

CONTEÚDOS

1.	INTRODUÇÃO.....	1
2.	JUSTIFICAÇÃO	2
	PERCURSOS FORMATIVOS E ITINERÁRIOS DE EMPREGABILIDADE EM CABO VERDE	2
	DIAGNÓSTICO DE SITUAÇÃO: GÉNERO - EFE	4
3.	QUADRO DE REFERÊNCIA	15
	QUADRO NORMATIVO	15
	QUADRO INSTITUCIONAL.....	18
	QUADRO TEÓRICO.....	21
4.	QUADRO DE INTERVENÇÃO	26
	CRUZAMENTO COM PRIORIDADES	26
	OBJETIVOS, RESULTADOS E LINHAS DE AÇÃO.....	29
	OBJETIVOS, RESULTADOS E INDICADORES.....	33
	LINHAS DE AÇÃO, PERIODO, RESPONSÁVEIS, MEIOS DE INTERVENÇÃO E INDICADORES DE PROCESSO.....	35
5.	ROTEIRO DE ESTRATÉGIA GÉNERO NO SETOR EDUCAÇÃO – FORMAÇÃO – EMPREGO	38
	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA	41
	ANEXOS.....	42
	ANEXO I: Algumas questões a considerar para incorporar Género no EFE.....	42
	ANEXO II: Ficha resumo - Género no EFE	44
	ANEXO III: Propostas formativas - Género no EFE	47
	ANEXO IV: Listado de pessoas entrevistadas – EFE.....	49
	ANEXO V: Guião de entrevistas - abordagem de género no setor EFE	50
	ANEXO VI: Listado de participantes - Ateliê Género no EFE (4 Outubro 2017).....	57
	ANEXO VII: Formato de Relatório para Seguimento e Avaliação	58

AGRADECIMENTOS

O presente relatório não teria sido possível efetuar sem o apoio da equipa da Cooperação Luxemburguesa e ONU Mulheres em Cabo Verde. A sua contribuição no desenho e desenvolvimento do processo alimentaram as ideias e conclusões apresentadas neste relatório. Gostaríamos de agradecer especialmente à Morgane Griveaud por seu acompanhamento com cordialidade e qualidade profissional durante todo o trabalho de campo.

Igualmente, gostaríamos de agradecer a todas as pessoas que participaram nas entrevistas e grupos de trabalho partilhando as suas experiências, opiniões e vivências. Sem a sua participação este exercício diagnóstico teria sido muito menos enriquecedor e “humano”.

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CEDAW – Convenção para eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher

CEFP – Centros de Emprego e Formação Profissional

CESP – Cursos de Ensino Superior Profissionalizante

CIGEF – Centro de Investigação e Formação em Género e Família

CM – Câmaras Municipais

DGEFPEP – Direção Geral de Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais

EFE – Educação – Formação – Emprego

ETFP – Escolas Técnicas e Formação Profissional

FPS – Formação Pessoal e Social

ICIEG – Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

INE – Instituto Nacional de Estatística

ME – Ministério da Educação

MEE – Ministério de Economia e Emprego

MJ – Ministério da Justiça

MS – Ministério da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PEDS – Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável

PIEFE – Política Integrada Educação – Formação - Emprego

PNIG – Plano Nacional para a Igualdade de Género

PNVBG – Plano Nacional de Combate a Violência Baseada no Género

POSER – Programa de Promoção das Oportunidades Sócio Económicas Rurais

QNQ - Quadro Nacional de Qualificações

SNQ - Sistema Nacional de Qualificações

TNR – Trabalho Não Remunerado

USNQ – Unidade do Sistema Nacional de Qualificações

VBG – Violência Baseada no Género

1. INTRODUÇÃO

Para facilitar o processo de melhoria no exercício de direitos económicos em Cabo Verde e aproveitamento do potencial de jovens e mulheres no país, a cooperação luxemburguesa promove o reforço das capacidades existentes no setor de Educação- Formação- Emprego (daqui em diante EFE) para dar uma resposta de qualidade às necessidades de empregabilidade que possa possibilitar um incremento da inserção laboral dessa camada, assente no género como temática transversal. Nesta linha, se insere a presente estratégia de género para o sector EFE.

O esboço, que a continuação se apresenta para transversalizar a abordagem de género no contexto da educação, da formação e do acesso ao emprego, pretende servir de base para a definição de instrumentos que operacionalizem as medidas estratégicas já definidas nos diferentes planos sobre igualdade de género no setor Educação-Formação-Emprego compartilhada por todos os atores chave na matéria.

Assim em um primeiro momento, de maneira geral apresentam-se pinceladas de como são os itinerários de empregabilidade e percursos formativos em Cabo Verde e informa-se de aspetos relevantes no contexto a considerar, apresentando as evidências no setor EFE que justificam a necessidade de efetivar a integração da igualdade de género no setor EFE.

No capítulo dois pretende-se mostrar um breve diagnóstico da situação de género no EFE, combinando evidências estatísticas, a partir dos dados oficiais de Cabo Verde, com percepções de atores chave no sistema de governança deste setor recolhidas nas entrevistas efetuadas durante o processo de levantamento de informação¹.

O capítulo três apresenta o quadro de referência onde se assentam as principais decisões neste setor. Inclui um quadro normativo com as convenções e leis mais relevantes na matéria de igualdade de género e EFE - quadro legal do país; um quadro institucional que mostra o sistema de governança do setor em Cabo Verde e um quadro teórico com conceitos e elementos chave com vista à partilha de uma linguagem comum.

O capítulo quatro inclui um cruzamento de prioridades estratégicas de políticas em curso para facilitar a abordagem de género no setor EFE com as linhas estratégicas e ações priorizadas pelo grupo de discussão constituído por atores chave do setor realizado em Praia, no dia 4 de outubro de 2017².

Termina o presente relatório com o capítulo cinco que apresenta as fases necessárias para completar uma estratégia de género no setor de Educação- Formação-Emprego, constituindo assim o roteiro neste processo que facilite o seu seguimento e execução.

Além disso, em anexo, seguem algumas questões a considerar para transversalizar género no setor EFE, quis sejam: uma ficha resumo de dados para futuros debates ou reuniões na temática; uma proposta de conteúdos formativos sobre abordagem de género no setor EFE; a listagem das pessoas entrevistadas e participantes de um ateliê realizado na Praia com objetivo de debater a abordagem de género nos itinerários de empregabilidade e no setor Educação-Formação-Emprego, bem como um formato de relatório para o seguimento e avaliação.

¹ Ver listado de pessoas entrevistadas e datas em Anexo 4.

² Ver listado de pessoas participantes do ateliê do dia 4 de outubro em Anexo 5.

2. JUSTIFICAÇÃO

PERCURSOS FORMATIVOS E ITINERARIOS DE EMPREGABILIDADE EM CABO VERDE

Os itinerários de empregabilidade e os percursos de formação nem sempre são lineais. Além disso, o mundo em constante mudança exige uma atualização continua para dar resposta às novas necessidades na vida laboral, pessoal e vital.

Contudo, para uma apresentação mais simples organiza-se a informação seguindo o itinerário clássico de educação-formação-emprego, mesmo sabendo que a combinação de educação-emprego se dá em alguns casos e que a formação *on-job* é uma dinâmica cada vez mais presente no sistema económico atual.

Em Cabo Verde, a educação obrigatória é gratuita – o **Ensino Básico** – tem três ciclos (1º ciclo de 1º a 4º ano; 2º ciclo 5º-6º ano e 3º ciclo 7º-8º ano). Superado 8º ano as e os estudantes que desejam seguir com sua educação formal continuam com o **Ensino Secundário**, com um primeiro ciclo comum (9º-10º ano) e um segundo ciclo onde devem escolher entre: uma via geral ou uma via técnica (11º-12º ano).

O **Ensino Técnico** engloba as áreas da via técnica do ensino secundário mais a formação profissional especializada pós secundaria que corresponde o Ano Complementar Profissionalizante (ACP) de dupla certificação, correspondendo ao diploma de Ensino Secundário e a um diploma de qualificação profissional de nível IV.

As ofertas formativas no Ensino Técnico não envolvem práticas no contexto de trabalho, nomeadamente estágio, pelo que essa lacuna foi colmatada pela via de inclusão de um ano adicional, o ACP, neste caso já sem dupla certificação e apenas atribuindo qualificação de nível 5, de acordo com o Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), conforme o PIEFE.

O Ano Complementar Profissionalizante constitui uma oferta complementar de ensino profissionalizante para o alunado que tenha concluído o 12º ano de escolaridade, ministrado em escolas técnicas como suplemento do Ensino Técnico. Por outro lado, para o nível III de QP foram ainda criadas diversas unidades formativas nos estabelecimentos de Ensino Secundário Geral. O seu número tem diminuído desde a sua criação, funcionando atualmente apenas 3 Unidades nos concelhos de Praia, Sal e Maio.

Com a certificação obtida, no ensino secundário geral ou no ensino técnico pode-se continuar no nível de **Ensino Superior**, caso a opção for pela formação Universitária, ou seguir cursos profissionalizantes que requerem 12ºano.

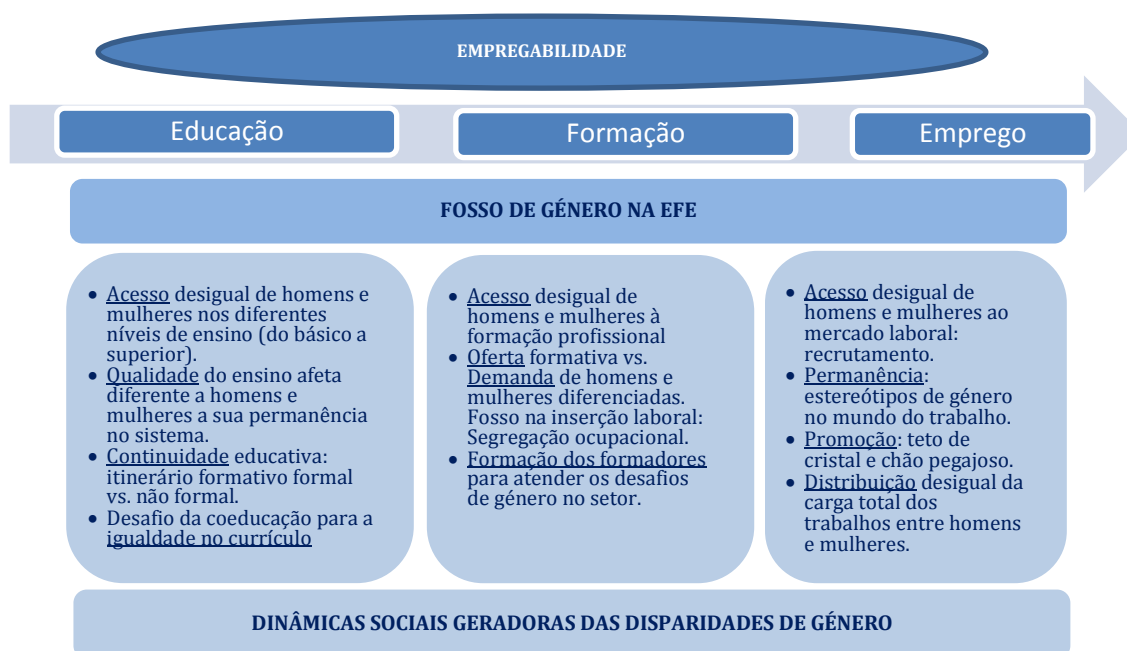
As universidades têm vindo paulatinamente a introduzir nas suas ofertas cursos de cariz profissionalizantes nas ofertas de formação de carácter modular e muito especializadas [caso da Universidade de Cabo Verde - UNICV] através dos Cursos de Estudos Superiores Profissionalizantes (CESP) que conferem um Diploma de Estudos Superiores Profissionais. A duração dos CESP –entre 16 e 24 meses- oferece um potencial de qualificação que mesmo sendo inferior ao do Ensino Superior, se apresenta em termos de mercado de formação e de trabalho como um valor acrescentado importante. Trata-se, ainda de ofertas de dupla certificação na medida em que conferem acreditação para acesso ao Ensino Superior e prosseguimento de estudos e uma qualificação profissional de nível 5 à luz do SNQ, de acordo ao PIEFE.

A **entrada ao mercado de trabalho** remunerado pode dar-se em qualquer nível de ensino uma vez atingido os 15 anos de idade – idade mínima legal de admissão ao emprego - (o que não corresponde normalmente com a finalização da educação obrigatória aos 14 anos).

Para pessoas já inseridas no mercado de trabalho ou com experiências profissionais anteriores existe a possibilidade seguirem os estudos, através de uma estrutura curricular do **Ensino Básico de Adultos**, centrada na reconversão profissional e na produção de qualificações de níveis mais baixos para o mercado de trabalho assumindo o princípio de alternância entre a formação técnica e académica (percurso de dupla certificação).

Em qualquer dos casos, os itinerários/áreas formativas e de empregabilidade estão afetados pelas dinâmicas sociais geradoras das disparidades de género. Os dados mostram como raparigas e rapazes não têm o mesmo acesso, permanência e sucesso no sistema educativo e de formação profissional. Igualmente, a situação de emprego remunerado/desemprego/trabalho não remunerado não é a mesma para mulheres e homens.

Alguns elementos das dinâmicas sociais geradoras de disparidades de género podem resumir-se no seguinte gráfico.



Tão só em termos quantitativos Marone (2016)³ indica em seu estudo como fechando o fosso de género na participação laboral o impacto sobre o PNB seria de pelo menos um 12.2% para Cabo Verde.

Compreender o contexto é fundamental para adaptar as respostas e implementar políticas que busquem ultrapassar as desigualdades e aproveitar todos os talentos que Cabo Verde tem. Abordar os elementos ou portas de entrada que apresentam oportunidades para atingir um desenvolvimento mais inclusivo e sustentável, reduzindo as disparidades de género é uma condição indispensável para se tornar realidade o lema da Agenda 2030 de não deixar a nenhuma pessoa atrás, o que aplica a todos os âmbitos da vida e, portanto também no setor EFE.

³ Marone (2016): *Demographic Dividens, Gender Equality and Economic Growth: The case of Cabo Verde*. IMF Working paper.

DIAGNÓSTICO DE SITUAÇÃO: GÉNERO - EFE

Cabo Verde tem registado avanços importantes no que concerne ao desenvolvimento económico, social e cultural (mencionado em muitos relatórios produzidos por diferentes organismos tanto de âmbito nacional como internacional). O país, ademais, é considerado um país favorável à igualdade entre mulheres e homens e não discriminação em consonância com os engajamentos tomados pelo Estado a nível nacional e internacional. O país ratificou os principais instrumentos internacionais e regionais dos direitos humanos (entre eles a Convenção para a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres - CEDAW) que são diretamente aplicáveis. Além disto, a normativa nacional reforçou a responsabilidade de vários setores, em particular a educação para promover a igualdade de género, tal como se adotou na Lei Especial Relativa à Violência Baseada no Género em 2011 (Lei 84/VII/11). Também o dispositivo político garante da igualdade de género está expresso tanto no Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021), como num plano específico, o Plano Nacional de Igualdade de Género (PNIG 2015-2018), entre outros.

Apesar dos avanços que indicam sucessos em matéria de desenvolvimento económico e na promoção dos direitos das mulheres, os dados sugerem que a desigualdade de género persiste sobretudo nos aspetos referentes aos direitos económicos. Por exemplo, na lista de países do Relatório *“Empowering African Women: An agenda for Action – Gender Equality INDEX 2015”* elaborado pelo BAD, Cabo Verde encontrava-se na posição núm. 9 demonstrando os avanços conseguidos no que concerne às questões de género, mas aponta sérias deficiências no referente às oportunidades económicas. Por outro lado, os dados do *“Global Gender Report 2016”* do Fórum Económico Mundial, indicam que o país tem resultados positivos ocupando o lugar 36 de entre 144 países no que se refere ao indicador global sobre igualdade de género, embora caia ao posto 104 no referente às oportunidades económicas para mulheres.

As mulheres de Cabo Verde são mais pobres e também são as mais afetadas pelo índice de profundidade da pobreza (10.2% entre as mulheres e 6.2% entre os homens).⁴ As evidências mostram que persistem desafios para melhorar a situação de empoderamento económico e, nomeadamente, para a transversalização de género no setor EFE.

A continuação proporcionam-se alguns dados disponíveis desagregados por sexo no setor EFE. Contudo, a produção estatística deixa fora alguns elementos, pelo que a informação quantitativa deve ser combinada com uma interpretação e informação qualitativa que enriquecerá uma visão crítica do contexto. Para isso, levantam-se algumas interrogações a ter em conta para integrar a perspectiva de género no setor EFE. Não obstante, algumas delas ainda sem resposta revelam-se úteis para orientar uma visão mais integrada.

De maneira geral, perguntar-nos-emos⁵:

⁴ Citado em: Damaris R. Lopes da Silva – Feminização da Pobreza em Cabo Verde: ICIEG 2016. P.6

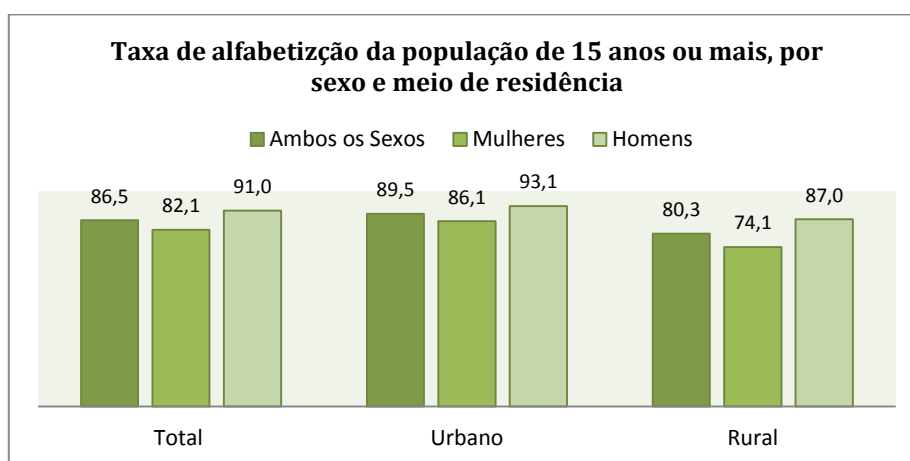
⁵ Ver uma maior desagregação no Anexo I. Algumas ideias a considerar são para a igualdade de oportunidades: se existem caminhos seguros a escola / centro; quais são as causas de desistência / abandono diferenciado: Gravidez precoce, assédio, responsabilidades familiares – por falta de educação sexual nos currículos; se nos estudos mais rapazes desistem – por quê. Na promoção laboral é mais difícil para as mulheres por quê? Para a igualdade de tratamento: se os materiais invisibiliza contributos das mulheres nos saberes (existem avanços na linguagem embora imagens e contributos seja outra coisa.); os sucessos são equilibrados? A valorização social é mais forte com sucessos nas esferas públicas que privadas; disciplinas como matemáticas, física, poucas referenciam mulheres. Âmbito dos cuidados poucas referências masculinas. Para igualdade de condições: as raparigas chegam com umas quantas horas de trabalho doméstico prévio e o rapaz não; mesmo para as mulheres, elas chegam ao seu lugar de trabalho com umas quantas horas de trabalho doméstico prévio..

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Acedem mulheres e homens com as mesmas oportunidades à educação-formação- emprego? • Permanecem mulheres e homens com as mesmas oportunidades na educação-formação- emprego? • Mulheres e homens são promovidos com as mesmas oportunidades?
IGUALDADE DE TRATO	<ul style="list-style-type: none"> • Aprendemos da mesma maneira sobre historia humana masculina e feminina? • Os sucessos na EFE são celebrados, avaliados igualmente se são masculinos ou femininos? • Temos referências masculinas e femininas em todas as disciplinas?
IGUALDADE DE CONDIÇÕES	<ul style="list-style-type: none"> • Chegam às raparigas e os rapazes nas mesmas condições à escola? • Chegam às mulheres e os homens nas mesmas condições ao seu local de trabalho?

Os percursos formativos e os itinerários de empregabilidade serão apresentados de maneira sequencial.

EDUCAÇÃO – FORMAÇÃO

Os dados do Instituto Nacional de Estatísticas (Mulheres e Homens em Cabo Verde – Factos e números 2015 - INE) indicam que em 2014 a taxa de **alfabetização** da população com 15 anos e mais era de 86,5% (82,1% Feminino; 91% Masculino) com um fosso de género mais significativo no meio rural - 13 pontos percentuais (com um analfabetismo maior entre as mulheres a partir dos 35 anos de idade) e a taxa de alfabetização juvenil (15-24 anos) eram de 97,8% (98,3% Feminino; 97,4% Masculino) sem uma variação significativa por meio de residência.



Fonte: INE, IMC 2014.

O sistema educativo é considerado como um meio fundamental para a transformação dos estereótipos que existem em relação aos papéis de mulheres e homens na família e na sociedade.

