheres e homens, incluindo grupos específicos	2015-2018	MS	Assistência técnica especializada	600.000	F16 - Prestação dos cuidados de saúde na rede hospitalar
				Atelier Nacional (3 dias)	1.980.000	F18 - prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primária
1.2.1	Analisar o sistema e os processos de produção de dados do sistema de informação da saúde e propor medidas para que o tratamento dos dados seja desagregados a todos os níveis.	2015-2018	MS	Assistência técnica especializada Internacional (21 dias) (Envolvida também na medida 1.2.2)	1.049.000	I12.- Sistema integrado de informação para saúde
1.2.2	Analisar o projecto de desenvolvimento do Sistema Integrado de Saúde (SIS) e acompanhar a implementação de medidas para a integração da abordagem de género no mesmo.	2015-2018	MS	Assistência técnica especializada Internacional (21 dias)	(Rúbrica orçamentada na 1.2.1)	I12.- Sistema integrado de informação para saúde
1.2.3	Promover no seguimento, na revisão a meio percurso e na avaliação do PNDS o uso de estatísticas/indicadores desagregados por sexos outras variáveis.	2015-2016	Conselho do Ministério da Saúde	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo	(Rúbrica orçamentada na medida 1.1.1)	I12.- Sistema integrado de informação para saúde

Medidas estratégicas		Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
1.2.4	Acompanhar a elaboração do novo plano estratégico da saúde com vistas a assegurar a integração da abordagem de género.	2016-2017	MS	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo	(Rúbrica orçamentada na 1.1.1)	F21 Desenvolvimento Institucional (Saúde) Parceiros Internacionais
				Assistência técnica especializada	600.000	
1.3.1	Elaborar um estudo sobre impacto nas mulheres do tempo dedicado aos cuidados de pessoas doentes e formulação de propostas com base nas recomendações, para melhorar os programas de prestação de cuidados de saúde, bem como de apoio às/aos que cuidam.	2017	MAPM/ICIEG	Estudo qualitativo	1.049.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género Parceiros Internacionais
				Publicação	250.000	
				Atelier Nacional (1 dias)	380.000	
				Estratégia de advocacia (sem media)	630.000	
Subtotal Eixo Saúde					7.726.000	
Eixo: Direitos Sexuais e Reprodutivos						
2.1.1	Diagnosticar as práticas atuais e os gaps existentes na prestação de serviços de SSR, incluindo o IEC e a prevenção das práticas consequências da prática insegura de IVG, tendo em conta as especificidades de género dos beneficiários/as, incluindo de grupos específicos.	2015	MS	Estudo qualitativo	1.049.000	F18.- Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria. UNFPA
2.1.2	Reforçar dentro do Programa de Saúde Reprodutiva linhas de atuação de atenção às demandas de homens e mulheres e grupos específicos em relação à SSR.	2015-2018	MS	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo (Envolvida também nas medidas 2.2.1 e 2.4.1)	1.584.000	F18.- Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
2.1.3	Capacitar em matéria de género e outras áreas identificadas no diagnóstico dos/as tomadores de decisão e técnicos/as prestadores/as de serviços.	2015	MS	Atelier Nacional (3 dias)	660.000	I11.- Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde
				Facilitador/a	75.000	
2.1.4	Desenvolver campanhas para a promoção da procura dos serviços de SSR por parte dos diferentes grupos.	2016	MS	Estratégia de advocacia (incluindo media)	3.030.000	F18.- Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
2.2.1	Elaborar uma avaliação do impacto das estratégias de promoção da saúde no contexto do combate às IST/VIH/SIDA, que inclua uma análise de género das dinâmicas subjacentes aos comportamentos de risco dos grupos prioritários identificados pelo Plano Nacional de combate ao VIH-SIDA e elaborar estratégias de intervenção que visam as mudanças de comportamento, a serem integradas na planificação do combate ao VIH-SIDA.	2015-2018	CHGOV/CCS-SIDA	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	F20.- Reforço da luta contra sida.
				Publicação	250.000	
				Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo -	(Rúbrica orçamentada na 2.1.2)	
2.3.1	Mapear instituições e organizações com trabalho a nível comunitário e promover reflexão sobre a abordagem da sensibilização/CMC (comunicação para a mudança de comportamento) que permita o desenvolvimento de uma abordagem mais eficaz (positiva).	2016	MS	Assistência técnica especializada	400.000	F18.- Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
2.3.2	Identificar áreas geográficas para implementação piloto e capacitar técnicos das instituições envolvidas e das lideranças comunitárias na abordagem de género da sexualidade a nível comunitário, numa lógica de formação de formadores.	2016	MS	Atelier nacional (2 dias)	520.000	I11.- Desenvolvimento dos recursos humanos de saúde.
				Atelier local (2 dias)	645.000	
2.4.1	Elaborar um estudo acerca dos fatores de risco para a gravidez na adolescência e dinâmicas sociais subjacentes e elaborar propostas de atuação.	2016-2018	MS	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	F15.- Participação e representação dos jovens. F22.- Melhoria das condições das crianças e adolescentes
				Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo -	(Rúbrica orçamentada na 2.1.2)	
2.4.2	Apoiar campanhas/programas de prevenção da gravidez na adolescência.	2016-2018	MS	Estratégia de advocacia (incluindo media)	6.060.000	F15.- Participação e representação dos jovens. F18.- Prestação dos cuidados de saúde na rede de atenção primaria.
Subtotal Eixo Direitos Sexuais e Reprodutivos					17.273.000	

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
Eixo: Educação e formação profissional					
3.1.1 Revisar os instrumentos pedagógicos e materiais didáticos do ensino pré-escolar, básico e secundário para a introdução de conteúdos referentes à promoção da igualdade género e de linguagem não sexista (Ligado ao PNVBG 1.3.)	2015-2018	MED	Assistência técnica especializada +Orçamento VBG	200.000	F9.- Reforço da educação pré-escolar. F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. F10.- Melhoria da qualidade do ensino secundário. F13.- Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
3.1.2 Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos públicos ou privados de graduação de docentes e capacitação respetivos dos formadores de docentes (ligado a PNVBG 1.5.).	2015-2016	MED	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo (Envolvida também nas medidas 3.1.3, 3.2.1 e 4.1.2)	1.584.000	F13.- Desenvolvimento do ensino técnico e profissional. F11.- Formação e capacitação (ensino superior). I3.- Reforço da qualidade do sistema educativo e desportivo.
3.1.3 Formar e capacitar em igualdade de género para docentes e dirigentes de todos os níveis de educação, inclusive orientadores de infância (PNVBG 1.4).	2015-2018	MED	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo	(Rúbrica orçamentada na 3.1.2)	F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. F9.- Reforço da educação pré-escolar. F10.- Melhoria da qualidade do ensino secundário. F13.- Desenvolvimento do ensino técnico e profissional.
		MED	Ateliers (Orçamentado no PNVBG)		
3.2.1 Garantir que os estudos em curso (insucesso escolar e o das crianças fora da escola) têm uma análise de género que permite informar estratégias que respondam às especificidades de rapazes e raparigas.	2015-2016	MED	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo	(Rúbrica orçamentada na 3.1.2)	F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. F10.- Melhoria da qualidade do ensino secundário.
3.2.2 Colher lições aprendidas sobre a abordagem do sucesso diferencial de rapazes e raparigas no ensino básico e secundário através da troca de experiências internacionais e introdução de novas estratégias.	2016	MED	Atelier internacional	1.230.000	F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. F10.- Melhoria da qualidade do ensino secundário. Parceiros Internacionais
3.2.3 Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce, em particular dos rapazes, respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	2015-2018	MED	Promotor social	330.000	F7.- Melhoria da qualidade do ensino básico. F10.- Melhoria da qualidade do ensino secundário.
			Estratégia de advocacia (sem media com eventos)	1.260.000	
Subtotal Eixo Educação e formação profissional				4.604.000	
Nome do eixo: Economia produtiva					
4.1.1 Realizar ações de formações/acompanhar o desenvolvimento de cadeia de valores numa perspetiva de género nas áreas de investimento identificadas no DECRP III (turismo, economias criativas, agronegócios, etc.) para a diversificação económica.	2015-2018	MTIDE/ADEI	Assistência técnica (Acompanhamento) (Envolvida também na medida 4.3.2 e 4.3.3)	3.168.000	F2 Melhoria do agro-negócio e das fileiras agropecuárias F16.- Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos Parceiros Internacionais
			Assistência técnica especializada Internacional (21 dias)	1.049.000	
			Atelier nacional (5 dias)	940.000	
4.1.2 Implementar medidas para que os programas de microcrédito, crédito e de promoção empresarial incluam serviços de apoio que permitam o desenvolvimento, crescimento e sustentabilidade do empreendedorismo das mulheres.	2015-2018	MTIDE/ADEI	Assistência técnica especializada (Envolvida também na medida 4.1.3)	600.000	F16.- Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos Parceiros Internacionais
4.1.3 Elaborar um diagnóstico das necessidades das mulheres, incluindo as rurais, envolvidas em programas de promoção do empreendedorismo em matéria de esforço e do tempo dedicado as tarefas dos cuidados e domésticas, e formulação de medidas para a sua redução.	2015-2018	MTIDE/ADEI	Assistência técnica especializada	(Rúbrica já orçamentada na 4.1.2)	F16.- Promoção da capacitação das MPMEs e construção dos clusters estratégicos I27.- Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento. I28.- Programa mais qualidade mais comunidade e micro realizações.
			Estudo qualitativo	1.300.000	
			Publicação	250.000	
			Evento de apresentação (Atelier local 30 participantes) 1 dia	91.000	

