

 

|  |  |
| --- | --- |
| **República de Cabo Verde** | **Instituto Cabo-verdiano para a**  **Igualdade e Equidade de Género** |



**PLANO NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO**

**(PNIG 2020-2023)**

**Janeiro 2020**

**Conteúdo**

[Lista de Gráficos 3](#_Toc32858112)

[Lista de Tabelas 4](#_Toc32858113)

[PARTE I – INTRODUÇÃO 5](#_Toc32858114)

[O que é o PNIG 5](#_Toc32858115)

[Estruturação do PNIG 6](#_Toc32858116)

[Metodologia de elaboração do PNIG 7](#_Toc32858117)

[PARTE II – CONTEXTO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG 8](#_Toc32858118)

[Quadro político, institucional e normativo para a implementação do PNIG 8](#_Toc32858119)

[Quadro normativo internacional de direitos humanos 11](#_Toc32858120)

[Contexto nacional de Cabo Verde e igualdade de género 12](#_Toc32858121)

[Principais avanços e desafios de igualdade de género 14](#_Toc32858122)

[Lições Aprendidas e desafios na implementação do PNIG 2015-2018 18](#_Toc32858123)

[PARTE III – QUADRO DE INTERVENÇÃO – PNIG 2020-2023 20](#_Toc32858124)

[Princípios e diretrizes orientadores 20](#_Toc32858125)

[Visão e Missão do PNIG 23](#_Toc32858126)

[Eixos Prioritários 23](#_Toc32858127)

[Eixo estratégico 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho 24](#_Toc32858128)

[Eixo estratégico 2 - Violência Baseada no Género 41](#_Toc32858129)

[Eixo estratégico 3 - Educação e formação profissional 66](#_Toc32858130)

[Eixo estratégico 4 – Saúde e direitos sexuais e reprodutivos 75](#_Toc32858131)

[Eixo estratégico 5 – Participação política e exercício do poder 81](#_Toc32858132)

[Eixo estratégico 6 – Transversalização da Abordagem de Género 88](#_Toc32858133)

[Quadro institucional de implementação, coordenação e parceria 94](#_Toc32858134)

[Responsabilidades institucionais 94](#_Toc32858135)

[Matriz de implementação do PNIG 94](#_Toc32858136)

[Seguimento, avaliação e reportagem 121](#_Toc32858137)

[Matriz de seguimento e avaliação dos impactos 122](#_Toc32858138)

[Matriz de seguimento e avaliação dos resultados de nível dos efeitos 123](#_Toc32858139)

[Estimativa orçamental e mobilização de recursos 130](#_Toc32858140)

[Siglas e acrónimos 132](#_Toc32858141)

[Anexos 133](#_Toc32858142)

# Lista de Gráficos

[Gráfico 1 – Proporção de mulheres e homens que são pobres e muito pobres por meio 24](#_Toc32856855)

[Gráfico 2 – Agregados pobres e muito pobres por sexo do representante e meio (%) 24](#_Toc32856856)

[Gráfico 3 – Proporção de representantes de agregado inactivos, por sexo do representante e estatuto de pobreza (muito pobre, pobre, não pobre) 25](#_Toc32856857)

[Gráfico 4 – Proporção de mulheres e homens inativos, ativos empregados e ativos desempregados (sobre o total de mulheres e homens em idade ativa em Cabo Verde) 29](#_Toc32856858)

[Gráfico 5 – Consumo e rendimento do trabalho de homens de mulheres ao longo do ciclo de vida 30](#_Toc32856859)

[Grafico 6- População empregada por sexo segundo o ramo de actividade económica (%) 35](#_Toc32856860)

[Gráfico 7 – Evolução da prevalência da violência física contra mulheres (qualquer perpetrador), em qualquer momento e nos últimos 12 meses (%) 41](#_Toc32856861)

[Gráfico 8 – Evolução da prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro atual ou anterior) em qualquer momento, por tipo de violência (%) 42](#_Toc32856862)

[Gráfico 9 – Consequências físicas da violência exercida pelo marido/companheiro contra a mulher (relação atual ou anterior) nos últimos 12 meses, por tipo de violência (%) 42](#_Toc32856863)

[Gráfico 10 – Prevalência da violência conjugal (exercida contra a mulher pelo marido/companheiro atual ou anterior) (qualquer momento), por consumo de álcool e por tipo de violência (%) 43](#_Toc32856864)

[Gráfico 11 – Prevalência da violência conjugal por situação matrimonial e tipo de violência (%) 44](#_Toc32856865)

[Gráfico 12 – Violência conjugal e medo do cônjuge (referido pela mulher), por tipo de violência (%) 44](#_Toc32856866)

[Gráfico 13 – Taxa de prevalência da violência física (qualquer perpetrador) e violência conjugal (emocional, física ou sexual) por religião da mulher agredida (%) 45](#_Toc32856867)

[Gráfico 14 – Evolução da prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro ou ex) em qualquer momento, por ilha/domínio estudado (%) 46](#_Toc32856868)

[Gráfico 15 – Prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro atual ou anterior) nos últimos 12 meses, por ilha/domínio (%) 48](#_Toc32856869)

[Gráfico 16 - Evolução da proporção de mulheres que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por características (%) 49](#_Toc32856870)

[Gráfico 17 - Evolução da proporção de homens que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por características (%) 49](#_Toc32856871)

[Gráfico 18 – Evolução da proporção de mulheres que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por ilha/domínio (%) 50](#_Toc32856872)

[Gráfico 19 – Evolução da proporção de homens que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por ilha/domínio (%) 50](#_Toc32856873)

[Gráfico 20 – Evolução da proporção de maridos/companheiros que exerce pelo menos 3 tipos de controle/nenhum sobre a mulher/companheira (declaração mulheres) (%) 51](#_Toc32856874)

[Gráfico 21 - % de mulheres que sofreram algum tipo de violência conjugal (emocional, física ou sexual) de acordo com o nº de comportamentos de controle exercidos pelo marido/companheiro 52](#_Toc32856875)

[Gráfico 22 - Nº de denúncias de VBG recebidas pela Polícia Nacional (2010 a 2018) 54](#_Toc32856876)

[Gráfico 23 – Evolução do número de atendimentos a vítimas de VBG no país (CAV e Rede SOL) 59](#_Toc32856877)

[Gráfico 24 – Proporção de alunos e alunas por área de estudo escolhida no 11º-12º anos (2015/2016) 68](#_Toc32856878)

[Gráfico 25 – Alunas e alunos inscritos no ensino superior em CV por área de estudo escolhida 69](#_Toc32856879)

[Gráfico 26 - Proporção da população com competências em utilização das TIC por tipo de competências (ambos os sexos) (dados de 2015 para o indicador 4.4.4 do ODS 4) 69](#_Toc32856880)

[Gráfico 27 - Percentagem de crianças/adolescentes com nível mínimo de proficiência em MATEMÁTICA, por ciclo do EB (ambos os sexos) (indicador 4.1.1 do ODS 4) (2017) 70](#_Toc32856881)

[Gráfico 28 - Percentagem de crianças/adolescentes com nível mínimo de proficiência na LEITURA, por ciclo do EB (ambos os sexos) (indicador 4.1.1 do ODS 4) (2017) 70](#_Toc32856882)

[Gráfico 29 – 12 primeiras causas de mortalidade geral por sexo, 2017 (taxas por 100.000) 75](#_Toc32856883)

[Gráfico 30 – Percentagem de deputadas e deputados eleitos nas eleições legislativas de 1991 a 2016 81](#_Toc32856884)

[Gráfico 31 – Percentagem de mulheres e homens eleitos nas eleições autárquicas de 2016, por cargo 81](#_Toc32856885)

[*Gráfico 32 – Percentagem de Dirigentes da Administração Pública por sexo (2015)* 85](#_Toc32856886)

# Lista de Tabelas

[Tabela 1 – Alinhamento entre os eixos do PEDS para a igualdade de género, PNIG e ODSs 9](#_Toc32856923)

[Tabela 2 – Evolução de quem decide como gastar o dinheiro ganho pelo marido/companheiro e pela mulher/companheira (pessoas casadas/em união) (%) 51](#_Toc32856924)

[Tabela 3 – Tramitação dos processos por VBG no sistema judicial (anos judiciais 2011 a 2017/18) 55](#_Toc32856925)

[Tabela 4 – Indicadores seleccionados do Ensino Básico (ambos so sexos) (2016/2017) 71](#_Toc32856926)

[Tabela 5 - Indicadores seleccionados do Ensino Secundário (ambos os sexos) (2016/2017) 71](#_Toc32856927)

[Tabela 6 – Estimativa orçamental do PNIG (2020-2023) por Eixo Estratégico e por Ano 131](#_Toc32856928)

# PARTE I – INTRODUÇÃO

**O que é o PNIG**

O Plano Nacional de Igualdade de Género 2019-2023 sucede o PNIG 2015-2018. O documento está alinhado com o Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021), com o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) 2017-2021, assim como com as principais agendas internacionais de promoção da igualdade de género e de desenvolvimento, como a Agenda 2030, e os compromissos nelas assumidas pelo Estado de Cabo Verde.

O PNIG 2019-2023 descreve a visão estratégica, objetivos e abordagens do Governo para a realização de esforços para alcançar a igualdade de género e empoderar as mulheres e meninas. O Plano considera os progressos, os desafios e as lições aprendidas ao longo da implementação do último PNIG e procura capitalizar as boas praticas, no sentido de sua ampliação territorial e consolidação prática em termos de resultados impactantes. Baseia-se igualmente nas conclusões e recomendações do recente exercício de revisão e avaliação de 25 anos de implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing em Cabo Verde, bem como nas conclusões e recomendações a Cabo Verde do Comité da CEDAW, saídas do diálogo realizado a 11 de Julho de 2019, aquando da análise do IX relatório periódico de Cabo Verde (CEDAW/C/CPV/9).

Enquanto quadro político e estratégico de promoção da igualdade de género no país para os próximos 4 anos, o plano estabelece, por um lado, áreas chaves e prioridades de ação específicas para a redução das disparidades de género e o empoderamento das mulheres, e por outro, medidas para a institucionalização efetiva da transversalização da abordagem de género a nível da planificação de políticas, programas e projetos sectoriais, quer a nível nacional central, quer a nível local municipal, como estratégia eficaz de consolidação dos ganhos e perenização dos progressos. Consubstancia-se num documento orientador, que guia as diferentes intervenções e define as atribuições e responsabilidades de implementação, coordenação, seguimento e avaliação de seus vários intervenientes, para uma abordagem coerente, integrada e articulada. Pretende contribuir para uma sociedade mais equilibrada, mais coesa e mais igualitária em termos de direitos e oportunidades para mulheres e homens. O objetivo a longo prazo e de reduzir as desigualdades de género nas oportunidades e nos resultados sociais, económicos, políticos e culturais e promover o gozo efetivo dos direitos humanos de mulheres e homens.

O PNIG 2019-2023 pretende alinhar-se com o novo contexto de planificação nacional e harmonizar-se com as atuais aspirações e metas nacionais. Pretende igualmente atualizar as estratégias e as metas, à luz das oportunidades existentes, dos desenvolvimentos de género no país e das recomendações internacionais ao país na matéria. O PNIG identifica ainda oportunidades de sinergia e de integração com outras iniciativas em curso no país, baseado na premissa do estabelecimento de parcerias e esforços conjuntos, como elemento chave do sucesso de sua implementação e efetividade. O sucesso da implementação do PNIG depende do engajamento e da coresponsabilização de todos os atores e intervenientes, do grau de apropriação dos mesmos e do apoio ao desenvolvimento das capacidades das diferentes organizações e instituições.

O Plano constitui uma referência nacional e um instrumento de trabalho para a promoção da igualdade de género em Cabo Verde, na medida em que:

* Constitui um instrumento estratégico nacional de promoção da igualdade de género e dos direitos humanos das mulheres;
* Consiste numa agenda comum para os diferentes atores (Governo, Sociedade Civil Organizada, Sector Privado e Parceiros de Desenvolvimento) para o desenvolvimento de ações que garantam a igualdade efetiva entre mulheres e homens;
* Possibilita a coordenação, a monitorização e avaliação do desempenho do país no cumprimento de suas metas nacionais relativamente a igualdade de género e a seus compromissos internacionais nessa matéria.

Especificamente, o PNIG 2019-2023 pretende:

* Criar um ambiente propício para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, abordando os fatores que contribuem para as desigualdades de género em Cabo Verde;
* Reforçar as capacidades nacionais para a implementação, coordenação, monitorização, avaliação e prestação de contas relativamente a iniciativas de promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres e meninas;
* Reforçar e promover a integração da abordagem de género nos processos de planificação nacional, formulação de políticas, legislação e sua implementação.

**Estruturação do PNIG**

O PNIG é um documento integrado, que inclui a temática da VBG e as medidas preconizadas para lhe dar resposta, quando a VBG teve tratamento em documento específico em períodos anteriores - 1º PNVBG (2008-2011) e 2º PNVBG (2015-2018). A VBG é assim tratada como um de entre vários desafios em matéria de igualdade de género e direitos,[[1]](#footnote-1) dando uma visão global de todos os problemas e desafios em matéria de igualdade de género; reflecte o fato da VBG ser assunto de todos os sectores e atores envolvidos na implementação do PNIG; e permite minimizar os esforços com a implementação e seguimento de dois Planos.

O PNIG 2019-2023 esta estruturado em três grandes partes:

**Uma primeira parte introdutória**, que explica **o que é o PNIG e qual o seu propósito e alinhamento estratégico, e quais os seus principais objetivos**. Essa primeira parte introdutória, também inclui a descrição da estrutura do documento, assim como a metodologia utilizada para a sua elaboração.

**A segunda parte do documento**, pretende **contextualizar o plano**, em termos de perfil **nacional de género**, apresentar uma breve análise dos progressos e desafios de género a nível do país, assim como, identificar os principais desafios e oportunidades de materialização da agenda de igualdade de género no país. A seção começa com a apresentação dos grandes marcos normativos, institucionais e políticos nacionais e internacionais, da implementação do PNIG.

**A terceira e última parte do documento, consubstancia-se na apresentação e desenvolvimento do quadro operativo do PNIG 2019-2023**, estruturado por eixos prioritários de ação, seus respetivos objetivos, resultados esperados e medidas de ação, vinculados à visão, missão e princípios orientadores do plano. Os eixos de intervenção estão em alinhamento direto com os dois principais documentos estratégicos nacionais, a saber o Programa do Governo para a IX Legislatura e o PEDS, assim como com a Agenda 2030 e os ODS, e as recomendações do Comité da CEDAW para Cabo Verde, permitindo a harmonização e integração de várias agendas num único quadro referencial, ao mesmo tempo que facilita o seguimento e avaliação dos progressos e desafios na implementação dos seus compromissos internacionais nessa matéria. Para cada eixo estratégico é apresentada uma análise das principais lacunas e desafios de género. O quadro lógico dos resultados identifica resultados e medidas de ação chave, assim como metas e indicadores de resultados, as entidades responsáveis por cada resultado estratégico, assim como os parceiros de implementação e os recursos financeiros necessários para a materialização das ações. Na sequência, e parte essencial do Plano, encontra-se a seção sobre os mecanismos e medidas de coordenação, seguimento e avaliação, e uma secção dedicada aos recursos financeiros e mobilização de fundos e parcerias para a implementação cabal do plano.