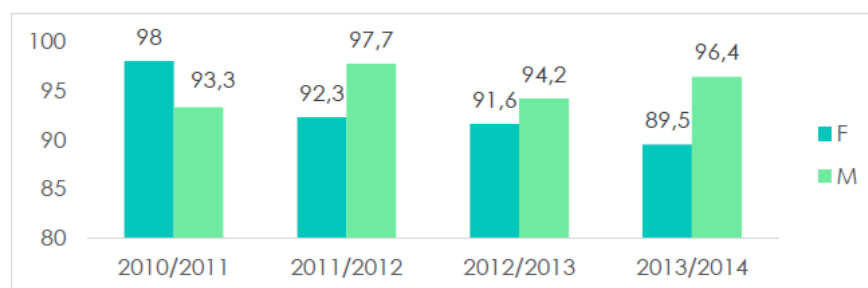
O **pré-escolar** reveste-se de particular importância tanto do ponto de vista educacional, como pelo seu significado no sistema de cuidados de crianças pequenas com resultados diretos na participação laboral remunerada das mulheres. Como se verá mais adiante a responsabilidade da educação até os

4 anos (ou 6 quando começa a escolaridade obrigatória) afeta de maneira desigual ao acesso do mercado de trabalho remunerado das mulheres e dos homens. No caso deste subsistema, os serviços são predominantemente privados (para crianças do 0 aos 2 anos mais de 85% dos casos os serviços são prestados por instituições de cariz privado)⁶. Segundo O PIEFE, a participação no ensino pré-escolar tem sido baixa devido ao fato de o Estado não garantir a sua gratuidade.

Segundo o Plano de Educação 2017-2021, a rede de educação pré-escolar depende essencialmente da iniciativa das autarquias locais, de instituições oficiais e de entidades de direito privado (fundações, cooperativas, ONG e outras com fins lucrativos), cabendo ao Estado fomentar e apoiar tais iniciativas, de acordo com as possibilidades existentes, podendo assumir o funcionamento de jardins-de-infância em zonas remotas que a iniciativa privada não abrange. A parceria entre o Estado e os atores referidos tem permanecido relativamente fraca, limitando-se, no essencial, ao apoio à formação de educadores, à coordenação e orientação pedagógica e ao fornecimento de materiais didáticos. O resultado é uma oferta de educação pré-escolar fragmentada, implementada por várias entidades, com níveis de qualidade muito variáveis. Contudo a frequência do pré-escolar aumenta com a idade (antes da entrada na escola): do total de vagas cerca de $\frac{3}{4}$ foram para crianças de 4 e 5 anos (74,6%) e $\frac{1}{4}$ para as de 3 anos ou menos (25,4%)⁷.

Cabo Verde atingiu na década de 90 a universalidade e paridade no **acesso** à educação primária, com taxas líquidas de escolarização de 96% até 2007, tanto para raparigas como para rapazes⁸. Contudo a situação que se vive atualmente é diferente com um aumento acentuado de disparidades fundamentalmente no que diz respeito ao acesso ao ensino básico. O rácio entre o número de crianças em idade para frequentar a escola que está matriculada para a população total de crianças – **taxa líquida de escolarização** – é maior no ensino primário que no secundário, sendo que no ensino primário esta taxa é maior para os rapazes (ficam mais raparigas fora do sistema de ensino) e no ensino secundário esta é maior para as raparigas⁹.

Gráfico 1: Taxa líquida de escolarização (TLE) no ensino básico (%) 2010 - 2014



Fonte dados: Mulheres e Homens em Cabo Verde – Factos e Números 2015

Por outro lado, a proporção de crianças que iniciam o primeiro ano e **finalizam** o último ano do **ensino básico** (6^º) é um indicador que ilustra a eficiência e eficácia do sistema educativo, sendo essa proporção para o ano 2014 para os rapazes 97.2% e para as raparigas 90.5%¹⁰. A tendência que até 2011 era inversa se voltou a partir de 2013 em desfavor das raparigas.

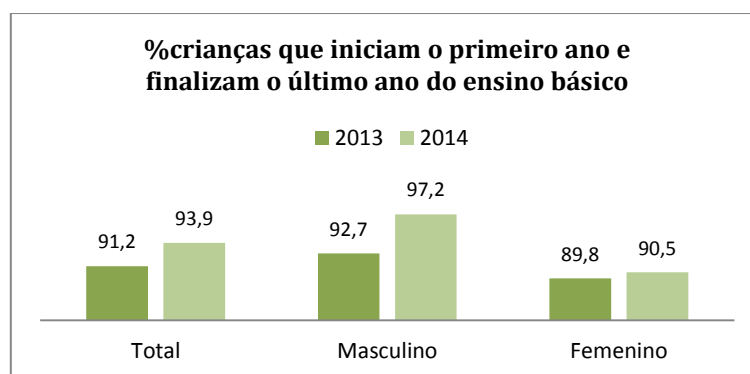
⁶ Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018. P.650

⁷ Plano Estratégico da Educação Cabo Verde 2017-2021. P 52

⁸ Relatório Cabo Verde Beijing + 20 (junho, 2014) p. 14

⁹ Lopes da Silva (2016): O acesso a educação e autonomia económica. ICIEG. P.2

¹⁰ Relatório Cabo Verde ODM – 2015. p. 29



Fonte: Relatório ODM 2015 com base aos dados publicados pelo ME.

Ao analisar os dados referentes o **ensino secundário** verifica-se uma situação oposta ao caso anterior. A taxa líquida para o ensino secundário é maior entre as raparigas que entre os rapazes. Em 2014, segundo dados do ME o fosso de género era de 9.2% a desfavor dos rapazes – 65.6% dos rapazes e 74.8% das raparigas frequentavam a escola secundaria¹¹.

A oferta formativa do **ensino profissional** vem crescendo em Cabo Verde – aumentando a média de vagas anuais. Em 2011 a via técnica passou a representar quase 3% do ensino secundário e representa um 3,6% do total de inscritos do 9º ao 12º ano de escolaridade em 2014/15. Além disso, aumentou a proporção de mulheres que beneficiam deste ensino até um 51% em 2013. Mas as escolhas de estudo/profissionais demonstram a persistência de estereótipos sexistas – mais homens nas áreas das ciências exatas (73% das engenharias e tecnologias) e 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)¹².

O Estudo sobre o Impacto da Formação Técnico-Profissional elaborado em 2011¹³ conclui que:

- A inserção laboral das mulheres (61,5%) apresenta menores índices do que a dos rapazes (70,6%).
- Em média as raparigas demoram mais tempo (mais dois meses) a encontrar o primeiro emprego (6 meses no total).
- O auto emprego é mais representativo nos rapazes do que nas raparigas sendo que 63,8% dos rapazes diplomados após a formação criaram o seu próprio negócio.
- Os rapazes diplomados auferem em média, um salário superior ao das raparigas.

No caso do **ensino superior**, vem aumentando a taxa bruta (os dados no ano letivo 2014/2015 indicam que o total de estudantes era de 12.385, sendo 58,8% mulheres e 41,3% homens frequentando universidades públicas e privadas)¹⁴. A taxa de cobertura de ensino secundário aumentou em 2014-2015 a um 84% da população segundo o documento técnico de formulação do programa CVE/081¹⁵ e a população formada pelo ensino superior passou a um 4,8%. Segundo o Plano Nacional de Igualdade de Género, esta situação reflete a tendência que se desenha desde o ensino secundário, e a proporção mais elevada de raparigas que completa o secundário, sendo esta uma condição de acesso ao ensino superior.

¹¹ Lopes da Silva (2016): O acesso a educação e autonomia económica. ICIEG. P.3

¹² Relatório Cabo Verde Beijing + 20 (junho, 2014) p. 15.

¹³ Mencionado no PIEFE p. 1870

¹⁴ Relatório Atividades UNICV 2016 p. 2.

¹⁵ DTF do programa CVE/081da cooperação luxemburguesa, p.7

O ensino superior está concentrado nas ilhas de Santiago (Praia e Assomada) e S. Vicente (Mindelo) - (2 instituições públicas e 8 privadas) e o número de diplomados em 2016 foi de 875, dos quais 731 a nível de licenciatura, 109 CESP, 28 complemento de licenciatura e 7 bacharelato. O sexo feminino contribuiu com 62,17% e o masculino 37,83%¹⁶.

Contudo, a via técnica e de estudos superior tem um peso reduzido em Cabo Verde. Além disso, no caso dos cursos e formações técnico-profissionais em comparação com o sistema de ensino formal sofre de uma desvalorização social, segundo o diagnóstico feito para o Plano Estratégico da Política Integrada de Educação-Formação-Emprego.

A integração dos percursos de ensino geral e técnico-profissional, normalizando perfis e competências, ainda é um desafio para Cabo Verde já que precisa ultrapassar a inadequação entre níveis e os tipos de competências oferecidas para dar resposta às necessidades do mercado. A mobilidade entre as várias ofertas e subsistemas não está garantida nem a questão da dupla certificação.

Em resumo, em Cabo Verde atualmente a situação de educação-formação está como segue:

- A participação no ensino pré-escolar tem sido tradicionalmente baixa, devido ao facto de o Estado não garantir a sua gratuidade. O setor público só assegura um 43% das vagas do ensino pré-escolar¹⁷ o que dificulta a corresponsabilidade num sistema de cuidados de crianças pequenas.
- Ficam mais raparigas fora do sistema de ensino básico e a proporção que finaliza é menor que para os rapazes (para o ano 2014 para os rapazes 97.2% e para as raparigas 90.5%)¹⁸.
- No ensino secundário e superior, a tendência é oposta. Mais mulheres que homens estudam, abandonam menos e reprovam menos.
- As escolhas de áreas de estudo continuam marcadas pelos estereótipos de género: divisão entre ciências exatas/técnico-científicas e das ciências sociais e humanísticas (com exceção da saúde).
- Apesar dos progressos, a situação das mulheres rurais e das mulheres com 35 anos e mais exige uma atenção particular.
- A oferta do ensino técnico e formação profissional ainda exigem uma diversificação territorial, setorial e um aumento de cobertura, além de uma maior valorização social.
- A integração dos percursos de ensino geral e técnico-profissional, normalizando perfis e competências, precisa ultrapassar a inadequação entre níveis e os tipos de competências oferecidas para dar resposta às necessidades do mercado. Além disso, terá que garantir a mobilidade entre as várias ofertas e subsistemas e resolver a questão da dupla certificação.

As pessoas entrevistadas confirmam estes dados na realidade dos seus centros/escolas/departamentos de trabalho e expressam ademais as seguintes ideias.

Em relação ao acesso a EFE:

- Não existe discriminação no acesso a Educação - Formação, mas persiste uma segregação ocupacional: poucas mulheres nas áreas mais técnicas – poucos homens nas áreas humanísticas.
- Existem limitações de ofertas formativas com diferenças territoriais (mais procura que vagas FP em alguns centros).
- A propina é uma limitação compartilhada para o acesso / permanência tanto de rapazes como raparigas. O apoio pelo fundo de emprego com limite de idade até os 30 anos pode desfavorecer a situação de desvantagem das mulheres nas áreas rurais com fortes índices

¹⁶ Relatório Atividades UNICV 2016. P 4

¹⁷ Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018. P.650

¹⁸ Relatório Cabo Verde ODM – 2015. p. 29

de analfabetismo a partir dos 35 anos.

- Falta orientação vocacional que desmitifique estereótipos de género.
- A divulgação e comunicação das ofertas formativas -com linguagem e imagens inclusivas- não são consideradas nas planificações anuais.

Em relação à permanência e qualidade:

- Não se conhecem todas as causas de abandono pela falta seguimento individualizado, de maneira geral.
- A gravidez precoce é considerada uma das causas de abandono para as raparigas (mas não em todos os centros). Só foi referenciado um caso de um aluno que desistiu por paternidade responsável.
- Os dados nem sempre estão disponíveis desagregados por sexo em todo o itinerário. Se existem, nem sempre se faz análise de género com eles.
- Não existem conteúdos de género nos módulos, cadeiras, disciplinas educativo-formativas. Contudo, em alguns casos é referenciado na disciplina de FPS.
- A percepção geral é que os materiais têm perspectiva de género. Mas uma análise mais aprofundada permite desmontar estas percepções.

Em relação à inserção laboral – emprego:

- Não existe sensibilidade de género por parte dos empregadores: ainda perguntam nas entrevistas para a procura de trabalhadores se têm filhos e com que idades (só para as mulheres não para os homens) e persistem práticas discriminatórias.
- Falta articulação ou a necessidade de melhorar o trabalho em parceria para dar respostas mais acertadas com a realidade das necessidades do mercado de trabalho remunerado (áreas mais promissoras). Além disso, falta reforçar uma orientação que combine os desejos pessoais juvenis e de potencialidades de contratação em boas condições.
- O seguimento das e dos formandos não está detalhado para conhecer as verdadeiras causas do sucesso/insucesso.
- A corresponsabilidade dos cuidados ainda é um desafio forte.

EMPREGO

Falar de emprego leva-nos a considerar distintas esferas nas áreas produtivas e reprodutivas tanto na economia formal como na economia informal. Assim, vamos apresentar dados referentes às taxas de participação/ocupação no emprego remunerado e no trabalho não remunerado, assim como dados de desemprego e informalidade. A distribuição por setores da população empregada será outro foco ademais de evidenciar a pobreza incluindo a pobreza de/em tempo.

Segundo os dados de INE no IMC 2015, a **taxa de participação** da mulher na força de trabalho é de 46.8% do total das mulheres em idade ativa e a dos homens de 55.4%, indicando um fosso de género de 8.6% a desfavor das mulheres. As disparidades de ocupação são maiores no meio rural e a partir dos 35 anos de idade. O fosso de género, 5 pontos percentuais no caso urbano, amplia-se no caso do meio rural até 16 (a taxa de ocupação masculina é de 54.3% frente a 38.3% da feminina no meio rural do país).

taxa de ocupação por meio de residência, grupos etários e sexo, IMC – 2015

	Masculino	Feminino	Ambos
Meio de residência			
Urbano	56,0	51,0	53,4
Rural	54,3	38,3	46,2
Grupos etários (em anos)			
15-24	28,3	20,0	24,5
15-34	47,4	39,7	43,7
35-64	74,6	64,0	68,9
65 & +	17,6	9,1	12,6
Cabo Verde	55,4	46,8	51,0
CV 2014	54,4	43,5	48,8
CV 2013	55,7	45,0	50,3

Este fosso está relacionado com um maior número de mulheres que de homens considerada população inativa, o que responde, em grande parte, a estudantes e as responsabilidades familiares que em maior medida recaem sobre as mulheres (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 remunerado, o que acontece com cerca de 4% dos homens).

As responsabilidades familiares estão profundamente ligadas ao Trabalho Não Remunerado¹⁹ (TNR). A **taxa de participação no TNR** das mulheres em 2012 era de 90.3% enquanto que a dos homens era de 72.6%, segundo o Inquérito Multiobjectivo 2012 – Relatório do Módulo Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado em Cabo Verde.

Ademais, a **informalidade** é alta em Cabo Verde representando quase o 59% (onde as mulheres estão sobre representadas²⁰). Em 2015, segundo os dados do IMC – Módulo do setor informal, no qual se trabalha com Unidades de Produção Informal (UPI) -unidades que constituem o corpo do setor informal não agrícola cabo-verdiano- um 62,5% das proprietárias ou promotoras destas unidades são mulheres.

A informalidade e a pobreza têm conexão e o facto de que existem mais mulheres na economia informal leva a confirmar que a pobreza de tempo é um dos principais fatores que limitam o acesso das mulheres ao mercado de trabalho formal, assim como um maior acesso à educação e habilitações literárias, segundo mostra o perfil da atividade no setor informal em Cabo Verde.

Perfil da atividade – Setor informal em Cabo Verde

Categoria de análise	Perfil sector informal – Percentagem de mulheres
Género	Feminino -> 62,5%;
Mão de obra	Auto emprego -> 88,9% (mulheres);
Nível de Escolaridade	Ensino básico – EBI -> 58,5% (mulheres);
Rendimento Médio Mensal (ECV)	26.268 ECV -> as mulheres recebem um 29,5% menos que os homens que atuam no setor.
Ramo de atividade principal	Comércio -> 43,8% (mulheres);

¹⁹ TNR compreende trabalhos domésticos não remunerados (na sua própria casa); trabalho de cuidados realizados no próprio agregado (cuidado às crianças, idosos e dependentes); trabalho de apoios (voluntários) a outros agregados familiares; e trabalhos voluntários na comunidade.

²⁰ O número de mulheres no setor informal quase duplica o número dos homens, segundo um estudo do Observatório de Género. Lopes da Silva (2017): O setor informal em Cabo Verde: construindo o perfil da atividade, uma abordagem de género. Assistência técnica ao ICIEG (P.3)

Valor acrescentado	Inferior ao dos homens apesar das mulheres estarem sobre representadas no sector -> 49,8%
Produtividade total	Inferior ao dos homens -> 46,8% do total da produção média mensal

Fonte: Lopes da Silva (2017): O setor informal em Cabo Verde: construindo o perfil da atividade, uma abordagem de género. ICIEG.

Conforme referido no PIEFE, apenas 0,8% da população cabo-verdiana vivia de rendimentos de propriedade ou empresarial, evidenciando que o empreendedorismo ainda é incipiente (a taxa homóloga na União Europeia segundo o *General Entrepreneurship Monitoring* de 2011 é de 25%)²¹.

Como já aponta Lopes da Silva, a falta de partilha das responsabilidades relacionadas ao TNR entre homens e mulheres, e entre o Estado e as famílias, limita grandemente as oportunidades de desenvolvimento das mulheres. Isto, somado a uma importante segregação de género em relação às atividades profissionais (muitos dos nichos de emprego feminino não são necessariamente rentáveis); a alta taxa de inatividade das mulheres e o fato de que só 35% das mulheres tinham como principal meio de vida o trabalho remunerado frente a 51% dos homens (segundo Censo de 2010) podem estar na base das persistentes desigualdades económicas para as mulheres e a feminização da pobreza no país²².

No que se refere à ocupação na economia formal segundo os dados do INE (2016) a maioria da **população empregada** em Cabo Verde trabalha em serviços pessoais, proteção, segurança e vendedores sendo que destes um 63.2% são mulheres e 36.8% são homens. No caso de profissões elementares um 56.6% são mulheres e 43.4% são homens.

Tabela: Percentagem de empregos por grupo e profissões, desagregados por sexo 2014.

Grupos de profissões	M	H
Total	47,5	54,3
Militares	0	100
Legisladores, executivos, diretores e gestores executivos.	39,1	60,9
Especialistas em atividades intelectuais e científicas.	56,2	43,8
Técnicos profissionais de nível intermédio.	32,4	67,6
Pessoal administrativo	61,6	38,4
Serviços pessoais, proteção segurança e vendedores.	63,2	36,8
Trabalhadores qualificados de agricultura, pesca e floresta.	23,5	76,5
Trabalhadores qualificados de indústria construção e artífices.	18,1	81,9
Operadores de instalações, máquinas e montagem.	7,5	92,5
Profissões elementares.	56,6	43,4

Fonte: Mulheres e Homens – Fatos e Números 2015; INE.

Os ramos de atividade com maior peso na economia em 2010 eram, por esta ordem, o comércio, a administração pública e a construção, embora a agricultura, a educação e a saúde (com um forte componente de emprego público) e a indústria transformadora tenham também um papel de

²¹ PIEFE 2015-2018 p. 1862

²² Lopes da Silva (2016): O acesso a educação e autonomia económica. ICIEG. P.5

relevo²³. Agora os setores considerados mais dinâmicos são turismo, agroalimentar, e a economia marítima, segundo DTF CV/081²⁴.

De acordo com o diagnóstico no PIEFE, do ponto de vista de geração de emprego, existem grandes disparidades regionais. A atividade turística é visivelmente a maior impulsionadora de criação de postos de trabalho, sendo as ilhas de Sal e Boa Vista as de crescimento mais dinâmico contra os concelhos tradicionalmente agrícolas.

O Plano de Ação para a Transversalização da Abordagem de Género no Turismo aponta que o setor turístico – alojamento, restaurantes e gastronomia, absorvem um 7,3% da força de trabalho a nível nacional, pelo que constitui o 4º nicho de emprego do país e é um setor feminizado – 57,9% da mão de obra feminina²⁵ (e com contratos de trabalho precários que abrangem períodos de 3 a 6 meses no 59,9% dos casos)²⁶.

Temas conexos como a economia criativa, para fomentar mercados locais, geram de momento uma baixa percentagem do emprego: 1% nas atividades artísticas, desportivas e recreativas, sendo um ramo dominado pelos homens (92% versus 8% de mulheres). Porém, um estudo específico que considera um conjunto mais abrangente de áreas, realizado com apoio da UE, matiza estes dados e estima que o emprego cultural, tendo em conta as suas várias dimensões, representa entre 10,3% e 10,6% da força de trabalho do país²⁷. Contudo o setor é dominado por microempresas e pela informalidade²⁸.

No caso de agronegócios a situação de mulheres e homens é bastante diferenciada no meio rural em termos de educação (como já foi assinalado), acesso a informações e tecnologias de modernização das práticas agrícolas. Além disso, persistem iniquidades no controlo dos recursos assim como no acesso a terra, crédito e iniciativas de reforço das capacidades.