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
4.2.1 Elaborar uma análise das áreas com maior potencial de empregabilidade de mulheres e homens e ligar aos programas de orientação vocacional e profissional, numa perspetiva de diminuição da segregação do mercado de trabalho.	2015-2016	MJEDRH	Estudo quantitativo (sem inquérito)	400.000	F14.- Promoção do emprego e formação profissional F13.- Desenvolvimento do ensino técnico e profissional Parceiros Internacionais
			Facilitador	120.000	
			Atelier nacional (2 dias) (Formação profissional Professores ensino secundário)	1.040.000	
4.2.2 Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade, atuais ou em desenvolvimento, medidas de ação afirmativa do acesso equilibrado das mulheres.	2015-2018	MJEDRH	Assistência técnica (Acompanhamento)	(Rúbrica já orçamentada na 3.1.2)	F14.- Promoção do emprego e formação profissional F13.- Desenvolvimento do ensino técnico e profissional
4.2.3 Desenvolver uma campanha de sensibilização visando às mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta.	2016	MJEDRH/IEFP	Estratégia de advocacia (sem media)	630.000	F14.- Promoção do emprego e formação profissional
4.3.1 Elaborar uma análise dos estereótipos de género e dinâmicas sociais, incluindo de discriminação na contratação, que impedem o acesso das mulheres ao emprego.	2015	MJEDRH/IEFP	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	F14.- Promoção do emprego e formação profissional
			Publicação	250.000	
			Evento de apresentação (Atelier local 30 participantes) 1 dia	91.000	
4.3.2 Desenhar e implementar campanha de sensibilização orientadas aos empregadores com enfoque na redução dos estereótipos de género no mundo laboral.	2018	MJEDRH/IEFP	Estratégia de advocacia (com media sem spot)	1.530.000	F42.- Melhoria das condições de trabalho e das relações entre os parceiros sociais
			Assistência técnica (Acompanhamento)	(Rúbrica já orçamentada na 4.1.1)	
4.3.3 Promover ações para potenciar as condições de emprego digno e dar a conhecer os direitos gerais e específicos das mulheres no âmbito do laboral, particularmente as jovens e as empregadas domésticas, tomando em conta tanto o sector formal como informal.	2016-2018	MJEDRH/IEFP	Assistência técnica (Acompanhamento)	(Rúbrica já orçamentada na 4.1.1)	F42.- Melhoria das condições de trabalho e das relações entre os parceiros sociais. F32.- Proteção dos direitos dos cidadãos
			Estratégia de advocacia (com media) para promover a inserção no INPS. Sensibilizar aos sindicatos, associações empresariais	3.030.000	
			Atelier de formação ao orientadores legais (casa de direito, etc.)	660.000	
4.4.1 Elaborar uma caracterização do acesso à terra, à água, à energia, e ao crédito e aos serviços de micro-finanças das mulheres rurais e elaborar propostas de intervenção.	2015-2016	MDR	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	F2 Melhoria do agro-negócio e das fileiras agropecuárias.
			Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo (Envolvida também na medida 4.4.3)	1.584.000	MCA
4.4.2 Apoiar a realização de diagnósticos de género nas zonas de intervenção do POSER com vista a informar medidas de empoderamento socioeconómico das mulheres rurais.	2015-2017	MJEDRH/ POSER	Estudo qualitativo	4.000.000	I27.- Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento - Programa POSER.
4.4.3 Analisar os constrangimentos de género na agricultura, tendo em conta a sua importância no contexto da segurança alimentar e implementação de medidas de apoio no quadro dos programas em curso (bacias hidrográficas, agronegócios, etc.).	2015-2018	MDR	Assistência técnica (Acompanhamento) 1/2 tempo	(Rúbrica orçamentada na 4.4.1)	F11.- Promoção do direito a alimentação e acesso aos serviços sociais. F2 Melhoria do agro-negócio e das fileiras agropecuárias. I1 Mobilização de água e ordenamento das bacias hidrográficas.
			Estudo quantitativo (sem inquérito)	400.000	
4.4.4 Criar uma linha especial dentro do fundo de ambiente para projetos que visem ao desenho de alternativas económicas para as mulheres que não impliquem a exploração insustentável dos recursos naturais (reconversão de atividades tais como a apanha de areia, etc.).	2015-2018	MAHOT/ DGA	Assistência técnica especializada (1/2 tempo)	2.400.000	F22 Consolidação e requalificação ambiental Fundo do ambiente do DGA procedente da taxa ecológica (719 milhões no OE 2015) Parceiros Internacionais
Subtotal Eixo Economia produtiva				26.533.000	

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentárias	Total	Fontes potenciais de financiamento
Nome do eixo: Economia reprodutiva					
5.1.1 Apoiar o desenvolvimento da metodologia para o cálculo da contribuição do trabalho não remunerado (TNR) para o PIB e a sua integração nas contas nacionais.	2015-2016	MFP/INE	Assistência técnica especializada Internacional 21 dias	1.049.000	F9 Melhoria do sistema estatístico nacional Parceiros Internacionais
			Assistência técnica especializada (Envolvida também na medida 5.2.1)	200.000	
			Atelier local (30 participantes) 3 dias	167.000	
5.1.2 Apoiar a elaboração de análises que evidenciem o retorno que investimentos focalizados na área dos cuidados podem ter (geração de emprego, produtividade, consumo, recursos tributários, redução dos gastos sociais a montante).	2016-2017	MAPM/ICIEG	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género Parceiros Internacionais
			Publicação	250.000	
			Evento de apresentação (Atelier local 30 participantes) 1 dia	91.000	
5.2.1 Apoiar a aplicação da dimensão da pobreza de tempo ao cálculo da pobreza.	2016	MFP/INE	Assistência técnica especializada	(Rúbrica orçamentada na 5.1.1)	F9 Melhoria do sistema estatístico nacional
			Assistência técnica especializada Internacional 21 dias	1.049.000	
5.3.1 Desenvolver medidas de sensibilização em relação a partilha das tarefas domésticas principalmente nas áreas rurais, como parte dos programas de formação e sensibilização de género das atividades de terreno (MDR, POSER).	2016-2018	MDR	Campanha com media sem spot	4.590.000	I1 Mobilização de água e ordenamento das bacias hidrográficas I27.- Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento.
5.3.2 Implementação de atividades no fundo de acesso social com vistas a melhoria das infraestruturas de saneamento básico contribuam para que elas contribuam a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domésticas.	2015-2016	MAHOT/ANAS	Estudo quantitativo (sem inquérito)	400.000	MCA
			Assistência técnica Especializada (Equipa MCA)	4.800.000	MCA
5.3.3 Implementar a estratégia de Energias Domésticas do PNED em relação a energia para cocção de forma sustentável e estudar outras formas das infraestruturas de energia contribuir para a redução do esforço e do tempo dedicado as tarefas domésticas	2015-2018	MTIDE	Assistência técnica (Acompanhamento) (1/2 tempo)	1.584.000	I6 Infraestruturas de promoção armazenamento e distribuição de energia I7 Promoção do uso de energia alternativa e eficiência energética
5.3.4 Elaborar cenários para fortalecer e ampliar as infraestruturas e os serviços para apoio ao cuidado das crianças e das pessoas com necessidades de cuidados especiais com vista à elaboração de uma estratégia.	2017-2018	MAPM/ICIEG	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género. F22 Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes. F5.- Ação social e escolar Parceiros Internacionais
			Evento de apresentação (Atelier nacional 30 participantes) 1 dia	380.000	
5.4.1 Estabelecer um grupo de trabalho interministerial para a elaboração de um quadro conceptual para as políticas de inclusão social no âmbito das políticas socioeconómicas, que tenha em conta a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo	2015-2018	MESCI/UNICV	Atelier nacional (30 participantes) 1 dia	1.140.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género. F4 Promoção e reabilitação da habitação de interesse social. F22 Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes. I27 Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento. Parceiros Internacionais.
5.4.2 Analisar os programas de apoio social priorizados e propor/ acompanhar a implementação de medidas para que os mesmo incluam ações que facilitem a conciliação entre o trabalho produtivo e reprodutivo, particularmente para as famílias chefiadas por mulheres	2015-2016	MJEDRH	Assistência técnica (Acompanhamento) (1/2 tempo)	792.000	F41.-Garantia do acesso a todos os grupos sociais e profissionais a proteção social. F22 Melhoria das condições de vida das crianças e adolescentes. I27 Acesso aos pobres dos serviços sociais de base e ao rendimento. I8.- Promoção e reabilitação da habitação de interesse social.
Subtotal Eixo Economia produtiva				19.492.000	