O documento apresenta como recursos complementares anexos, que podem ser consultados para informações relevantes detalhadas e específicas, referidas ao longo do documento.

Será editada uma versão sucinta do PNIG que será disponibilizada em Braille e em formato áudio.

**Metodologia de elaboração do PNIG**

O PNIG é um instrumento de planificação formulado de forma participativa, envolvendo não só o mecanismo governamental de género - Ministério da Família e Inclusão Social (MFIS), responsável pelas políticas de género; o Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG), responsável pela coordenação da implementação, seguimento e avaliação das políticas de género; e o Comité Intersectorial Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (Comissão de Género), como também diferentes instituições governamentais, o parlamento cabo-verdiano, através da Rede de Mulheres Parlamentares Cabo-Verdianas e Organizações da sociedade civil organizada que intervêm na matéria. O processo de desenvolvimento do PNIG foi coordenado pelo ICIEG e tecnicamente acompanhado por uma equipa técnica composta por representantes do ICIEG, do Ministério da Família e Inclusão Social, da ONU Mulheres e do Escritório Conjunto do PNUD, UNFPA e UNICEF.

Como parte do processo da elaboração do PNIG (2019-2023), e complementar à revisão documental abrangente,[[2]](#footnote-2) realizou-se uma etapa de análise participativa dos avanços alcançados com a implementação do PNIG (2015-2019) e desafios encontrados, assim como de priorização das medidas de ação para o novo PNIG, com base nas prioridades identificadas e nos compromissos políticos existentes. Esta etapa foi fundamental para dar uma dimensão dos progressos conseguidos na implementação dos diferentes eixos do anterior PNIG, bem como das lições aprendidas e desafios encontrados no processo de implementação. A revisão também incidiu sobre outros aspetos da operacionalização do PNIG, em particular em termos de coordenação, capacidades, orçamentos, seguimento e avaliação, reportagem. Alem de sessões de trabalho com o ICIEG e com o Comité de Género, foram realizadas mais de 50 entrevistas com diferentes sectores e instituições (ver lista em anexo 1), e dois Ateliers de socialização, discussão e validação do quadro estratégico e operacional do PNIG, um realizado na Praia, outro em São Vicente, com os principais intervenientes e parceiros. A participação e a apropriação de todos os atores foi tida como fundamental para a implementação das medidas identificadas, em linha com os papeis a desempenhar e as responsabilidades atribuídas no plano.

# PARTE II – CONTEXTO DE IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG

## **Quadro político, institucional e normativo para a implementação do PNIG**

Ao ratificar as principais convenções e tratados internacionais de direitos humanos das mulheres e ao subscrever, em 2015, a Agenda dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, Cabo Verde reconhece que a igualdade entre mulheres e homens é uma questão de direitos humanos e uma condição essencial para alcançar a justiça social e um pré-requisito para a igualdade, o desenvolvimento e a paz social. Este compromisso está refletido nos principais documentos de governação nacional, como seja, o Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021) e o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017-2021), que colocam a tónica na necessidade de eliminar as discriminações e reduzir as disparidades de género para alcançar o progresso nacional.

**Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021)**

A igualdade de género e mandato nacional e uma questão transversal a todas as áreas de Governação. No seu Programa de Governo para a IX Legislatura, a igualdade de género e empoderamento das mulheres e meninas é reconhecido como elemento chave e incontornável para o alcance das aspirações e progressos nacionais. O compromisso com a igualdade de género é explicitamente traduzido em dois dos onze compromissos para a década (2016-2026) a saber:

**Compromisso 6.** *A colocação dos cuidados de dependentes – crianças, pessoas idosas e portadoras de deficiências, tradicionalmente considerados como um mandato social exclusivo das famílias no centro da agenda das políticas públicas de inclusão social e de apoio as famílias, para promover a igualdade de género e a conciliação da vida laboral e familiar.*

**Compromisso 10.** *Uma nação exemplo no mundo em matéria de igualdade de género e de inclusão social, num juntar de esforços, nomeadamente, com as ONGs, as igrejas, a comunicação social e a comunidade internacional, com destaque para o Sistema das Nações Unidas.*

Os grandes eixos da política de género focam o compromisso com a transversalização da igualdade de género em todas as esferas da governação, intervenções promotoras da equidade de género, a definição da agenda de cuidados, e a elaboração e execução de orçamentos sensíveis ao género. São identificados os vários domínios em as questões de género devem ser consideradas de forma mais efetiva, com destaque para o mundo rural, onde tendencialmente a pobreza e desigualdades de género são mais marcadas. De igual forma, os grandes eixos da política de inclusão social assentam numa abordagem territorial e integrada (assente no mapeamento da pobreza, suas características, respostas multissectoriais e de proximidade).

**Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) - (2017-2021)**

O PEDS (2017-2021) materializa o Programa do Governo e integra a igualdade de género como dimensão fundamental para o desenvolvimento inclusivo e sustentável do país. Juntamente com a educação, o emprego digno e a formação profissional, a juventude, entre outros, a igualdade de género figura como eixo programático chave na prossecução do Objetivo 3 - *Assegurar a inclusão social e a redução das desigualdades e assimetrias sociais e regionais*, mas também de forma transversal e complementar em todos os outros 3 objetivos, sob forma de programas enquadrados no Pilar Social. Destaca-se igualmente, e em partícula, a referencia explicita a abordagem da transversal da igualdade de género contida no capitulo 5, sobre a “Operacionalização do PEDS”:

*A igualdade de género é um dos pilares fundamentais do Desenvolvimento sustentável e visa assegurar que as mulheres e as meninas, assim como os homens e meninos, tenham as mesmas oportunidades de participação, acesso e benefício do processo de desenvolvimento. A ideia subjacente é a de que não é possível atingir o desenvolvimento sustentável de Cabo Verde sem considerar as necessidades, experiências e expectativas específicas de mulheres e homens na planificação programática.*

*A transversalização de género no PEDS, garante a adoção de medidas corretoras das desigualdades de género, a nível dos diferentes sectores, promovendo assim a justiça e inclusão social e o desenvolvimento sustentável do país. Este princípio permite integrar as preocupações e experiências de homens e mulheres de Cabo Verde no Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável na sua conceção, implementação, seguimento e avaliação em todos os pilares, seja económico, social ou de soberania, de modo que as desigualdades entre mulheres e homens, no país, sejam eliminadas e o desenvolvimento seja inclusivo.*

Há um forte alinhamento do PEDS com o ODS 5 – Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres – 22 dos 34 programas do PEDS, distribuídos por três pilares (Economia, Social e Soberania); o quadro lógico do PEDS inclui alguns indicadores de impacto de género e 63% dos programas do PEDS integram a igualdade de género nos seus objetivos e indicadores, para alem da existência de um programa específico de género, vinculado ao Objectivo 3, e ao qual os Eixos do PNIG estão alinhados.

**Tabela 1 – Alinhamento entre os eixos do PEDS para a igualdade de género, PNIG e ODSs**

**(tabela detalhada em Anexo)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Eixos do PEDS para IG** | **Eixos do PNIG (2020-2023)** | **Alinhamento ao ODS 5 / ODS** |
| Empoderamento económico (economia produtiva e reprodutiva) | Empoderamento económico e igualdade no trabalho | **ODS 5 - Meta 5.4, Meta 5.a**, **Meta 5.b**  **ODS 8 - Meta 8.5** |
| Educação e formação profissional | Educação e formação professional | **ODS 4 - Meta 4.1**, **Meta 4.2**, **Meta 4.3, Meta 4.5, Meta 4.6, Meta 4.7** |
| Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos | Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos | **ODS 5 - Meta 5.6**  **ODS 3** |
| Violência Baseada no Género | Violência Baseada no Género | **ODS 5 - Meta 5.2, Meta 5.3** |
| Participação política e exercício do poder | Participação política e exercício do poder | **ODS 5- Meta 5.5**  **ODS 16 - Meta 16.7** |
| Transversalização da abordagem de género | Transversalização da abordagem de género | **ODS 5 - Meta 5.c** |

**Quadro institucional nacional**

Em relação ao **quadro institucional** para a Igualdade de Género, as mudanças registadas desde o último exercício de planificação dizem respeito ao estabelecimento do **Ministério da Família e Inclusão Social** (**MFIS**), enquanto departamento governamental que responde pelos sectores da família e da inclusão social, designadamente infância, idosos, pessoas com deficiência, combate à pobreza e promoção da igualdade de género (Decreto-Lei nº37/2016, de 17 de junho, relativo à nova orgânica do Governo). Assim, pela primeira vez, um Ministério tem atribuições em matéria de igualdade de género, para além de tutelar o **Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG),** que tem como principal missão, coordenar a implementação da política de género no pais, e garantir a adequada implementação, seguimento e avaliação da mesma.

O Governo avançou também com a criação de uma **Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género** - a **Comissão de Género**, através da Resolução nº 103/2018, de 11 de Outubro, que visa o monitoramento da efetivação da transversalização da abordagem de género nas políticas públicas e, em particular, seguir e avaliar as medidas delineadas no PEDS e setores; promover a igualdade de género através da atuação dos seus membros como pontos focais de género; e reforçar a participação efetiva dos vários sectores e atores intervenientes na materialização da transversalização da abordagem de género nas políticas públicas. A Comissão de Género é presidida pelo ICIEG e constituída por representantes das DGPOGs dos vários setores, bem como representantes do CIGEF/UniCV, ICCA, das ONG e da RMP-CV. De referir que as DGPOG no âmbito do PEDS têm responsabilidades, juntamente com os Gestores dos Programas do PEDS (responsáveis pela implementação dos Programas), em matéria de gestão física e financeira, dos instrumentos de planeamento e seguimento e avaliação setoriais.

Entre as competências da Comissão de Género pode-se destacar em particular:

* Conhecer e analisar a implementação das medidas sensíveis ao género do PEDS, nos planos estratégicos e programas de cada sector, assim como das Políticas Nacionais de Género;
* Acompanhar a implementação dos compromissos internacionais assumidos pelo país em matéria de IG e direitos das mulheres, nomeadamente através dos ODS e CEDAW;
* Apresentar anualmente um relatório sobre a situação da transversalização de género, conforme modelo pré-definido pela tutela.

O **Observatório de Género**, por seu lado, integra indicadores que permitem monitorar os progressos e desafios do país. Em 2015 e 2016, o observatório foi revisto para integrar e harmonizar um quadro de indicadores chaves que respondam aos desafios atuais e compromissos nacionais e internacionais do país nesta matéria, incluindo o ODS 5 e outros ODS relevantes. Foi criada uma plataforma online para facilitar o acesso dos utilizadores aos dados e conhecimento disponível. O recurso tem sido um aliado na transversalização da abordagem de género, disponibilizando dados atualizados e análises complementares.

As **Contas Públicas** e **Assembleia Nacional** têm um papel fundamental em virtude da Orçamentação Sensível ao Género em curso de implementação, tendo sido desenvolvido um Marcador de Género para seguir os investimentos de Género no Orçamento de Estado (elaboração e implementação do OE no primeiro caso, e na sua discussão e aprovação, bem como na fiscalização da sua implementação no segundo caso).

Os **serviços sociais** que, no âmbito das políticas sociais em curso contribuem com programas e serviços específicos promotores da igualdade de género, funcionam actualmente de forma descentralizada a nível das Câmaras Municipais, que por seu lado têm pontos focais de género (18 das 22 CM). A **planificação municipal** é outra peça fundamental no âmbito do processo de regionalização em curso no país: 9 dos 22 municípios já contam com um Plano Estratégico Municipal de Desenvolvimento Sustentável (PMEDS) que integra um diagnóstico de género e respostas de género.

O ICIEG mantem uma ampla rede de parcerias, que estão envolvidas na formulação e implementação de planos, programas e projetos:

* As organizações da sociedade civil engajadas na promoção da igualdade, incluindo as que representam grupos específicos (mulheres com deficiência, mulheres imigrantes, mulheres portadoras de VIH/SIDA, associação de pessoas LGBTI, etc.), homens (Rede Laço Branco) ou grupos profissionais específicos (mulheres juristas, mulheres empresárias, mulheres empregadas domésticas, mulheres parlamentares);
* Instituições do sector publico, privado e Camaras Municipais;
* Parceiros de desenvolvimento, incluindo a cooperação bilateral e multilateral;
* Instituições congéneres, tais como o ICCA e a CNDHC;
* Instituições académicas, com destaque para o CIGEF;
* Sindicatos, em particular os que representam especialmente trabalhadoras, como é o caso do Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas.

## **Quadro normativo internacional de direitos humanos**

As políticas e a planificação na área da igualdade de género em Cabo Verde seguem, há largos anos, um referencial de direitos humanos. A igualdade de género é um princípio universal de direito, reconhecido nos principais instrumentos internacionais de direitos humanos, ao mesmo tempo que é uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia.

De entre as várias Convenções de Direitos Humanos ratificadas por Cabo Verde, a **CEDAW - Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres**, é a principal referência. Cabo Verde está em dia com as suas obrigações de reportagem sobre a implementação da CEDAW: submeteu o seu IXº relatório periódico em início de 2018, que foi recentemente analisado pelo Comité CEDAW na sua 73ª sessão (11 de Julho de 2019).

As demais Convenções ratificadas por Cabo Verde contemplam os direitos das mulheres e as recomendações dos respetivos Comités são relevantes para a igualdade de género: em particular as recomendações recebidas recentemente do Comité **PIDESC**, em outubro de 2018, que de um total de 32 recomendações inclui 9 recomendações relativas à igualdade de género. Para além de outras recomendações que, não sendo sobre a igualdade de género, são muito relevantes para este domínio (ex. sobre o direito à saúde, a recomendação de implementação cuidados de saúde mental de base comunitária, relevantes para homens e mulheres, com especificidades para cada sexo, e para a prevenção da VBG). Outros processos recentes, tal como o 3º ciclo da **Revisão Periódica Universal (UPR)**, também levaram a recomendações ao país:  das 159 recomendações recebidas por Cabo Verde 62 são diretamente sobre igualdade de género. O relatório da **Relatora Especial sobre Habitação Adequada**, no contexto do direito a um padrão adequado de vida e de bem-estar, que visitou Cabo Verde em 2015, também foca especificidades das questões de habitação para as mulheres, incluindo casas de abrigo em situações de VBG. Por outro lado, Cabo Verde recebeu em novembro de 2018 a segunda visita de um **Relator Especial**, neste caso **sobre o Direito ao Desenvolvimento**. As recomendações vinculativas recebidas por Cabo Verde (sobre as quais o país tem de fazer balanços periódicos), são tidas como referência no presente processo de planificação estratégica de género.

Em termos de instrumentos de direitos humanos regionais, Cabo Verde ratificou o Protocolo à **Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África** (Protocolo de Maputo).

Em termos de acordos internacionais, Cabo Verde firmou o **Programa de Ação da CIPD** e a **Declaração e Plataforma de Ação de Beijing**, sendo que ambos celebram 25 anos em breve (em 2019 no caso da ICPD+25, e 2020 no caso de Beijing+25). Adicionalmente, e como se ve mais em detalhe a seguir, Cabo Verde é signatário da **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**, sendo ainda relevante para o país o *Samoa Pathway*, e a Agenda Africana 2063.

**Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**

Cabo Verde é signatário da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. A consecução dos ODS esta baseada no princípio de parceria global e na construção de “*um mundo de respeito universal pela pessoa e dignidade humana, pelo estado de Direito, pela justiça, pela igualdade e não discriminação, pelo respeito da raça, etnia e diversidade cultural, pela igualdade de oportunidade permitindo a realização efetiva do potencial humano e contribuição para a prosperidade. Um mundo que invista nas suas crianças e onde todas as crianças cresçam livres da violência e de exploração. Um mundo onde todas as mulheres e meninas gozem da igualdade de género e onde todas as barreiras legais, sociais e económicas para o seu empoderamento sejam removidas. Um mundo justo, equitativo, tolerante, aberto e socialmente inclusivo, onde as necessidades dos mais vulneráveis são atendidas*”.

A igualdade de género e o empoderamento das mulheres e meninas é amplamente reconhecido como uma condição prévia à realização da Agenda de Desenvolvimento Sustentável até 2030. É um fator crucial e decisivo para o sucesso da implementação da agenda global de desenvolvimento e a não responsabilização perante questões de género, poderá pôr em causa o alcance dos compromissos estabelecidos com a humanidade. Para alem do Objetivo específico de género, ODS 5, *Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar as Mulheres e Meninas*, a agenda global de desenvolvimento sustentável recomenda a transversalização do género nos 17 objetivos, acrescendo importantes disposições, metas e indicadores para o empoderamento das mulheres na maioria de seus objetivos, com especial destaque para aquelas ligadas ao Objetivo 3 (Saúde e Bem estar) Objetivo 4 (Educação Inclusiva e de Qualidade), Objetivo 8 (Trabalho digno e Crescimento Economico), Objetivo 10 (Redução das Desigualdades), Objetivo 16 (Paz, Justiça e Instituições Solidas) e Objetivo 17 (Parcerias para os Resultados). No cômputo geral, mais de um terço das 169 metas dos ODS são sensíveis ao género e a maior e parte dos indicadores são desagregados por sexo, por idade e por meio de residência.

Cabo Verde vem planificando e implementando várias ações neste âmbito e foi um dos países que apresentou um Relatório Voluntário de Seguimento (VNR 2018). Adicionalmente, uma revisão à luz dos ODS do Programa do Governo para a IX Legislatura, mostrou o seu forte alinhamento com os ODS, tanto em geral, como relativamente ao ODS 5 em particular, - *Alcançar a Igualdade de Género e Empoderar as Mulheres e Meninas*, por forma a eliminar a discriminação e a violência contra as mulheres e assegurar a igualdade de participação e oportunidades em todas as esferas da vida.

## **Contexto nacional de Cabo Verde e igualdade de género**

Cabo Verde é um arquipélago formado por 10 ilhas espalhadas no Oceano Atlântico, com fácil acesso a três continentes, Africa, Europa e América. É um Pequeno Estado Insular em Desenvolvimento (SIDS) e graduou-se da categoria de Países Menos Desenvolvidos (PMD) em finais de 2007. É um país do Sahel, pobre em recursos naturais, com uma população de 491.875, sendo 50,5% mulheres. A economia é pequena e pouco diversificada, com alta dependência da Ajuda Externa ao Desenvolvimento e das remessas de migrantes. O turismo é o motor do crescimento económico (especialmente concentrado em duas ilhas, Sal e Boavista), e oferece oportunidades para iniciativas empresariais, produtivas e de serviços.

***Tendências demográficas[[3]](#footnote-3)***

Os dados do RGPH (2010) apontam para as seguintes tendências demográficas em Cabo Verde:

* Um maior equilíbrio entre a população feminina e masculina (relação de feminilidade de 1,11 em 1990, 1,08 em 2000, e 1,02 em 2010).
* Desequilíbrios demográficos em termos de género a partir da idade adulta:

\*As mulheres representam 48% da faixa etária 20-39 anos (provavelmente devido a um maior ingresso de imigrantes homens do que mulheres no país)

\*A partir dos 40 anos a proporção de mulheres começa a ser superior à dos homens, tendência que se acentua nas faixas etárias seguintes, com proporções de 60% ou mais a partir dos 65 anos.

* As ilhas que registaram maior decréscimo da população foram Santo Antão, Brava e São Nicolau, bem como vários municípios do interior da ilha de Santiago
* As ilhas com maior crescimento populacional foram o Sal (7,8%) e Boa Vista (5,5%)
* Várias ilhas têm uma maior proporção de homens, como evidenciado pela relação de feminilidade: a Boavista (0,69), Sal (0,86) e Santo Antão (0,9 – em particular no Paúl com 0,83), seguindo-se-lhe o município do Tarrafal (0,91) na ilha de São Nicolau.
* Ao invés, a ilha com maior proporção de mulheres é Santiago (1,08) – com destaque para os municípios de São Miguel (1,23), Tarrafal (1,21), Santa Catarina (1,14), São Salvador do Mundo (1,13) e Ribeira Grande (1,11)
* Em Santo Antão e São Nicolau, ilhas que perderam população, o desequilíbrio entre mulheres e homens é sobretudo marcado na faixa etária dos 25-44 anos: as mulheres em São Nicolau representam 44% desta faixa etária e em Santo Antão 43%
* O caso mais drástico é o Paul, em que apenas 41% das pessoas da faixa etária dos 25-44 anos são mulheres, e 43% da faixa etária dos 15-24 anos
* É preocupante verificar esta fuga de mulheres, em particular do Paúl, nesta(s) faixa(s) etária(s), por excelência a idade ativa e reprodutiva, com consequências atuais e futuras
* Cabe notar que existem múltiplas dimensões de género vinculadas aos processos migratórios, entre as quais significar por vezes para as mulheres “*a fuga de uma estrutura social patriarcal com rígidas noções em relação à mulher*”[[4]](#footnote-4)
* Na Boavista e no Sal, também é a faixa etária dos 25-44 anos que tem menor proporção de mulheres (33% e 43% respectivamente), neste caso num contexto de crescimento da população: provavelmente a mão de obra à procura trabalho é essencialmente masculina
* Pelo contrário, nas ilhas/municípios com maior proporção de mulheres, as mulheres predominam sobretudo nas faixas etárias dos 45-64 anos: 70% desta faixa etária são mulheres em São Miguel, 69% em São Salvador do Mundo, 68% no Tarrafal e em Santa Catarina, e acima dos 60% na Ribeira Grande de Santiago, São Domingos e Santa Cruz
* Tanto o Tarrafal como São Miguel já mostram esta tendência na faixa etária dos 25-44 anos (55% de mulheres)
* Com implicações em termos de perfil de empregabilidade no presente, e de dependência económica e de cuidados no futuro, em municípios com características rurais.

Apesar dos progressos notáveis ​​na área da democracia, desenvolvimento humano e boa governação, registando avanços consideráveis na implementação dos ODS (Relatório Voluntario Nacional aos ODS, VNR 2018), Cabo Verde enfrenta um conjunto multifacetado de vulnerabilidades, principalmente relacionadas com a sua posição geopolítica, a influencia do clima do Sahel, uma geração particularmente jovem e a elevada taxa de desemprego entre os jovens, afetando em particular as mulheres.

A insegurança humana no país é também uma preocupação e está associada às taxas de abandono escolar, o aumento no desemprego juvenil, uso e tráfico de drogas, taxas de criminalidade, violência e aumento da vulnerabilidade do país a eventos climáticos e mudanças climáticas. Reforçando-se mutuamente, essas ameaças podem criar círculos viciosos de desemprego, pobreza, vulnerabilidade e insegurança que afetam especialmente os jovens e as mulheres e representam um risco para a consolidação das conquistas do desenvolvimento humano do país nas últimas décadas.

Para além disso, o contexto específico de Cabo Verde (sendo um SIDS e MICs)[[5]](#footnote-5) exige um quadro de cooperação diferenciado para os parceiros internacionais de desenvolvimento. Por um lado, apresenta um conjunto de oportunidades como: o dividendo demográfico, como oportunidade para mulheres e jovens; capacidades técnicas internas / locais desenvolvidas (fazer mais com menos); boa governação, instituições democráticas, processos eleitorais transparentes e participativos e meios de comunicação livres são, ao mesmo tempo, pontos fortes e oportunidades chave para alavancar o progresso nos direitos humanos das mulheres e na igualdade de género; maior potencial para a cooperação sul-sul, permitindo a exploração de outras formas de cooperação para o desenvolvimento e o pensamento estratégico político para financiar o desenvolvimento, inclusive recursos internos.

O alcance dos ODS e as condições para o cumprimento dos direitos fundamentais dos cidadãos e reduzindo as desigualdades entre homens e mulheres é considerada uma questão central para a redução da pobreza e para o desenvolvimento sustentável.

Por outro lado, sendo o país parte dos MICS e SIDS, há desafios de monta, como a capacidade de sustentar o progresso no contexto de vulnerabilidades económicas (a economia é pequena, não-diversificada e dependente de remessas de ajuda e de migrantes); as vulnerabilidades ambientais (país do Sahel carente em recursos naturais, sujeito aos efeitos das mudanças climáticas) e vulnerabilidades geográficas; redução contínua do financiamento para o desenvolvimento.

## **Principais avanços e desafios de igualdade de género**

Cabo Verde tem registado progressos significativos na promoção da igualdade de género, tanto na criação de um ambiente legal e político favorável à promoção da igualdade de género; como na produção e disseminação de estatísticas desagregadas e sensíveis ao género para apoiar a formulação de políticas baseadas em evidências e monitoramento e avaliação de compromissos internacionais e nacionais; como ainda na implementação de uma abordagem sistemática para a mobilização social e no estabelecimento de alianças estratégicas na luta contra a discriminação e a violência contra as mulheres e meninas, com impacto na mudança de comportamento das pessoas e instituições.

Apesar de desafios próprios da pequena dimensão do país e suas vulnerabilidades especificas enquanto SIDS e MIC, escasso em recursos e riquezas naturais, Cabo Verde tem sido exemplo e piloto em África em várias iniciativas que vem implementando em matéria de progressos para a igualdade de género, com destaque para a adoção e implementação do Sistema Nacional de Cuidados, a dinamização de campanhas de sensibilização e mobilização social para a promoção dos direitos humanos das pessoas LGBTI,[[6]](#footnote-6) bem como também a criação e operacionalização do Observatório de Género e a implementação e institucionalização de um Programa de Reabilitação de Arguidos de VBG, entre outros. O país também já esteve posicionado durante vários anos como a segunda nação global com melhores indicadores de paridade de género a nível do Governo e tem vindo a destacar-se tanto a nível global como regional, em resultado dos seus indicadores no domínio da educação das raparigas e do acesso aos serviços de saúde, entre outras coisas. Cabo Verde é considerado o primeiro país em África na educação de meninas.

O quadro legislativo tem melhorado significativamente nas últimas décadas, no sentido de integração consistente da abordagem de género, em vários diplomas nacionais e adoção de leis e regulamentações especificas para o avanço das mulheres e meninas em Cabo Verde. O país adotou um marco legal e institucional que promove a igualdade de género e garante a igualdade de homens e mulheres perante a lei. Em finais de 2019 foi aprovada a Lei da Paridade: entrou imediatamente em efectividade, com impacto esperado nas eleições que se avizinham - Autárquicas em 2020 e Legislativas em 2021. Em 2011, foi aprovada a Lei Especial sobre Violência Baseada no Género (VBG), que define a VBG como crime público (*ex-officio*) e em 2015 aprovou a sua Regulamentação. Paralelamente, vários outros diplomas foram revisados e adotados contendo importantes disposições que afetam diretamente a vida das mulheres e meninas no sentido da promoção e proteção de seus direitos, nomeadamente: a revisão em 2015 do Código Penal, a Regime da execução da política criminal; a aprovação, o Decreto-Lei que estabelece as medidas de apoio social e escolar dirigidas a alunas grávidas, puérperas e lactantes (2017), a nova lei que regula as condições de entrada, permanência, saída e expulsão de estrangeiros e mais recentemente a Regulamentação da Lei de Pessoas com Deficiência.

Além disso, importantes instrumentos de planificação e avaliação foram desenvolvidos para apoiar as instituições públicas, a sociedade civil e os parceiros na ação no domínio da igualdade de género e no combate a violência contra as mulheres, com destaque para o PNIG 2015-2019, o II Plano Nacional de Combate a VBG (2015-2019), o Plano Nacional de Combate a Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes (2017-2019), o Plano Nacional de Cuidados (2018-2021), o Plano Nacional contra o Trafico de Pessoas (2018-2021), a Estratégia de Igualdade de Género no setor da Educação-Formação-Emprego (2017), o Plano de Género no Turismo (2016-2018), a Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal para a Formal (2017-2020), entre outros.

A promoção da produção de dados sensíveis ao género e de análises complementares tem-se revelado numa grande aposta do país, em apoiou a identificação de injustiças sociais ligadas às relações desiguais de poder entre homens e mulheres, e servindo como evidências para formulação de políticas e projetos que respondam aos desafios identificados. Outros importantes progressos foram registados em matéria de transversalização da abordagem de género: a orçamentação sensível ao género já foi lançada, com a criação de um marcador de género para o Orçamento do Estado e capacitações iniciais de diferentes atores para a sua efetiva implementação; a integração de conteúdos de género nos curricula escolares e a transversalização do género na própria estratégia nacional da Educação; a transversalização da igualdade de género na planificação municipal, sendo que nesta data 9 dos 22 municípios já tem uma Plano Municipal de Igualdade de Género e 18 municípios já tem um ponto focal de género; a implementação de um Marcador de Género no Orçamento de Estado, entre outros importantes ganhos a nível de diversos sectores, como indústria, comercio e energia, , infra-estruturas, agua e saneamento, saúde, entre outros.

Porem, apesar dos progressos registados,[[7]](#footnote-7) alguns listados acima, os papéis e estereótipos de género marcam as relações sociais, e limitam o acesso e os benefícios que as mulheres têm a recursos, e restringem as suas capacidades de contribuir e participar plenamente no desenvolvimento e crescimento equitativo do país. Muitos desafios permanecem, muito em particular ara as mulheres que enfrentam múltiplas barreiras, nomeadamente mulheres com deficiência, mulheres jovens e raparigas, mulheres rurais e mulheres vítimas de violência sexual e de género.

De acordo com os dados do último relatório *Gender Index Gap*, do Fórum Economico Mundial, em 2018 Cabo Verde ocupava a posição 72º lugar de 149 países avaliados e um índice de 0,702, um progresso significativo em relação à posição do anterior (89º de 144 países e índice de 0,686). Importa, contudo, realçar que o comportamento do índice tem oscilado ao longo dos anos para Cabo Verde, sendo que em 2016, ocupava a posição 36 e um índice de género de 0,729. O índice de 2018 indica que, Cabo Verde está prestes a eliminar as disparidades de género na área da educação e saúde (0,971 e 0,974 respetivamente), mas que ainda há uma longa distancia a percorrer no tocante as oportunidades económicas para as mulheres (0,684) e a empoderamento político das mulheres (0,178). A nível de empoderamento económico, os dados apontam que é preciso trabalhar para fechar as brechas de género na participação das mulheres na força laboral, na promoção de remuneração igualitária e na melhoria de rendimento económico para as mulheres; com relação ao empoderamento político, uma maior participação e representação das mulheres no parlamento e em posições ministeriais e na chefia do Estado.