Por outro lado, segundo os dados publicados pelo INE no IMC 2015 indicam uma **taxa de desemprego** ligeiramente superior entre os homens (13,5%) do que entre as mulheres (11,2%), e superior no meio urbano, enquanto no meio rural ela é igual em ambos os sexos. Verifica-se igualmente que a taxa de desemprego nas idades jovens (15-19 e 20-24 anos) no meio urbano é significativamente superior da verificada no meio rural. De modo geral, observa-se uma gravidade da situação de desemprego nas camadas mais **jovens** (15-34 anos) com uma taxa de desemprego de 19,2%.

²³ PIEFE p. 1860

²⁴ DTF CV/081 p.9

²⁵ Plano de Ação para a Transversalização da Abordagem de Género no Turismo. P. 22

²⁶ Plano de Ação para a Transversalização da Abordagem de Género no Turismo. P. 25

²⁷ Estudo sobre o impacto da Cultura na Economia Cabo-verdiana (2013), elaborado no âmbito da *Assistance technique au Secretariat ACP pour la gestion du programme EU-ACP d'appui au secteur culturel (ACP Cultures+)*. Mencionado no documento de Análise de Género e Plano de Ação de Género (GAP 2016-2020) no âmbito da cooperação EU-Cabo Verde. P. 17

²⁸ Ibidem.

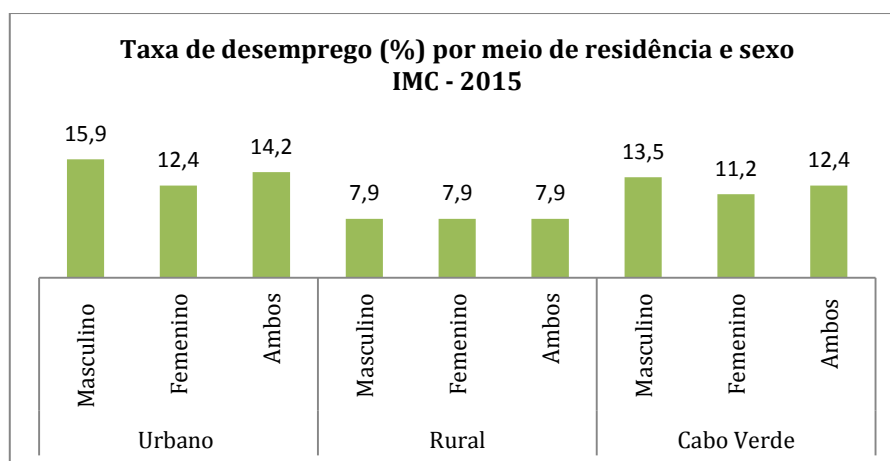
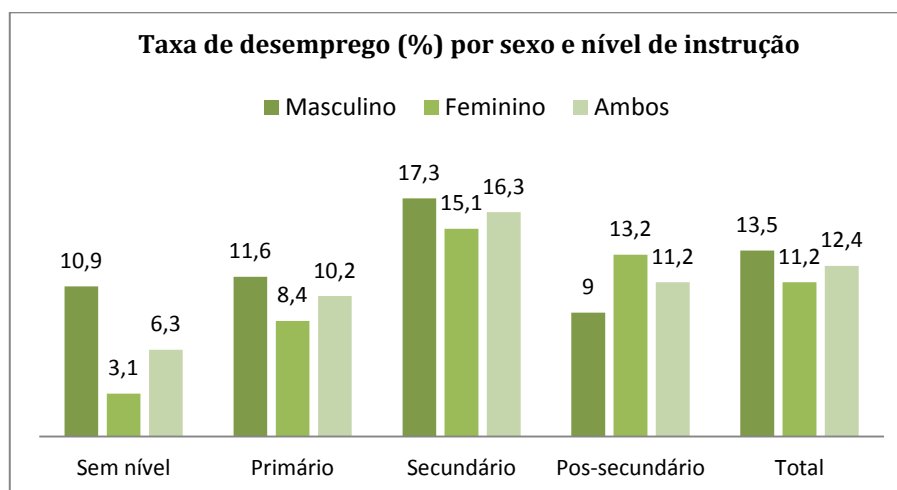


Tabela – Taxa de desemprego (%) por grupo etário, meio de residência e sexo, IMC – 2015

Grupo etário	Urbano			Rural			Cabo Verde		
	Masculino	Femenino	Ambos	Masculino	Femenino	Ambos	Masculino	Femenino	Ambos
15-19	46,7	40,4	43,6	11,8	23,8	14,8	26,3	35,0	29,6
20-24	36,9	30,1	34,2	13,7	22,1	16,6	28,5	27,7	28,2
25-29	18,3	18,2	18,3	13,6	16,5	14,8	17,1	17,9	17,5
30-34	12,3	12,3	12,3	7,5	7,6	7,5	11,2	11,4	11,2
35-39	8,5	11,4	10,0	5,9	2,7	4,5	7,8	9,5	8,7
40-44	7,0	5,1	5,9	2,7	2,6	2,7	5,7	4,5	5,1
45-49	10,0	4,2	7,5	3,1	2,2	2,7	8,1	3,5	6,0
50-54	11,7	1,3	7,0	3,3	1,9	2,6	9,5	1,5	5,7
55-59	7,7	0,1	4,1	2,1	0,5	1,3	5,7	0,3	3,1
60-64	13,1	0,6	7,2	4,3	0,0	1,7	10,7	0,4	5,4
65 & +	0,0	0,0	0,0	0,6	1,6	1,0	0,3	0,8	0,5
Total	15,9	12,4	14,2	7,9	7,9	7,9	13,5	11,2	12,4

A análise dos dados referentes à taxa de desemprego segundo os níveis de instrução desagregados por sexo mostra que o desemprego entre mulheres é maior a maior nível de instrução e mais acentuado no meio rural.



Fonte: IMC 2015

O grupo mais afetado pelo desemprego é o que tem um nível de educação secundária para ambos os sexos e ambos os meios - urbano e rural. A menor taxa de desemprego dá-se em mulheres sem nível de instrução e a maior em mulheres como nível pós-secundário de instrução, ambas no meio rural.

Além do exposto anteriormente, as mulheres tendem a entrar ao mercado de trabalho remunerado entre os 25-29 anos de idade e sair antes que os homens, entre os 55-59²⁹. Isto implica uma **vida laboral** mais curta entre 30-34 que é incluso a metade no meio rural (para os homens é de entre 40-44 anos) com repercussões desiguais nos ingressos futuros derivados da cobertura do regime contributivo da Segurança Social. Ademais, como já foi apontado, o trabalho é o principal meio de vida de 35% das mulheres, o que acontece com 51% dos homens (Censo 2010) um dado que ilustra a situação de maior dependência das mulheres quer na atualidade, quer potencialmente no futuro, na medida em que não terão acesso à cobertura do regime contributivo da segurança social³⁰.

A divisão sexual do trabalho cruza tanto a economia produtiva como a reprodutiva e sua interligação mostra como as mulheres são **pobres em tempo**. As mulheres dedicam mais horas por dia que os homens às tarefas não remuneradas, sustento do sistema de vida, sendo as mais afetadas as mais pobres: têm uma maior carga de trabalho reprodutivo que lhes deixa menos tempo para poderem dedicar-se ao trabalho produtivo, a uma melhor formação, procura de emprego, ou seja, menos oportunidades de gerar condições para sair da pobreza³¹. De acordo com os dados do INE (Inquérito Multiobjectivo 2012 - Relatório do Módulo Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado em Cabo Verde) em média as mulheres dedicam 9 h diárias no trabalho doméstico frente à 5h41 dos homens.

Além disso, como já foi mencionado, as mulheres de Cabo Verde são mais pobres e também são as mais afetadas pelo **índice de profundidade da pobreza** (10.2% entre as mulheres e 6.2% entre os homens) e a tendência da feminização da pobreza também se expressa com a situação de que dos agregados familiares representados por mulheres os 33% foram considerados pobres frente a 21.3% dos agregados representados por homens³².



²⁹ Marone (2016): *Demographic Dividens, Gender Equality and Economic Growth: The case of Cabo Verde*. IMF Working paper. P. 13

³⁰ Annexe I DTF CVE/081

³¹ Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018. P. 644

³² Citado em: Damaris R. Lopes da Silva – *Feminização da Pobreza em Cabo Verde*: ICIEG 2016. P.6

Em resumo, a situação do trabalho em Cabo Verde está como segue:

- A taxa de ocupação em 2015 foi de 55.4% para os homens e 46.8% para as mulheres. O fosso de género, 5 pontos percentuais no caso urbano, amplia-se no caso do meio rural até 16. Além disso, a informalidade é alta em Cabo Verde representando quase o 59%, onde as mulheres estão sobre representadas.
- A falta de partilha das responsabilidades relacionadas ao TNR entre homens e mulheres, e entre o Estado e as famílias, limita grandemente as oportunidades de desenvolvimento das mulheres. Isto, somado a uma importante segregação de género em relação às atividades profissionais (muitos dos nichos de emprego feminino não são necessariamente rentáveis); a alta taxa de inatividade das mulheres e ao fato de que só 35% das mulheres tinham como principal meio de vida o trabalho remunerado (frente a 51% dos homens, segundo Censo de 2010) podem estar na base das persistentes desigualdades económicas para as mulheres e a feminização da pobreza no país.
- Segundo dados do INE (2016), a maioria da população empregada em Cabo Verde trabalha em serviços pessoais, proteção, segurança e vendedores, sendo que destes um 63.2% são mulheres e 36.8% são homens.
- Apesar da taxa de desemprego para 2015 ser menor entre mulheres (11.2%) que homens (13.5%) segundo dados do INE 2015 as primeiras estão em grupos de emprego que tem uma forte relação com a informalidade e, portanto com uma maior vulnerabilidade no referente a rendimentos estáveis e mais altos e melhores condições laborais.
- As mulheres tendem a entrar no mercado de trabalho remunerado e sair antes que os homens com repercussões desiguais nos ingressos futuros derivados da cobertura do regime contributivo da Segurança Social.
- De acordo com os dados do INE (Inquérito Multiobjectivo 2012 - Relatório do Módulo Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado em Cabo Verde) em média as mulheres dedicam 9 h diárias no trabalho doméstico frente à 5h41 os homens.
- Divisão sexual do trabalho e o trabalho não remunerado (maioritariamente em mãos femininas) constitui uma das causas para manter o fosso de género na empregabilidade e no mercado formal do trabalho (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 remunerado, o que acontece com cerca de 4% dos homens).

3. QUADRO DE REFERÊNCIA

QUADRO NORMATIVO

A resposta normativa atual, as disposições legais existentes e sua aplicabilidade em Cabo Verde, em referência ao setor Género e Educação – Formação – Emprego (EFE) podem ser resumidas na seguinte tabela.

ÂMBITO	DOCUMENTO	REFERENCIA	RELEVANCIA GÉNERO NO SETOR EFE
INTERNACIONAL IGUALDADE DE GÉNERO EFE	Convenção Para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher – CEDAW 1979	http://www.compromissoeatitude.org.br/wp-content/uploads/2012/11/SPM2006_CEDAW_portugues.pdf	Entre os artigos da Convenção tem o artigo 5 para a eliminação de estereótipos e educação; e o artigo 11 dedicado ao emprego. Ratificado por Cabo Verde em 1980 e seu Protocolo Facultativo em 2011.
	Convenção sobre Igualdade de Remuneração, 1951 (Convénio da OIT núm.	https://www.oas.org/dil/port/1951%20Conven%C3%A7	Estabelece o princípio geral de igualdade de remuneração entre homens e mulheres que realizam o mesmo tipo de trabalho.

	100).	%C3%A3o%20de%20Iguerdade%20de%20Remunera%C3%A7%C3%A3o%20(Conven%C3%A7%C3%A3o%20n%C2%BA%20100).pdf	Ratificado por Cabo Verde em 1979.
	Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Ocupação), 1958 (Convénio da OIT núm. 111).	https://www.oas.org/dil/port/1958/Convencao_sobre_a_Discriminacao_em_Materia_de_Emprego_e_Profissao_(Convencao_OIT_n_111).pdf	Estabelece o princípio geral de não discriminação no emprego em função do sexo. Ratificado por Cabo Verde em 1979.
	Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981 (Convénio da OIT núm. 156).	http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_pt.pdf	Estabelece o princípio de igualdade de oportunidades e de trato entre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Não ratificado por Cabo Verde.
	Convenção sobre a Proteção da Maternidade, 2000 (Convénio da OIT núm. 183).	http://direitoshumanos.gddc.pt/3_4/II/IPAG3_4_4_A.htm	Estabelece o princípio de não discriminação contra as mulheres por questões de maternidade. Não ratificado por Cabo Verde.
	Convenção sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, 2011 (Convénio da OIT núm. 189).	http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_73_9.pdf	Estabelece os princípios de trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Não ratificado por Cabo Verde.
INTERNACIONAL EDUCAÇÃO	Declaração Mundial sobre Educação Para Todos: “Satisfação das Necessidades Básicas de Aprendizagem” Conferencia Mundial de Jomtien (Tailândia, 1990). UNESCO	https://www.unicef.org/brazil/pt/resources_10230.htm	Colocou por primeira vez na agenda internacional o desenvolvimento de medidas para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem de toda a população (fazendo referencia a pessoas jovens e adultas), reafirmando o compromisso com uma “educação básica de qualidade” como direito humano fundamental.
	Declaração de Hamburgo sobre Educação de Adultos – V Conferencia Internacional sobre Educação de Jovens e Adultos (1997). UNESCO	http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001297/129773porb.pdf	Pôs a educação básica no contexto de aprendizagem ao longo da vida através de sistemas educativos, formal e não formal, inovadores, flexíveis e acessíveis para todas as pessoas. Entre as medidas insta aos países a melhorar as condições para a formação profissional das/os educadores de adultos e de monitores.
	Educação para Todos (Foro Mundial pela Educação, Dakar, abril 2000) UNESCO.	http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001275/127509porb.pdf	No Marco de Ação de Dakar estabelece-se a Iniciativa Global, em que todos os governos se comprometem a elaborar Planos Nacionais de Educação orientados a atingir a educação básica universal e inclui-los no quadro mais amplo de redução da pobreza.

NACIONAL IGUALDADE DE GÉNERO - EFE	Lei Especial Relativa a Violência Baseada no Género em 2011 (Lei 84/VII/11) E quadro regulamentar - Decreto-Lei nº 8/2015	http://www.ine.cv/ObservatorioGenero/index.php/indicadores/outros/senad/5-social/17-lei-n-84-vii-2011-lei-da-vbg	Esta Lei Especial define as medidas a serem implementadas em todos os níveis de ensino (incluído Formação Profissional - FP) para eliminar os estereótipos de género. Inclui entre as medidas para uma detecção atempada que o Estado adoptará medidas de incentivo para a formação e atuação dos profissionais da área de saúde, educação , jurídica ou qualquer outra área que lide diretamente com supostas vítimas, para a detecção atempada da VBG (art. 10). O quadro regulamentar da Lei Especial define as medidas educativas que devem ser implementadas a todos os níveis do sistema educativo, do pré-escolar ao ensino superior, incluindo a formação profissional (artigo 11). Desta forma, os departamentos ministeriais responsáveis pela educação, formação profissional e emprego, bem como o IEFP e os Centros de Formação, devem adoptar medidas que contribuam para eliminar os estereótipos de género na formação profissional, estimular a diversificação das escolhas vocacionais das meninas/mulheres e meninos/homens, incluindo através da implementação de medidas especiais temporárias de discriminação positiva, e estimular a introdução nos currículos das questões de igualdade de género.
	Lei Orgânica de funcionamento do Ministério da Educação e Desporto, abreviadamente designado por MED, 2013.	https://bartvarela.files.wordpress.com/2015/05/lei-organica-do-med.pdf	Inclui como atribuições do MED: Promover a igualdade de oportunidades de acesso de todos os cidadãos aos diversos graus de ensino e a todas as atividades educativas (art. 4, b). Como serviço de inovação pedagógica e educativa inclui também colaborar na definição de política de ação social escolar e de educação para a saúde e desenvolver ações que promovam a igualdade de oportunidades de acesso e de sucesso escolar, no ensino secundário (art. 13.3 d).
	Código de Trabalho 2007 Decreto Legislativo 5/2007	http://intersismet.com/wp-content/uploads/2013/10/C%C3%B3digo-Laboral-Cabo-Verde-altera%C3%A7%C3%A3o.pdf	Proíbe a discriminação no acesso ao trabalho como base no sexo e a atribuição de salários diferentes para trabalhos idênticos, reconhece o emprego doméstico, atribui uma licença de 60 dias de maternidade, os direitos de dispensa para amamentação (uma hora diária até os 6 meses de vida da criança), a presunção do despedimento sem justa causa da grávida, puérpera ou lactante.
	Estatuto da Criança e do Adolescente - Lei 50/VIII/2013	https://www.dol.gov/ilab/submissions/pdf/CaboVerde20141204.pdf	Afirma que a criança/adolescente grávida não pode ser incentivada a interromper os estudos ou a abandonar a escola (art. 47).
	O Código de Publicidade - Lei 46/2007	http://www.wipo.int/wipolex/es/text.jsp?file_id=206229	Proíbe a publicidade que contenha qualquer discriminação em relação a sexo, e reconhece que a publicidade é um instrumento de discriminação das mulheres.
	Resolução 26/2010 sobre os princípios de bom governo das empresas do setor empresarial do Estado	https://kiosk.incv.cv/1.1.21.174/	Fomenta os critérios da boa governança, inclui a igualdade de género e determina (art. 9) que “as empresas públicas devem adotar planos de igualdade após um diagnóstico da situação tendente a alcançar nas empresas uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a permitir a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”.
	Lei de Bases da Proteção Social - Lei 47/2009	https://kiosk.incv.cv/1.1.44.227/	Estabelece o valor mínimo para a base contributiva, permitindo assegurar a integração de trabalhadoras e trabalhadores, cujo salário efetivo é ainda demasiado baixo para se aplicar uma taxa de incidência que permita cobrir todos os subsídios ou prestações substitutivas de rendimentos.

Fonte: Elaboração própria em base à informação do Plano de Ação para a Transversalização da abordagem de género no turismo e outros documentos oficiais.

QUADRO INSTITUCIONAL

As instituições, estruturas e equipas que guiam o cumprimento destas normas e a definição e execuções das políticas públicas a respeito são importantes para fazer efetivos os compromissos formais orçamentando e destinando os recursos necessários para que se tornem realidade. No caso de Cabo Verde, as principais instituições encarregadas seriam as seguintes.