Medidas estratégicas		Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
Eixo: Participação política e nas esferas de tomada de decisão						
6.1.1	Promover a elaboração/ revisão/ aprovação de medidas legislativas e regulamentares com vista à paridade na participação política das mulheres (Lei da Paridade, lei dos partidos políticos, código eleitoral e sua regulamentação).	2015-2016	Assembleia RMP-CV	Assistência técnica especializada jurídica	(Rúbrica orçamentada na 7.5.1)	F25.- Promoção da legalidade democrática do interesse publico e da ação penal
				Atelier local (30 participantes 1 dia)	182.000	
6.1.2	Sensibilizar aos órgãos nacionais e locais dos partidos políticos e líderes comunitários no domínio da participação paritária de mulheres e homens na política.	2015-2016	Organização de Mulheres dos Partidos Políticos	Assistência técnica especializada jurídica	(Rúbrica orçamentada na 7.5.1)	Parceiros Internacionais
				Campanha sem media	630.000	
6.1.3	Capacitar às mulheres em género, liderança para a participação na política, entre outros, com vista a aumentar o numero das potenciais candidatas.	2015-2016	MAPM/ ICIEG	Atelier nacional (30 participantes) 5 dias.	1.880.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género. Parceiros Internacionais
6.2.1	Promover mecanismos legais e administrativos que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão.	2015-2018	RMP-CV	Assistência técnica especializada jurídica	(Rúbrica orçamentada na 7.5.1).	F25.- Promoção da legalidade democrática do interesse publico e da ação penal.
6.2.2	Sensibilizar os decisores e as instituições para a importância de implementar as medidas que assegurem a participação das mulheres em cargos de tomada de decisão	2017	CHGOV/ UCRE & DGAP	Estudo quantitativo (sem inquérito).	400.000	
				Atelier nacional (30 participantes) 2 dias + 1 palestrante internacional	571.000	
6.2.3	Reforçar os conhecimentos das mulheres sobre a participação nos cargos de tomada de decisão na administração pública exercício e a aplicação da lei de paridade (caso de ser aprovada)	2016-2017	CHGOV/ UCRE & DGAP	Atelier local (30 participantes) 1 dia	273.000	
				Material divulgativo - Folheto (500 exemplares)	80.000	
6.3.1	Integrar a paridade de género nos critérios de seleção de candidatos para os cargos dirigentes dos partidos políticos (regulamento) e adopção de medidas facilitadoras da participação das mulheres (horários, etc.)	2015-2016	Organização de Mulheres dos Partidos Políticos	Assistência técnica especializada jurídica	(Rúbrica orçamentada na 7.5.1)	F20.-Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas.
6.3.2	Sensibilizar aos militantes de base e dirigentes para apoiar medidas que permitam incrementar a participação das mulheres nos cargos de decisão dos partidos políticos.	2015-2016	Organização de mulheres dos partidos políticos	Campanha sem media	630.000	F20.-Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas.
6.4.1	Adotar medidas para que os meios de comunicação social favoreçam a igualdade de género, eliminando os estereótipos sexistas ou discriminatórios (adaptado de PNVBG 1.7)	2015-2018	MAPM/ Direção de órgãos de CS		Orçamentado no PNVBG	F8.- Melhoria da comunicação social.
6.4.2	Adotar uma agenda de comunicação social para promover a igualdade de género e participação paritária das mulheres nos processos eleitorais e reforço das capacidades dos jornalistas para o efeito.	2015-2018	MAPM/ Direção de órgãos de CS	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica orçamentada na 7.2.4)	
				Assistência técnica especializada (1/2 tempo)	600.000	
Subtotal Participação política e nas esferas de tomada de decisão					5.246.000	
Eixo: Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas						
7.1.1	Produzir e divulgar dados em falta, sobre a situação de homens e mulheres em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como o acesso ao crédito e aos serviços de micro-finanças, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros), incluindo as informações sobre o sector informal.	2015-2018	MFP/INE	Assistência técnica (acompanhamento - 1/2 tempo)	(Rúbrica orçamentada na 7.1.5)	F9 Melhoria do sistema estatístico nacional Parceiros Internacionais
				Atelier local (30 participantes) 1 dia (reunião BCCV, INE e ICIEG)	1.140.000	

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
7.1.2 Identificar operações estatísticas regulares chaves e acompanhar a integração da abordagem de género e a desagregação dos dados, tendo em conta as suas várias etapas, desde a conceção até ao tratamento, análise e divulgação dos dados.	2015-2018	MFP/INE	Assistência técnica (acompanhamento - 1/2 tempo)	(Rúbrica orçamentada na 7.1.5)	F9 Melhoria do sistema estatístico nacional
7.1.3 Elaborar análises que permitam uma adequada caracterização de grupos de mulheres em situação de particular desvantagem, nomeadamente mulheres em situação de pobreza, mulheres rurais, mulheres com deficiência.	2016	MAPM/ICIEG	Estudo quantitativo e qualitativo	1.500.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género. F9 Melhoria do sistema estatístico nacional Parceiros Internacionais
7.1.4 Articular entre ICIEG, INE e a academia para a realização de estudos e análises, operacionais e académicas, voltadas para as várias temáticas no domínio da igualdade de género, entre as quais o aprofundamento da reflexão sobre a estrutura familiar em Cabo Verde.	2016-2018	MAPM/ICIEG	Estudo quantitativo e qualitativo	4.500.000	I15 Reforço da igualdade e equidade de género. F9 Melhoria do sistema estatístico nacional Parceiros Internacionais
7.1.5 Fortalecer o Observatório da Igualdade de Género e SNIG como forma de melhorar o acesso aos dados e às análises pelos vários intervenientes.	2015-2017	MFP/INE	Assistência técnica (Acompanhamento) (1/2 tempo) (Envolvida também nas medidas 7.1.1 e 7.1.2)	1.584.000	F9 Melhoria do sistema estatístico nacional Parceiros Internacionais
7.2.1 Elaborar análises do Orçamento Geral do Estado numa perspetiva de género e de recomendações para a sua discussão/ aprovação.	2015-2018	Assembleia RMP-CV	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica orçamentada na 7.2.4)	
			Assistência técnica especializada Internacional 21 dias (Envolvida também na medida 7.2.2)	1.049.000	PNUD
			Assistência técnica especializada	1.600.000	F10 - Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças publicas.
7.2.2 Propor e advogar pela aprovação de normativas no Lei de Base do Orçamento relativas à planificação e orçamentação sensível ao género.	2015	Assembleia/ RMP-CV	Assistência técnica especializada Internacional 21 dias	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.1)	PNUD
			Atelier local (30 participantes) 1 dia	380.000	PNUD
7.2.3 Inserir nas normativas e diretrizes anuais e instrumentos de planeamento e orçamentação (quadros lógicos dos programas e projetos, códigos e classificadores orçamentários, etc.) propostas para garantir a efetiva transversalidade de género no orçamento do estado e a inclusão das medidas para implementação do PNIG e do PNVBG de responsabilidade dos diferentes sectores.	2015-2018	MFP	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.4)	
			Assistência técnica especializada no MFP, 6 meses por ano (Envolvida também na medida 7.2.4 e 7.2.6)	4.800.000	F5 Reforço das competências técnicas do MFP. F10 - Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças publicas. F20 Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas. Parceiros Internacionais
7.2.4 Capacitar e acompanhar em matéria de integração da abordagem de género para a aplicação dos instrumentos de planeamento e orçamentação sensível ao género (POSG) e implementação de auditorias de géneros em sectores selecionados.	2015-2018	MFP	Assistência técnica (Acompanhamento) (Envolvida também nas medidas 6.4.2, 7.2.1, 7.2.3, 7.2.5, 7.3.1 e 7.3.2)	3.168.000	F10 - Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças publicas. F20 Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças publicas.
			Assistência técnica especializada	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.3)	Parceiros Internacionais