Por outro lado, os sucessivos relatórios que acompanham os progressos de igualdade de género e direitos das mulheres no país e os esforços para a concretização dos compromissos internacionais de Cabo Verde, nomeadamente com a CEDAW, a Plataforma e Plano de Ação de Beijing, os ODS e avaliações a vários níveis, indicam que apesar dos investimentos realizados e dos resultados alcançados até a data, as mulheres em Cabo Verde ainda experimentam uma situação de extrema desigualdade em termos de carga horária global e invisibilidade do trabalho não remunerado, proteção social, pobreza, emprego decente e rendimento condigno, participação nas esferas de poder e de tomada de decisão e vulnerabilidade diante da violência baseada no género.

Os dados e as avaliações dos progressos também indicam a necessidade de analisar as múltiplas vulnerabilidades de grupos específicos de mulheres e meninas, tendo em conta as suas necessidades e expectativas, sejam as mulheres do meio rural, particularmente afetadas pela pobreza, pelo impacto dos fenómenos migratórios ou ainda pelo impacto da seca e das alterações climáticas, sejam as mulheres com deficiência, com relação ao acesso a educação, a saúde, ao trabalho e a participação politica, as mulheres portadoras de VIH-SIDA, pelas questões associadas a violência e discriminação em varias dimensões da vida social, económica e politica.

O relatório de Cabo Verde Beijing +25 (2019) sobre os progressos na implementação das prioridades de ação definidas pela Plataforma e Plano de Ação de Beijing, indica que os progressos de mulheres e meninas através de legislação, políticas e programas foram consideráveis durante os últimos 5 anos, mas que precisam ser reforçados e sobretudo, investidos mais recursos para acelerar os progressos em 5 principais áreas: educação de qualidade e formação de mulheres e meninas, eliminação da violência contra as mulheres e meninas, participação politica e representação de mulheres, direito ao trabalho e direitos no trabalho e ainda uma atenção continuada a questão da economia de cuidados e trabalho doméstico.

Mais recentemente, o Comité da CEDAW elogiou o Estado de Cabo Verde pelos progressos recentes a vários níveis, legal, institucional e político, e tece um conjunto de considerações e recomendações ao país, no sentido de acelerar os progressos na efetivação dos direitos humanos das mulheres e das meninas, nas várias áreas cobertas pela Convenção. O comité vem reconfirmar as áreas de preocupação e objeto de atenção especial e prioritária: aceleração dos progressos ligados a matérias como emprego doméstico das mulheres, o financiamento para a implementação cabal da Lei da VBG e sua Regulamentação, a sensibilização de atores políticos-chaves para a adoção de medidas de promoção da participação politica de mulheres e ainda o seguimento da implementação do decreto/lei de proteção de meninas alunas gravidas. Sobre estas matérias, o Estado de Cabo Verde deve poder reportar os avanços ao Comité CEDAW em junho de 2021.

Assim, podemos elencar **os principais desafios de género encontrados da revisão e análise da literatura disponível, mas também do diálogo com os sectores governamentais e parceiros, incluindo organizações da sociedade civil. Encontram-se principalmente a quatro domínios**: i) oportunidades económicas, ii) liderança e participação política, iii) violência baseada no género e iv) estereótipos de género e estigmatização social

1. **AUTONOMIA ECONÓMICA E IGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO:** A participação das mulheres no setor económico e seu acesso ao trabalho digno ainda é vulnerável e cheio de desvantagens**.** As desigualdades estão espelhadas em praticamente todos os indicadores sociais e económicos:a pobreza afeta de forma particular as mulheres e famílias monoparentais representadas por mulheres; as mulheres têm mais dificuldades de aceder a financiamentos, mercado e serviços de assistência ligados ao empreendedorismo, empresariado e outros; o desemprego e especialmente elevado entre as mulheres jovens e com estudos superiores; os trabalhos ocupados por mulheres tendem a ser mais precários; as mulheres são a larga maioria no sector informal do mercado e no emprego doméstico; a divisão sexual do trabalho, sobrecarrega o tempo das mulheres com o trabalho não remunerado e de cuidados, impactando negativamente as oportunidades de emprego e rendimento para as mulheres; a persistência de mecanismos discriminatórios e preconceitos baseados em estereótipos de género reduzem as condições de permanência, remuneração e segurança no trabalho; as mulheres ainda estão pouco presentes nas áreas de formação ligadas a ciências, matemáticas, TICs, consideradas áreas tradicionalmente masculinas, entre outras. As condições são ainda particularmente difíceis quando analisamos a situação económica e de inserção no mercado de trabalho de grupos específicos de mulheres com múltiplos fatores de discriminação, como o caso de mulheres rurais, mulheres com deficiência, entre outros.
2. **LIDERANÇA E PARTICIPAÇÃO POLÍTICA**: as cabo-verdianas ainda enfrentam barreiras estruturais para uma participação política efetiva e igualitária, já que não dispõem dos mesmos recursos e oportunidades que os homens. Persistem resistências face à adoção de um quadro legal mais propício à participação das mulheres na política e na tomada de decisão, sendo as estruturas partidárias e a assembleia nacional, e respectiva cultura institucional, dominadas por homens. A participação política das mulheres no Parlamento e nas esferas de poder e órgãos de decisão a nível local é ainda muito baixa, o que também se aplica aos cargos de decisão da administração pública, entre vários outros níveis de liderança, incluindo a nível associativo e comunitário.
3. **VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO:** A violência contra mulheres e meninas continua a ser um dos principais problemas sociais em Cabo Verde, apesar dos progressos. Apresenta-se sob formas diferentes, como violência doméstica, abuso, exploração e violência sexual. A violência persiste todos os dias, em todos os cantos do país. A cultura machista está ainda profundamente enraizada nas atitudes e comportamentos das pessoas. Quando as mulheres não podem trabalhar como resultado da violência, seu emprego e rendimento pode ser posto em risco, fragilizando a sua autonomia e sua capacidade de abandonar relações abusivas e de garantir a sobrevivência e bem-estar de sua família. Para alem do impacto direto na vida das mulheres, da baixa auto-estima e de sequelas físicas e psicológicas, a violência contra as mulheres também resulta em perda de produtividade e drena recursos dos serviços sociais, do sistema de justiça e da saúde. Os ganhos foram substanciais nos últimos 7 anos, com a elevação do fenómeno à categoria de crime público e de tratamento prioritário, e da VBG deixar de ser considerada um assunto do foro privado, para ser reconhecido como um assunto do Estado e uma questão de saúde pública; a prevalência da VBG baixou substancialmente nos últimos 13 anos, como comprovam os dados do IDSR III (2018) em comparação com os do IDSR II (2005). Ainda assim, a realidade do confronto diário com casos de VBG demanda ainda atenção prioritária das autoridades nacionais e esforços conjugados para o seu combate efetivo. Os desafios desta área se prendem ainda com o acesso e a morosidade da justiça, a prevalência do abuso sexual contra meninas e mulheres, as limitações dos mecanismos de queixa, registo e tratamento dos casos de VBG, a capacitação continua e estruturada acerca dos direitos das mulheres, VBG e assistência especializada a vítimas, para aplicadores da lei, profissionais de saúde e polícia, a cobertura e acesso aos serviços e mecanismos de proteção das vítimas, o funcionamento adequado da rede interinstitucional de apoio as vítimas, e a institucionalização de programas de prevenção, voltado para diferentes públicos.
4. **ESTEREÓTIPOS E ESTIGMATIZAÇÃO SOCIAL:** Apesar da mudança de atitudes e comportamentos verificada ao longo dos últimos anos, em particular entre as mulheres jovens e urbanas e os homens jovens e urbanos, ainda persistem estereótipos de género, atitudes patriarcais tradicionais e práticas a nível institucional e da comunidade que resultam em discriminação, impedindo as mulheres de utilizarem plenamente o seu potencial para realização pessoal, cidadã e coletiva. Apesar das provisões legais e das medidas adotadas, o acesso à justiça, à saúde e direitos sexuais e reprodutivos, ao trabalho digno e a participação política, continua sendo um grande desafio, e em particular para grupos de mulheres em situação de maior vulnerabilidade e sujeitas a múltiplas discriminações, como o caso das mulheres vítimas de violência, mulheres rurais, mulheres migrantes, mulheres com deficiência (incluindo à educação), mulheres vivendo com VIH-SIDA, entre outras. A aplicação prática das leis, em particular no que tange às situações de maior discriminação, ainda esta longe de ser efetiva e as instituições carecem ainda de ser fortalecidas por forma a dotá-las de capacidades, humanas, técnicas e operacionais, para o cumprimento efetivo das leis, em prol de uma sociedade cada vez mais igualitária. Por outro lado, verifica-se que o papel da comunicação social e da média no geral, no combate a discriminação e VBG e na promoção da educação publica sobre o impacto negativo dos estereótipos discriminatórios, precisa ser reforçado para uma cobertura mais efetiva destas questões e de grupos alvo específicos. De igual modo, há necessidade de uma maior mobilização e engajamento de homens e meninos no combate as desigualdades de género, um investimento mais programático e integral a nível da construção de masculinidades positivas e um trabalho continuado de mobilização comunitária. As diferenças na socialização de meninos e meninas impacta negativamente o bem-estar dos homens. São alvos de pressão social para “ser homem”, o que impacta o seu comportamento, em termos da sua participação no cuidar, autocuidado e inserção precoce no mundo dos adultos: os meninos/adolescentes passam à vida ativa precocemente, têm comportamentos de risco que levam a taxas mais elevada de morte e doença por causas externas (acidentes, violência), de consumo de álcool, drogas e de suicídio. As práticas educativas promotoras de igualdade desde a mais tenra idade, afiguram-se como importante estratégia na prevenção de comportamentos e atitudes discriminatórias baseados em estereótipos de género e impactos negativos tanto nas mulheres como nos homens.

## **Lições Aprendidas e desafios na implementação do PNIG 2015-2018**

**Lições aprendidas**

Durante a implementação do PNIG ficou patente a importância, em particular, dos:

* Movimentos sociais e do trabalho em rede
* Estratégia e trabalho concertados de advocacia (ex. Lei da Paridade)
* Investir em ações de capacitação consistentes, para o real empoderamento das mulheres
* Seguimento das ações de capacitação, sem o qual não se chega ao resultado pretendido
* Encontros periódicos e seguimento para o dinamismo da Rede SOL
* Reflexão sobre as estratégias a accionar para o alcance das metas previstas
* Focalizar as intervenções de reforço de capacidades nas instituições e ter em conta as necessidades de sensibilização de novas chefias para a continuidade das ações
* Beneficiar das experiências e boas práticas de outros contextos, compatíveis com a realidade de Cabo Verde
* Uso de dados e analises estatísticas como recurso para formulação de políticas públicas sociais e de género estruturantes (Ex. Sistema Nacional de Cuidados)
* Liderança, comunicação e colaboração interinstitucional, como fatores fundamentais para atingir os resultados com eficácia

**Desafios**

Os desafios de género, já brevemente evocados nesta seção, são retomados em profundidade na análise de cada um dos Eixos estratégicos. Em termos de implementação, podem ser realçados vários desafios, a ter em conta na implementação do PNIG (2020-2023):

* Minimizar o impacto dos anos eleitorais
* Divulgar e tornar acessível o PNIG e garantir a sua máxima apropriação
* Consolidar o papel do ICIEG enquanto coordenador da implementação do PNIG e de apoio às estratégias sectoriais e locais versus execução direta
* Aumentar a cooperação técnica com os sectores
* Trabalhar para que programas e orçamentos setoriais sejam explícitos quanto às medidas de género e invistam recursos (viabilizar estratégia de transversalização do género)
* Garantir a disponibilidade de dados e informações em diferentes domínios, e dar visibilidade a questões que afetam tanto as mulheres como os homens
* Necessidade de recursos para as OSC, que trabalham no terreno o empoderamento das comunidades e conseguem chegar aos grupos mais vulneráveis
* Aumentar a implementação a nível descentralizado de acordo com as realidades locais
* Trabalhar a mudança do comportamento e a mentalidade das pessoas, com foco em grupos específicos
* Fomentar novas parcerias
* Sistematizar o S&A e a aprendizagem (lições aprendidas e boas práticas)

# PARTE III – QUADRO DE INTERVENÇÃO – PNIG 2020-2023

## **Princípios e diretrizes orientadores**

**Princípios**

**Igualdade de Género e Respeito pela Diversidade:** este princípio esta na base da formulação de políticas para debelar as desigualdades de género, que afetam de forma desproporcional as mulheres e meninas. Igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens e meninas e meninos. Igualdade significa que os direitos, responsabilidades e oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão do fato de terem nascido homens ou mulheres. Ela implica que os interesses, necessidades e prioridades de mulheres e homens sejam levados em consideração, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género deve se preocupar com, e envolver plenamente, homens e mulheres. A igualdade entre mulheres e homens é vista tanto como uma questão de direitos humanos como uma pré-condição e um indicador do desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. A promoção da igualdade requer o respeito e atenção à diversidade da pessoa humana, homens e mulheres, rapazes e meninas, em termos culturais, etários, proveniência geográfica, situação económica, condição de deficiência, orientação sexual, entre outros.

**Empoderamento das Mulheres e Meninas:** O empoderamento das mulheres refere-se à capacidade das mulheres e meninas terem autonomia, controle e poder sobre suas próprias vidas. Refere-se a processos de conscientização, autoconfiança, possibilidades de escolhas, acesso e controle sobre recursos e capacidades de agência para mudar e transformar instituições e praticas que reforçam a discriminação e as desigualdades de género. As contribuições para promover o empoderamento das mulheres devem privilegiar a capacitação e facilitar a articulação das mulheres com suas necessidades e prioridades e a serem agentes de mudança. O processo de mudança deve engajar também os homens.

**Justiça Social, Participação e Controle Social:** é reconhecida a necessidade de redistribuição equitativa de bens e riquezas produzidos pela sociedade, na busca do equilíbrio social e da eliminação das desigualdades sociais, que afetam de forma especial as mulheres e meninas. Também deve ser privilegiado o diálogo aberto e continuo e a participação social, e em especial de mulheres e de organizações da sociedade civil, no desenvolvimento, implementação, monitorização e a avaliação de medidas que buscam a igualdade de género.

**Diretrizes**

**Transversalização da abordagem de género:** *a transversalização da abordagem de género não é um fim em si, mas um meio para atingir um fim.* E uma das abordagens privilegiadas no país, as questões de género têm sido cada vez mais centrais nos diferentes processos de planificação estratégica nacional e sectoriais. Há uma forte convicção de que um compromisso forte e contínuo com a integração da abordagem de género a todos os níveis é um dos meios mais eficazes para a promoção da igualdade de género em todas as dimensões de intervenção - nas pesquisas e análises, na legislação, no desenvolvimento de políticas, planos, programas e iniciativas sectoriais e locais, e para assegurar que as mulheres, também como os homens, podem influenciar, participar e beneficiar dos esforços de desenvolvimento. A transversalizaçã da abordagem de género requer a integração da perspetiva de género em todas as atividades e em todos os programas de governação nacional e local.