ORGANISMO	REFERENCIA	RELEVANCIA GÉNERO NO EFE
ENTIDADE PUBLICA		
Instituto Cabo Verdiano para a Igualdade e Equidade de Género – ICIEG	www.icieg.cv/	Entidade responsável pelas políticas de género instituição governamental, com a finalidade de promover políticas para a igualdade de direitos entre homem e a mulher, e a efetiva e visível participação da mulher em todas as esferas de atividades do país.
Ministério da Educação – ME	www.minedu.gov.cv	<p>O Ministério da Educação é responsável pela definição, execução e avaliação da política nacional do sistema educativo, para a educação pré-escolar, os ensinos básico, secundário e técnico, a educação extraescolar, o ensino superior, a investigação científica, o desenvolvimento tecnológico e inovação, bem como a ação social escolar.</p> <p>No nível de estrutura destaca-se 3 departamentos nesse domínio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direção Nacional de Educação - DNE respondem pelas áreas de educação pré-escolar, básica e educação de adultos. Conta com 4 Escolas Técnicas do Ensino Secundário em 3 ilhas que oferece qualificação profissional de nível 4: EPCR, ETGDH, EICM, ETJV (2 em Santiago, 1 em Mindelo – São Vicente e 1 em Porto Novo - Santo Antão). Proporcionam ensino técnico e formação profissional para jovens de 11º e 12º ano e possibilita dupla certificação. • Direção Geral de Ensino Superior – DGES: responde pelo ensino superior. Supervisiona a Rede universitária que oferece para além de cursos superiores, cursos de Ensino Superior Profissionalizante (CESP) de nível 5.
Universidade Cabo Verde – UNICV / Centro de Investigação, Formação em Género e Família – CIGEF	www.unicv.edu.cv/extendao	<p>Nos cursos superiores integra a formação de professores iniciais tanto para o secundário como básico, sendo este ultimo através da unidade IUE – Instituto Universitário de Educação.</p> <p>Conta com três domínios de intervenção: Ensino, Investigação e Extensão. No nível de género possui um centro de investigação e formação de família e Género – CIGEF.</p> <p>O CIGEF – Centro de Investigação e Formação em Género e Família é uma unidade orgânica da UNICV, de carácter interdisciplinar, com funções de investigação científica, capacitação, formação, extensão e desenvolvimento nas áreas do género e da família que depende direta, hierárquica e funcionalmente da reitoria.</p>
Unidade de Gestão Política Integrada de Educação e Emprego – PIEFE	www.minedu.gov.cv https://app.box.com/s/8410zr0teen7hblzjj2qahnsc6emw08e	<p>Integrada no Ministério de Educação tem como objetivo reforçar a educação e capacitação de jovens e pessoas adultas, com vista a melhor inserção no mercado de trabalho.</p> <p>Política integrada educação, formação e emprego, que tem como eixos temáticos a aprendizagem ao longo da vida, emprego e qualidade.</p>
Ministério de Economia e Emprego – MEE	www.governo.cv/index.php/component/...v/.../87-ministro-da-economia-e-emprego	<p>Área governamental responsável para definição, execução e avaliação de políticas públicas para as atividades económicas. Tutela o IEFP, os centros de emprego, USNQ, Pró-Empresa.</p> <p>Coordena e supervisiona em conjunto com ME o sistema de Educação, Formação e Emprego.</p> <p>Direção Geral de Emprego, Formação Profissional e Estágios Profissionais - DGEFPEP Define, coordena e executa políticas públicas concernentes à formação profissional e o emprego.</p>

Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP	www.iefp.cv	IEFP tem como atribuições a promoção do emprego e o desenvolvimento da formação profissional, incumbindo-lhe, entre outras funções: i) Promover a qualificação profissional da população, através da oferta de formação profissional, inicial e contínua, certificadas e relevantes para a modernização da economia; ii) Responsável pela acreditação das empresas que oferecem formação profissional e formação e acreditação dos formadores. Está sobre a sua dependência a rede de 9 CEFP.
Centros de Emprego e Formação Profissional – CEFP	www.iefp.cv	Os CEFP são serviços desconcentrados do IEFP de âmbito regional, para a execução de políticas e medidas do emprego, do empreendedorismo e da formação profissional.
Escola de Hotelaria e Turismo de Cabo Verde – EHTCV	www.ehtcv.edu.cv	EHTCV é um centro público de formação profissional de referência nacional e de excelência, segundo os parâmetros internacionais da formação para o sector turismo. O turismo é considerado um setor prioritário e o motor de desenvolvimento económico onde as mulheres estão sobre representadas em níveis de remuneração mais baixa.
Centro de Energia Renovável e Manutenção Industrial- CERMI	https://www.facebook.com/.../CERMI-Centro-de-Energias-Renováveis-e-Manutenção	Criada pelo B.O de 13.06.2014 é um dos centros de referência na formação profissional em áreas de energia renováveis e manutenção industrial com vocação para internacionalização. As energias renováveis, um dos setores promissores para o desenvolvimento do país, regista um fosso de género significativo a desfavor das mulheres.
Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde – ANMCV	www.anmcv.com	Os municípios têm um papel importante no EFE: 1) Principais prestadores do ensino pré-escolar 2) Participam na formação profissional em muitos casos com centros próprios de formação profissional, ou no financiamento. 3) Importantes programas de dinamização de empregos locais além do papel regulador no ambiente de negócios tanto formal como informal,
Fundo de Emprego e Formação Profissional – FEFP	www.fpef.cv/	Mecanismo de financiamento dos centros de formação profissionais e das bolsas de formação individuais. Tem sido utilizada para facilitar o acesso à formação profissional através da coparticipação até 50% no valor da propina para estudantes até 30 anos.
Unidade de Coordenação do Sistema Nacional de Qualificações - UCSNQ	http://www.snq.cv/index.php?option=com_content&view=article&id=6&Itemid=108	A implementação do SNQ é coordenada pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da educação, formação profissional e emprego, através da UCSNQ. O SNQ abrange um conjunto de instrumentos e ações necessários à promoção, desenvolvimento e integração das ofertas formativas, através do Catálogo Nacional das Qualificações Profissionais, assim como, permitirem a validação e a certificação das competências profissionais, de modo a favorecer o desenvolvimento profissional, humano e social das pessoas e responder às necessidades do sistema produtivo.
Pro-Empresa	www.proempresa.cv	Tem por objetivo promover, facilitar e acompanhar o investimento privado nacional de micro, pequena e médias empresas (investimento menor que Cinquenta milhões de escudos). Principais domínios de intervenção: desenvolvimento empresarial e empreendedorismo através de programas específicos e parcerias com as universidades, IEFP, Associações Empresariais, tais como startups, incubadores, entre outras.
SETOR PRIVADO		
Câmara de comercio de Barlavento - CCB	www.becv.org/	Representante do setor privado para região de Barlavento. Desempenham papel relevante não só na defesa de interesses das e dos associados perante o sector público, mas também na formação e inserção profissional.
Câmara de Comercio e Serviços de Sotavento- CCISS	http://www.cciss.cv	Representante do setor privado para região de Sotavento. Desempenham papel relevante não só na defesa de interesses dos associados perante o setor público, mas também na formação e inserção profissional.
Câmara de Turismo - CTCV	www.ctcv.cv	A CTCV representa os interesses das e dos associados, operadores do setor. Integra conjuntamente com as Câmaras de Comércio de Barlavento e Sotavento, o Conselho Superior das Câmaras de

		Comércio de Cabo Verde (CSCCCV). Desempenha um papel relevante na definição de políticas, assumindo protagonismos nos planos estratégicos para o sector e reflexões sobre o desenvolvimento do sector.
Associação de jovens empreendedores de Cabo Verde – AJEC	http://www.ajec.org.cv/ajec_quem_somos/	Representante das e dos jovens empresários, tem o papel relevante na inserção profissional, principalmente das e dos diplomados através de distintos programas de promoção de empreendedorismo, capacitação e formação profissional.
Associação Mulheres Empresárias de Santiago - AMES	https://www.facebook.com/AMES	AMES representa Empresas lideradas por mulheres proprietárias de negócios formais em Santiago. Para além da representação perante os poderes públicos na defesa dos interesses da classe e definição de políticas concernentes, atua na capacitação das empresárias com vista ao desenvolvimento organizacional e pessoal.
Empresas privadas parceiras dos centros		Muitas empresas são acreditadas pelo IEFP para prestar serviço de formação profissional e outras têm parcerias diversas com os CEFP para inserção dos jovens formados. Nem todas são membros das Câmaras de Comércio.
SOCIEDADE CIVIL		
Confederação cabo-verdiana de sindicatos livres – CCSL		Parceiro social de relevância nas medidas de políticas que afetam os trabalhadores, particularmente as leis do trabalho. Integrante do conselho consultivo do IEFP interessada em assumir maior protagonismo no sector.
União Nacional de Trabalhadores de Cabo Verde – UNTCV	www.untc-cs.cv	Confederação nacional de trabalhadores, constituída por Sindicatos, União e Federações sindicais. Parceiro social de relevância nas medidas de políticas que afetam os trabalhadores, particularmente as leis do trabalho.
Plataforma das ONG	www.platongs.org.cv	Representante das ONGs constitui espaço de comunicação e concertação das ONG, desempenhando o papel de interlocutor junto do governo e da cooperação internacional mobilizando os recursos e assistindo os membros para o seu crescimento e desenvolvimento. A promoção e capacitação dos membros constituem um dos principais eixos de intervenção.
Morabi - Associação Cabo-verdiana de Autopromoção da Mulher	www.morabi.org	ONG que atua em prol de desenvolvimento da mulher. Também tem um centro de formação com as ações de capacitação para grupos mais vulneráveis com foco nas famílias. Principais programas: micro finanças, formação, saúde sexual e reprodutiva, desenvolvimento comunitário, reforço da capacidade institucional.
OMCV - Organização das Mulheres de Cabo Verde	www.omcv.org.cv	ONG mais antiga na promoção da mulher trabalha na capacitação e promoção de atividades geradoras de rendimentos para os grupos mais desfavorecidos. Constituem principais áreas de atuação: Saúde Sexual e Reprodutiva, Direitos da Mulher; Formação e Capacitação Profissional; Educação Pré-escolar; Comunicação; Microcrédito Atividades Geradoras de Rendimento, Género, Empreendedorismo Feminino. De destacar a experiência do centro de orientação e interseção profissional com uma abordagem integrada.
Atelier Mar	https://ateliermar.wordpress.com/	Atuação no domínio de animação, desenvolvimento local. Tem desenvolvido programas de desenvolvimento do artesanato, artes e ofícios em particular para as ilhas de São Vicente e Santo Antão. De destacar experiências de projeto no mundo rural nos domínios de novas componentes como a promoção do turismo solidário e museologia comunitária.
COOPERAÇÃO INTERNACIONAL		
ONU MULHERES	www.un.org	ONU Mulheres é a organização das Nações Unidas dedicada a promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Foi estabelecida para acelerar o progresso de melhoria das condições de vida das mulheres e para responder as necessidades que enfrentam no mundo. Entre as suas prioridades está o empoderamento económicos das mulheres. Por meio de parcerias com o ICIEG, a sociedade civil, os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, universidades, empresas e o sistema das Nações Unidas, a ONU Mulheres defendem os compromissos internacionais assumidos pelo Estado de Cabo Verde.

		Apoia através de assistência técnica e mobilização de fundos para as políticas de igualdade.
UNESCO	http://en.unesco.org/countries/cabo-verde	UNESCO é a agência de Nações Unidas para a educação, a ciência e a cultura. Coordena e brinda seguimento ao observatório e a Iniciativa <i>Education for All</i> (EFA <i>Global Monitoring Report</i>) e dispõe de uma importante rede de instituições que facilitam informação, análise e planificação dos processos mundiais em matéria de educação, ciência e cultura. Tem um rol relevante nas políticas e compromissos internacionais e regionais sobre educação.
OIT PNUD	www.un.cv	O mandato da OIT é a proteção do trabalho decente para todas as pessoas e velar pela eliminação do trabalho infantil, por a igualdade e não discriminação. Vigila a estreita relação entre trabalho infantil e desigualdade na educação, mobilizando a sociedade para acabar com a exploração. Em parceria as duas agências das Nações Unidas (OIT/PNUD), vêm implementado o Programa PAENCE – Programa de Apoio à Estratégia Nacional de Criação de Emprego: desenvolvimento do quadro legislativo para o sector, desenvolvimento empresarial e inserção profissional. Dará continuidade ao PAENCE o Programa Empregabilidade e Inserção Profissional com apoio financeiro da Cooperação Luxemburguesa.
UNICEF	www.un.cv	Seu mandato é a proteção dos direitos das crianças e promove o direito à educação com especial foco na situação das meninas em distintos países. Em Cabo Verde presta assistência técnica e financiamento ao Ministério de Educação para o desenvolvimento e implementação de políticas públicas para o sector.
União Europeia	https://eeas.europa.eu/delegations/cabo-verde_pt	As prioridades da UE em Cabo Verde são as seguintes: i) redução da pobreza através da melhoria do abastecimento de água, do saneamento básico e da saúde; ii) promoção da «Parceria Especial UE-Cabo Verde». Concretamente, apoia diversas iniciativas do sector EFE. Cabe destacar o financiamento a ECRRE - Centro para Energias Renováveis e Eficácia Energética.
Comunidade Económica de Estados da África Ocidental - CEDEAO	http://www.ecowas.int/?lang=pt-pt http://www.ecreee.org/page/overview-ecreee	No quadro da sua política de promover o acesso universal de energia sustentável a todos os estados membros, estabeleceu o quadro de implementação SE4ALL (Energia Sustentável para todos). A ECRRE - Centro de Energias Renováveis e Eficiência Energética foi designada para a implementação do SE4ALL. A ECRRE Cabo Verde, que gere os fundos da CEDEAO apoia CERMI no desenvolvimento de Energias Renováveis em Cabo Verde.
Cooperação Luxemburguesa Lux-Dev	https://pra.luxdev.lu/fr/home	A cooperação luxemburguesa promove o reforço das capacidades existentes em Cabo Verde no setor EFE para dar uma resposta de qualidade às necessidades de empregabilidade a fim de incrementar a inserção laboral, tendo em conta o género como temática transversal. O Projeto CV/081 Emprego e Empregabilidade constitui uma das principais ações de Lux-Dev onde inclui assistência técnica e provisão de fundos para o desenvolvimento do sector EFE numa perspectiva integrada com abordagem de género, Financiamento do Programa Empregabilidade executado pelas agências OIT/PNUD e ADA-agência de execução luxemburguesa no domínio de desenvolvimento de micro finanças.

Fonte: Elaboração própria

QUADRO TEÓRICO

Parte-se do princípio unânime de base de que a Educação é um Direito Humano e um meio indispensável para realizar outros direitos humanos. Particularmente, a educação técnica e a formação profissional ademais, são consideradas um meio indispensável na luta contra a desigualdade, a pobreza e a exclusão.

As atuações em educação – formação – emprego ajustam-se a princípios, enfoques e conceitos internacionalmente acordados pelos organismos especializados através da experiência e investigação tanto no campo da educação como de desenvolvimento sustentável.

O quadro teórico, que a continuação se apresenta, é um resumo dos elementos chave que marcam diretrizes na construção de um quadro de intervenção estratégico que guiam as linhas e as atuações prioritárias.

CONCEITOS	
Educação Básica	A educação básica é aquela que satisfaz as “ <i>necessidades básicas de aprendizagem</i> ” de todas as pessoas, e por isso inclui tanto as denominadas técnicas instrumentais básicas (leitura, escritura, expressão oral, cálculo e resolução de conflitos), como os conhecimentos teóricos e práticos, valores e atitudes necessários para que as pessoas possam sobreviver desenvolver suas capacidades, viver e trabalhar com dignidade, participar plenamente no desenvolvimento, melhorar a qualidade de sua vida, tomada de decisões fundamentais e continuar aprendendo (<i>Declaração Mundial sobre a Educação para Todos (EPT), Jomtien, 1990</i>).
Educação Técnica	<p>O ensino técnico é um nível de ensino enquadrado no nível médio dos sistemas educativos, referindo-se normalmente a uma educação realizadas nas escolas secundárias ou outras instituições que conferem graus académicos ou diplomas profissionais.</p> <p>Constitui uma modalidade de ensino profissional, orientada para a rápida integração do alunado no mercado de trabalho, com características específicas que podem variar conforme o país e o seu sistema educativo. Normalmente, corresponde a uma formação ao nível do ensino secundário, incluindo tanto os níveis 3 e 4 da Classificação Internacional Normalizada da Educação.</p>
Formação Profissional	Aquela formação regulada pela Administração Educativa dirigida à qualificação inicial das pessoas que conduz a um título ou certificação académica e que é imprescindível para aceder ao emprego qualificado. Geralmente, ainda com diferenças entre países podem distinguir-se três graus: inicial (oferta-se na secundaria) médio (oferta-se em secundaria superior ou pós obrigatória) e superior (nível terciário).
Orientação Vocacional e profissional	<p>A orientação vocacional e profissional é um conjunto de práticas destinadas ao esclarecimento da problemática vocacional que pode ser solicitado em qualquer altura da vida (embora seja mais solicitado depois dos percursos de formação obrigatória). Trata-se de um trabalho preventivo cujo objetivo consiste em providenciar os elementos necessários para possibilitar uma melhor posição de escolha para cada pessoa.</p> <p>A orientação vocacional pode ter lugar de forma individual ou coletiva (em grupo), uma vez que compreende atividades ligadas tanto à exploração pessoal como à análise da realidade através de informação sobre a oferta académica e as particularidades do mercado do trabalho.</p>
Educação Formal	Educação desenvolvida nas instituições educativas que são reconhecidas oficialmente para ministrar o currículo regado pela Administração educativa e que permite o acesso a titulações ou certificações oficiais reconhecidas e homologadas.

Educação Não Formal	<p>Educação que se ministra em programas não conducentes a uma titulação oficial, que geralmente se desenvolvem em instituições privadas (ONG, Fundações, etc.) que podem ter diversas fontes de financiamento (taxas de matrícula, quotas de associados, recursos da cooperação ou outras subvenções públicas ou mecenatos privados, entre outras). Mas também se ministra educação não formal desde instituições públicas, como pode ser o caso de atividades extraescolares e de formação aos pais e mães que se realizam em escolas, ou os programas formativos e culturais que oferecem as entidades locais. A diferença fundamental entre a educação formal e não formal estriba em que a primeira é regulada e conducente à titulação ou certificação oficial. Embora, são muitas as instituições que, sendo sua principal atividade a educação não formal, tem autorização para ministrar educação ou formação reconhecida socialmente e inclusive laboralmente. Pode ser o caso para formação adulta, formação sobre saúde, etc. Na prática, o sistema não formal cumpre um papel essencial para quem abandona o sistema de ensino sem titulação propiciando sua reinserção, para quem não teve a oportunidade de acesso assim como para a educação ao longo da vida.</p>
Igualdade de Género	<p>É um princípio jurídico universal e um compromisso de dimensão global reconhecido na generalidade dos textos internacionais sobre direitos humanos e aplicáveis tanto aos Estados relativamente aos seus habitantes como às 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. Hoje em dia, o desenvolvimento humano não pode ser entendido senão no respeito dos direitos humanos de mulheres e homens: o direito à educação, à saúde, à habitação, ao trabalho, à igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, de movimento e à participação política, entre outros.</p>
Não discriminação	<p>No seu desenvolvimento supõe terminar com todas as barreiras que implicam um tratamento diferente (de exclusão, preferência ou distinção), baseado em características pessoais como sexo, raça, religião, incapacidade, classe, idade, orientação sexual, etc., que tenham como efeito menoscar ou anular a igualdade de tratamento e oportunidades das pessoas.</p> <p>Em educação, supõe promover o acesso à educação básica das pessoas e dos grupos mais excluídos deste direito, e reforçar a oferta educativa em aquelas etapas cujos planos nacionais não alcançam.</p>
Equidade	<p>Situação de acesso aos direitos em igualdade de condições para todas as pessoas e em função de suas necessidades e dificuldades. A equidade afeta a igualdade em 4 dimensões da educação: o acesso a oferta educativa, os programas e processos de ensino e aprendizagem, a avaliação e promoção, e os resultados (tanto escolares como de inclusão sócio laboral).</p> <p>No caminho em direção à equidade em educação-formação é possível diferenciar três níveis:</p> <p>1^o) Igualdade no acesso: possibilidade real de dispor de uma vaga no sistema educativo (acessível por oferta suficiente, gratuita e próxima ao endereço).</p> <p>2^o) Igualdade no tratamento educativo, que implica uma provisão dos serviços educativos (currículo, recursos, metodologia, etc.) igual ou similar para todos embora ajustada à diversidade de necessidades educativas.</p> <p>3^o) Igualdade de resultados: implica poder atingir, independentemente da diversidade do alunado (camada sociocultural, nível de renda, género, etc.):</p>

- Similares resultados de aprendizagem (qualificações, promoção de curso ou etapa, resultado em avaliações externas nacionais e/ou internacionais...).
- Similares resultados em continuidade dos estudos, inserção laboral, mobilidade e participação social (sabendo e podendo participar e aceder aos direitos sociais e políticos básicos).

Só quando se persegue e se vai atingindo o terceiro nível, podemos falar de equidade em educação, e para isso a escola e o sistema educativo devem pôr em andamento modelos compreensivos e inclusivos providos das medidas e recursos educativos adequados e suficientes para atender a diversidade de necessidades de aprendizagem.

Transversalização de género

A estratégia de transversalização de género (*gender mainstreaming* em Inglês) tem como objetivo geral fazer que as políticas públicas em geral (neste caso EFE), e as 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 as 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 a aplicar a determinados setores da população em situação de desvantagem e exclusão. Ambas as 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.

Empoderamento

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

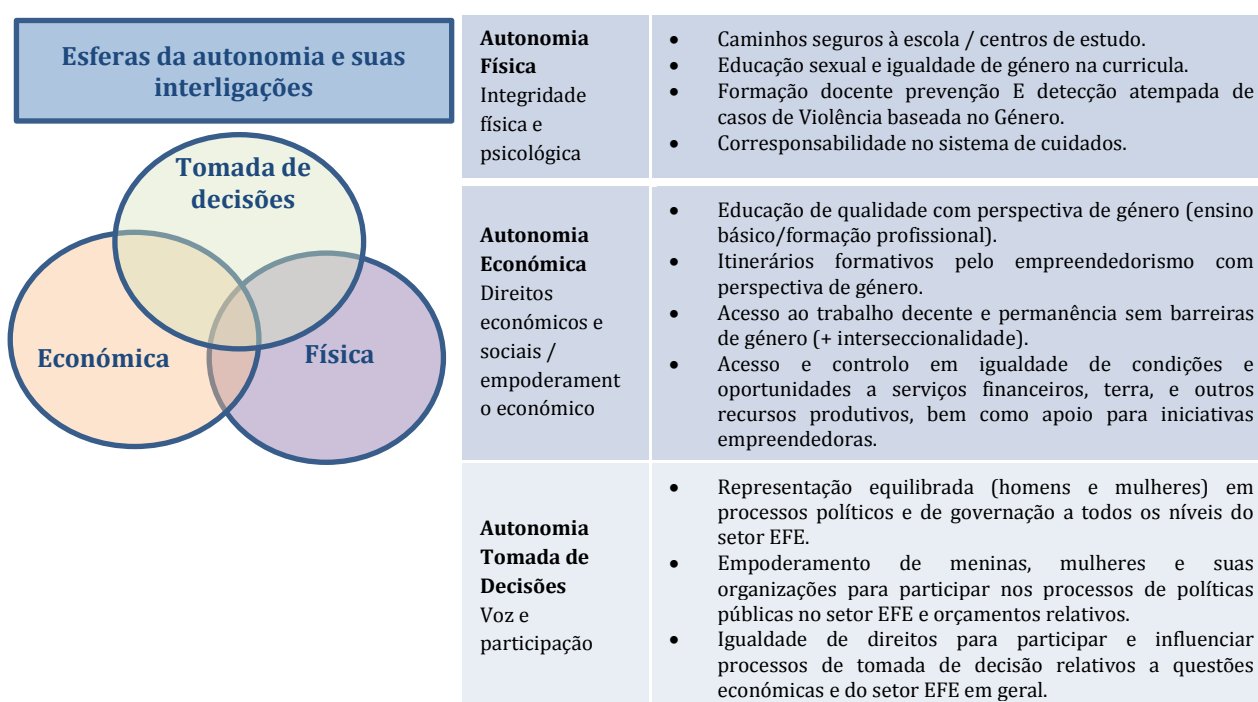
O empoderamento seria então passar duma situação de subordinação a uma situação na qual se tem autonomia, controlo, sobre as decisões que afetam a própria vida. É por esta razão que a autonomia das mulheres constitui o conceito básico ligado ao empoderamento. A noção de autonomia refere-se à capacidade 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.

Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018

O último conceito e suas ligações com o itinerário de empregabilidade pode se mostrar no seguinte gráfico:



ENFOQUES

Enfoque de Género e Direitos Humanos

Permite pôr em evidência as desigualdades e relações assimétricas de poder entre mulheres e homens construídos socialmente, e por tanto modificáveis. A transversalização de género é um processo que implica novas formas de conceber as ações impregnando as políticas com um olhar que nos permite conhecer a situação e posição, necessidades e interesses das mulheres e homens. De um lado, para assegurar o exercício pleno de direitos e empoderamento das mulheres (titulares de direitos) e do outro, garantir que entre outros os atores estatais (titulares de obrigações) tenham as capacidades para respeitar, proteger e cumprir os princípios de igualdade e não discriminação e a normativa vinculante na matéria para corrigir as desigualdades de género.

Enfoque de Empregabilidade

O itinerário formativo, normalmente se concebe de forma lineal e contínua, mas o mundo do trabalho atual exige itinerários integrais de formação e empregabilidade. A pobreza dos tempos, dos contatos e das capacidades relacionais, entre outros fatores, em muitos casos deixa as mulheres em

situação de particular desvantagem. Uma leitura mais acorde com a realidade, que visibilize os fossos de género e a desigualdade nos itinerários, é precisa para oferecer recomendações acertadas de programas, políticas e atuações que eliminem a discriminação contra as mulheres, e fomentem sua empregabilidade e inserção laboral.

Enfoque Participativo e Corresponsabilidade

A implicação dos diversos atores do setor EFE para promover uma estratégia de género no setor Educação-Formação-Emprego é um elemento central para dar resposta às necessidades específicas identificadas, evitando os estereótipos de género e as desigualdades e discriminações contra as mulheres nestes setores. Qualquer estratégia tem uma parte técnica no seu processo de elaboração e uma parte política na sua implementação. Ambos os processos podem ser levados conjuntamente para sua melhor concepção e implicação (dos recursos humanos e financeiros).

4. QUADRO DE INTERVENÇÃO

CRUZAMENTO COM PRIORIDADES

O Programa do Governo para a IX Legislatura 2016-2021, principal referência para o novo documento estratégico de desenvolvimento sustentável (PEDS), é explícito quanto à importância da igualdade de género: dois dos onze compromissos focam especificamente questões de género enquanto vários outros referenciam questões de inclusão social centrando-se nas causas da desigualdade de género.

Além disso, a melhoria de qualidade na educação e formação profissional vem constituindo uma preocupação que consta das prioridades na agenda política como forma de aumentar a qualificação do capital humano, garantindo a empregabilidade e sustentabilidade da mão de obra.

Cabo Verde conta com políticas e diversos planos estratégicos que referenciam estas matérias:

- Programa do Governo IX Legislatura 2016-2021
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável - PEDS
- Plano Nacional de Igualdade de Género - PNIG 2015-2018
- Plano Nacional de Combate à Violência baseada no Género - PNVBG
- Política Integrada Educação-Formação-Emprego – PIEFE 2015-2018
- Plano de Ação para a transversalização da abordagem de género no Turismo 2016-2018
- Plano Estratégico de Educação 2017-2021
- Plano de Ação de Cuidados (ainda em esboço).
- ...³³

De maneira resumida se apresenta como os diversos planos e políticas referenciam género e suas interligações com o setor de Educação – Formação – Emprego. Dita referência servirá de base para definir ações que operacionalize a abordagem de género no setor EFE atendendo as prioridades já estabelecidas e aproveitando as distintas planificações já em curso.

³³ A Proposta de Estratégia de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde conta com um diagnóstico de género e medidas estratégicas que por sua dimensão sobrepassam a dinâmica da presente assistência técnica. Contudo, deveria ser tida em consideração para interligar os diferentes aspetos de abordagem de género no setor EFE, considerando a alta participação das mulheres neste setor. As especificidades de conexão poderão ser avaliadas pelos organismos assessores na matéria (OIT, ONU Mulheres, etc.). Além disso, sugere-se que o comité de seguimento desta estratégia seja capacitado em género de modo a garantir sua efetiva transversalização.

POLÍTICAS / PLANOS	RELEVANCIA GÉNERO NO EFE
<p>Programa do Governo IX Legislatura 2016-2021</p>	<p>Emprego, a problemática do Género e da Juventude e o Ambiente são apontados como os quatro elementos nucleares e transversais no processo de transformação económica e de modernização do país.</p> <p>Coloca, entre outros, como objetivo “Promover uma cultura de igualdade e não violência de género nos espaços educativos e implementar estratégias e práticas institucionais educativas que se adequem às necessidades de rapazes e raparigas, para diminuir os fossos de género que se verificam no acesso e no sucesso educativo, assim como nas escolhas profissionais.” (p. 80)</p> <p>Entre as medidas planteadas para EFE estão, entre outras, os seguintes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integração do Pré-escolar no sistema formal do ensino; • Implementação de redes de creches em parceria com a sociedade civil e municípios. • Efetivação da escolaridade obrigatória de oito anos e ampliação a 12 anos (dos 4 aos 18 anos). • Capacitação dos professores para a inclusão da abordagem de género no processo educativo. • 40% de oferta de ETP como parte do ensino obrigatório. • Combate abandono e insucesso escolar através de acompanhamento pedagógico e de apoios sociais. • Combate às assimetrias regionais e promoção de igualdade de oportunidades. • ... <p>Referente a prosperidade para todos o crescimento económico deve ter em conta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção do conhecimento e da inovação, nomeadamente através de contratos para a inovação empresarial. • Requalificação do Turismo como pilar central da economia cabo-verdiana. • Resposta aos desafios e às oportunidades da economia azul e da economia verde. • Promoção de uma produção Interna destacando a Cultura, a Agricultura, as Pescas e a Indústria Ligeira de Exportação. • Combate efetivo à informalidade através de um plano de ação específico para o comércio, serviços e restauração em parceria efetiva com os poderes local e regional. <p>Referente a emprego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoção de emprego e do rendimento, principalmente, para as mulheres chefes de família. • Apoio a projetos produtivos voltados para capacitação e organização das mulheres, criação de empregos permanentes para o segmento feminino da população e incremento da renda familiar. • Inclusão de programas de geração de emprego e renda. • Garantia de acesso ao crédito para criação ou continuidade de pequenos negócios e incorporação nesses programas na perspectiva de superação da divisão sexual de trabalho. <p>Ambiente de trabalho não discriminatório:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fiscalização da discriminação no acesso ao trabalho e do assédio moral e sexual nos postos de trabalho, tanto no sector público como no privado. • Criação de programas de capacitação profissional. • Reconhecimento do trabalho não remunerado por meio de criação de equipamentos sociais destinados a crianças, idosos e pessoas dependentes de terceiros. • Adoção de medidas que possibilitem a conciliação da vida laboral e familiar.
<p>Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018 - PNIG</p>	<p>Eixos específicos para abordar a educação e a formação profissional (3) e economia produtiva (4) e reprodutiva (5) com medidas estratégicas para o setor EFE. Entre elas estão:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 4.1 Oportunidades de empreendedorismo das mulheres melhoradas, numa perspectiva 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 as dinâmicas sociais e a discriminação que

	<p>bloqueiam o acesso das mulheres, ao emprego digno.</p> <p>5.3 Medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados são criadas e implementadas.</p> <p>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..</p>
Política Integrada Educação-Formação-Emprego – PIEFE 2015-2018	<p>Dos quatro eixos específicos, o primeiro faz menção expressa ao género:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Emprego e inserção para reduzir as disparidades regionais e de género. 2. Empreendedorismo: desenvolvimento social e empresarial. 3. Aprendizagem ao Longo da Vida: acesso ETP em domínios relevantes para o desenvolvimento. 4. Qualidade dos Sistemas de Educação e Formação.
Plano de Ação para a transversalização da abordagem de género no Turismo 2016-2018	<p>Inclui três eixos estratégicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reforço institucional: Desenvolver as condições necessárias a transversalização da abordagem de género nas práticas institucionais do setor e dos operadores turísticos que promovam a igualdade de género e empoderamento das mulheres. 2. Formação e capacitação: Promover práticas formativas que integram e valorizam a utilização de uma perspectiva de eliminação das desigualdades de género e de empoderamento das mulheres e a melhoria da sua situação no mercado. 3. Empoderamento das mulheres: desenvolver as condições necessárias para a promoção do empoderamento integral das mulheres no setor turístico.
Plano de Cuidados (ainda esboço)	<p>O sistema nacional de cuidados se articula em torno aos seguintes eixos:</p> <p>EIXO 1 - Rede de cuidados para as famílias com pessoas cuidado-dependentes.</p> <p>EIXO 2 - Marco administrativo e normativo para o sistema de cuidados.</p> <p>EIXO 3 - Comunicação e sensibilização.</p> <p>EIXO 4 - Gestão do acesso, da informação e do conhecimento.</p> <p>EIXO 5 - Formações em cuidados.</p> <p>EIXO 6 - Estratégias de financiamento e mobilização de recursos.</p> <p>Apostar na adoção de medidas para a promoção de um sistema nacional de cuidados de crianças, idosos e pessoas com deficiência (especialmente dos pertencentes a famílias mais vulneráveis) permitirá a liberação de mulheres hoje presas na economia reprodutiva, com impactos económicos e de incremento do trabalho remunerado, entre outros fatores.</p>
Plano Estratégico da Educação 2017-2021	<p>As grandes linhas das intervenções versam sobre a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universalização do acesso • Melhoria da qualidade e pertinência dos serviços educativos • Reforço da eficiência e gestão do sistema educativo. <p>Está organizado em Programas e Projetos organizados por subsistemas e níveis educativos: (1) a Educação Pré-escolar; (2) o Ensino Básico; (3) o Ensino Secundário e (4) o Ensino Superior, Ciência e Inovação. A Gestão Educativa, sendo um eixo estratégico é, também, o pilar do funcionamento e da mudança do setor educativo, sendo, portanto, considerado o 5º Programa do Plano Estratégico. Em cada Programa foram incluídas temáticas transversais que convergem para se assegurar maior coerência ao nível setorial e o cumprimento dos objetivos estratégicos através de intervenções sustentáveis. A igualdade de género, a educação especial, a nutrição e a saúde escolar constam de todos os Programas e dos processos de planificação, orçamentação e monitoria.</p>
Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável – PEDS 2017-2021	<p>Tem três pilares:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Economia: um novo modelo de crescimento económico. 2. Estado Social: capital humano, qualidade de vida e combate as desigualdades. 3. Soberania: um novo modelo de Estado. <p>Mesmo que a igualdade de género esteja presente nos três pilares, os indicadores não são apresentados de maneira desagregada por sexo.</p>

Fonte: Elaboração própria em base aos documentos de políticas em vigor

OBJETIVOS, RESULTADOS E LINHAS DE AÇÃO.

Para operacionalizar uma estratégia de igualdade de género no setor educação-formação-emprego parte-se de desafios prioritizados (aposta por uma educação de excelência, inclusão social e redução das desigualdades e assimetrias, combate ao desemprego) que respondem aos itinerários EFE: de acesso, permanência/qualidade, promoção e gestão, dando resposta aos compromissos acima assinalados incluídos tanto no programa do governo como nas planificações setoriais (PNIG, Plano de Educação e Plano dos Cuidados, fundamentalmente).

Particularmente, a presente proposta responde a três objetivos e abrange a totalidade do território nacional de Cabo Verde:

1. Garantir a universalização do acesso à Educação – Formação – Emprego respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.
2. Melhoria da qualidade e pertinência dos serviços EFE integrando a igualdade de género.
3. Reforço de gestão e geração do conhecimento do género no EFE.

Para identificar algumas ações concretas e avançar na abordagem de género no setor EFE neste sentido, foi realizado um primeiro ateliê (em Praia, o 4 outubro 2017 – Anexo VI) onde o grupo participante identificou uma série de resultados esperados e medidas estratégicas/linhas de ação para o período 2018 - 2021.

OE1. Garantir a universalização do acesso à Educação – Formação – Emprego respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.

Resultado 1.1 Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino: pré-escolar, básico, secundário, formação profissional e superior.

- 1.1.1 Garantir o acesso ao ensino pré-escolar público e rever a sua continuidade (percursos: pré-escolar- básico).
- 1.1.2 Ampliar os horários de funcionamento de estabelecimentos do ensino (pré-escolar a secundário) para facilitar a corresponsabilidade.
- 1.1.3 Assegurar uma divulgação dos cursos de ETEFP sem estereótipos de género e incluir nas sessões de orientação vocacional e profissional a equidade e igualdade de género.
- 1.1.4 Ampliar a oferta formativa (FP) e incluir refeições quentes para facilitar o acesso das estudantes mais desfavorecidas, além de considerar propinas diferenciadas.
- 1.1.5 Formar e capacitar em igualdade de género os docentes e dirigentes de todos os níveis de educação inclusive orientadores de infância.

Resultado 1.2 Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade e evitar a segregação ocupacional.

- 1.2.1 Incluir no caderno de orientação, atividades ligadas à equidade e igualdade de género - atitudes práticas para a igualdade.
- 1.2.2 Desenvolver uma campanha de sensibilização visando as mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta desmitificando estereótipos de género.
- 1.2.3 Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade atual ou em desenvolvimento medidas de ação afirmativa de acesso equilibrado das mulheres.
- 1.2.4 Realizar ações de monitoramento e acompanhamento - avaliação do professorado com perspectiva de género.

Resultado 1.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres ao emprego digno.

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

- 1.3.2 Criação de ações de formação em igualdade de género para aquelas pessoas que atendem nos setores de ponta.
- 1.3.3 Facilitação do acesso ao financiamento pelas mulheres em todas as ilhas/concelhos para assegurar sua empregabilidade.
- 1.3.4 Aprovar incentivos fiscais para aquelas empresas que promovem ações afirmativas para melhorar o acesso ao emprego das mulheres nos setores promissores.

OE2. Melhoria da qualidade e pertinência dos serviços EFE integrando a igualdade de género.

Resultado 2.1 Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar, respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.

- 2.1.1 Realizar estudos sobre as causas de abandono e do insucesso escolar com perspectiva de género.
- 2.1.2 Facilitar apoios sociais e acompanhamento pedagógico como combate ao abandono e insucesso escolar atendendo as especificidades dos rapazes e raparigas.
- 2.1.3 Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.

Resultado 2.2 Melhoradas as dinâmicas e os serviços de orientação/formação profissional desde uma perspectiva de género.

- 2.2.1 Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos de graduação de docentes e capacitação dos respetivos formadores de docentes.
- 2.2.2 Monitorizar a integração de igualdade de género nos serviços de orientação vocacional.

Resultado 2.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam a permanência das mulheres ao emprego digno.

- 2.3.1 Elaborar estudos qualitativos que dê elementos para definir estratégias específicas com enfoque de género na criação de emprego digno e transição de informalidade à formalidade especificamente nas áreas rurais.
- 2.3.2 Realizar um plano de ação específico para promover a transição da informalidade ao setor formal no comércio, serviços e restauração com perspectiva de género em parceria com os poderes locais e regionais.
- 2.3.3 Desenvolver medidas de sensibilização em relação à partilha das tarefas domésticas e de cuidados como parte dos programas de formação e sensibilização de género dirigida aos empregadores.

OE3. Reforço de gestão e geração do conhecimento do género no EFE.

Resultado 3.1 Maior número de dados/estudos evidenciam as disparidades e causas de desigualdade de género no setor EFE.

- 3.1.1 Produzir e divulgar dados em falta sobre a situação de homens e mulheres em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como acesso ao crédito, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros, incluindo informações sobre setor informal.
- 3.1.2 Criação de uma plataforma de partilha de informação com dados desagregados por sexo (que está sendo concebida) que facilite análises de género.
- 3.1.3 Definir programas de formadores com análises de género derivados da exploração de dados/estudo gerado para desconstruir estereótipos de género.

Resultados 3.2 Maior institucionalização da abordagem de género nos processos de planificação, comunicação e gestão das entidades do setor EFE.

- 3.2.1 Criação de um comité de seguimento e avaliação desta estratégia de género no setor EFE com representação equilibrada de homens e mulheres.
- 3.2.2 Envolvimento do setor privado na definição das políticas sobre itinerários de empregabilidade e género no setor EFE.
- 3.2.3 Assegurar a inclusão da abordagem de género na execução do PEDS.
- 3.2.4 Capacitar aos responsáveis da planificação, comunicação e gestão das entidades no setor EFE sobre equidade e igualdade de género.
- 3.2.5 Elaborar planos de igualdade de género para cada entidade do setor EFE.

A seguinte tabela resume a continuação dos objetivos, resultados e linhas de ação. Espera-se que sejam consideradas como referências operacionais, que ainda precisam de maior apropriação e aterragem, ou seja, definição de atividades específicas dentro dos planos operativos institucionais.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS	MEDIDAS ESTRATÉGICAS / LINHAS DE AÇÃO
<p>1. Garantir a universalização do acesso à Educação – Formação – Emprego respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.</p>	<p>1.1 Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino: pré-escolar, básico, secundário, formação profissional e superior.</p>	<p>1.1.1 Garantir o acesso ao ensino pré-escolar público e rever a sua continuidade (percursos: pré-escolar- básico). 1.1.2 Ampliar os horários de funcionamento de estabelecimentos do ensino (pré-escolar a secundário) para facilitar a corresponsabilidade. 1.1.3 Assegurar uma divulgação dos cursos de ETEFP sem estereótipos de género e incluir nas sessões de orientação vocacional e profissional a equidade e igualdade de género. 1.1.4 Ampliar a oferta formativa (FP) e incluir refeições quentes para facilitar o acesso das estudantes mais desfavorecidas, além de considerar propinas diferenciadas. 1.1.5 Formar e capacitar em igualdade de género os docentes e dirigentes de todos os níveis de educação inclusive orientadores de infância.</p>
	<p>1.2 Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade e evitar a segregação ocupacional.</p>	<p>1.2.1 Incluir no caderno de orientação, atividades ligadas à equidade e igualdade de género - atitudes práticas para a igualdade. 1.2.2 Desenvolver uma campanha de sensibilização visando às mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta desmitificando estereótipos de género. 1.2.3 Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade atual ou em desenvolvimento medidas de ação afirmativa de acesso equilibrado das mulheres. 1.2.4 Realizar ações de monitoramento e acompanhamento - avaliação do professorado com perspectiva de género.</p>
	<p>1.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres ao emprego digno.</p>	<p>1.3.1 Desenhar e implementar uma campanha de sensibilização orientadas aos empregadores com enfoque na redução dos estereótipos de género no mundo laboral. 1.3.2 Criação de ações de formação em igualdade de género para aquelas pessoas que atendem nos setores de ponta. 1.3.3 Facilitação do acesso ao financiamento pelas mulheres em todas as ilhas/concelhos para assegurar a sua empregabilidade. 1.3.4 Aprovar incentivos fiscais para aquelas empresas que promovem ações afirmativas para melhorar o acesso ao emprego das mulheres nos setores promissores.</p>
<p>2. Melhoria da qualidade e pertinência dos serviços EFE integrando a igualdade de género.</p>	<p>2.1 Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.</p>	<p>2.1.1 Realizar estudos sobre as causas de abandono e do insucesso escolar com perspectiva de género. 2.1.2 Facilitar apoios sociais e acompanhamento pedagógico como combate ao abandono e insucesso escolar atendendo às especificidades dos rapazes e raparigas. 2.1.3 Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.</p>