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentarias	Total	Fontes potenciais de financiamento
7.2.5 Integra no currículo um módulo de capacitação em género e planeamento e orçamento na perspectiva de género e promover incentivos para os funcionários ganhar reconhecimento ligado a promoção da carreira após da formação.	2015-2018	MESCI/ Uni-CV	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.4)	F11 - Formação e capacitação (ensino superior) Parceiros Internacionais
7.2.6 Apoiar a integração de indicadores desagregado pelo sexo e indicadores de género nos quadros lógicos dos programas do DECRP III (revisão a meio percurso) e acompanhar a integração da abordagem de género na sua avaliação final e na formulação do novo plano de desenvolvimento estratégico.	2015-2016	MFP	Assistência técnica especializada	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.3)	F5 Reforço das competências técnicas do MFP F10 - Promoção da excelência e transparência na gestão das finanças públicas. F20 Desenvolvimento das atividades de gestão das finanças públicas Parceiros Internacionais
7.3.1 Capacitar aos decisores, técnicos do sistema de planificação e academia sobre políticas económicas numa perspectiva de género (análise económica, análise das políticas, redução da pobreza, emprego, macroeconomia, comércio, fiscalidade, orçamento).	2017	MFP	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.4)	F5 Reforço das competências técnicas do MFP
			MODULO GEPMI (15 dias em módulos de 2 dias) = Atelier Nacional (2 dias)+ 1 palestrantes internacionais (3 dias) cada atelier	3.906.000	Parceiros Internacionais
7.3.2 Acompanhar a discussão a nível nacional sobre o quadro de desenvolvimento para o pós-2015 (objectivos de desenvolvimento sustentáveis – ODS), apoiar a apropriação da igualdade de género como uma questão de desenvolvimento e sua inserção no quadro das políticas macro.	2015	MFP	Assistência técnica acompanhamento	(Rúbrica já orçamentada na 7.2.4)	F5 Reforço das competências técnicas do MFP Parceiros Internacionais
			Atelier internacional (3 dias)	1.230.000	
7.4.1 Garantir as capacidades técnicas e financeiras do mecanismo nacional para a igualdade de género para o cumprimento do seu mandato na promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens, e a efetiva e visível participação das mulheres em todos os âmbitos da vida social, económica e política do país.	2015-2018	MAPM/ ICIEG	Assistência técnica (acompanhamento)	Especialistas temáticas orçamentadas ao longo dos eixos	F33 – Promoção da Igualdade e Equidade de Género (14.969.689 orçamentado no OE 2015) I15 – Reforço da Igualdade e Equidade de Género
			Reuniões de acompanhamento y atividades específicas	1.092.000	
			Escritório (custos de funcionamento)	58.749.601	
7.4.2 Elaborar cenários para o desenvolvimento institucional do mecanismo para a igualdade de género no contexto da reforma da administração pública em curso.	2015	MAPM/ ICIEG	Assistência técnica especializada Internacional 21 dias	1.049.000	UNFPA & ONU Mulheres
7.4.3 Coordenar e acompanhar a implementação do PNIG incluindo o plano de seguimento e avaliação.	2015-2018	MAPM/ ICIEG	Assistência técnica (Coordenação do plano)	4.800.000	F33 – Promoção da Igualdade e Equidade de Género I15 – Reforço da Igualdade e Equidade de Género Parceiros Internacionais
			Viagens de seguimento e acompanhamento (3 dias)	688.000	
			Atelier de revisão a meio percurso + Facilitador (2 dias de trabalho)	410.000	
			Avaliação - Assistência técnica especializada Internacional 21 dias + Assistência técnica nacional	1.811.000	

Medidas estratégicas	Período	Entidade respons.	Rúbrica orçamentárias	Total	Fontes potenciais de financiamento
7.4.4 Desenhar e implementar uma estratégia de mobilização de recursos para a implementação do PNIG, que tenha em conta as modalidades de cooperação para o desenvolvimento a que Cabo Verde pode ter acesso, e as identificar potenciais fontes nacionais de financiamento.	2015-2018	MAPM/ICIEG	Assistência técnica especializada (1/2 tempo)	1.200.000	Parceiros Internacionais
7.4.5 Formular um programa para o reforço das capacidades a nível local para o desenho e implementação de políticas de igualdade de género a nível municipal.	2015-2016	MAPM/ICIEG	Assistência técnica especializada (1/2 tempo)	1.200.000	I15 – Reforço da Igualdade e Equidade de Género F7 – Melhoria da descentralização Parceiros Internacionais
			Atelier local (30 participantes) 3 dia	4.620.000	
7.5.1 Promover a elaboração/revisão/aprovação de medidas legislativas e regulamentares em áreas chave para promover os direitos humanos das mulheres e a igualdade de género, tais como a regulamentação da lei VBG, licença de maternidade e paternidade, princípio de pago igual por trabalho igual no código laboral, regulamentação da lei IVG, entre outros.	2015-2108	Assembleia/RMP-CV	Assistência técnica especializada jurídica (Envolvida também nas medidas 6.1.1, 6.1.2, 6.2.1, 6.3.1)	3.600.000	F25.- Promoção da legalidade democrática do interesse publico e da ação penal. Parceiros Internacionais
Subtotal Reforço institucional para a integração da abordagem de género nas políticas públicas				104.076.601	
TOTAL PNIG				184.950.601	

SIGLAS E ACRÔNIMOS

ACB	Associações Comunitárias de Base	CIPD	Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento
ADAD	Associação para Defesa do Ambiente e Desenvolvimento	CNDHC	Comissão Nacional para os Direitos Humanos e Cidadania
ADEI	Agência para o Desenvolvimento Empresarial e Inovação	CNE	Comissão Nacional de Estatísticas
ADGI	Índice Africano do Género e Desenvolvimento	CPE	Centro de Políticas Estratégicas
AGR	Atividade Geradoras de Rendimento	CRP	Comissão Regional de Parceiros
AJEC	Associação de Jovens Empresários de Cabo Verde	CTA	Comité Técnico Alargado
AJOC	Associação dos Jornalistas de Cabo Verde	DECRP	Documento de Estratégia de Crescimento e de Redução da Pobreza
AMJ	Associação de Mulheres Juristas	DGA	Direção Geral do Ambiente
AN	Assembleia Nacional	DGAP	Direção Geral da Administração Pública
ANAS	Agência Nacional de Água e Saneamento	DGJ	Direção Geral da Juventude
ANMCV	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde	DGPOG	Direção Geral de Planeamento, Orçamentação e Gestão
APIS	<i>AIDS Prevention Indicator Survey</i>	DGSS	Direção Geral de Solidariedade Social
ARV	Antirretrovirais	DGTE	Direção Geral do Trabalho e Emprego
AU	União Africana	DNT	Doenças Não Transmissíveis
BO	Boletim Oficial	DSR	Direitos Sexuais e Reprodutivos
CCS-SIDA	Comité de Coordenação do Combate à SIDA	EB	Ensino Básico
CEAJDHCS	Comissão Especializada em Assuntos Jurídicos, Direitos Humanos e Comunicação Social	ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
CEDAW	Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	ECREEE	<i>ECOWAS Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency (CEREEC)</i>
CEDEAO	Comunidade Económica Dos Estados da África Ocidental	ECV	Escudo de Cabo Verde
CEJ	Centro de Juventude	EIO	Espaços de Informação e Orientação
CEPAL	Comissão Económica das Nações Unidas para a América Latina e Caribe	ENSA	Estratégia Nacional de Segurança Alimentar
CIGEF	Centro de Investigação e Formação em Género e Família	ES	Ensino Secundário
		FA	Forças Armadas
		FAM-F	Federação das Associações de Micro Finanças
		FECAD	Federação Cabo-verdiana das Associações de Pessoas com Deficiência

GPM	Gabinete do Primeiro-Ministro	OSC	Organização da Sociedade Civil
ICCA	Instituto Cabo-verdiano da Criança e do Adolescente	PAPIG	Programa de Ação para a Promoção da Igualdade de Género
ICF	Índice da Condição Feminina	PEDA	Plano Estratégico de Desenvolvimento Agrícola
ICIEG	Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade de Equidade de Género	PIEFE	Plano Integrado da Educação, Formação e Emprego
IDEA	<i>International Institute for Democracy and Electoral Assistance</i>	PJ	Polícia Judiciária
IDNT	Inquérito sobre Fatores de risco para as doenças não transmissíveis	PLS	Programa de Luta contra a SIDA
IDRF	Inquérito às Despesas e Receitas Familiares	PMIEG	Plano Municipal de Igualdade e Equidade de Género
IDSR	Inquérito Demográfico de Saúde Reprodutiva	PN	Polícia Nacional
IEC	Informação, Educação e Comunicação	PNDS	Plano Nacional de Desenvolvimento Sanitário
IEFP	Instituto de Emprego e Formação Profissional	PNED	Plano Nacional de Energias Domésticas
IMC	Inquérito Multiobjectivo Contínuo	PNIA	Programa Nacional de Investimento Agrário
IMC	Índice de Massa Corporal	PNIEG	Plano Nacional de Igualdade e Equidade de Género
IMF	Instituições de Micro Finanças	PNIG	Plano Nacional de Igualdade de Género
INE	Instituto Nacional de Estatísticas	PNLP	Programa Nacional de Luta contra a Pobreza
INFOPRESS	Agência Cabo-verdiana de Notícias	PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social	PNV	Programa Nacional de Voluntários
INSP	Instituto Nacional de Saúde Pública	PNVBG	Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género
IST	Infeções Sexualmente Transmissíveis	POSER	Programa de Promoção das Oportunidades Socio Económicas Rurais
IVG	Interrupção Voluntária da Gravidez	POSG	Programação e Orçamentação Sensível ao Género
LIG	Laboratório de Investigação em Género	POSG	Planificação e Orçamentação Sensível ao Género
MAHOT	Ministério do Ambiente, Habitação e Ordenamento do Território	PSR	Programa de Saúde Reprodutiva
MAI	Ministério da Administração Interna	PVVIH	Pessoas Vivendo com VIH
MC	Ministério da Cultura	QUIBB	<i>Questionário</i> Unificado de Indicadores Básicos de Bem-Estar
MCA	<i>Millennium Challenge Account</i>	REDMEC	Rede de Mulheres Economistas
MDR	Ministério do Desenvolvimento Rural	RGPH	Recenseamento Geral da População e Habitação
MED	Ministério da Educação	RMP-CV	Rede de Mulheres Parlamentares de Cabo Verde
MESCI	Ministério do Ensino Superior, Ciência e Inovação	SIDA	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
MFP	Ministério das Finanças e do Planeamento	SNIG	Sistema Nacional de Indicadores de Género
MIREX	Ministério das Relações Exteriores	SSR	Saúde Sexual e Reprodutiva
MJEDRH	Ministério da Juventude, Emprego e Desenvolvimento dos Recursos Humanos	TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação
MORABI	Associação de Apoio à Autopromoção da Mulher no Desenvolvimento	TNR	Trabalho Não Remunerado
MoU	<i>Memorandum of Understanding</i>	UCRE	Unidade de Coordenação da Reforma do Estado
MP	Ministério Público	UD	Usuário de Drogas
MS	Ministério da Saúde	Uni-CV	Universidade de Cabo Verde
MTIDE	Ministério do Turismo, Investimentos e Desenvolvimento Empresarial	UNPFA	Fundo de População das Nações Unidas
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento de África	USNQ	Unidade do Sistema Nacional de Qualificações
NOSI	Núcleo Operacional para a Sociedade de Informação	VBG	Violência Baseada no Género
OBC	Organização de Base Comunitária	VERDEFAM	Associação Cabo-verdiana para a Proteção da Família
ODM	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio	VIH	Vírus de Imunodeficiência Humana
OIT	Organização Internacional do Trabalho		
OMCV	Organização das Mulheres de Cabo Verde		
ONG	Organização Não Governamental		
ONUMulheres	Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres		