**Programas e ações especificas de género:** há uma necessidade contínua, de complementar a estratégia de transversalização de género com intervenções especificas direcionadas para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, particularmente onde há exemplos gritantes de discriminação persistente das mulheres e desigualdade entre mulheres e homens. Iniciativas específicas de género são importantes para reduzir as disparidades existentes e continuam a desempenhar um papel importante na promoção da igualdade de género. Trata-se, portanto, de desenvolver, adotar e implementar políticas especificamente voltadas para melhorar a situação de género. Essas intervenções, dependendo da situação, podem visar mulheres exclusivamente, homens e mulheres juntos, ou apenas homens, para permitir que participem e beneficiem igualmente dos esforços de desenvolvimento. Trata-se de criar condições gerais para garantir os direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais das mulheres e dos homens, e uma vida de dignidade e não-discriminação. Elas são necessárias porque a igualdade de género ainda não foi alcançada e os processos de transversalização de género ainda não estão suficientemente desenvolvidos e consolidados.

**Medidas Especiais Temporárias:[[8]](#footnote-8)** a CEDAW considera a aplicação de *medidas especiais temporárias* (frequentemente referidas como medidas de ação afirmativa, de discriminação positiva, entre outros termos) como uma das formas para alcançar a igualdade de facto, ou substantiva, entre mulheres e homens. Mais do que uma excepção à norma de não discriminação, são uma estratégia para alcançar a igualdade.

**Artigo 4º**

1. A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais de caráter temporário destinadas a **acelerar a igualdade de fato** entre o homem e a mulher **não se considerará discriminação** na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas **medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados**.

As medidas especiais temporárias são:

Temporárias porque devem ser descontinuadas quando os resultados desejados tiverem sido alcançados e mantidos por certo tempo. Assim, o critério para terminar, mais do que o tempo, é o sucesso da medida (ter atingido objectivo que foi definido). Consequentemente, as medidas especiais temporárias devem incluir metas e objetivos concretos e a indicação da instituição responsável pelo seguimento da implementação da medida e dos progressos alcançados.

Especiaisno sentido de que se destinam a um objectivo específico (não porque as mulheres são especiais, fracas ou vulneráveis).

Medidas engloba uma ampla variedade de medidas legislativas, instrumentos executivos, administrativos e reguladores, políticas e práticas, tais como programas de apoio, alocação e/ou realocação de recursos, tratamento preferencial, recrutamento, contratação e promoção direccionados, objetivos numéricos, sistemas de cotas, etc. A escolha de uma determinada *medida* dependerá do contexto em que o artigo 4 (1) é aplicado e do objetivo que visa alcançar.

Assim, nem todas as políticas sociais que visam a melhoria da situação das mulheres e meninas são medidas especiais temporárias: estas são uma das estratégias possíveis para *acelerar* a igualdade de resultados entre mulheres e homens, pelo que devem ser aplicadas sempre que se pretende uma rápida evolução ou eliminação de práticas culturais, atitudes e comportamentos estereotipados que colocam as mulheres em desvantagem, em diversas áreas e com grupos específicos, em particular as mulheres que sofrem múltiplas discriminações (ex. mulheres rurais, etc.). Devem ser aplicadas sempre que se pretende acelerar a igualdade de participação e a redistribuição de responsabilidades e recursos, tendo o Estado parte a obrigação de justificar o porquê da sua não aplicação.

**Interseccionalidade**: a discriminação e as desigualdades resultam da interseção de vários fatores e as medidas que buscam corrigi-las têm que ter em conta as desvantagens que ocorrem no cruzamento de sexo com outras variáveis, como idade, condição económica, proveniência geográfica, deficiência, orientação sexual e identidade de género, imigração ou outras. Responde diretamente à perspetiva da interdependência, indivisibilidade e universalidade dos direitos humanos e esta alinhado com o princípio de “***não deixar ninguém para trás***” da Agenda 2030. É necessário reconhecer e priorizar ações e políticas orientadas para os desafios específicos de grupos mais vulneráveis e que sofrem discriminações múltiplas, como casos de mulheres imigrantes, mulheres com deficiência, mulheres empregadas domésticas, mulheres vivendo com VIH-SIDA, mulheres rurais, entre outras. Neste intento, reconhece-se igualmente o contributo fundamental da produção, utilização e divulgação de dados desagregados, na identificação de brechas e problemas que afetam de forma especifica determinados grupos mais vulneráveis e na definição de metas. Assim, o fortalecimento das capacidades de produção de dados desagregados por várias variáveis e em todas as áreas, e de produção de analises de género e também prioridade e parte integrante da estratégia.

**Territorialização:** a redução das desigualdades e das assimetrias regionais é matéria de consenso a nível dos decisores políticos e constitui um compromisso de Cabo Verde, enquanto país signatário da Agenda 2030, que propugna que ninguém ﬁcará para trás. *A regionalização do Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável 2017-2021 e a firme aposta do Governo na territorialização oferecem uma excelente oportunidade para se preparar as economias, a administração e a sociedade das regiões para a regionalização, mas, também, dotará o Governo e as autoridades locais de mecanismos de dialogo técnico e politico e de discriminação positiva consentida, visando reduzir as assimetrias, valorizar as potencialidades das ilhas, mas, sobretudo, a visão local do desenvolvimento e as capacidades endógenas.* A transversalização da igualdade de género e por isso e igualmente fundamental no contexto do processo de regionalização, já que permitira abordar, localmente e de forma mais direta, as desigualdades e assimetrias regionais de género, levando os serviços e os direitos mais perto das pessoas, e elaborando políticas e programas contextualizadas a nível das necessidades, aspirações e potencialidades locais. Entende-se que é uma oportunidade de gerar mais oportunidades económicas locais para as mulheres e meninas. Adicionalmente, a procura de parcerias continua a ser crucial para Cabo Verde, sendo a integração da igualdade de género um critério incontornável na mobilização de financiamento e no estabelecimento de novas parcerias, como por exemplo a cooperação sul-sul. Há assim necessidade de reforço de capacidades a vários níveis, para a formulação de projetos de investimento que integram uma abordagem de género, desde a análise de género, sua integração no ciclo de projetos, aspetos orçamentais e de seguimento e avaliação.

**Parcerias:** numa lógica de corresponsabilização, partilha de conhecimento, capitalização dos recursos e sustentabilidade dos resultados, o Governo privilegia as parcerias para a implementação efetiva do PNIG 2019-2023. Partindo da premissa que as questões de género são transversais a todas as áreas de desenvolvimento, o sucesso da implementação deste plano dependera grandemente do trabalho em rede, das sinergias e da colaboração e parceria efetiva entre vários atores e a diferentes níveis. As causas das desigualdades de género são complexas e multifacetadas e por tal, exigem a construção conjunta de ações e políticas entre diferentes setores, tais como saúde, proteção social, justiça e outros. A implementação do plano será estribada em parcerias e diálogo continuo com diferentes atores implicados, nomeadamente, os sectores e instituições governamentais, organizações da sociedade civil organizada, academia, sector privado, autarquias, parlamento, entre outros. Procurará igualmente reforçar as parcerias entre países, com atenção especial as parceria sul-sul, com organizações internacionais e outras, na procura de conhecimento e de trocas de experiências e assistência técnica que possam apoiar na prossecução dos resultados preconizados. Adicionalmente, a procura de parcerias continua a ser crucial para Cabo Verde, sendo a integração da igualdade de género um critério incontornável na mobilização de financiamento e no estabelecimento de novas parcerias.

## **Visão e Missão do PNIG**

Visão

Alinhada com a visão do programa do Governo e do PEDS, a **visão** do PNIG é de *Um Cabo Verde desenvolvido, inclusivo, democrático, aberto ao mundo, moderno, seguro, onde imperam o pleno emprego e a liberdade plena* ***para todos e todas****.*

Missão

*Contribuir de forma integral para a promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres e ao empoderamento das mulheres.*

## **Eixos Prioritários**

Considerando o contexto e os principais problemas e desafios identificados, foram identificados seis eixos prioritários intrinsecamente alinhados com os eixos de intervenção do PEDS, relativamente a igualdade de género:

1. **Empoderamento Económico e Igualdade no Trabalho**
2. **Violência Baseada no Género (VBG)**
3. **Educação e Formação Profissional**
4. **Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos**
5. **Participação Política e Exercício do Poder**
6. **Transversalização da Abordagem de Género**

**Eixo estratégico 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho**

**Pobreza e pobreza de tempo**

Apesar dos progressos globais (a pobreza absoluta passou de 56,8% em 2001, para 45,4% em 2007 e 35,2% em 2015),[[9]](#footnote-9) a pobreza absoluta continua a afetar mais de 1/3 da população e em particular as mulheres: 52,9% da população pobre é do sexo feminino e 47,1% do sexo masculino; já a pobreza extrema, que afeta 1 em cada 10 pessoas no país (10,6%), afeta mais as mulheres - 53,6% dos muito poberes são mulheres. Apesar da redução da pobreza rural,[[10]](#footnote-10) esta continua a afetar quase 1 em cada 2 pessoas (48,5%) comparado com um pouco mais de 1 em cada 4 pessoas do meio urbano (27,8%); contudo, tendo em conta que a larga maioria da população do país vive em meio urbano, verifica-se que 51% dos pobres vive no meio urbano, embora no caso da pobreza extrema, a maioria viva no meio rural, onde vivem mas de 2 em cada 3 pessoas muito pobres (68%); no meio rural 53,1% dos pobres e 53,6% dos muito pobres são mulheres.

**Gráfico 1 – Proporção de mulheres e homens que são pobres e muito pobres por meio**

|  |  |
| --- | --- |
| **População de Cabo Verde** | **População Rural** |
| **Pobre (%)** | **Pobre (%)** |
|  |  |
| **Muito Pobre (%)** | **Muito Pobre (%)** |
|  |  |

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDRF III (INE, 2015)**

Os agregados familiares representados por mulheres são mais afetados pela pobreza: 60,5% dos agregados pobres são representados por mulheres (versus 39,5% dos representados por homens), o que acontece com 62,1% dos agregados muito pobres (versus 37,9%). As diferenças são particularmente marcadas no meio urbano, onde 62,8% dos agregados pobres e 66,3% dos muito pobres são representados por mulheres.

**Gráfico 2 – Agregados pobres e muito pobres por sexo do representante e meio (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDRF III (INE, 2015)**

Os 10 concelhos com taxas de pobreza e de extrema pobreza mais elevadas do país,[[11]](#footnote-11) são também os concelhos com taxas elevadas de mulheres representantes de agregados familiares pobres (bem como mulheres pobres ou muito pobres). Os concelhos de Santa Catarina, São Miguel e Mosteiros, com taxas de pobreza acima da média (mas não taxas de pobreza extrema) são também concelhos onde a pobreza tem um rosto feminino. A Praia, São Vicente e o Tarrafal são os 3 concelhos onde apesar das taxas de pobreza estarem abaixo da média do país, ela afeta em particular os agregados representados por mulheres (e mulheres).

As tipologias das famílias pobres representadas por mulheres e homens são diferentes: no caso das mulheres, a larga maioria é monoparental com crianças (61,1%), enquanto nas representadas por homens, a larga maioria é conjugal com crianças (72,2%) e apenas 7,3% monoparental com crianças. A proporção de representantes inactivos entre os pobres e os muito pobres é elevada: 32,1% e 38,5%, respetivamente, quando essa proporção é de 26,7% entre os agregados que não são pobres. As mulheres representantes de agregados tendem a estar consideravelmente mais inativas do que os representantes homens, em qualquer circunstância, mas sobretudo quando são representantes de agregados pobres (38,6% versus 22,2% homens representantes do mesmo tipo de agregado) ou muito pobres (44,2% versus 29,1% homens), sendo essa proporção de 32,8% entre as representantes de agregados não pobres (20,3% homens).

**Gráfico 3 – Proporção de representantes de agregado inactivos, por sexo do representante e estatuto de pobreza (muito pobre, pobre, não pobre)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDRF III (INE, 2015)**

Nos agregados pobres o rácio de dependência[[12]](#footnote-12) é de 76,5%, e de 89,1% entre os muito pobres (51,4% entre os agregados que não são pobres). A taxa de dependência nas famílias em pobreza extrema no meio urbano atinge 95,6%. Assim, as famílias pobres e muito pobres têm uma sobrecarregada com trabalho de cuidados, seja com crianças e/ou com idosos, trabalho de cariz não remunerado que se sabe ser realizado essencialmente pelas mulheres em Cabo Verde. Com efeito os papéis e estereótipos de género, associados às normas sociais e práticas culturais, atribuem a responsabilidade com o cuidado da casa, de crianças, idosos e da família quase exclusivamente às mulheres: 90% das mulheres executa trabalho não remunerado em comparação com 73% dos homens e, em média, dedicam mais 3h30 por dia do que os homens a tarefas não remuneradas.[[13]](#footnote-13) A sobrecarga com o trabalho não remunerado é particularmente elevada no caso das mulheres mais pobres: as mulheres nos níveis de conforto mais baixos e com menores níveis de educação têm a seu cargo mais horas de trabalho não remunerado do que as demais (cerca de 10 horas médias semanais a mais entre as que têm até ao ensino básico e as com ensino médio ou superior) e o tempo dedicado aos cuidados dos filhos aumenta com o número de filhos (mais de 12 horas médias semanais de diferença entre quem tem 1 e 3 crianças), tempo que quase não varia no caso dos homens.

Assim a pobreza de tempo é um fator material que limita as oportunidades de desenvolvimento das mulheres, sobretudo no caso das mais pobres, quer em termos de educação/formação, procura de emprego e manutenção no emprego, gerando condições para sair da pobreza. Ou ainda, para participar na vida pública de forma geral. Também é um fator que concorre para a sobre representação de mulheres nos trabalhos menos remunerados, a tempo parcial, informal e substancialmente doméstico, como forma de conciliação entre trabalho de cuidados e o emprego remunerado.

Para além do Programa POSER-C, de combate à pobreza rural, e do programa de Desenvolvimento Economico Local, associado à visão e ao projecto de regionalização, podem ser destacadas as seguintes políticas de inclusão social em curso que integram uma abordagem de género:

O MFIS está a implementar o *Programa de Garantia de Acesso ao Rendimento, à Educação, aos Cuidados e à Saúde* (PGA), com especial enfoque na pequena infância, mulheres chefes de famílias, pessoas com necessidades especiais, imigrantes, deportados e pessoas idosas. O PGA tem 3 vertentes

1. ***Sistema Nacional de Cuidados***, que tem em conta a pobreza de tempo das mulheres: visa aumentar a disponibilidade e o acesso a serviços de cuidados infantis (enfoque nas crianças de 0-12 anos, especialmente nas de 0-3 anos), bem como serviços de cuidados para pessoas idosas e pessoas com deficiência dependentes, através da definição de serviços a serem prestados e sua regulamentação; o estabelecimento de Perfis Profissionais para cuidadores, o desenvolvimento de módulos de formação e estabelecimento de uma Bolsa de cuidadores formados; o apoio à prestação de serviços, seu seguimento e divulgação. Esta política assenta no fato (a) das pessoas dependentes terem direito ao cuidado, enquanto dimensão fundamental dos direitos humanos e responsabilidade partilhada entre a família, o Estado e as ONGs para a sua universalização; (b) que a implementação deste sistema é condição para igualdade de género, promovendo para as mulheres a igual disponibilidade de tempo de que os homens dispõem para seu desenvolvimento pessoal, socio-profissional e trabalho remunerado; (c) de ser um vetor de redução da pobreza, na medida em que abre um horizonte de empregos remunerados na área dos cuidados, além de promover o reconhecimento e valorização do trabalho de cuidados. O ***Plano Nacional de Cuidados 2017-2021*** (aprovado pela Resolução nº143/2017) é a principal referência para a montagem, em curso, do Sistema de Cuidados.
2. ***Rendimento de Inclusão (RSI)***, mediante a transferência direta às famílias em situação de pobreza extrema e que têm crianças menores de 15 anos ao seu cuidado, acompanhada de medidas para a geração de rendimento.[[14]](#footnote-14)
3. ***Acesso à Educação e Saúde***, através de repasse indireto às famílias, contratualizando com as Câmaras Municipais assistência medicamentosa do regime não contributivo, e o acesso ao pré-escolar a crianças provenientes de famílias de baixo rendimento.