	<p>2.2 Melhoradas as dinâmicas e os serviços de orientação/formação profissional desde uma perspectiva de género.</p>	<p>2.2.1 Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos de graduação de docentes e capacitação dos respetivos formadores de docentes. 2.2.2 Monitorizar a integração de igualdade de género nos serviços de orientação vocacional.</p>
	<p>2.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam a permanência das mulheres ao emprego digno.</p>	<p>2.3.1 Elaborar estudos qualitativos que dê elementos para definir estratégias específicas com enfoque de género na criação de emprego digno e transição de informalidade à formalidade especificamente nas áreas rurais. 2.3.2 Realizar um plano de ação específico para promover a transição da informalidade ao setor formal no comércio, serviços e restauração com perspectiva de género em parceria com os poderes locais e regionais. 2.3.3 Desenvolver medidas de sensibilização em relação à partilha das tarefas domésticas e de cuidados como parte dos programas de formação e sensibilização de género dirigida aos empregadores.</p>
<p>3. Reforço de gestão e geração do conhecimento do género no EFE.</p>	<p>3.1 Maior número de dados/estudos evidenciam as disparidades e causas de desigualdade de género no setor EFE.</p>	<p>3.1.1 Produzir e divulgar dados em falta sobre a situação de homens e mulheres em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como acesso ao crédito, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros, incluindo informações sobre setor informal. 3.1.2 Criação de uma plataforma de partilha de informação com dados desagregados por sexo (que está sendo concebida) que facilite análises de género. 3.1.3 Definir programas de formadores com análises de género derivados da exploração de dados/estudo gerado para desconstruir estereótipos de género.</p>
	<p>3.2 Maior institucionalização da abordagem de género nos processos de planificação, comunicação e gestão das entidades do setor EFE.</p>	<p>3.2.1 Criação de um comité de seguimento e avaliação desta estratégia de género no setor EFE com representação equilibrada de homens e mulheres. 3.2.2 Envolvimento do setor privado na definição das políticas sobre itinerários de empregabilidade e género no setor EFE. 3.2.3 Assegurar a inclusão da abordagem de género na execução do PEDS. 3.2.4 Capacitar aos responsáveis da planificação, comunicação e gestão das entidades no setor EFE sobre equidade e igualdade de género. 3.2.5 Elaborar planos de igualdade de género para cada entidade do setor EFE.</p>

OBJETIVOS, RESULTADOS E INDICADORES.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE IMPACTO
1. Garantir a universalização do acesso à Educação – Formação – Emprego respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	<p>Percentagem de crianças do 0 aos 2 anos que frequentam uma instituição de cuidados (creches).</p> <p>Percentagem de crianças de 3-4 anos que frequentam educação pré-escolar.</p> <p>Taxa de diplomadas/os por nível de ensino:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ensino Básico - Ensino Secundário - ETFP - Ensino Superior
2. Melhoria da qualidade e pertinência dos serviços EFE integrando a igualdade de género.	<p>Percentagem de diplomada/os nas diferentes áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ciências sociais, humanas, letras e línguas. - Ciências exatas, engenharias e tecnologias. - Ciências da vida, ambiente e saúde. - Ciências económicas, jurídicas e políticas. - Áreas de FP: cursos técnico-científicos, turismo, negócios, secretariado, etc. <p>Taxa de desemprego da população de 15 anos e mais por sexo, faixa etária, urbano, rural.</p> <p>Tempo médio semanal dedicado ao trabalho não remunerado de homens e de mulheres.</p>
3. Reforço de gestão e geração do conhecimento do género no EFE.	Número de instituições referentes no setor EFE que têm mecanismos promotores da igualdade de género.
RESULTADOS	INDICADORES DOS EFEITOS
1.1 Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino: pré-escolar, básico, secundário, formação profissional e superior.	Cursos de pré-escolar, ensino básico, secundário, formação profissional e superior, que integram conteúdos sobre igualdade de género. (PNIG 3.1a)
1.2 Maior conhecimento das jovens sobre as opções formativas de acordo com as necessidades do mercado de trabalho para promover a sua empregabilidade e evitar a segregação ocupacional.	Existência de medidas de promoção de acesso equilibrado das mulheres nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade. (PNIG 4.2a)
1.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam o acesso das mulheres ao emprego digno.	Número de medidas implementadas para melhorar o acesso das mulheres ao emprego digno e mudar a sua discriminação no mundo laboral. (PNIG 4.3a)
2.1 Estratégias identificadas e implementadas para diminuir as taxas de insucesso e abandono escolar respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	Número de estratégias para a abordagem do insucesso e abandono escolar que respondam às especificidades de rapazes e raparigas implementadas. (PNIG 3.2a)
2.2 Melhoradas as dinâmicas e os serviços de orientação/formação profissional desde uma perspectiva de género.	Existência de medidas de promoção da permanência equilibrada das mulheres nos programas de formação profissional nas áreas promissoras.

2.3 Melhoradas as condições para mudar as dinâmicas sociais e a discriminação que bloqueiam a permanência das mulheres ao emprego digno.	Número de medidas que contribuem para a redução do tempo e esforço gasto nas tarefas domésticas e de cuidados implementados nos programas de luta contra a pobreza, infraestruturas de saneamento básico, de energia, de apoio à pequena infância, entre outras. (PNIG 5.3a)
3.1 Maior número de dados/estudos evidenciam as disparidades e causas de desigualdade de género no setor EFE.	Número de análises que permitem um conhecimento mais aprofundado de género no setor EFE.
3.2 Maior institucionalização da abordagem de género nos processos de planificação, comunicação e gestão das entidades responsáveis no setor EFE.	Número de instrumentos e medidas que prometem a inclusão da abordagem de género nos processos de planificação, comunicação e gestão das entidades responsáveis no setor EFE.

LINHAS DE AÇÃO, PERÍODO INDICATIVO, RESPONSÁVEIS, MEIOS DE INTERVENÇÃO E INDICADORES DE PROCESSO.

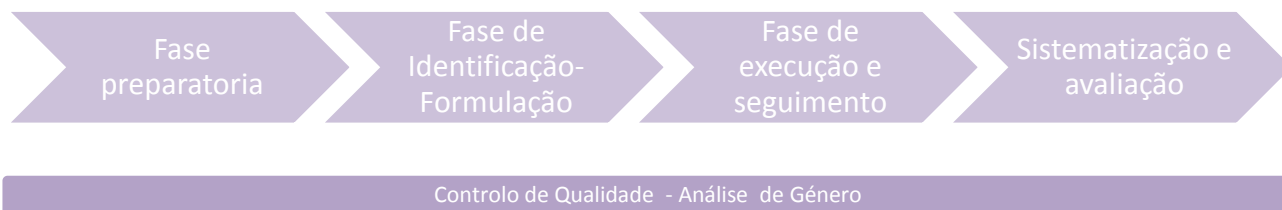
MEDIDAS ESTRATÉGICAS / LINHAS DE AÇÃO	PERÍODO INDICATIVO	RESPONSÁVEIS	MEIOS DE INTERVENÇÃO	INDICADORES PROCESSO
1.1.1 Garantir o acesso ao ensino pré-escolar público e rever sua continuidade (percursos: pré-escolar- básico).	2018-2021	ME - CÂMARAS MUNICIPAIS	Orçamento + assistência técnica especializada + acordos com ONG	Núm. centros públicos pré-escolares por concelho
1.1.2 Ampliar horários de funcionamento de estabelecimentos do ensino (pré-escolar a secundário) para facilitar a corresponsabilidade.	2018-2021	ME-CÂMARAS MUNICIPAIS	Acordos entre entidades para facilitar atividades complementares	Núm. atividades ofertadas em horário extraescolar por idade e concelho
1.1.3 Assegurar uma divulgação dos cursos de ETEFP sem estereótipos de género e incluir nas sessões de orientação vocacional e profissional equidade e igualdade de género.	2018	ME-SNQ-IEFP	Assistência técnica + acompanhamento + estratégia de comunicação	Brochuras, spots, meios de difusão dos cursos FP sem estereótipos género.
1.1.4 Ampliar a oferta formativa (FP) e incluir refeições quentes para facilitar o acesso das estudantes mais desfavorecidas, além de considerar propinas diferenciadas.	2018-2021	IEFP - FICASE/ME	Orçamento + acordos com Câmaras e outras entidades	Núm. cursos novos de FP com alunas e alunos matriculados de escassos recursos
1.1.5 Formar e capacitar em igualdade de género os docentes e dirigentes de todos os níveis de educação inclusive orientadores de infância.	2018-2021	ME-ICIEG	Assistência técnica + acompanhamento + ateliers	Núm. docentes e dirigentes capacitados em igualdade de género por nível de ensino
1.2.1 Incluir no caderno de orientação, atividades ligadas à equidade e igualdade de género - atitudes práticas para a igualdade.	2018	SNQ-ICIEG	Assistência técnica	Caderno de orientação com atividades de igualdade de género incluídas
1.2.2 Desenvolver uma campanha de sensibilização visando às mulheres sobre a empregabilidade de áreas de ponta desmitificando estereótipos de género.	2018	ME-MEE	Estratégia de advocacia/comunicação + Promotor/a social	Produtos da campanha de sensibilização para mulheres sobre áreas ponta
1.2.3 Inserir nos programas de formação profissional com potencial de empregabilidade atual ou em desenvolvimento medidas de ação afirmativa de acesso equilibrado das mulheres.	2018	MEE-IEFP	Acordos entre entidades para facilitar as quotas e matrículas + promotor/a	Núm. raparigas vs. núm. rapazes matriculados FP nos setores ponta
1.2.4 Realizar ações de monitoramento e acompanhamento - avaliação do professorado com perspectiva de género.	2018-2021	ME-ICIEG	Acompanhamento + estudo de avaliação	Relatório de avaliação
1.3.1 Desenhar e implementar uma campanha de sensibilização orientadas aos empregadores com enfoque na redução dos estereótipos de género no mundo laboral.	2018	MEE-ICIEG	Assistência técnica especializada + estratégia de advocacia + promotor/a	Produtos da campanha de sensibilização para empregadores sobre género

1.3.2 Criação de ações de formação em igualdade de género para aquelas pessoas que atendem nos setores de ponta.	2019	MEE-ICIEG	Assistência técnica + ateliers + acordos com Câmaras	Núm. sessões formativas setores de ponta
1.3.3 Facilitação do acesso ao financiamento pelas mulheres em todas as ilhas/concelhos para assegurar sua empregabilidade.	2019	MEE	Acordos institucionais + estudo obstáculos ao financiamento pelas mulheres	Relatório do estudo obstáculos + Cláusula/requisito acesso ao financiamento dirigido às mulheres
1.3.4 Aprovar incentivos fiscais para aquelas empresas que promovem ações afirmativas para melhorar o acesso ao emprego das mulheres nos setores promissores.	2019	MEE	Acordos institucionais + diretivas legislativas	Medida legislativa aprovada sobre incentivos fiscais para contratar mulheres como ação afirmativa
2.1.1 Realizar estudos sobre as causas de abandono e do insucesso escolar com perspectiva de género.	2018-2021	ME	Assistência técnica especializada	Relatório do estudo causas abandono e insucesso com perspectiva de género
2.1.2 Facilitar apoios sociais e acompanhamento pedagógico como combate ao abandono e insucesso escolar atendendo as especificidades dos rapazes e raparigas.	2018-2021	ME	Acordos + orçamento + promotor/a	Núm. sessões apoio a raparigas/rapazes discriminados por idades
2.1.3 Implementar campanhas orientadas à comunidade educativa para prevenir o abandono escolar e inserção laboral precoce respondendo diferenciadamente às especificidades de rapazes e raparigas.	2018-2021	ME-ICIEG	Estratégia de advocacia/comunicação + Promotor/a social	Produtos da campanha de sensibilização para comunidade educativa sobre causas abandono diferenciada por sexo/idade
2.2.1 Integrar a disciplina sobre igualdade de género no curriculum dos cursos de formação profissional e dos cursos de graduação de docentes e capacitação respetivos dos formadores de docentes.	2018-2019	ME-IEFP-ICIEG	Acordos entre entidades + assistência técnica + cursos formação	Núm. cursos que incluem género como disciplina
2.2.2 Monitorizar a integração de igualdade de género nos serviços de orientação vocacional.	2018-2021	IEFP-ICIEG	Acompanhamento + estudo de avaliação	Relatório de avaliação
2.3.1 Elaborar estudos qualitativos que dê elementos para definir estratégias específicas com enfoque de género na criação de emprego digno e transição de informalidade à formalidade especificamente nas áreas rurais.	2018-2021	ICIEG	Assistência técnica especializada	Relatórios de estudo qualitativos
2.3.2 Realizar um plano de ação específico para promover a transição da informalidade ao setor formal no comércio, serviços e restauração com perspectiva de género em parceria com os poderes locais e regionais.	2019	DGEFPEP	Assistência técnica especializada + parcerias com os poderes locais e regionais	3 Planos de ação transição informalidade - formalidade: um por setor (comércio, serviços, restauração)

2.3.3 Desenvolver medidas de sensibilização em relação à partilha das tarefas domésticas e de cuidados como parte dos programas de formação e sensibilização de género dirigida aos empregadores.	2018-2021	MEE-ICIEG	Estratégia de advocacia/comunicação + Promotor/a social	Produtos de sensibilização: partilha tarefas domésticas
3.1.1 Produzir e divulgar dados em falta sobre a situação de homens e mulheres em particular no que diz respeito ao domínio económico, tais como acesso ao crédito, desigualdade salarial, propriedade da terra, entre outros, incluindo informações sobre setor informal.	2018-2021	MEE-ICIEG	Acordos entre instituições + assistência técnica	Núm. estudos/relatórios produzidos sobre empoderamento económico
3.1.2 Criação de uma plataforma de partilha de informação com dados desagregados por sexo (que está sendo concebida) que facilite análises de género.	I semestre 2018	MEE-ICIEG	Assistência técnica especializada	Plataforma disponível on-line como dados desagregados por sexo
3.1.3 Definir programas de formadores com análises de género derivados da exploração de dados/estudo gerado para desmontar estereótipos de género.	2018	ICIEG	Assistência técnica	Núm. programas de formação sobre análise de género e estatísticas
3.2.1 Criação de um comité de seguimento e avaliação desta estratégia de género no EFE com representação equilibrada de homens e mulheres.	I semestre 2018	ME-MEE-IEFP	Estabelecimento de Parcerias entre entidades	Comité de seguimento e avaliação em andamento com papéis e funções claramente definidas
3.2.2 Envolvimento do setor privado na definição das políticas sobre itinerários de empregabilidade e género no setor EFE.	2018-2021	MEE	Acordos entre entidades	Novo PIEFE com abordagem de género feito de forma participada com todos os setores inclusive o privado
3.2.3 Assegurar a inclusão da abordagem de género na execução do PEDS.	2018-2021	ICIEG	Acompanhamento	Núm. de indicadores sensíveis ao género dentro do seguimento do PEDS
3.2.4 Capacitar os responsáveis da planificação, comunicação e gestão das entidades no setor EFE sobre equidade e igualdade de género.	2018	ICIEG	Assistência técnica especializada + ateliers + facilitador/as	Núm. responsáveis das entidades EFE capacitados em planeamento com perspectiva de género
3.2.5 Elaborar planos de igualdade de género para cada entidade do setor EFE.	II semestre 2018	ME-MEE-IEFP-ICIEG	Assistência técnica + acompanhamento + ateliers	Núm. planos institucionais de igualdade de género nas entidades EFE

5. ROTEIRO DE ESTRATÉGIA GÉNERO NO SETOR EDUCAÇÃO – FORMAÇÃO – EMPREGO

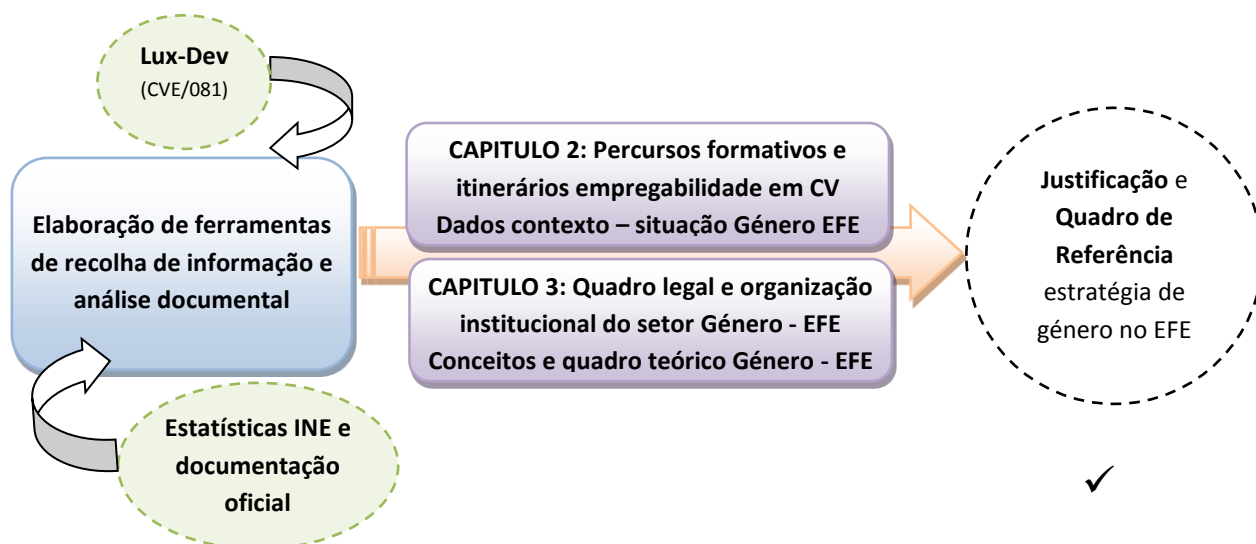
A elaboração do presente roteiro de estratégia de género no setor Educação – Formação – Emprego segue os seguintes passos:



Em todas estas etapas serão estabelecidas ações de formação continua (ver propostas formativas sobre género no EFE em anexo III) para garantir que o pessoal do setor EFE seja cada vez mais especializada na transversalização de género na sua atuação.

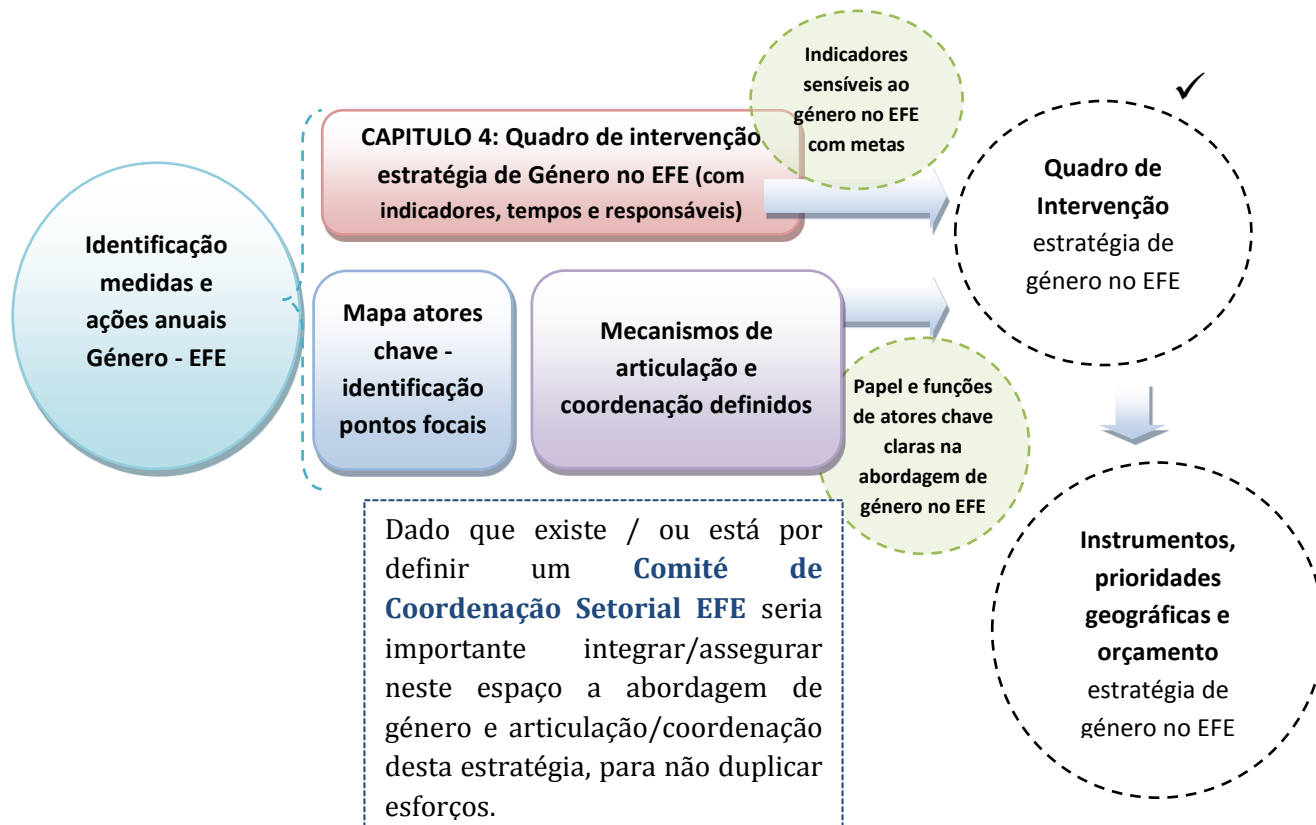
A **Fase Preparatória** contou com os seguintes elementos:

- Primeiro efetuou-se uma revisão documental incluindo a produção legislativa, os documentos estratégicos de desenvolvimento do país e o plano relativo à igualdade de género, as avaliações e relatórios de avanço disponíveis assim como as informações estatísticas relevantes para este exercício (ver bibliografia consultada).
- Paralelamente foram realizadas 20 entrevistas (ver anexo IV) como exercício de reflexão com os atores chave no setor EFE que teve como base um guião (anexo V) visando recolher informação sobre a forma como os atores chave têm em conta a igualdade de género nos percursos formativos e itinerários de empregabilidade segundo: acesso, permanência e qualidade e promoção-inserção laboral.
- Como resultado desta primeira parte foi elaborada uma síntese de diagnóstico (capítulo 2 do presente relatório) que permite identificar alguns desafios e problemas para a igualdade de género no setor EFE.