ANEXO 1: TABELA DE INDICADORES⁵⁸**Quadro 1 - Indicadores Demográficos**

Indicador	Efetivos			Porcentagem			Índice de paridade ⁵	Ano de referência	Fonte	
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens				
1.1. Estrutura da população por grupos etários									2014	INE (2012) Projeções Demográficas de Cabo Verde 2010-2030
Total	518.467	259.723	258.744	100	100	100	-			
0-14 anos	154.415	76.783	77.632	29,8	29,6	30	0,99			
15-24 anos	107.221	52.732	54.489	20,7	20,3	21,1	0,96			
25-34 anos	93.870	44.133	49.737	18,1	17	19,2	0,89			
34-64 anos	134.550	68.641	65.909	26	26,4	25,5	1,04			
65 anos e mais	28.413	17.435	10.978	5,5	6,7	4,2	1,60			
1.2. População rural / urbana									2010	INE, RGPH
População rural	188.055	95.849	92.206	100	51	49	1,04			
População urbana	303.628	152.431	151.197	100	50,2	49,8	1,01			
1.3. N° médio de filhos por mulher	-	2,34	-	-	-	-	-	2013	INE, IMC	
1.4. Taxa de fecundidade adolescente (por 1000) (15-19 anos)	-	62	-	-	-	-	-	2010	INE, RGPH	
1.5. Estado civil da população (12 anos e mais)									2013	INE, Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC)
Total	-	-	-	100	100	100	-			
Solteiro	-	-	-	49,3	44,5	54,4	0,82			
Casado	-	-	-	13,1	13,2	13	1,02			
União	-	-	-	24	24	24	1			
Divorciado	-	-	-	0,7	0,8	0,6	1,33			
Separado	-	-	-	9	11,2	6,7	1,67			
Viúvo	-	-	-	3,9	6,4	1,3	4,92			
1.7. Representantes dos agregados familiares (%)									2010	INE, RGPH
Cabo Verde	-	-	-	100	48	52	0,92			
Rural	-	-	-	100	50,1	49,6	1,01			
Urbano	-	-	-	100	46,3	53,3	0,87			
1.8. Tamanho médio dos agregados segundo o sexo do representante									2010	INE, RGPH
Cabo Verde	4,2	4,2	3,9	-	-	-	1,08			
1.9. Distribuição dos agregados segundo a tipologia e o sexo do representante (%)									2010	INE, RGPH
Total	-	-	-	100	100	100	-			
Unipessoais	-	-	-	14,0	10,1	17,1	0,6			
S/ relações parentesco	-	-	-	0,9	0,8	0,9	0,9			
-	-	-	-	5,5	2,0	8,2	0,2			
Conjugal	-	-	-	25,5	10,0	37,7	0,3			
Compósito	-	-	-	16,3	6,3	24,1	0,3			
Nuclear	-	-	-	15,2	29,4	4,0	7,4			
Monoparental	-	-	-	22,7	41,4	7,9	5,2			

Quadro 2 – Indicadores da Saúde

Indicador	Efetivos			Porcentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
2.1. Esperança de vida à nascença (anos)	75	79	70	-	-	-	1,13	2010	INE, RGPH
2.2. As 10 principais causas de mortalidade (por 1.000)									
Doenças aparelho circulatório	691	385	306	136,6	151,2	121,7	0,80	2012	MS, Relatório Estatístico
Tumores ou neoplasias	385	183	202	76,1	71,9	80,4	1,12		
Sintomas mal definidos	288	172	116	56,9	67,6	46,1	0,68		
Afeções respiratórias	260	111	149	51,4	43,6	59,3	1,36		
Infeciosas e parasitárias	198	96	102	39,1	37,7	40,6	1,08		
Afeções perinatais	142	65	77	28,1	25,5	30,6	1,20		
Causas externas	147	29	118	29,1	11,4	46,9	4,11		
Traumatismo/ envenenamento	121	29	92	23,9	11,4	36,6	3,21		
Doenças aparelho digestivo	88	36	52	17,4	14,1	20,7	1,47		
Doenças metab/endoc/nutri.	88	51	37	17,4	20	14,7	0,74		
2.3. Taxa de mortalidade (□5 anos) (por 1000)	275	124	151	26,3	24,3	28,2	1,16	2012	MS, Relatório Estatístico
2.4. Taxa mortalidade infantil (□1 ano) (por 1000)	233	104	129	22,3	20,4	24,1	1,18		

⁵⁸Seleccionados do Observatório da Igualdade de Género/SNIG. O Observatório da Igualdade de Género, criado conjuntamente pelo ICIEG e INE, compreende um conjunto de 12 indicadores de base para o seguimento e avaliação da situação de género no país, que espelham 3 esferas fundamentais da autonomia das mulheres: a autonomia na tomada de decisões, a autonomia física e a económica. Adicionalmente um conjunto de cerca de 100 indicadores constitui o Sistema Nacional de Indicadores de Género (SNIG), permitindo uma análise mais aprofundada destas 3 esferas. O SNIG tem contem indicadores relevantes a nível nacional, bem como indicadores acordados a nível internacional para o seguimento da igualdade de género.

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
2.5. Prevalência do tabagismo entre adultos (25-64)	-	-	-	9,9	4	15,9	3,98	2007/08	IDNT – Inquérito sobre Fatores de risco para as doenças não transmissíveis
2.6. Proporção de pessoas adultas (25-64 anos) com sobrepeso e obesas									
Sobrepeso (IMC> 25)	-	-	-	26,4	28	24,8	0,89		
Obesidade (IMC> 30)	-	-	-	10,6	14,6	6,5	0,45		
2.7. Prevalência e tratamento da diabetes mellitus em pessoas adultas (25-64 anos)									
Prevalência diabetes mellitus	-	-	-	12,7	10,2	15	1,47		
Proporção de pessoas identificadas em tratamento	-	-	-	2,2	3,2	1,2	2,67		

Quadro 3 – Indicadores dos Direitos Sexuais e Reprodutivos

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
3.1. Mortalidade materna (por 100.000 nados vivos)	-	1	-	-	9,6	-	-	2012	MS, Relatório Estatístico
3.2. Grávidas adolescentes (entre as grávidas atendidas na consulta pré-natal)								2012	MS, Relatório Estatístico
Grávidas <16 anos (%)	-	-	-	-	4,7	-	-		
Grávidas 17-19 anos (%)	-	-	-	-	20	-	-		
3.3. Partos assistidos por profissionais qualificados (%)	-	-	-	-	94	-	-	2005	INE & MS, IDRS III
3.4. Atenção pré-natal									
Pelo menos 1 consulta	-	-	-	-	98	-	-		
Pelo menos 4 consultas	-	-	-	-	72	-	-		
3.5. Prevalência contraceptiva (método moderno entre mulheres casadas/unidas e não unidas sexualmente ativas)								2005	INE & Ministério da Saúde, IDRS III
15-24 anos	-	-	-	-	32,1	-	-		
15-19 anos	-	-	-	-	22	-	-		
19-24 anos	-	-	-	-	47,8	-	-		
15-49 anos	-	-	-	-	41,6	-	-		
3.6. Demanda insatisfeita de planeamento familiar (mulheres unidas/casadas)									
15-24 anos	-	-	-	-	21,4	-	-		
15-19 anos	-	-	-	-	23,3	-	-		
19-24 anos	-	-	-	-	20,6	-	-		
15-49 anos	-	-	-	-	16,7	-	-		
3.7. Taxa prevalência do VIH/SIDA	-	-	-	0,8	0,4	1,1	2,75	2013	PLS/MS
3.8. Taxa de prevalência do VIH/SIDA (entre as grávidas)									
15-24 anos	-	-	-	-	0,96	-	-		
15-49 anos	-	-	-	-	1	-	-	2013	PLS/MS (cit. PNDS)
3.8. Acesso ao tratamento ARV	996	567	429	-	-	-	-		