Neste quadro, entre outros, existem os seguintes instrumentos de gestão:

***Cadastro Social Único de Beneficiários da Protecção Social***,[[15]](#footnote-15) para o registo das famílias em situação de vulnerabilidade, bem como de todo o leque de benefícios que podem ser prestados nas diversas situações de vulnerabilidade, permitindo avaliar lacunas e sobreposições de ações e programas de proteção social. Os inscritos (beneficiários ou potenciais beneficiários) são classificados através do ***indicador de focalização***, desenvolvido de forma a ter em conta as fortes dimensões de género da pobreza.[[16]](#footnote-16)

***Carta Social***, em atualização para caracterizar a rede de serviços e equipamentos sociais no país e a articular com o Cadastro Social Único. A rede de serviços foi re-conceptualizada com base nas prestações sociais agora existentes, que incluem serviços de cuidados, serviços de apoio às vítimas de VBG, casas de abrigo, etc.

O **Centro Nacional de Pensões Sociais** (CNPS) continua a gerir a componente não contributiva do sistema de proteção social do país:[[17]](#footnote-17) a pensão social compreende 3 modalidades - a pensão básica, a pensão social por invalidez e a pensão social de sobrevivência, e em 2017 abrangia 21.198 pessoas (cerca de 43% da população com 60 anos ou mais), 70,2% mulheres e 29,8% homens. As mulheres idosas não só são a maioria da população, como ao terem estado menos inserida no mercado de trabalho do que os homens, ou inseridas num contexto de trabalho informal, terão tido um menor acesso ao sistema contributivo da segurança social. A cobertura da pensão social tem aumentado todos os anos, passando para 22.487 em 2018.

A montagem do Sistema Nacional de Cuidados continua a ser uma prioridade, através da implementação do Plano Nacional de Cuidados (2017-2021): serão necessários importantes investimentos para a consolidação da rede nacional de serviços de cuidados, mediante a extensão das redes de equipamentos públicos que prestam serviços de cuidados, sejam eles dedicados à prequena infância (ex. rede de creches municiapis) ou cuidados a adultos cuidado-dependentes (ex. rede de cuidados a domícílio, centros de dia municipais, cooperativas de cuidadores, etc.). O Plano quantificou os investimentos necessários para alcançar em 4 anos (i) a cobertura universal das crianças acima de 3 anos, e (ii) cobertura dos idosos e pessoas com deficiência das famílias mais vulneráveis do país:

* 6.000 crianças de 3-4 anos sem cobertura socioeducativa que não a familiar, o que implica um incremento anual em 15 creches ao longo de 4 anos (de acordo com a distribuição geográfica das lacunas) para garantir a cobertura universal dessa faixa etária.
* 3.000 idosos com necessidades de cuidados não cobertas, e 930 pessoas com deficiências, existentes nas famílias mais vulneráveis do país, totalizando 3.930 adultos cuidado-dependentes inseridos em famílias vulneráveis. Para a cobertura destas necessidades, os cuidados precisam de ser incrementados para 1.000 cuidados-dependentes por ano, ao longo de 4 anos, o que exige a disponibilidade de cerca de 2.000 assistentes pessoais (formação de 500 assistentes pessoais/ano).
* Considerando que um Centro de Dia da Terceira Idade tem cerca de 80 beneficiários e recebe diariamente cerca de 20 idosos, o país necessitaria de 40 unidades do tipo para cobrir os cerca de 3.000 idosos vulneráveis (sem necessidades de cuidado cobertas), o que implica a reabilitação/construção de 10 equipamentos por ano ao longo de 4 anos.
* Existem apenas 2 equipamentos de Reabilitação e Integração de Pessoas com deficiência, o seu aumento exigirá investimentos da parte do sector da saúde.

Estes investimentos, como evidenciado pela *Análise de Políticas Sociais e Propostas de Políticas Públicas Sociais Sensíveis ao Género* (2016), terão o seguinte retorno: para cada 1.000 ECV gastos, a economia terá um ganho de 3.100 ECV no horizonte de 24 anos, ou seja 3 vezes superior.

* Deve assim ser continuada a montagem do Sistema Nacional de Cuidados, através da implementação do Plano Nacional de Cuidados (2017-2021), incluindo a mobilização de fundos para os investimentos necessários para a extensão das redes de equipamentos públicos que prestam serviços de cuidados.
* Como previsto, deverá se investir no monitoramento continuo da implementação dos serviços do Sistema Nacional de Cuidados, seguinda a disponibilidade e qualidade dos serviços a cuidado-dependentes, bem como a sua cobertura tendo em conta as demandas dos grupos alvo prioritários no território nacional e o acesso da população mais pobre.
* Deve também ser planeada com antecedência a avaliação do seu impacto, nas suas várias vertentes (beneficiários, geração de emprego, libertação de tempo para as mulheres, acesso/aumento de rendimento, etc.), através dos dados do Cadastro Social Único, dos programas em curso, e dos relatórios de seguimento, mas também a realização do IIº Inquérito sobre o Uso do Tempo, a planear de acordo com a realização dos investimentos e cumprimento das metas propostas.
* Tendo em conta os programas de inclusão social em curso será fundamental documentar as boas práticas de inclusão pelo rendimento de mulheres, tanto no meio rural, como no meio urbano, com enfoque nas abordagens e metodologias implementadas, nos desafios de género identificados e estratégias implementadas para lhes dar resposta, e divulgar o que funciona junto dos setores e atores implicados no combate à pobreza a nível nacional e local.
* Tendo em conta os Planos Estratégicos Municipais para o Desenvolvimento Sustentável (PEMDS) já existentes em 9 municípios, e que serão desenvolvidos em todos os municípios do país até 2020, devem sem seguidos os PEMDS dos municípios acima mencionados, onde a pobreza afeta em particular os agregados representados por mulheres e as mulheres, em particular no que toca à abordagem de género dos pilares (i) Desenvolvimento Económico Local e Emprego e (ii) Promoção da Igualdade de Género dos PEMDS, e respetivos projetos, prestanto assitência técnica para a sua consolidação e implementação sempre que necessário.
* Deve ser aprofundada a abordagem de género nas iniciativas de combate à pobreza rural, tais como o POSER-C, entre outras, garantindo que realizam sistemáticamente uma análise de género, traçam estartégias de intervenção sensíveis ao género e/ou direcionadas às mulheres e que o seu seguimento e avaliação é sensível ao género.
* Isto implica ter em conta, nas medidas acima, bem como nas iniciativas ligadas ao Turismo e sectores conexos, a dinamização de cadeias de valor de produtos identificados por mulheres, a dinamização de cooperativas de mulheres e economia solidária, a criação de mecanismos e plataformas de facilitação do acesso a financiamentos e mercados para mulheres empreendedoras e empresas de mulheres.

**Situação da população em idade ativa**

Existe uma diferença significativa entre a participação da força de trabalho das mulheres e dos homens: em 2018 das 399.588 pessoas com 15 anos ou mais, 177.560 são inactivas, na sua larga maioria mulheres (103.135 versus 74.425 homens), ou seja, elas, mais do que eles, estão sem actividade económica remunerada.[[18]](#footnote-18) Assim a população ativa é maioritariamente masculina (56% versus 44%), o que em números significa que a população ativa total (222.028) é constituída por 124.053 homens (108.345 a trabalhar e 15.708 desempregados) e 97.975 mulheres (86.655 a trabalhar e 11.320 desempregadas). O gráfico que se segue ilustra a forma como a inactividade, emprego e desemprego afetam homens e mulheres em idade ativa (15 anos ou mais), já que a taxa de desemprego, calculada em relação às pessoas empregadas, por si só, não dá a dimensão de quem fica de fora da actividade economia remunerada.

**Gráfico 4 – Proporção de mulheres e homens inativos, ativos empregados e ativos desempregados (sobre o total de mulheres e homens em idade ativa em Cabo Verde)**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IMC 2018 (INE, 2019, info à comunicação social)**

As diferenças são ainda mais marcadas no meio rural, onde quase 2/3 das mulheres são inativas (63,9% versus 44,5% dos homens). Entre os motivos para a inatividade 17,6% das pessoas refere *invalidez, doença, acidente ou gravidez* (19,4% das mulheres e 14,7% dos homens) e 11,5% *responsabilidades pessoais ou familiares* (17,7% das mulheres e 2,1% dos homens). Ou seja, estimando que o motivo da inatividade para as mulheres poderá ser a gravidez em pelo menos 4% dos casos, poderemos pensar que mais de 1 em cada 5 mulheres (cerca de 22%) estão inativas em razão dos estereótipos de género, que transferem o grande peso dos cuidados/trabalho não remunerado para as mulheres.[[19]](#footnote-19) Na faixa etária dos 25–34 anos (idade reprodutiva), o motivo *responsabilidades pessoais ou familiares* por si só aumenta para 20,5%.

O ODS 8, relativo ao *Emprego pleno e trabalho digno e crescimento económico*, introduziu o indicador 8.6.1 para quantificar a proporção de jovens que não estão nem a trabalhar, nem a estudar: em 2018 isso aplica-se a 30,3% dos jovens com 15-24 anos: 32,8% no caso das mulheres jovens e 27,7% nos homens jovens. Os jovens do meio rural têm taxas mais elevadas (37,4% versus 26,5% no meio urbano), sendo a diferença entre os sexos também mais acentuada: 42,4% mulheres jovens do meio rural versus 33,9% homens jovens do mesmo meio.

O fato das mulheres ficarem de fora da actividade remunerada é preocupante porque (i) as coloca numa situação de dependência económica tanto no presente, num contexto em que elas são frequentemente a única provedora da família, (ii) como no futuro, na medida em que não terão acesso à cobertura do regime contributivo da Segurança Social; (iii) a menor participação das mulheres no mercado de trabalho acarreta custos económicos para o país, na medida em que Cabo Verde está em transição demográfica, com uma elevada proporção de pessoas em idade laboral (15-64 anos), que em princípio produzem mais e consomem menos (ex. despesas de saúde, educação, etc.), do que as pessoas em outras faixas etárias (crianças e idosos), e um número mais elevado de trabalhadores por dependente aumentaria o efeito de bónus demográfico, o que em Cabo Verde implicaria uma maior integração no mercado de trabalho de mulheres, bem como dos jovens (mulheres e homens).

**Gráfico 5 – Consumo e rendimento do trabalho de homens de mulheres ao longo do ciclo de vida**

Uma imagem com texto, mapa

Descrição gerada automaticamente

**Fonte: *Perfil Dividendo Demográfico-Cabo Verde: evidências & implicações nas políticas públicas* (apresentação do INE no Ministério das Finanças, Fevereiro 2019)**

O gráfico acima ilustra as assimetrias de rendimento entre mulheres e homens, em consequências do acesso diferenciado por sexo ao mercado de trabalho. A resolução das disparidades de género na taxa de atividade teria um efeito potencial de crescimento do PIB em 13,7%.[[20]](#footnote-20) Fica novamente claro que as responsabilidades familiares assignadas às mulheres à luz das relações sociais de género são um impedimento ao acesso e permanência no mercado de trabalho; adicionalmente, as mulheres que trabalham de forma remunerada tendem a acumular as tarefas remuneradas e as não remuneradas, ou seja arcam com o peso de uma dupla jornada de trabalho.[[21]](#footnote-21)

* Deverá ser fomentada a implementação de medidas promotoras da conciliação da vida familiar e laboral, através da divulgação das várias modalidades de flexibilidade já previstas no Código Laboral (ex. horário flexível, trabalho remoto, etc.), tanto na administração pública, como no sector privado, bem como das vantagens que podem trazer para o rendimento dos recursos humanos, com vista a criar melhores condições para a inserção e permanência das mulheres no mercado laboral.
* Estas medidas terão impacto essencialmente nas mulheres e homens que trabalham em empresas e na administração publica, e há que considerar também as mulheres inseridas (ou que procuram inserção) no mercado de trabalho de outra forma, com enfoque nas mulheres mais pobres - periurbanas e urbanas, jovens mães à procura de emprego, mães e avós que trabalham no sector informal, trabalhadoras domésticas com filhos: deve ser (i) elaborado um instrumentos para o rastreio sistemático das necessidades de conciliação, em todos os programas e projectos que trabalham com estes grupos alvos, e (ii) definido o protocolo de encaminhamento para o Sistema Nacional de Cuidados; (iii) sempre que necessário devem ser apoiada a implementação de soluções de base comunitárias (amas ou creches comunitárias, ATLs).
* Deve ser estudada a viabilidade de implementar outras medidas promotoras da conciliação da vida familiar e laboral, incluindo o aumento do período de licença de maternidade e a implementação de uma licença de paternidade para as duas primeiras semanas do nascimento de um(a) filho(a)a, e advogada a sua implementação.
* Será necessário investir na educação para a co-responsabilidade, através da integração curricular do tema (medida que fará parte do Eixo 3), fomentando uma maior e melhor presença masculina na vida familiar e doméstica, susceptível de trazer benefícios também em matéria de paternidade responsável, à medida que os estereótipos de género em relação às responsabilidades de mulheres/homens e mães/pais evoluam.
* A evolução na repartição das responsabilidades familiares e domésticas, não remuneradas, entre mulheres e homens deve ser seguida, programando a realização do 2º Inquérito sobre o Uso do Tempo, ao mesmo tempo que devem ser introduzidas questões sobre a conciliação da vida familiar e laboral no Inquérito ao Emprego (módulo ou seção do questionário Emprego do IMC) (medida do Eixo 6).
* Sendo o emprego um dos maiores desafios do país, em particular o emprego dos jovens – mulheres e homens, e das mulheres de qualquer faixa etária, todas as medidas de promoção do emprego devem ter uma abordagem de género, questão que melhor se detalha na seção seguinte.

**Características do emprego em Cabo Verde**

Em 2018, os ramos de actividade que mais contribuíram para a geração de empregos foram os ramos do comércio (16,8%), agricultura e pesca (11,8%), construção (10,5%) e administração pública, defesa e segurança social (10,4%). Contudo as áreas de emprego das mulheres e dos homens continuam substancialmente diferentes: os 4 primeiros ramos de actividade das mulheres são o comércio, onde se encontram quase ¼ das mulheres empregadas (23,4%), o emprego doméstico (12,7%), o alojamento e restauração (11,4%) e a educação (10,4%), enquanto a agricultura só aparece em 7º lugar (6,5%); no caso dos homens a agricultura vem no 2º lugar (16,1%), logo a seguir à construção (18,2%), o comércio em 3º lugar (11,4%) e em 4º a administração pública, defesa e segurança (10,8%). Os 2 primeiros ramos no caso das mulheres - o comércio e o emprego doméstico, que em conjunto dão trabalho a mais de 1/3 das mulheres empregadas (36,1%), são especialmente marcados pela informalidade e baixo rendimento.