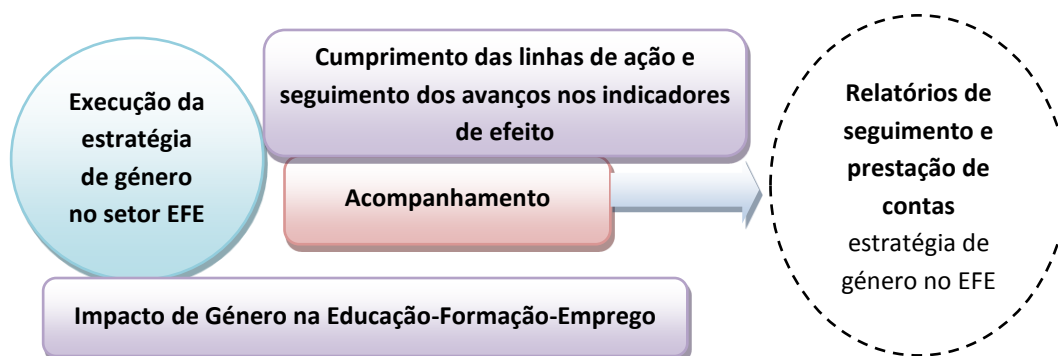
A Fase de Identificação – Formulação contou com os seguintes elementos:

- Foram identificadas as oportunidades para a transversalização da abordagem de género nos planos e programas setoriais apresentados no capítulo 4 resultado de um cruzamento com as prioridades já definidas pelo país no referente tanto à igualdade de género como a aspetos do setor EFE.
- O diagnóstico resultado da fase preparatória foi apresentado aos parceiros num ateliê em Praia (Anexo VI) durante o qual depois de priorizadas as medidas estratégicas, foram definidas ações como referências operacionais.
- Os indicadores sensíveis ao género no EFE selecionados contarão com uma linha de base estabelecida para determinar as metas a atingir no período de vigência do plano de ação (a incluir nos planos de ação de cada organização do setor EFE).
- Para garantir sinergias e articulação com todos os intervenientes, acordou-se definir os mecanismos de articulação nas questões referentes às exigências da transversalidade de género no setor EFE. Assim, um comité de impulso da coordenação será estabelecido pelo Ministério de Economia, Ministério de Educação, ou por ambos. Associado a este, uma célula de acompanhamento poderá ser constituída pelos diversos atores chave do setor género-EFE.
- Deverão ser contemplados ações de comunicação para partilhar e garantir a difusão deste plano de ação a todos os concelhos, ilhas e centros.



A **Fase de Execução e Seguimento** contará com os seguintes elementos:

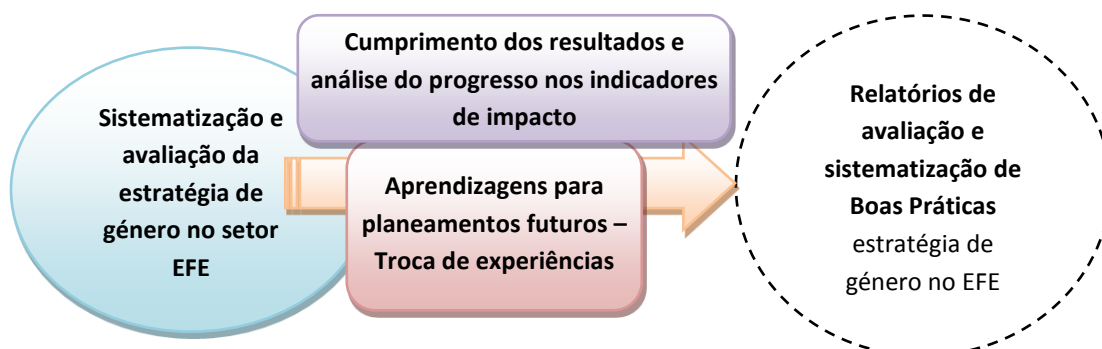
- Executar as ações acordadas e aprovadas no Plano de Ação para assegurar a abordagem de género no setor EFE e elaborar os relatórios ou ferramentas que permitam a transparência e a prestação de contas.
- Para facilitar uma análise contínua de género no setor EFE, a recolha de informação quantitativa e qualitativa contará com dados desagregados por sexo, procurando uma participação equilibrada de mulheres e homens nas atividades, etc.
- Estabelecem-se processos de comunicação interna e externa dos resultados atingidos.



A **Plataforma** de partilha de informação com dados desagregados por sexo que está em construção, facilitará as análises de género no setor EFE.

A **Fase de Sistematização e Avaliação** contará com os seguintes elementos:

- Gerar processos de aprendizagem e construir bases para a gestão do conhecimento para melhorar planeamentos futuros do Plano de Ação de modo a assegurar a abordagem de género no EFE.
- Os atores chave integrarão lições derivadas da experiência na sua atividade diária mediante troca de experiências, sistematização de boas práticas e documentação de lições aprendidas.



BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Programa do Governo para IX Legislatura: <http://www.peds.gov.cv/sites/default/files/2017-03/Programa%20do%20Governo%20da%20IX%20Legislatura%202016-2021.pdf>
- Plano Nacional de Igualdade de Género 2015-2018 (PNIG);
- Política Integrada de Educação-Formação-Emprego (PIEFE): http://www.iefp.cv/files/Resoluo_N112-2013_Aprovao_Carta_PI_EFE.PDF
- Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável - PEDS
- Plano Nacional de Combate à Violência baseada no Género - PNVBG
- Plano de Ação para a transversalização da abordagem de género no Turismo 2016-2018
- Plano Estratégico de Educação 2017-2021
- Plano de Ação de Cuidados (ainda em esboço).
- Relatórios do setor TVET de 2014 e 2015;
- Diagnóstico de Género no setor ETEP (LuxDev & IEFP, 2009);
- Plano de Ação para a Transversalização do Género no Turismo;
- Relatório sobre Uso do tempo e Trabalho não remunerado (INE, 2012): <http://ine.cv/wp-content/uploads/2012/11/2015relatorio-mut.pdf>
- Mulheres e Homens em Cabo Verde (INE, 2012 e 2015): <http://www.icieg.cv/index.php/2012-10-24-18-49-09/publicacoes/func-startdown/1/> e <http://ine.cv/publicacoes/mulheres-e-homens-em-cabo-verde-factos-e-numeros-2015/>
- Relatório Cabo Verde Beijing+20: <http://www.ine.cv/ObservatorioGenero/index.php/indicadores/outros/download/5-social/16-relatorio-de-cabo-verde-beijing-20>
- Relatório OMD Cabo Verde 2015: <https://www.un.cv/files/Relatorio%20ODM%20Julho%202015.pdf>
- OMD 3 Cabo Verde: Análise da situação e Plano de aceleração;
- Estudos do ICIEG/OGCV sobre o género e setor informal;
- Estudo do perfil das mulheres empresárias (AMES);
- Análise de Género e Plano de Ação de Género (GAP 2016-2020, UE-Cabo Verde): https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/gapcv_2016-2020_pt_0.pdf
- Demographic Dividends, Gender Equality, and Economic Growth : The Case of Cabo Verde (IMF): <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Demographic-Dividends-Gender-Equality-and-Economic-Growth-The-Case-of-Cabo-Verde-44178>
- O acesso à educação e autonomia económica (ICIEG/OGCV): <http://ine.cv/ObservatorioGenero/index.php/artigos-e-relatorios/summary/2-artigos/41-o-acesso-a-educacao-e-autonomia-economica-dr-draft1>
- A feminização da pobreza em Cabo Verde (ICIEG/OGCV): <http://ine.cv/ObservatorioGenero/index.php/artigos-e-relatorios/summary/2-artigos/39-a-feminizacao-da-pobreza-em-cabo-verde-draft1>
- DTF do Programa CVE/081 - Emprego e Empregabilidade;
- Análise género do DTF do Programa CVE/081.

ANEXOS

ANEXO I: Algumas questões a considerar para incorporar Género no EFE

Questões a considerar na **educação**:

- Como é o acesso à educação pré-escolar
 - Existe uma corresponsabilidade entre famílias – estado – mercado; entre homens e mulheres? A responsabilidade da educação até aos 4 anos (ou 6 quando começa a escolaridade obrigatória) afeta de maneira desigual ao acesso do mercado de trabalho remunerado das mulheres e dos homens?
 - O debate do sistema de cuidados é partilhado pelos atores chave no sistema educativo? É considerado um nicho de mercado com potencial do crescimento?
 - A oferta pública é ampla e economicamente favorável para as famílias com menos recursos?

- Como é o acesso de homens e mulheres ao Ensino Básico e Secundário?
 - Quais são as causas das diferenças entre o acesso dos rapazes e das raparigas?
 - As restrições económicas das famílias levam a deixar fora as meninas da escola? A universalidade no ensino secundário é equilibrada para rapazes e raparigas?
 - Nas áreas rurais têm as mesmas oportunidades de acesso? Para todos os concelhos?
 - É promovido o passo de ensino básico ao ensino secundário?

- Como afeta a qualidade do ensino para assegurar a permanência e promoção das crianças?
 - Os currículos educativos visibilizam as contribuições das mulheres na história, ciência e outros âmbitos?
 - Os materiais, metodologia e espaços escolares têm em conta a perspectiva de género?
 - As normas, estruturas e rotinas da escola afetam por igual a rapazes e raparigas?
 - A gravidez precoce é um problema que expulsa as raparigas da escola? Que passa com os rapazes, eles assumem uma paternidade responsável?
 - As/os formadores recebem formação em igualdade de género para uma deteção atempada dos casos de discriminação e de violência baseada no género?
 - Existe educação sexual e de género na escola para as crianças?

- Como se dá a continuidade educativa entre os rapazes e raparigas?
 - Os percursos formativos são diferentes para rapazes e raparigas? As expectativas como mudam?
 - A informação das distintas possibilidades é oferecida sem enviesados de género?
 - Existe apoio de bolsas educativas para aquelas ilhas com menores recursos educativos? Contemplam ações afirmativas para facilitar o acesso de mulheres das áreas rurais?

Questões a considerar na **formação profissional (FP)**:

- Como é o acesso à formação profissional?
 - Existem vagas para toda a demanda existente no ensino técnico e formação profissional?
 - Os horários e acesso aos centros facilitam a participação estudantil de rapazes e raparigas?
 - Existem modalidades de estudo flexíveis?

- A oferta formativa responde às necessidades do mercado de trabalho? E as expectativas de formação de homens e mulheres – demanda/procura?

- A diversificação de FP responde às necessidades do mercado e nichos em crescimento em Cabo Verde?
- Existem estratégias para evitar a segregação ocupacional?
- A metodologia teórico-prática assegura estágios e futuras contratações? Existem diferenças entre mulheres e homens?
- A concentração da oferta formativa apresenta disparidades territoriais?
- O currículo inclui competências transversais como a comunicação e gestão de conflitos com perspectiva de género?
- A formação de formadores permite detectar as disparidades de género e as discriminações para ultrapassar as iniquidades?
 - Existem processos de formação contínua e sobre temáticas transversais para a adequação do professorado às expectativas formativas e do mercado laboral?
 - No currículo formativo de docentes incluem-se matérias de igualdade de género e detecção de discriminação?

Questões a considerar no **emprego**:

- Como é o acesso ao mercado de trabalho remunerado?
 - Os critérios de recrutamento têm em conta a perspectiva de género?
 - A licença de maternidade e inexistência de licença de paternidade é um fator considerado discriminante na hora de contratar mulheres em idade fértil?
 - Quais são as diferenças de acesso entre mulheres e homens no mercado de trabalho? Por quê?
- Que fatores determinam a permanência das mulheres e homens no mercado laboral remunerado?
 - Que estereótipos persistem no mundo do trabalho?
 - Existe fosso salarial entre mulheres e homens?
 - Existem modalidades de trabalho flexíveis? Como são as políticas de conciliação – corresponsabilidade da vida pessoal e laboral?
 - Penalizam-se as práticas de assédio laboral em razão do sexo e assédio sexual?
- Que fatores determinam a promoção das mulheres e homens no mercado laboral formal?
 - A formação do pessoal para promoção interna tem em conta as necessidades e interesses de mulheres e homens (temáticas, horários, creditações, etc.)? Estão adaptadas às exigências do mercado de trabalho?
 - Onde se decidem as promoções (comités mistos, designação direta, etc.)?
 - Existe um teto de cristal e um solo pegajoso reconhecido? Que ações são desenvolvidas para evitá-lo?
- Como é a repartição total da carga dos trabalhos?
 - O debate de um sistema de cuidados partilhado por todos é estendido a todo o país?
 - As estratégias de comunicação sensibilização para repartir a carga total dos trabalhos (remunerados e não remunerados) entre homens e mulheres são comuns? Utilizam-se imagens e linguagem inclusivas não sexistas?
 - Os recursos públicos para facilitar uma melhor repartição são de fácil acesso?

ANEXO II: Ficha Resumo - Género no EFE

QUADRO LEGAL E REGULAMENTAR

- Lei Especial relativa à Violência Baseada no Género (VBG) e sua regulamentação determinam responsabilidades da educação na promoção da igualdade de género, com vista a transformar os estereótipos que existem profundamente enraizados, sobre papéis e responsabilidades de mulheres e homens na família e na sociedade.
- Departamentos responsáveis pela **educação, formação profissional e emprego** devem adoptar medidas que contribuam para eliminar os estereótipos de género na formação profissional, estimular a diversificação das escolhas vocacionais das meninas/mulheres e meninos/homens, incluindo através da implementação de medidas especiais temporárias de ação positiva, e estimular a introdução nos currícula das questões de igualdade de género.

ALGUMAS QUESTÕES DE GÉNERO NO SETOR DA EDUCAÇÃO - FORMAÇÃO

Ensino pré-escolar

- Importância do ponto de vista educacional e pelo seu significado no sistema de cuidados de crianças pequenas
- 2012/2013: 20.081 vagas para 3 aos 5 anos e serviços para 1.971 crianças dos 0 aos 2 anos.
- Frequência do pré-escolar aumenta com idade (antes da entrada para a escola): do total de vagas 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%).
- Subsistema com forte componente privada.

Ensino básico e secundário

Dados ano letivo 2013/2014:

- Taxa líquida de escolarização (básico): 89,5% meninas e 96,4% meninos.
- Taxa de abandono no ensino básico: 1,1% - 0,9% meninas e 1,4% meninos.
- Taxa de reprovação (básico): 8,6% - 6,2% meninas e 10,8% meninos.
- Taxa líquida de escolarização (secundário): 70,1% - 74,8% meninas e 65,5% meninos.
- Via técnica representar um 3,6% do total de inscritos do 9º ao 12º ano de escolaridade em 2014/15.
- Taxa de abandono no ensino secundário: 5,8% - 4,8% meninas e 6,9% meninos.
- Taxa de alfabetização dos jovens (15-24 anos): 98% (2012, 2013 e 2014).
Em 2014 - 98,3% mulheres e 97,4% homens.
- Taxa de alfabetização de adultos (15 anos e mais): 86,5% em 2014 - 82% mulheres e 91% homens.
Mas só 74% entre as mulheres rurais.
Mais de ¼ das mulheres rurais são analfabetas (sobretudo as com idade superior a 35 anos).

- As meninas, quando estão no sistema educativo, globalmente têm mais sucesso do que os rapazes (taxas mais baixa de reprovação e abandono).
- Mas existe diferença na entrada para a escola (pelo menos na idade certa), de 3 pontos percentuais no ano letivo 2013/2014 a desfavor das meninas.
- Assim, existem problemáticas específicas das meninas e dos meninos na educação, e todas carecem de uma abordagem de género (ex. analisar as causas do menor sucesso escolar dos rapazes, analisar as dinâmicas que justificam a menor entrada para a escola das meninas, ou sua entrada tardia, bem como motivos específicos de abandono das meninas como a gravidez, etc.).

- Ter em conta que existem muitas dimensões para uma efetiva integração da abordagem de género na educação, para além das questões de paridade:
 - Currículo escolar que contribua para educação para a igualdade, respeito mútuo, corresponsabilidade.
 - Formação de professores nesta matéria.
 - Recursos educativos sem imagens/mensagens estereotipadas.
 - Compromisso institucional com a participação paritária das mulheres na gestão e tomada de decisão no setor aos vários níveis.
 - Sistema educativo atuante perante o assédio.
 - Segurança das meninas na escola.
 - Aconselhamento vocacional sensível ao género, que permita perspectivar um espectro alargado de possibilidades de carreira.
- De referir que os recursos educativos em vigor contêm imagens/mensagens estereotipadas e os documentos enquadradores do sector não referem nos seus objetivos estratégicos a promoção da igualdade de género.

O Estudo sobre o Impacto da Formação Técnico-Profissional elaborado em 2011 conclui que:

- A inserção laboral das mulheres (61,5%) apresenta menores índices do que a dos rapazes (70,6%).
- Em média as raparigas demoram mais tempo (mais dois meses) a encontrar o primeiro emprego (6 meses no total).
- O auto emprego é mais representativo nos rapazes do que nas raparigas sendo que 63,8% dos rapazes diplomados após a formação criaram o seu próprio negócio.
- Os rapazes diplomados auferem em média, um salário superior ao das raparigas.

Ensino superior

- Persistência de estereótipos na escolha de área de estudo/profissional.
- Nas ciências exatas os homens estão mais 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% de mulheres em cursos técnico-científicos, 73% em outras áreas (turismo, negócios, secretariado).

O corpo docente e chefias

- No pré-escolar ele é praticamente exclusivamente feminino e no ensino básico 68% são professoras.
- No secundário a proporção de mulheres foi de cerca de 46% em 2012.
- No caso do ensino secundário privado (essencialmente em horário pós-laboral) proporção desce para 29,6%.
- No ensino superior a proporção de mulheres docentes foi, em 2011, de 37%.
- Habilitações corpo docente do ensino superior: quanto mais elevada a habilitação literária, menor a proporção de mulheres - 4 em cada 10 docentes licenciados (42%), mas apenas 2 em cada 10 docentes doutorados (23%).
- Ministério: cargos de chefia em 2014 - 44% mulheres e 56% homens.
- Cargos de tomada de decisão no terreno (ex. Delegados/as e dos/as gestores/as de polos educativos) tendem a ser ocupados por homens (embora haja evolução para o presente ano letivo).

ALGUMAS QUESTÕES DE GÉNERO NA ÁREA ECONÓMICA

A taxa de inatividade das mulheres é superior à dos homens: 49% versus 35% (IMC, 2014).

- Diferença de cerca de 14 pontos percentuais passa para 20, no caso do meio rural: 64% versus 44%.
- Os motivos para não se ser considerado/a população ativa são diferentes para mulheres e homens: para as mulheres 22,5% referem às responsabilidades familiares (apenas 4% dos homens) (Censo, 2010).
- Nível mais elevado de educação não garante emprego às mulheres: desemprego mais elevado em mulheres com formação pós-secundária do que nos homens com mesmo grau (diferença de 5,4 pontos percentuais – IMC, 2014): há que ter em conta que a melhoria do nível de educação das mulheres pode, por si só, não resultar em maior inserção no mercado de trabalho. Mundo laboral é discriminante.
- Mantêm-se uma forte segregação de género nas atividades profissionais: mulheres trabalham em empregos/setores pouco rentáveis, pouco valorizados socialmente, pouco seguros.
- Mulheres são cerca de 59% dos efetivos do setor informal.
- As mulheres são o grosso dos trabalhadores familiares não remunerados.
- Subemprego: taxa mais elevada entre as mulheres (cerca de 34% versus 27%), em particular no meio rural (cerca de 58% versus 42%) (IMC, 2014).
- A escolha de áreas de estudo / formação é marcada por estereótipos de género: divisão entre áreas das ciências exatas/técnico-científicos e das ciências sociais e humanísticas (com exceção da saúde).
- Mulheres rurais com 35 anos ou mais têm taxa de analfabetismo ainda elevadas.
- Empreendedorismo: as mulheres têm menor experiência, instrumentos e competências para analisar de forma consistente as oportunidades do mercado, melhorar os seus produtos e colocá-los de forma sustentável no mercado.
- Têm menor acesso aos fatores de produção, crédito e iniciativas de reforço das capacidades, e existem poucos mecanismos de discriminação positiva para colmatar situação.
- As barreiras de género no acesso e controlo dos recursos estão vinculadas aos estereótipos associados à divisão social do trabalho.
- Desconhecimento da situação diferenciada de mulheres e homens nas cadeias de valor.