Quadro 4 – Indicadores de Violência Baseada no Género

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
4.1. Nº de ocorrências de VBG	-	2.277	-	-	-	-	-	2013	MAI ⁶
4.2. Nº de processos entrados por VBG	-	3.491	-	-	-	-	-	2012/13	MP
4.3. Proporção de processos por VBG (do total de processos crimes)	-	-	-	-	6,5	-	-	2012/13	MP ⁷
4.4. Proporção de processos por VBG que transitam (sobre total processos transitados)	-	-	-	-	4,5	-	-	2012/13	MP ⁸
4.5. Percentagem de processos de VBG resolvidos (entrados + pendentes)	-	-	-	-	21,4	-	-	2012/13	MP ⁹

Indicador	Efetivos			Porcentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
4.6. Proporção de mulheres (15-49 anos) que declaram ter sofrido violência exercida pelo marido/companheiro nos últimos 12 meses por tipo de violência								2005	INE & Ministério da Saúde, IDRS III
Total	-	-	-	-	18,8	-	-		
Violência física	-	-	-	-	15,7	-	-		
Violência psicológica	-	-	-	-	14,1	-	-		
Violência sexual	-	-	-	-	3,6	-	-		
4.7. Percentagem pessoas que pensam que nunca se justifica um homem bater na mulher/ companheira	-	-	-	-	82,7	83,7	0,99	2005	INE & Ministério da Saúde, IDRS III
4.8. Percentagem pessoas que pensam que uma mulher pode negar ter relações sexuais com o marido/ companheiro em qualquer circunstância	-	-	-	-	50,4	55,9	0,9	2005	INE & Ministério da Saúde, IDRS III
4.9. Proporção da população que se sente insegura quando:								2013	INE, IMC
Caminha sozinha no seu bairro (dia)	-	-	-	14,8	19	9,7	0,51		
Caminha sozinha no seu bairro (noite)	-	-	-	51,6	58,6	43	0,73		
Fica sozinha na sua casa (dia)	-	-	-	13,1	17,6	7,4	0,42		
Fica sozinha na sua casa (noite)	-	-	-	34,3	43,9	22,4	0,51		
À espera ou quando anda de transporte (na sua localidade)	-	-	-	32,6	38,4	25,5	0,66		
No seu local de trabalho	-	-	-	14,2	14,9	13,3	0,89		

Quadro 5 – Indicadores da Educação

Indicador	Efetivos			Porcentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
5.1. Taxa de analfabetismo da população de 15 anos								2013	INE, IMC
Total	-	-	-	12,8	16,6	9	0,54		
Urbano	-	-	-	10,1	13,2	7	0,53		
Rural	-	-	-	17,9	23	12,6	0,55		
15-24 anos	-	-	-	2,2	1,6	2,8	1,75		
25-34 anos	-	-	-	3	3	3	1,00		
35-64 anos	-	-	-	19	25	12	0,48		
65 anos e mais	-	-	-	64	76	46	0,61		
5.2. Taxa líquida de escolarização por nível de ensino								2012	DGPOG, MED
Ensino pré-escolar	-	-	-	64,6	63,9	65,4	0,98		
Ensino básico	-	-	-	93,3	91,8	94,7	0,97		
Ensino secundário	-	-	-	69,5	74,2	64,8	1,15		
Ensino superior	-	-	-	8,7	11	6,7	1,64	2011	MESCI
5.3. Taxa bruta de matrículas por nível de ensino								2012	Relatório Estatístico MED
Ensino pré-escolar	-	-	-	71,0	70,0	71,9	0,97		
Ensino básico	-	-	-	107	102	111	0,91		
Ensino secundário	-	-	-	92,7	99,6	85,9	1,16		
Ensino superior	-	-	-	21,9	24,5	17,5	1,40	2011	MESCI
5.4. Taxa de transição ensino básico/secund.	-	-	-	89,2	90,4	85,8	1,05	2012	DGPOG, MED
5.5. Taxa de diplomados/as por nível de ensino								2012	DGPOG, MED
Ensino básico	-	-	-	89,2	91,9	86,7	1,06		
Ensino secundário	-	-	-	61,6	65,1	52,4	1,24		
Ensino superior	-	-	-	34,8	33,6	37,2	0,90		

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
5.6. Percentagem de diplomados do ensino superior nas diferentes áreas								2010	INE, RGPH
Total	-	-	-	100	100	100	-		
C. sociais & humanas, letras/ línguas	-	-	-	55	61,1	44,8	1,36		
Ciências exatas / eng.	-	-	-	16,5	11,4	25	0,46		
C. eco./jurídicas/pol.	-	-	-	28,5	27,5	30,2	0,91		
5.7. Percentagem pop. c/ incapacidade escolarizada	-	-	-	53,6	47,4	63,1	0,75	2010	INE, RGPH
5.8. Percentagem crianças (0-2 anos) que frequenta uma instituição de cuidados ¹⁰ .	-	-	-	6,5	-	-	-	2012	Relatório Estatístico MED
5.9. Professores/docentes por nível de ensino								2012	Relatório Estatístico MED
Ensino pré-escolar	1.212	1.212	0	100	100	0	-		
Ensino básico	2.955	1.997	958	100	67,6	32,4	2,1		
Ensino secundário (público e privado)	3.624	1.560	2.064	100	0,43	0,57	0,76		
Ensino superior	1.316	490	826	100	37	63	0,59		
Mestres/dout. (E. Sup.)	727	247	480	55,2	50,4	58,1	0,87	2011	R. Esta. MESCI
5.10. Cargos diretivos por nível de ensino								2014	DGPOG, MED
Ministério	16	7	9	100	43,8	56,3	0,78		
Delegados/as	22	4	18	100	18,2	81,8	0,22		
Coordenadores pedag.	219	106	113	100	48,4	51,6	0,94		
Gestores/as pólos	211	85	126	100	40,3	59,7	0,67		
Directores/as (ES)	48	15	33	100	31,3	68,8	0,45		

Quadro 6 – Indicadores da economia produtiva

Indicador		Efetivos		Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
6.1. Taxa de atividade da população de 15 anos e mais								2013	INE, IMC
Total	-	-	-	60,1	53,5	67,1	0,8		
15-19 anos	-	-	-	18,7	14,6	22,5	0,65		
20-24 anos	-	-	-	58,1	51,9	64,1	0,81		
25-29 anos	-	-	-	77,1	70,5	83,3	0,85		
30-34 anos	-	-	-	83,5	77,9	88,6	0,88		
35-39 anos	-	-	-	83,2	76,6	90,2	0,85		
40-44 anos	-	-	-	82,8	76,6	89,3	0,86		
45-49 anos	-	-	-	71,3	64,9	78,7	0,82		
50-54 anos	-	-	-	61	54	70,2	0,77		
60-64 anos	-	-	-	43,2	31,1	61,4	0,51		
65 +	-	-	-	16,2	9,4	26,5	0,35		
6.2. Taxa de desemprego (15 anos e mais)								2012	INE, IMC
Total	-	-	-	16,8	16,4	17,2	1,05		
Urbano	-	-	-	19,1	18,7	19,5	1,04		
Rural	-	-	-	12,1	11,3	12,7	1,12		
20-24 anos	-	-	-	33,7	36,8	31,0	0,84		
25-29 anos	-	-	-	22,9	23,5	22,4	0,95		
30-34 anos	-	-	-	13,4	12,1	14,5	1,20		
6.3. Ramos de atividade								2013	INE, IMC
Agricultura, pec., pesca	-	-	-	22,1	38,6	61,4	0,63		
Comércio grosso/retalho	-	-	-	16,6	63,3	36,7	1,73		
Administração pública	-	-	-	9,3	39,7	60,3	0,85		
Construção	-	-	-	7,9	5,4	94,6	0,06		
Industria transformadora	-	-	-	7,6	36,7	63,3	0,58		
Educação	-	-	-	6,4	66,8	33,2	0,62		
Alojamento e restauração	-	-	-	5,9	61	39	1,73		
Pessoal doméstico	-	-	-	5,6	89,1	10,9	8,17		
Transporte/armazenamento	-	-	-	5,3	11,6	88,4	0,15		
Atividades admin. e dos serviços de apoio	-	-	-	3,5	38,3	61,7	1,06		
Outras act. /serviços	-	-	-	2,2	53,4	46,6	2,37		
Informação/com.	-	-	-	1,6	51,3	48,7	0,13		
Saúde/ação social	-	-	-	1,5	70,3	29,7	0,66		
Atividades financeiras e de seguro	-	-	-	1,1	56,4	43,6	1,56		
Indústria extrativa	-	-	-	0,9	56,1	43,9	1,28		
Consultoria científica/técnica	-	-	-	0,8	46	54	1,29		
Eletricidade, gás, água quente e fria, ar frio	-	-	-	0,7	10,1	89,9	0,11		
Água e saneamento	-	-	-	0,4	31,8	68,2	0,47		
Artistas, espetáculos, desporto	-	-	-	0,3	27,3	72,7	2,01		
Atividades Imob.	-	-	-	0,2	51,4	48,6	1,05		
Bens/serviços para uso/consumo próprio	-	-	-	0,1	92,7	7,3	12,70		