No sector informal (não agrícola):

* 62,5% das iniciativas são de mulheres;
* 88,9% em regime de auto-emprego;
* Iniciativas concentradas no comércio (43,8% vs 20,1% no caso dos homens), uma área pouco produtiva e rentável, condicionando o rendimento a que têm acesso.[[22]](#footnote-22)

O emprego doméstico:

* Apenas representa 5,9% dos ativos ocupados em 2018;
* Mas ocupa um número significativo de mulheres: 11.005 mulheres e 542 homens;
* Ou seja 95,3% das pessoas ocupadas neste ramo são mulheres e 4,7% são homens;[[23]](#footnote-23)
* É uma atividade profissional precária em termos socioeconómicos e laborais:
  + Essencialmente efectuada sem contrato laboral;
  + Com elevada vulnerabilidade ao despedimento;
  + Com baixo nível salarial;
  + E pouco cumprimento de direitos laborais (ex. horário, folgas e férias, etc.);
  + 17,5% do(a)s empregado(a)s doméstico(a)s estão inscritos no INPS em 2018 (apenas 10,2% em 2016) mas, apesar do avanço, a proporção continua aquém do desejável, já que menos de 1 em cada 5 se encontra inscrito(a) no INPS.

Por outro lado, o emprego doméstico não foi contemplado na primeira fase de implementação do subsídio de desemprego, o que suscita alguma preocupação tendo em conta que os regimes especiais, que ficaram para uma segunda fase, dizem respeito a atividades profissionais em que as mulheres estão sobre representadas (ex. emprego doméstico e regime REMPE).[[24]](#footnote-24) Paradoxalmente, as empregadas domésticas têm tido uma contribuição fundamental para a economia do país, viabilizando ganhos económicos tanto a nível familiar como da sociedade: vêm contribuindo em particular para viabilizar a entrada das mulheres e homens com responsabilidades familiares no mercado laboral, na medida em que asseguram cuidados a dependentes nas famílias em que trabalham (cuidados a crianças pequenas, idosos, pessoas com deficiência). Assim, no caso do emprego doméstico, urge a implementação de medidas que garantam a implementação do previsto no Código Laboral:

* A aprovação e implementação do Regulamento do Trabalho Doméstico, existindo já uma proposta para o efeito, bem como a divulgação e a efectiva fiscalização da implementação do quadro legal em vigor em matéria de emprego doméstico, definindo procedimentos para o efeito.
* Promover a inscrição das trabalhadoras domésticas no INPS, bem como o pagamento do subsídio de desemprego às empregadas domésticas.
* Apoiar a implementação integrada do Roteiro para melhoria da situação laboral das Trabalhadoras(es) Domésticas(os) em Cabo Verde (2018), incluindo o fomento à capacitação e à profissionalização das empregadas domésticas, através da criação e implementação do Perfil Profissional de Empregadas(os) Domésticas(os) no Sistema de Qualificação Nacional das Profissões, bem como da do Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências Profissionais (RVCC Profissional).

De referir que Cabo Verde terá de reportar ao Comité CEDAW (junho 2021) sobre a adoção de um quadro regulamentar do trabalho doméstico.[[25]](#footnote-25)

Relativamente ao sector informal:

* Tendo em conta a *Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal para o Formal* (ETIF 2017–2020), em curso de implementação através da Comissão Interinstitucional GETIF, assegurar que as mulheres do sector informal, e as associações que as representam, são incluídas e participam de forma significativa na definição de programas e apoios à transição para o formal, com vista a que beneficiem economicamente da transição. Note-se que poderá ser necessária a criação de programas específicos de acordo com diferentes grupos alvo.
* Garantir que os programas de apoio à formalização (ex. assistência técnica para organização da contabilidade, formação na área de negócios, etc.) são adequadamente divulgados junto das mulheres do setor informal, e contam com medidas de discriminação positiva e sistemas de seguimento e avaliação sensíveis ao género.
* Seguir a evolução do acesso das mulheres do setor informal ao financiamento, incluindo microcrédito, e serviços de apoio aos seus negócios, compilando e divulgando regularmente estes dados.

A presença das mulheres no ramo da Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, continua substancialmente mais baixa do que a dos homens: em 2015 este ramo absorvia 19% das pessoas ocupadas, mas apenas 34% eram mulheres e 66% homens, ou seja pouco mais de 1/3 neste ramo eram mulheres; em 2018, absorve 11,8% das pessoas ocupadas, mas apenas 24,4% são mulheres e 75, 6% homens, ou seja, a presença das mulheres desceu ainda e menos de ¼ neste ramo são mulheres. Estes dados são preocupantes tendo em conta que a taxa da pobreza é mais elevada em meio rural, onde afeta em particular as mulheres, e que no meio rural as oportunidades de trabalho são pouco diversificadas, além do trabalho disponível não ser necessariamente regular, seguro ou rentável. Apesar da taxa de subemprego ter diminuído, de 19,4% da população empregada em 2016, para 14,7%, afeta mais de 1 em cada 5 trabalhadores do meio rural (22%): ¼ das mulheres rurais (26,7%) e 1 em cada 5 dos homens deste meio (19,1%).[[26]](#footnote-26)

De acordo com os dados do RGA (2015) a população agrícola ativa totalizava 92.322 pessoas, sendo 49,7% mulheres e 50,3% homens. A agricultura é feita essencialmente através de explorações agrícolas familiares, que produzem sobretudo para o autoconsumo (87,5% do total, tanto no caso das exploradas por mulheres como por homens) e apenas 3,3% para comercialização, o que acontece sobretudo com as explorações dos homens: apenas 1 em cada 4 explorações agrícolas familiar que comercializa os seus produtos é explorada por mulheres (23,9% versus 76,1% das exploradas por homens). Como no RGA de 2004, as mulheres continuam essencialmente na agricultura de sequeiro, menos rentável: a agricultura de regadio é praticada por menos de 1/3 das mulheres e mais de 2/3 dos homens (respectivamente 29,9% e 70,1%), nalgumas ilhas e conselhos essa proporção é ainda mais baixa, (em Santo Antão e no Fogo, menos de 2 em cada 10 explorações que praticam agricultura de regadio são exploradas por mulheres). Relativamente à posse de terras agrícolas, 18,6% da população agrícola é proprietária ou tem direitos de posse das terras agrícolas, sendo 8,5% mulheres e 10,1% homens.

Os 2 anos consecutivos de seca – 2017 e 2018, poderão ter contribuído para a diminuição do peso da agricultura na geração de emprego. A seca teve impacto na disponibilidade de água, agricultura e pecuária e consequentemente na pobreza, saúde e educação, prevendo-se na altura que o pleno impacto da seca fosse visível após Março de 2018. A avaliação das necessidades teve em conta os impactos de género, destacando o agravamento das dificuldades e vulnerabilidades das mulheres chefes de família com a perda de rendimento, o aumento da pobreza de tempo das mulheres e meninas e relatos de aumento de caso de VBG contra as mulheres, bem como do risco de abuso sexual contra meninas,[[27]](#footnote-27) e o *Programa de Emergência e Mitigação da Seca e do Mau Ano Agrícola 2017/2018* previa a priorização das mulheres chefes de famílias no que tange à criação de empregos para as famílias afectadas. Os dados do programa POSER, de combate à pobreza rural, mostram que os projetos financiados que menos beneficiaram as mulheres são os projectos agrícolas e projetos estruturantes em torno do acesso à água, tecnologias e práticas agrícolas e de criação modernas, em virtude do pouco acesso que as mulheres têm à terra, bem como da falta de experiência e domínio das técnicas necessárias para as actividades em questão.[[28]](#footnote-28)

Concomitantemente, no âmbito das Operações de Cadastro Predial realizadas nas ilhas do Sal, São Vicente, Boa Vista e Maio, foram identificados desafios substanciais, em particular no que diz respeito à formalização de direitos de homens e mulheres em união de facto (estando as mulheres em desvantagem por terem, com menos frequência do que os homens, o seu nome nos documentos). Na sequência destas operações foi feito um levantamento participativos dos desafios e boas práticas implementadas, que foi sistematizada numa matriz de recomendações, cuja implementação carece de seguimento. O IDSR III (2018) incluiu indicadores sobre titulação de terra, para quem tem terra. Verifica-se que:

* Globalmente, para quem tem terras, não é diferente a proporção de homens e mulheres que têm o seu nome num título de terra (58,9% homens 58,5% mulheres)
* Estas proporções variam substancialmente com o nível de bem-estar e educativo tanto de homens como mulheres: quanto menor os níveis, maior a proporção de pessoas com terras não documentada – posse informal)
* As ilhas onde se regista menor informalidade, tanto para homens como para mulheres, são as 4 ilhas onde já foi realizada a Operação do Cadastro Predial e São Nicolau, e que apresenta taxas elevadas de mulheres que têm o seu nome no título, seja conjuntamente com outro(s) titular(es) ou como única titular, demonstrando o impacto das estratégia de género das Operações, nas 4 ilhas contempladas.
* As ilhas com maior informalidade tanto para homens como para mulheres são Santo Antão, Fogo e Santiago Sul, ilhas predominantemente agrícolas.[[29]](#footnote-29)
* Assim, será necessário prestar assitência técnica para o desenvolvimento de capacidades a todos os níveis do MAA, para a efetiva implementação dos compromissos e objetivos de género dos seus principais programas, incluindo as medidas de a secas, entre outras crises (considerando as cadeias de valor, acesso à terra, à água, ao crédito e a participação), bem como para seguir e avaliar resultados e impactos de género (medida do Eixo 6).[[30]](#footnote-30)
* Devem ser divulgadas e generalizadas aos boas práticas identificadas nos programas estruturados para a inserção laboral de mulheres no meio rural, incluindo exemplos de negócios verdes das mulheres no mundo rural, na economia azul, no setor turístico, os exemplos identificados pelo Programa POSER para o envolvimento das mulheres no projetos agrícolas, especialmente os estruturantes (ex. parceria com Município do Tarrafal, num microprojecto de mobilização de água para beneficiar 30 agricultores em parcelas irrigadas com gota a gota, 27 dos quais mulheres; unidades de produção hortícola hidropónica em serra, contornando questões de posse de terra); bem como do Programa de Inserção pelo Rendimento (ex. apoio a mulheres para produção de hortícolas e na submissão de processos de acesso à terra, água e tecnologias n Câmara de São Miguel).
* Generalizar a prática de avaliar os impactos de género nas respostas pós-crise e dar continuidade à integração do género nos programas de redução do risco de desastres, resiliência e mitigação dos efeitos das mudanças climáticas, tais como o *Projeto de Reforço da Capacidade de Adaptação e Mitigação do Sector Florestal em Cabo Verde*, *Projeto de Integração da Conservação da Biodiversidade no Setor do Turismo e o Reforço do Sistema de Áreas Protegidas de Cabo Verde*, o *Projeto para a Adaptação da Agricultura às Mudanças Climáticas*, entre outros, garantido que as boas práticas sejam documentadas e divulgadas.
* Continuar a integrar a abordagem e género nas Operações de Cadastro Predial à medida que forem realizadas no país e garantir a implementação da matriz de recomendações existente para dar respostas aos desafios sociais e de género identificados como remanescentes (medida que fará parte do Eixo 6).

Analisando a entidade que tem o vínculo com o trabalhador, em 2018, o sector privado é o maior empregador no país (40,4%), seguido dos trabalhadores por conta própria (26%). Contudo o sector privado emprega quase 1 em cada 2 homens (48,7%) e menos de 1/3 das mulheres (30%), estando as mulheres mais representadas no trabalho por conta própria, que emprega 29,6% das mulheres e 23,2% dos homens. Em termos da liderança no sector privado, os dados disponíveis datam de 2012: a maioria das empresas em Cabo Verde são geridas por homens (65% versus 35% por mulheres), proporção que desce para 18% se forem consideradas as empresas com contabilidade organizada.[[31]](#footnote-31)

* Será importante trabalhar com o INE para a integração da abordagem de género nas estatísticas relativas às empresas (medida que fará parte do Eixo 6).

Adicionalmente, o gráfico que se segue ilustra a persistência da segregação ocupacional entre mulheres e homens: as maiores diferenças de género estão nos setores da construção, do transporte e armazenamento, da electricidade, gás, água quente e fria e ar frio, e actividades artísticas e desportivas, dominados por homens; e do emprego doméstico, da educação e da saúde e acção social, essencialmente realizadas por mulheres.

**Grafico 6- População empregada por sexo segundo o ramo de actividade económica (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do INE, IMC (2018)**

Na Administração Pública, apesar do equilíbrio global entre mulheres e homens,[[32]](#footnote-32) elas são a maioria sobretudo nas áreas funcionais sociais (educação, investigação e cultura – 58,1%; e assuntos sociais, saúde e comunidades – 64,2%) enquanto eles são a maioria nas áreas funcionais de cariz produtivo, técnico e ligados à segurança (ambiente, agricultura e desenvolvimento do território – 73,5%; e justiça e defesa nacional – 74,6%), o que reflete uma divisão com base em estereótipos de género, à luz de expectativas e pressões sociais quanto ao papel das mulheres e dos homens na sociedade e as áreas profissionais tidas como próprios para cada sexo.