ANEXO III: Propostas formativas - Género no EFE

TEMAS	PUBLICO ALVO	DURAÇÃO
1. Marco Normativo e jurídico das políticas de igualdade: <ul style="list-style-type: none"> a. Normativa vigente contexto internacional e nacional. b. Reflexão sobre a aplicação da normativa na própria organização. c. Quadro institucional garante da igualdade. 	Todos os atores chave para a abordagem de género no EFE	½ dia
2. Magnitudes da igualdade: <ul style="list-style-type: none"> a. Significado de igualdade e conceitos relacionados. <ul style="list-style-type: none"> Sexo e género. Estereótipos e papéis. Igualdade formal, igualdade real e equidade de género. Discriminação por razão de sexo e desigualdade de género. Âmbito reprodutivo/produtivo. Espaço privado, público e doméstico. Partilha de Responsabilidades. Corresponsabilidade. Uso do tempo. Perspectiva de género. b. Manejo de vocabulário igualdade de género – EFE: <ul style="list-style-type: none"> Estereótipos de género, impacto no emprego das mulheres. Divisão sexual do trabalho Fosso de género. Teto de cristal. Conciliação da vida pessoal, familiar e laboral. Dupla/tripla jornada. Coeducação Educação não sexista. Empoderamento Ações positivas / afirmativas Quotas de participação. c. Perspectiva de género e sua aplicação nas políticas públicas com foco no EFE. d. Integrar a perspectiva de género nos nossos contextos laborais e sociais. 	Todos os atores chave para a abordagem de género no EFE	1 ½ dia
3. Situação atual das mulheres e homens no mercado laboral remunerado: <ul style="list-style-type: none"> a. Acesso ao emprego e contratação b. Perfis académicos e sua correlação com o acesso ao emprego e desenvolvimento profissional e promoção laboral. c. Categorias profissionais e retribuição salarial. d. Acesso de mulheres e homens aos postos da tomada de decisões. e. Abandono. Corresponsabilidade. Uso dos tempos. f. Assédio sexual. 	Atores de Formação e Emprego	1 dia.
4. Boas práticas no âmbito empresarial: <ul style="list-style-type: none"> a. Planos de igualdade nas empresas: conceito e conteúdos. b. Práticas de ações afirmativas para favorecer 	Atores de Emprego	1 dia

emprego digno feminino.		
5. Coeducação para a igualdade: <ul style="list-style-type: none"> a. Detecção do sexismo na educação. b. Igualdade de género nos currícula formal, oculta, omitida. c. Escola como espaços coeducativos para a igualdade. 	Atores de Educação e Formação	1 dia
6. Comunicação interna e externa: <ul style="list-style-type: none"> a. Publicidade não sexista. b. Linguagem inclusiva, não sexista. c. Imagens e comunicação digital com enfoque de género. 	Todos os atores chave para a abordagem de género no EFE	1 dia
7. Ferramentas para uma análise de género: <ul style="list-style-type: none"> a. Perfil de atividades. b. Matriz de uso e controlo. c. Necessidades práticas e interesses estratégicos. d. Fatores de influência. e. Análise de participação. 	Todos os atores chave para a abordagem de género no EFE	1 dia
8. Igualdade de género nos processos de planificação: <ul style="list-style-type: none"> a. Identificação e desenho. b. Elaboração de indicadores sensíveis ao género. c. Elaboração de orçamentos sensíveis ao género. d. Execução e seguimento e. Sistematização e avaliação. 	Todos os atores chave para a abordagem de género no EFE	2 dias

ANEXO IV: Listado de pessoas entrevistadas – EFE

2017

DATA	INSTITUIÇÃO	NOME
25 Set	OMCV	Idalina Freire, Carla dos Santos e Maria do Carmo Semedo.
25 Set	ONU Mulheres	Cláudia Rodrigues
25 Set	IEFP	Paulo Santos, Adelina Delgado e Evna Fonseca.
26 Set	DNE Educação	Adriana Mendonça
26 Set	ICIEG	Rosana Almeida e Adalberto Furtado.
26 Set	Direção Geral de Emprego	Eurídice Mascarenhas, Maria Adelina Delgado, Iris Rodrigues.
26 Set	CEFP Praia	Celina Semado e Maria Jesus Sernondes.
26 Set	EPCR	Antero Fernandes
27 Set	ETGDH	Arlindo Mendes, Ismael Lamdim, Joceline Monteiro.
27 Set	CEFP Assomada	Adelcides Lopes
27 Set	CEFP Santa Cruz	Danilo Tavares
27 Set	Pro-Empresa	Mónica Vicente, Micas Benchimol.
27 Set	USNQ	Jaqueline Moniz
27 Set	CERMI	Luís Pina
28 Set	Câmara Municipal São Vicente	Lídia Lima
28 Set	CEFP São Vicente	Edite Borges
28 Set	Delegação ME São Vicente	Helena Andrade, Sahida-Alina Rosário.
29 Set	Câmara Comercio - Barlavento	Adriano Cruz
29 Set	Morabi	Lizete Henriques
29 Set	UNICV Mindelo	Astrigilda Pires Silveira
29 Set	CERAI	Adriano Palma, Cristina Moreira
02 Out	Câmara Comércio - Sotavento	José Luís Neves

ANEXO V: Guião de entrevistas - abordagem de género no setor EFE

AUTORIDADES PÚBLICAS: ICIEG – Instituto Cabo-verdiano para Igualdade de Género

1. Qual é o seu papel no sistema EFE? Como articula com o resto de instituições/atores chave do setor?
2. Qual tem sido a sua participação nos planos de estudos para educação e oferta formativa existentes no país?
3. Qual é a visão da instituição para integração do género no setor EFE?
4. Que iniciativas tem desenvolvido para a integração de género no setor EFE? E quais são os resultados dessas intervenções em termos de avanços no domínio de igualdade?
5. Que desafios persistem no setor EFE?
6. Que apoios o ICIEG pode dar às instituições do setor EFE para integração do género?
7. Como favorece o fluxo de informação de género no EFE?
8. O empoderamento económico e a autonomia da mulher constituem um dos principais desafios para a igualdade de género. Que programas, iniciativas têm em curso ou pretende desenvolver? Quais são as metas estabelecidas nesse domínio?
9. Quais os parceiros que já mobilizaram ou pretendem mobilizar para a realização dessas metas?
10. Em particular, identifique as medidas para colmatar a pobreza no meio rural? E para a questão de feminização dos cuidados?
11. A divisão sexual de trabalho que relega as mulheres uma sobrecarga de trabalho doméstico tem sido apontado como uma das principais causas de desigualdade de oportunidades para as mulheres. Como pode mobilizar a sociedade para a melhor divisão do trabalho não remunerado assegurado pelas mulheres?
12. Quais são as prioridades da instituição nesse domínio?

AUTORIDADES PÚBLICAS: Ministérios – Direção Nacional da Educação – Delegação do ME em Mindelo – IEFP

1. Qual é o seu rol no sistema EFE? Como articula com o resto de instituições/atores chave do setor?
2. Qual foi a sua participação no planeamento dos Planos setoriais (PIEFE, PNIG, etc.)?
3. Em relação ao **acesso** aos estudos e **oferta formativa**
 - a. As mensagens das informações formativas estão isentas de estereótipos de género?

- b. Que canais de comunicação são utilizados para informar sobre a abertura dos cursos?
 - c. Qual é a proporção de rapazes e raparigas? Em que áreas estão os rapazes e em que áreas as raparigas?
 - d. Porque acha que as raparigas têm menor participação nas áreas técnicas?
 - e. É promovida a inscrição de mulheres/raparigas em áreas não tradicionais? Como? Que outras estratégias têm para evitar a segregação ocupacional?
 - f. A diversificação de FP responde às necessidades do mercado e nichos em crescimento em Cabo Verde?
 - g. Consideram que faltam vagas para atender toda a demanda formativa? Existe registro de quantas raparigas e quantos rapazes ficam excluídos?
 - h. A oferta formativa inclui entre as suas disciplinas transversais a igualdade de género para uma detecção atempada dos casos de discriminação e de violência baseada no género?
 - i. Que ações desenvolvem para evitar a concentração da oferta formativa em três ilhas? Como promovem a participação das mulheres rurais?
4. Em relação à **permanência /qualidade**
- a. Na curricula formativa de docentes e materiais formativos em geral têm em conta a perspectiva de género?
 - b. Existe formação continua dos professores para abordagem da questão de género
 - c. Os manuais dos alunos e professores de todos os níveis contêm dimensão de género? A linguagem e ilustrações utilizadas refletem a perspectiva de género? Visibilizam as contribuições das mulheres na historia, ciência e outros âmbitos?
 - d. Que mecanismos são utilizados para o acompanhamento das práticas pedagógicas utilizadas para colmatar os estereótipos de género? Existe divulgação e partilha ?
 - e. Existe o envolvimento de toda a comunidade educativa em especial família sobre a questão?
 - f. Quais são as principais causas de abandono das raparigas / dos rapazes? Que análises têm feito a respeito?
 - g. O debate sobre o sistema de cuidados é partilhado pelos atores chaves do sistema educativo?
 - h. Como promovem a corresponsabilidade no sistema de cuidados entre homens e mulheres, e entre Estado e as famílias?
5. Em relação à promoção e **transição estudos – inserção laboral**
- a. Existem processos de formação contínua para a adequação do professorado às expectativas formativas e do mercado laboral?

- b. Persistem estereótipos que dificultam a inserção das mulheres no mundo do trabalho remunerado? / O que torna mais difícil a inserção laboral das mulheres?
 - c. Como se fomenta / realiza atividades para que o alunado possa mais facilmente encontrar emprego depois de se graduar?
 - d. Que ações programam para melhorar o nível de emprego e auto-emprego das graduadas/os?
 - e. Têm dados desagregados por sexo sobre a inserção dos graduada/os? Qual é o fosso de género registrado?
 - f. Quais são os indicadores que utilizam para acompanhar as avaliações?
6. Que elementos consideram fundamentais para fazer uma estratégia de Género no Setor EFE?

6. CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL – ESCOLAS TÉCNICAS – CENTROS EMPREGO

CENTROS DE FP-ESCOLAS TÉCNICAS

1. Com respeito ao **acesso** da/os estudantes
 - a. Existem atividades ou materiais de divulgação/promoção dos cursos oferecidos (ETFP) nas escolas de níveis anteriores? Em algum outro lugar?
 - b. As mensagens informativas estão isentas de estereótipos de género?
 - c. Existem estratégias para evitar a segregação vocacional?
 - d. Como é trabalhada na sala de aula a eliminação das desigualdades de género?
 - e. Quais são os Requisitos para o acesso.
 - f. Porque acha que as raparigas têm menor participação nas áreas técnicas?
 - g. Existe alguma ação para promover o acesso das raparigas em áreas onde estão subrepresentadas?
 - h. Existe apoio de bolsas educativas para aquelas ilhas com menos recursos educativos? Contemplam ações afirmativas para facilitar o acesso de mulheres das áreas rurais?
 - i. Quantas candidaturas tiveram que rejeitar pela falta de vagas? Existe registro de quantas raparigas e quantos rapazes?
 - j. Como é a modalidade de estudo? (teórico / prático / presencial / existem modalidades de estudo flexíveis...)
2. Com respeito à **permanência / qualidade**
 - a. Consideram que as necessidades dos rapazes e das raparigas e docentes são diferentes dentro da instituição? Se for sim, como é dada a resposta às diferentes necessidades?

- b. Os currículos educativos visibilizam as contribuições das mulheres na história, ciência e outros âmbitos?
 - c. Que conteúdos específicos de género são trabalhados? Quais são os materiais que abordam as questões de género? Existe alguma atividade na área da educação/saúde sexual e reprodutiva? Como / quanto tempo / quem realiza?
 - d. Quais são as principais causas de abandono das raparigas / dos rapazes? Por outro lado, elas ou eles faltam mais? Por quê?
 - e. Que ações são promovidas na sua instituição para reduzir a gravidez não desejada?
 - f. As normas, estruturas e rotinas da escola afetam por igual a rapazes e raparigas?
 - g. Têm internato? Se for sim, Facilitam a estância de mães? A infraestrutura é amigável para rapazes e raparigas?
 - h. A formação dos formadores contempla a dimensão género? Existe disciplina de género e materiais pedagógicas com dimensão género? As/os formadores recebem formação em igualdade de género para uma detecção atempada dos casos de discriminação e de violência baseada no género?
 - i. Quais são as causas dos casos de abandono do posto de trabalho da/os docentes?
 - j. Existem instrumentos para identificar os casos de abuso/assédio sexual? Como é a resposta?
 - k. Existe envolvimento da família nas questões do centro?
3. Com respeito à **promoção / transição estudos – mercado de trabalho**
- a. Existe alguma ação positiva para a contratação de mulheres no cargo diretivo ou espaços de tomada de decisões no centro?
 - b. Existem processos de formação contínua e sobre temáticas transversais para a adequação do professorado as expectativas formativas e do mercado laboral?
 - c. A diversificação de FP responde às necessidades do mercado e nichos em crescimento em Cabo Verde?
 - d. Realiza-se alguma atividade para que ao alunado possa mais facilmente encontrar emprego depois de se graduar?
 - e. Que ações implementam para melhorar o nível de emprego e auto-emprego das graduadas/os?
 - f. Como é o processo de seleção do alunado para a adjudicação do estágio?
 - g. Como é a monitoria e avaliação dos estágios?
 - h. Identificam-se problemas com respeito aos estágios das raparigas / dos rapazes? Como se resolvem?
 - i. Como são as políticas de conciliação – corresponsabilidade da vida pessoal e laboral?

CENTROS DE EMPREGO

1. Qual é o rol dos centros de emprego para dar uma resposta de qualidade às necessidades de empregabilidade em Cabo Verde?
2. Como estabelece os critérios de promoção/recrutamento? Tem em conta a perspectiva de género? (exemplo, a licença de maternidade e inexistência de licença de paternidade é um fator considerado discriminante na hora de contratar mulheres em idade fértil?)
3. Que cursos promovem para a inserção laboral?
4. No pool de formadores, exigem formação específica em género?
5. Que materiais facilitam (evitam estereótipos de género)?
6. Na sua percepção, quais são as diferenças de acesso entre mulheres e homens no mercado de trabalho? Por quê?
7. Que ações se podem promover na sua instituição para reduzir as disparidades de género no acesso de trabalho?
8. Como respondem perante as dificuldades das mulheres inserirem nas áreas tradicionalmente exercidas por homens?
9. Como são as políticas de conciliação – corresponsabilidade da vida pessoal e laboral?

SETOR PRIVADO: CÂMARAS DE COMERCIO DE BARLAVENTO E DE SOTAVENTO - CÂMARA DE TURISMO – PRO-EMPRESA

1. Qual é o rol das câmaras/pro-empresa para dar uma resposta de qualidade às necessidades de empregabilidade em Cabo Verde?

Em relação à **transição estudos – mercado de trabalho**:

2. Facilitam (coordenam) convénios e/ou acordos para que alunado dos CEFP realizem estágios nas empresas?
3. Existem ações afirmativas para facilitar a participação das raparigas nos estágios /e futuro entrada no mercado laboral?
4. Realiza-se alguma atividade para que a informação de apoio ao alunado de ETFP possa mais facilmente encontrar emprego depois de se graduar?
5. Oferecem apoio de bolsas educativas? Se for sim, quais são os critérios? (idade/ilhas com menos recursos educativos/nichos de mercado emergente...)

Em relação ao **acesso – contratação**:

1. Como realizam a procura de trabalhadores na sua empresa?
 - a. Vantagens e desvantagens de contratar homens/mulheres

2. Dentro da instituição, existe alguma ação positiva para a contratação de mulheres no cargo diretivo ou espaços de tomada de decisões? Nas empresas em geral existe alguma política para contratação de mulheres?
3. Exigem critérios de igualdade de género e não discriminação para oferecer apoios às empresas? Se for o caso, quais e como procedem?
4. Têm estratégias para inserção de mulheres em sectores mais promissores?
5. Existe alguma medida de incentivo ao empreendedorismo feminino? Como é feito? Quantas mulheres já foram abrangidas? Qual é a proporção das mulheres rurais? Que programas? Quais são os mecanismos de divulgação?
6. Que incentivos são dados às mulheres para investirem em áreas não tradicionais?
7. Que programas existem para assegurar o desenvolvimento das microempresas? São medidos os resultados desses programas?

Em relação aos **estereótipos no mundo do trabalho**:

1. A planificação e os programas existentes respondem às necessidades de homens e mulheres?
2. Como são as políticas de conciliação – corresponsabilidade da vida pessoal e laboral?
3. Têm os dados desagregados por sexo nos diferentes programas? São analisados?
4. Como dão visibilidade à mulher empresária?
5. Qual é o salário recebido pelas mulheres? Há diferença em comparação com o salário que estão a receber os homens?
6. Favorecem formação aos trabalhadores em temas relativos à perspectiva de género? Os conteúdos retratam a questão da divisão sexual de trabalho?
7. Que informações são divulgadas sobre as áreas mais promissoras e oportunidades existentes e como é feita a divulgação?
8. É do conhecimento do setor empresarial da legislação que estabelece a obrigatoriedade das empresas públicas para o estabelecimento de planos de igualdade?
9. O que acha da sua implementação nas empresas privadas?
10. Em que medida pode ser vantajosa para as empresas?

ORGANIZAÇÕES SOCIEDADE CIVIL

ONG: OMCV, Morabi, City Habitat, Atelier Mar...

1. Como participa a sua organização no sistema EFE?
2. Articula com o resto de instituições/atores chave no setor?
3. Como participa no planeamento dos Planos setoriais (PIEFE, PNIG, etc.)?

4. Quais são as linhas estratégicas de trabalho para o empoderamento económico das mulheres em Cabo Verde?
5. Tem acesso à informação e estudos sobre género e as necessidades do mercado e nichos em crescimento em Cabo Verde? Produzem estudos nestas áreas?
6. Que elementos consideram fundamentais para fazer uma estratégia de Género no Setor EFE?

Em relação aos seus **programas ETFP** se for o caso:

7. Nas ações de formação que promove quem são o grupo alvo? Como é feita a abordagem?
8. Existe serviço de orientação e informação para as escolhas que fazem? Que mecanismos têm para avaliar os resultados? / Como fazem a orientação das mulheres para escolha das áreas de formação e negócios?
9. Existem cursos e ações permanentes? Como é feita a divulgação?
10. Estas respondem às necessidades de mulheres? São envolvidas na planificação dessas ações?
11. Acha que a feminização dos cuidados influencia as escolhas das mulheres e das suas atividades? Que ações têm implementado para minimizar esses efeitos?
12. Na sua percepção, quais são as razões para as mulheres terem uma participação empresarial mais baixa que os homens? Quais são as áreas privilegiadas pelas mulheres e por quê?
13. Que ações podem ser feitas para melhorar a posição da mulher no mundo empresarial?

Em relação à **cultura organizativa**:

14. A organização tem estrutura para dar resposta a esse desafio (IG-EFE)? Caso contrário como pensa que pode contribuir? Que aliança poderá estabelecer?
15. Quais são as principais limitações para melhorar a representação das mulheres nos espaços de tomada de decisões económicas?

ANEXO VI: Listado de participantes - Ateliê Género no EFE (4 Outubro 2017)

INSTITUIÇÃO	PARTICIPANTES
Ministério de Economia Emprego - MEE	Maria Adelina Delgado
Instituto de Emprego e Formação Profissional-IEFP	Sandra Barros
	Ângela Pires
Centro de Emprego da Praia - CEFPP	Raquel Santos
Centro de Emprego Santa Cruz	Danilo Tavares
Centro de Emprego de Assomada	Sandra Helena Lopes
Centro de Emprego de Mindelo	Edite Miranda
Ministério de Educação- Direção Nacional	Samira Mendes Monteiro
	Dircelena da Silva Melo
Ministério Educação - ETGDH	Ismael Landim
EHTCV	Sandra Fernandes
CERMI	Luís Pina
PIEF	Rosangela Moreno Moniz
Sistema Nacional de Qualificações - SNQ	Marlene Moreno
Pró-Empresa	Marlene Lima
OMCV	Carla dos Santos
Morabi	Lina Gonçalves
ICIEG	Rosana Almeida
ONU Mulheres	Claudia Rodrigues
Delegação União Europeia	Carla Fogo
	Virginia Mulas
LuxDev	Juan Buchet
	François Barry
	Neia Monteiro
	Morgane Griveaud
	Elena Saura
	Anilda Soares

ANEXO VII: Formato de Relatório para Seguimento e Avaliação

Instituição:

Data do relatório:

Período do relatório: **Ano:** **Semestre:**

Resultados	Linhas de ação	Não iniciada	Em percurso	Finalizada	Forças e fraquezas do avanço	Verbas alocadas para a implementação
R1.1	1.1.1					
	1.1.2					
	1.1.3					
	...					
R1.2	1.2.1					
	1.2.2					
	...					
...						

Outras medidas desenvolvidas pela instituição para a integração da abordagem de género no EFE

Resultados	Indicadores	Progressos na implementação (Quantitativo e Qualitativo)
R1.1		
R1.2		

Outras observações para a integração da abordagem de género no EFE