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
6.4. Quatro (4) principais sectores de emprego de mulheres e homens								2013	INE, IMC
Agricultura, pec., pesca	-	-	-	24,8	22	27	-		
Comércio a grosso/retalho	-	-	-	15,7	21	15	-		
Administração pública	-	-	-	9	-	11	-		
Construção	-	-	-	8,2	-	10	-		
Indústrias transform.	-	-	-	8,2	-	-	-		
Educação	-	-	-	6	9	-	-		
Emprego doméstico	-	-	-	4,7	9	-	-		
6.5. Taxa de subemprego (menos de 40 horas semanais de trabalho remunerado quando existe disponibilidade para trabalhar mais horas, caso encontrasse outra atividade)								2013	INE, IMC
Total	-	-	-	37,8	44,2	32,4	0,73		
Urbano	-	-	-	14,7	15,6	13,9	0,89		
Rural	-	-	-	60,6	71	52,4	0,74		
6.6. Percentagem trab. por conta própria & familiares não remunerados (sobre pop. empregada)	-	-	-	28	40,7	21,7	0,53	2010	INE, RGPH
6.7. Proporção agregados familiares pobres por sexo do representante	-	-	-	26,6	33	21,3	0,65	2007	INE, QUIBB
6.8. Proporção agregados familiares, por sexo do representante, que:								2013	INE, IMC
É proprietário (ou co-prop.) do alojamento	-	-	-	66,8	68,4	65,6	1,04		
Tem acesso à rede pública - principal meio de abastecimento	-	-	-	58,6	58,3	58,7	0,99		
água	-	-	-	71,3	68,4	73,6	0,93		
Cozinha com gás	-	-	-	71,3	68,4	73,6	0,93		
Cozinha c/ lenha	-	-	-	25,1	30,2	21,1	0,70		
Não tem cozinha	-	-	-	19,2	21,5	17,3	0,80		
Tem casa de banho c/ sanita	-	-	-	72,4	74,4	69,9	1,06		
Sem sistema de evacuação de águas residuais	-	-	-	27,3	29,9	25,3	0,85		
Usa eletricidade - principal forma de iluminação	-	-	-	86,9	85,4	88	0,97		
Tem computador em casa	-	-	-	30,2	27,4	32,4	0,85		
Tem internet em casa	-	-	-	22,8	20,2	24,8	0,81		

Quadro 7 – Indicadores da economia reprodutiva

Indicador	Efetivos			Percentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens			
7.1. Proporção da população para quem as responsabilidades familiares são a principal limitação na entrada mercado de trabalho	-	-	-	15,3	22,5	4,1	0,18	2013	INE, IMC
7.2. Tempo médio semanal (<i>horas : minutos</i>) dedicado ao trabalho não remunerado por tipo de atividade									
Trabalho não remunerado geral	52:09	62:52	38:10	-	-	-	-	2012	INE, IMC, Módulo sobre Uso do Tempo
Trabalho doméstico	49:35	59:40	36:02	-	-	-	-		
Cuidado a dependentes	17:23	19:01	12:03	-	-	-	-		
Apoio a outros agregados	19:07	19:42	18:19	-	-	-	-		
Trabalho voluntário	18:43	20:03	17:41	-	-	-	-		
7.3. Tempo médio semanal dedicado ao trabalho não remunerado por nível de conforto do agregado									
Muito Baixo		75:02	43:38	-	-	-	-	2012	INE, IMC, Módulo sobre Uso do Tempo
Baixo		67:37	41:30	-	-	-	-		
Médio		64:07	38:40	-	-	-	-		
Alto		60:08	37:52	-	-	-	-		
Muito Alto		57:38	31:51	-	-	-	-		
7.4. Tempo médio semanal dedicado a atividades domésticas/cuidados segundo o N° crianças no agregado									
1 criança	-	26:22	24:09	-	-	-	-	INE, IMC, Módulo sobre Uso do Tempo	
2 crianças	-	34:46	25:19	-	-	-	-		
3 ou mais crianças	-	38:16	25:47	-	-	-	-		

Quadro 8 – Indicadores de Poder e Tomada de Decisão

Indicador	Efetivos			Porcentagem			Índice de paridade	Ano de referência	Fonte	
	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens				
5.1. Participação das mulheres e homens na tomada de decisão										
Executivo (ministros/as)	17	9	8	100	52,9	47,1	Paridade	2014	Fontes várias (Página do Governo, Boletins Oficiais, Ministério da Justiça, Partidos Políticos)	
Legislativo (Deputados/as da AN)	72	15	57	100	20,8	79,2	0,26	2011		
Autárquico (eleitos/as)	464	106	358	100	22,8	77,2	0,30	2012		
Presidente de Câmara	22	1	21	100	4,5	95,5	0,05	2012		
CM (vereadores)	137	29	108	100	21,2	78,8	0,27	2012		
Deputados/as AM	327	77	250	100	23,5	76,5	0,31	2012		
Judicial										
Supremo Tribunal	7	3	4	100	42,9	57,1	Paridade	2012		
Magistrados/as	60	21	39	100	35	65	0,54	2013		
Cargos decisão nos partidos políticos ¹¹	96	22	74	100	22,9	77,1	0,31	2014		
Cargos direção função pública	-	-	-	100	35	65	0,54		PN/MAI	
Polícia Nacional	-	-	-	100	8	92	0,09	2013		
Polícia Judiciária (nível de decisão)	-	-	-	100	30	70	0,43	2013		
Forças Armadas	-	-	-	100	7	93	0,08	2013		
Jornalistas	-	-	-	100	51,3	48,7	1,05	2013		
Cargos de chefia na comunicação social	-	-	-	100	36	64	0,56	2013		
Liderança nas empresas	-	-	-	100	35	65	0,54	2012		
Presidente Associações Comunitárias de Base	-	-	-	94,2 ¹²	11,1	83,1	0,13	2010		
5.2. Tomada de decisão no espaço privado/contexto familiar										
Tomam decisões sobre grandes compras para o lar	-	-	-	-	51,6	-	-	2005		INE, IDSR II
Tomam decisões sobre a sua própria saúde	-	-	-	-	63,1	-	-			
Tomam decisões sobre visitas a familiares	-	-	-	-	61,7	-	-			

Quadro 9 – Indicadores do compromisso do país com a igualdade de género⁵⁹

Indicador	SIM-NÃO ou VALOR	Ano de referência & Fonte	Obs.
9.1. Compromisso do país com a igualdade de género no emprego		2014 Site OIT	
Ratificação da Convenção Nº100 da OIT (igualdade remuneração entre mão-de-obra masculina/feminina em trabalho de valor igual)	Sim		
Ratificação da Convenção Nº111 da OIT (discriminação no emprego e profissão)	Sim		
9.2. Compromisso do país com a conciliação da vida laboral e familiar			
Ratificação Convenção Nº156 da OIT (trabalhadores c/ responsabilidades familiares)	Não		
Ratificação da Convenção Nº175 da OIT (trabalho a tempo parcial)	Não	2008 Código Laboral	
Ratificação da Convenção Nº177 da OIT (trabalho a domicílio)	Não		
Ratificação da Convenção Nº183 da OIT (proteção da maternidade)	Não		
9.2.5. Duração da licença de maternidade / paternidade		2008 Código Laboral	
Maternidade	60 dias		
Paternidade	Não existe ¹³		
9.2.6. Percentagem do salário abonado durante licença maternidade / paternidade	90 ¹⁴	INPS, Decreto-Lei nº5/2004, 16 Fev	

⁵⁹Adaptado com base nos indicadores do ADGI - Índice Africano do Género e Desenvolvimento

Indicador	SIM-NÃO ou VALOR	Ano de referência & Fonte	Obs.
9.3. Compromisso do país com a igualdade de género na vida pública e na tomada de decisões		Legislação em vigor	
Existência de cotas /outras medidas legais no parlamento	Não		
Existência de cotas/outras medidas legais a nível dos partidos políticos	Não		
9.4. Compromisso do país com os direitos das mulheres e das meninas		Legislação em vigor	Lei Especial sobre VBG Lei 84/VII/2011 16 anos
Existência de reservas ao Art.º16 da CEDAW (igualdade no casamento e relações familiares)	Não		
Discriminação das mulheres e meninas nos direitos de sucessão	Não		
Existência de Leis sobre VBG	Sim		
Idade mínima legal para contrair matrimónio	Sim		
9.5. Mecanismos institucionais para a igualdade de género		Observatório da Igualdade de Género	
Nível hierárquico do mecanismo nacional para a igualdade de género (ICIEG)	2 ¹⁵		
Nº de instituições/setores que têm mecanismos promotores da igualdade de género com uma hierarquia ao nível de tomada de decisão ¹⁶	3		
Orçamento do mecanismo nacional de igualdade de género (ECV)	29.691.000		
Orçamento de funcionamento (ECV)	12.114.000		
Orçamento de investimento do estado (ECV)	4.500.000		
Parceiros internacionais (ECV)	13.077.000	2013	ICIEG

(Footnotes)

¹Objectivo Geral do *IIº Plano Nacional de Combate à Violência Baseada no Género* aprovado para o período 2014- 2016

²Medida através dos dados do relatório estatístico de educação sobre o número de crianças de 0 aos 2 anos inscritas nas instituições pré-escolares

*Taxa de mortalidade por DCV, Taxa de mortalidade por causas externas, Percentagem de indivíduos de 25-64 anos com sobrepeso, Percentagem de indivíduos de 25-64 com obesidade) dum total de 39 indicadores dos Subprogramas que são desagregáveis)

⁴**Mpd:** Vice-presidente 1/4 (25%); Direção Nacional 8/45 (17,8%); Comissão Política Nacional 4/15 (26,7%) **PAICV:** Vice-presidente 1/3 (33,3%); Conselho Nacional 16/46 (34,8%); Comissão Política Nacional 7/21 (31,8%)

³⁰O Índice de Paridade (ou Índice da Condição Feminina) é um rácio calculado com base nas recomendações técnicas divulgadas no *Índice Africano do Género e Desenvolvimento*, que exprime a relação de proporcionalidade em razão do sexo, e indica o fosso entre a posição dos homens e das mulheres. Calcula-se dividindo o número absoluto ou percentagem do dado relativo às mulheres pelo dos homens. A escala classificativa do Índice de Paridade vai de 0 a 1: 1 significa igualdade; os valores inferiores a 1 apontam para uma situação de desigualdade em desfavor das mulheres, enquanto um índice superior a 1 significa que a desigualdade é em desfavor dos homens (devido a este facto no caso do indicador referenciar uma situação negativa/indesejável, o cálculo inverte-se). Para classificar este rácio, recomenda-se a seguinte escala: Aceitável (entre 1 e 0.91). Médio (entre 0.90 e 0.81). Baixo (entre 0.80 e 0.61). Muito Baixo (entre 0.60 e 0.41) e Crítico (entre 0.40 e 0).

⁶Dado citado no PNVBG (2014-2016), p19 – elaborado com base nos relatórios anuais da Magistratura

⁷Dado citado no PNVBG (2014-2016), p20 – elaborado com base nos relatórios anuais da Magistratura

⁸Dado citado no PNVBG (2014-2016), p20 – elaborado com base nos relatórios anuais da Magistratura

⁹Dado citado no PNVBG (2014-2016), p20 – elaborado com base nos relatórios anuais da Magistratura

¹⁰Media a traves dos dados do relatório estatístico de educação sobre o número de crianças de 0 aos 2 anos inscritas nas instituições pré-escolares

¹¹Foram considerados os/as Vice-Presidentes, membros da Comissão Política Nacional e do Conselho/Direção Nacional.

¹²Proporção sem resposta: 5,8%

¹³Código laboral considera 2 dias de faltas justificadas para o pai.

¹⁴INPS prevê possibilidade do pai receber o subsídio pecuniário (da licença de maternidade) para acompanhar o recém-nascido em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe

¹⁵⁰O Observatório adotou os 3 níveis de classificação previstos pela CEPAL: (1) ministério ou entidade cujo titular tem assento ministerial, (2) entidade sob a tutela da Primatura (escritório vinculado à Primatura, secretarias, institutos ou modalidade afim), (3) entidade dependente de um ministério

¹⁶Níveis de tomada de decisão: Ministro/a, DGPOG, Direção Nacional ou equivalente

ANEXO 2: Formato de Relatório para Seguimento e Avaliação

Instituição: _____							
Data do relatório: _____							
Ano: <input type="checkbox"/> 2015 <input type="checkbox"/> 2016 <input type="checkbox"/> 2017 <input type="checkbox"/> 2018							
Período do relatório:							
Semestre: <input type="checkbox"/> Primeiro <input type="checkbox"/> Segundo							

Resultados e Medidas estratégicas previstas		Avanço na implementação				Verbas alocada para a implementação		
Eixo	Medida estratégica prevista	Não iniciada	Em percurso	Finalizada	Descrição do avanço	Dificuldades para a implementação	Verba	Fonte de financiamento
Eixo x	Medida x1.1							
Eixo x	Medida x2.1							
Eixo y	Medida y3.1							

Outras medidas desenvolvidas pela instituição para a integração da abordagem de género no sector e promover a igualdade de género

Indicadores de resultado		Avanço na implementação	
Resultado	Indicador	Quantitativo	Qualitativo
Resultado x1	Indicador x1a		
Resultado x2	Indicador x2a		
Resultado y3	Indicador y3a		

Outro resultados atingidos na integração da abordagem de género no sector e na promoção da igualdade de género

Resolução nº 41/2016

de 23 de março

A celebração da Semana Santa encontra seu ápice no Tríduo Pascal, que compreende a Quinta-feira Santa, a Sexta-feira da Paixão e a solene Vigília Pascal, no sábado à noite.

Assim, tendo em conta a prática de concessão de tolerância de ponto na Semana Santa e a celebração da Páscoa em todo o Território Nacional.

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

Tolerância de ponto

1. É concedida tolerância de ponto aos funcionários e agentes do Estado, dos Institutos Públicos e das Autarquias Locais em todo o território nacional, no período de tarde da Quinta-feira Santa, dia 24 de março de 2016, aos funcionários do Estado, dos Institutos e das Autarquias.

2. O horário de funcionamento e de comparência dos funcionários e trabalhadores dos serviços referidos é das 08h00 às 13h00.

Artigo 2.º

Exclusão

Não estão abrangidos pela presente Tolerância de Ponto as Forças Armadas, a Polícia Nacional, a Polícia Judiciária, os Estabelecimentos de Saúde, os Agentes Prisionais, os Guardas, os Vigilantes e os serviços que laborem em regime ininterrupto, cuja presença dos funcionários se torne imperiosa, os quais continuam a praticar os mesmos horários a que se encontram legalmente vinculados.

Artigo 3.º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 10 de março de 2016.

O Primeiro-ministro, *José Maria Pereira Neves*

—oço—

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA

Gabinete do Ministro

Portaria nº 14/2016

de 23 de março

O aumento da população prisional tem implicações organizacionais e na complexidade funcional que importa atender e regular. Entre estas implicações tem especial relevo a imperiosa necessidade de criação de um sector da saúde especialmente destinado ao atendimento, tratamento e internamento dos reclusos que careçam de cuidados médicos, mas também ao internamento de reclusos que sofram de quaisquer doenças de foro psiquiátrico. Impõe-se ainda a

necessidade de introduzir uma unidade de tratamento de reclusos toxicodependentes, assim como um serviço de tratamento ambulatorio de reclusos que se debatem com problemas de toxicodependência. Por outro lado, há necessidade de reforçar, com sistemas mais eficientes, o controlo de segurança no estabelecimento prisional, nomeadamente através de mecanismo de video-vigilância e outros sistemas electromagnéticos de controlo de acesso, seja dos visitantes seja dos funcionários e demais utilizadores. Há ainda a necessidade de estabelecer regras claras sobre a gestão das unidades produtivas e oficinais, assim como regras de funcionamento do refeitório, seja para os reclusos seja para os funcionários da Cadeia.

Por isso, ao abrigo do disposto no artigo 183º do Decreto-Lei nº 25/88, de 26 de Março; e no uso da faculdade conferida pela alínea c) do artigo 205º da Constituição, manda o Governo da República de Cabo Verde, pelo Ministro da Justiça, o seguinte:

Artigo 1º

Objecto

A presente Portaria altera o Regulamento Interno a Cadeia Central da Praia, aprovado pela Portaria nº 54/2009, de 30 de Novembro

Artigo 2º

Alteração

São alterados os artigos 5º, 19º, 20º, 21º, 22º, 27º, 28º, 31º e 32º do Regulamento Interno da Cadeia Central da Praia (CCP), que passam a ter a seguinte alteração

Artigo 5º

Complexo nº 1

a) (...)

i.

ii.

iii.

b) (...)

c) (...)

i.

ii.

iii. Com celas destinadas a reclusos em RAVI e RAVE

Artigo 19º

Cartão de visitante

1. Com base na lista referida no n.º 2 do artigo anterior, a Direcção Geral de Gestão Prisional e Reintegração Social emite, mediante solicitação do interessado, um cartão de visitante electrónico de modelo a ser aprovado por despacho do Director Geral de Gestão Prisional e Reintegração Social publicitado nos termos do artigo 73º, contendo os seguintes dados:

a) Na face anterior:

i. Entidade emissora;

ii. Número de série;