O Plano Nacional do Emprego (PNE 2018-2023) tem enfoque em particular no emprego jovem e das mulheres, e referencia, entre outras questões, a segregação profissional de género como um problema. O seu subproduto específico para o emprego jovem (15-34 anos) – o Plano Nacional de Ação para o Emprego Jovem (PNAEJ), tem uma seção específica de género. O Programa de Emprego Digno e Qualificado, em curso de implementação sob a coordenação da DGEFPEP no contexto do PEDS, visa reduzir a taxa de desemprego num dígito com prioridade para a criação de emprego qualificado jovem (mulheres e homens) e das mulheres, e prevê pelo menos 60% da participação das mulheres em medidas de apoio à formação, qualificação e empregabilidade. Neste contexto político propício, será necessário promover o acesso de mulheres e homens às oportunidades ligadas às áreas priorizadas para o crescimento económico no país, muitas delas tradicionalmente dominadas por homens, para garantir que mulheres e homens possam beneficiar igualmente dos investimentos em curso para promover o emprego. Especificamente:

|  |  |
| --- | --- |
|  | * O PEDS preconiza a promoção de um ambiente de negócios à volta das *Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs)* e *Investigação & Desenvolvimento (I*&*D)* para atrair e criar oportunidades de trabalho e centros de competências. * A nível sectorial, iniciativas para criar «*parques científicos e tecnológicos, abrangendo as TICs e as economias criativas, e o fomento das externalidades positivas da constelação do turismo associadas à agricultura, pescas, cultura e desporto.*»   **Plano Nacional de Emprego (PNE 2018–2023)** |

* Nas iniciativas de promoção das TICs e STEM, deve ser identificada e seguida a participação de mulheres e homens, definindo medidas temporárias especiais sempre que necessário e divulgando-as (entre outras, nas iniciativas de reconversão profissional em curso de implementação, no contexto da economia digital, e acções previstas no contexto da Agenda de Transformação Digital).
* No setor da energia está em curso a elaboração de um *Plano de Ação em matéria de Género e Energia*, alinhado à *Política de Género e Acesso à Energia da CEDEAO* (2016) tendo esta última como principais objetivos *(1) melhorar a compreensão das questões de género no acesso à energia a todos os níveis da sociedade, (2) assegurar políticas de energia, programas e iniciativas inclusivas em termos de género, incluindo nos grandes investimentos do sector, (3) aumentar a participação das mulheres em áreas técnicas e posições de tomada de decisão no sector, (4) assegurar a igualdade de oportunidades no ingresso e sucesso no sector privado da energia, (5) estabelecer e manter um seguimento e prestação de contas sensíveis ao género no sector da energia*. O Plano de Ação de Cabo Verde deverá ter em conta as questões de emprego e empregabilidade das mulheres no setor, em particular no contexto das energias renováveis e eficiência energética (medida que fará parte do Eixo 6).
* Está sendo finalizado o Quadro Estratégico Unificado para a Economia Azul (CaSUEB), que fornece orientações estratégicas no domínio da Economia Azul. O CaSUEB considera algumas questões de género em virtude da participação das mulheres na cadeia de valores da pesca, sobretudo na comercialização, mas sem propor uma abordagem transformadora. Será fundamental uma abordagem de género sistemática na economia azul, em particular nas vertentes de promoção do empreendedorismo e desenvolvimento de empregos, promoção das inovações em benefício da diversificação das actividades, de novos mercados e de novos empregos.
* Um dos instrumentos da União Africana relativos aos sectores considerados na Economia Azul, é a Carta Africana dos Transportes Marítimos. Cabo Verde ratificou a Carta em 2015, que entre outras responsabilidades, traz ao país a obrigação de promover a igualdade de género e adoptar políticas que promovam vigorosamente oportunidades económicas, recrutamento, colocação, promoção e progressão das mulheres no sector marítimo (artigo 37º); e legislação pertinente para acelerar o empoderamento das mulheres no sector marítimo, incluindo o encorajamento de educação específica e orientação das mulheres a todos os níveis.[[33]](#footnote-33) A planificação e implementação destas medidas deverá ser acompanhada (medida parte do Eixo 6).
* A promoção da economia verde é outra área que deverá considerar uma abordagem de género, bem como as iniciativas de promoção do turismo e áreas conexas – agronegócios, indústrias criativas, entre outras, incluindo os estudos em curso sobre as cadeias de valores (turismo e agricultura).
* O Instituto do Turismo deverá ter as capacidades necessárias para a integração transversal da abordagem de género, incluindo para a implementação, seguimento e avaliação do Plano de Transversalização existente para o Turismo (parte do Eixo 6).
* Tendo em conta as várias instituições envolvidas nas políticas de emprego, será fundamental que o sistema do seguimento da sua implementação seja sensível ao género, devendo ser desenvolvidas diretrizes nesse sentido pela DGEFPEP.

A PRO-Empresa tem o mandato de promover as micro, pequenas e médias empresas, intermediar o seu acesso ao financiamento bancário ou de micro-finanças (sendo o acesso ao financiamento um constrangimento maior para os empreendedores, em particular para as mulheres), e acompanhar o desenvolvimento dos negócios. O enfoque é na promoção do emprego de jovens (mulheres e homens), mas no caso das mulheres não se estabelece limite (qualquer idade) e vários programas incluem metas mínimas de apoio a negócios de mulheres. Assim, neste contexto propício, será importante seguir a concretização das metas traçadas, mas também analisar que estratégias/serviços são suscetíveis de apoiar o empreendedorismo feminino e dar resposta aos desafios específicos que as mulheres empreendedoras enfrentam. Com efeito a avaliação de impacto dos programas de emprego e empreendedorismo implementados pelo IEFP de 2015 a 2017,[[34]](#footnote-34) mostra que apesar das mulheres serem a maioria das beneficiárias (67,9%), a taxa de inserção no mercado de trabalho pós-programa é superior para os homens beneficiários (72,3% versus 64,6% para as mulheres); em termos salariais, embora tenha havido um incremento considerável para todos os beneficiários (pós participação num dos programas), constata-se que em média os beneficiários homens ganham salários mais elevado do que as mulheres à partida (antes do programa), diferença que se mantem após a participação no programa, com exceção do programa de empreendedorismo, em que existe algum equilíbrio entre rendimentos obtidos por mulheres e homens. Também a antiga ADEI havia verificado que, apesar da participação das mulheres nas ações de formação em empreendedorismo ser superior à dos homens (56%), a proporção de concretização de projectos e desenvolvimento empresarial delas é inferior à deles (40% em 2015 e 45% em 2016).

* Assim, para garantir que os investimentos se concretizam em resultados, será importante, no acompanhamento do desenvolvimento dos negócios, analisar o tipo de desafios específicos que mulheres e homens enfrentam ( ex. levantamento específico, formação em género e empreendedorismo do(a)s técnico(a)s de acompanhamento, definição de instrumentos de acompanhamento sensíveis ao género, etc.) e tê-los em conta na montagem dos serviços de apoio ao empreendedorismo, em parceria com as OSC que trabalham sobre o empoderamento económico das mulheres, associações de mulheres empresárias, ou outras organizações/instituições que trabalhem neste domínio.
* Tendo em conta que a Pro-Empresa está a montar um Sistema de Acreditação de Consultores, para prestação de Serviços de Desenvolvimento Empresarial (SDE) no âmbito dos seus programas, deve assegurar que o(a)s consultore(a)s acreditados têm competências de género, colocando à sua disposição formação neste domínio.
* Relativamente a dados sobre o acesso de mulheres e homens ao crédito, advogar junto do BCV a necessidade de adaptar os formatos de relatórios que são solicitados aos bancos e instituições de microcrédito, para que os dados sejam fornecidos desagregados por sexo (medida que fará parte do Eixo 6).

**Desemprego**

A taxa de desemprego em 2018 foi de 12,2% e, globalmente, afetou mais os homens (12,7%) do que as mulheres (11,6%). Contudo, a taxa de desemprego das mulheres no meio rural é superior à dos homens (14,1% para as mulheres, 9,8% para os homens). O grupo etário mais afetado pelo desemprego é o dos jovens 15-24 anos (27,8%) e em particular as mulheres jovens: quase 1 em cada 3 jovem mulheres de 15-24 anos está desempregada (31,9%) o que acontece com quase 1 em 4 jovem homens (24,6%). Relativamente ao desemprego na população com nível superior de educação, passou de 10,9% em 2017 para 6,2% em 2018, sendo de 6,9% entre as mulheres com formação superior e 5,3% entre os homens. Note-se que a taxa de mulheres empregadas com formação superior é mais elevada do que a dos homens (20,9% e 13,1% respetivamente). Contudo, analisando o perfil dos desempregados, verifica-se que 11,5% das mulheres desempregadas têm formação superior o que acontece com 5,1% dos homens desempregados.

* Tendo em conta estes dados compreende-se que a maioria dos beneficiários do Programa Nacional de Estágios Profissionais (PNEP), orientado para jovens 18-35 anos, diplomados da formação profissional ou do ensino superior, à procura do 1º emprego, vêm sendo mulheres (66,8% de 2015 a 2017). Será importante consolidar a abordagem de género, integrando-a no Roteiro sobre Estágios Profissionais em curso de elaboração e nas directrizes anuais do Programa.
* O PNE e PNAEJ propõem a redinamização e reforço dos serviços de orientação profissional e de intermediação laboral, que apoie o desenvolvimento de percursos de inserção personalizados para os jovens em cada ilha. Será importante ter em conta as experiências e lições aprendidas com o modelo do GOIP - Gabinete de Orientação e Inserção Profissional Mulheres (programa da OMCV), reflectindo-as no reforço dos serviços de intermediação laboral.
* Relativamente à empregabilidade dos desempregados de longa duração e dos recém-formados desempregados, estão previstas medidas específicas (plano de formação específico, programas de reconversão de perfil e da qualificação, etc.), que deverão ter em conta o perfil de género destes dois grupos alvo na definição dos programas e no seu seguimento.[[35]](#footnote-35)

**Outras questões de género no mundo laboral**

Embora o país não disponha de dados sistemáticos a respeito da **discriminação salarial entre mulheres e homens**, várias informações dão indicação de que ela existe, entre as quais a análise do setor informal: em 2015 o salário médio mensal dos homens assalariados do setor informal foi de cerca de 10.455 ECV a mais do que o das mulheres, ou seja elas recebem em média menos 28% do que eles.[[36]](#footnote-36) [[37]](#footnote-37)

A *diferença salarial* diz respeito à distância entre o que mulheres e homens recebem como retribuição média, que pode estar vinculada a diferentes fatores, tais como as qualificações e experiência da pessoa; ao tipo de trabalho executado (funções, nível de responsabilidades, antiguidade, etc.): à entidade empregadora (ex. empresa grande versus pequena, etc.). A *discriminação salarial* diz respeito às diferenças que existem uma vez considerados estes factores, ou seja, as diferenças que não se explicam de outra forma que não seja em função do sexo do(a) trabalhador(a). Uma das formas de discriminação salarial é o salário diferente atribuído a trabalhos realizados tradicionalmente por homens, e os realizados tradicionalmente por mulheres, apesar das qualificações e competências necessárias nos dois casos serem semelhantes e as responsabilidades equiparáveis. Por exemplo, no caso de empregadas domésticas (maioritariamente mulheres) e guardas (maioritariamente homens), ou na administração pública no caso das funcionárias de serviços gerais (maioria mulheres) e condutores (maioria homens).

* Em termos de quadro legal, o Código Laboral não integra o princípio de salário igual por trabalho de igual valor, pelo que deverá ser revisto em conformidade com a Convenção nº100 da OIT.
* Será importante realizar um estudo em Cabo Verde para dar visibilidade à discriminação salarial, que resulta da incapacidade de reconhecer o valor do trabalho realizado por homens e mulheres sem distorções de género. Poderá ser realizado por exemplo a partir das informações da base de dados da função pública, ou outros dados disponíveis, para conhecer a extensão da questão e identificar trabalhos de igual valor aos quais não correspondem salários iguais para mulheres e homens.
* Ao mesmo tempo, as capacidades do INE para introduzir a dimensão salarial e a sua análise nos inquéritos ao emprego deverão ser reforçadas (medida parte do Eixo 6).
* Deverá ser desenhada uma campanha de divulgação dos dados e análises obtidas junto de vários públicos alvo, e de advocacia pela redução da discriminação salarial de género.

Apesar do assédio sexual ser considerado crime à luz da Lei VBG, tem merecido pouca atenção, sobretudo no contexto laboral, apesar de serem conhecidos casos neste contexto: não existem mecanismos específicos de denúncia outros que a IGT, nem é divulgada a possibilidade de queixa, que por vezes até é desencorajada. As vítimas de assédio sexual no local de trabalho são ainda vítimas de discriminação e muitas vezes culpabilizadas pelo crime do qual são vítimas.[[38]](#footnote-38)

* Deverá assim ser desenhada uma campanha abrangente de informação e prevenção do assédio sexual no local de trabalho (seja vertical ou horizontal) em parceria com a DNAP, DGT, IGT, sindicatos, associações profissionais, OCS, entre outros atores relevantes.
* Deve ainda ser melhorada a capacidade de detetar situações de assédio sexual no local de trabalho e mecanismos de proteção.

**Mulheres sujeitas a discriminação múltipla**

Já foram abordadas as circunstâncias específicas das mulheres rurais, das empregadas domésticas e das mulheres do setor informal. Entretanto também as mulheres com deficiência sofrem múltipla discriminação no mercado de trabalho. Os estudos realizados junto de **pessoas com deficiência** mostram que a sua situação socioeconómica é precária: um dos estudos indica que um número considerável de mulheres com deficiência vive de pensão social ou pensão atribuída pela Câmara Municipal,[[39]](#footnote-39) e um segundo, realizado nas ilhas de Santiago e São Vicente, que cerca de 49% dos inquiridos são desempregados, sendo o número de mulheres empregadas que desenvolve iniciativas de auto-emprego superior ao dos homens.[[40]](#footnote-40) Uma das medidas tomadas para promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo as mulheres, foi estabelecer uma quota de 5% para concursos externos de ingresso na Administração Pública,[[41]](#footnote-41) bem como incentivos fiscais às empresas para a contratação de pessoas com deficiência.[[42]](#footnote-42) Contudo, não se dispõe de dados sobre o número de mulheres e homens beneficiados por estas medidas; as ONGs que trabalham com mulheres com deficiência têm o entendimento que os incentivos fiscais não são suficientemente conhecidos entre os empregadores e que os processos de compensação financeira são demasiado burocráticos, o que não estimula nem facilita a aplicação da medida.[[43]](#footnote-43) Por outro lado, o Programa de Promoção do Emprego Digno e Qualificado, acima mencionado, tem as pessoas com deficiência - homens e mulheres, como grupo alvo específico dos programas de inserção no mercado de trabalho.

* Assim, será importante garantir que o seguimento do número e proporção das mulheres e homens com deficiência que trabalham na Administração Pública está operacional e zelar pelo cumprimento da quota estabelecida.
* Operacionalizar um sistema de seguimento da atribuição dos incentivos às empresas para a promoção do emprego de mulheres e homens com deficiência, que seja sensível ao género e inclua a identificação junto dos serviços responsáveis e empresas de possíveis procedimentos que constituem entrave à obtenção dos incentivos (grupos focais, entrevistas) e recomendações para a sua melhoria.
* Garantir a participação prevista de mulheres/homens com deficiência nos programas de inserção profissional e assegura que o sistema de seguimento das instituições envolvidas permite seguir este grupo alvo específico, de forma sensível ao género.
* Apoiar projetos de associações que trabalham com mulheres com deficiência na área da inclusão pelo rendimento.

**Eixo estratégico 2 - Violência Baseada no Género**

Como anteriormente referido, Cabo Verde assumiu nas duas últimas décadas a luta contra a VBG como uma das principais bandeiras de promoção da igualdade de género no país. Apesar dos ganhos substanciais já elencados, os dados apontam para desafios persistentes e alguns retrocessos, que exigem uma atenção prioritária das autoridades nacionais e esforços conjugados. De referir que a *Avaliação do Grau de Implementação da Lei VBG*, realizada em 2017, fornece uma análise detalhada dos desafios que persistem, sendo um importante instrumento de trabalho para a implementação das medidas propostas, neste e noutros Eixos, alinhadas às recomendações da Avaliação. Como já referido, a temática da VBG é transversal a praticamente todos os Eixos do PNIG, considerando que diz respeito e implica todos os sectores e atores.

**Evolução da VBG**

Os dados do IDSR III (2018) sobre VBG, recém apresentados em dezembro de 2019, mostram que:

* A proporção de mulheres que sofreu violência física **nos últimos 12 meses** diminuiu substancialmente, de 2 em cada 10 mulheres em 2005 (20,3%) para cerca de 1 em cada 10 (10,9%), uma diminuição de 9,4 pontos percentuais (pp).
* Este resultado extremamente positivo, é particularmente marcado entre as mulheres mais jovens: houve uma diminuição da ordem dos 16 pp na faixa etária dos 20-29 anos, faixa etária na qual, em 2005, quase 1 em cada 4 mulheres referia ter sofrido violência física nos últimos 12 meses.
* Taxa que só não diminuiu para mulheres de 40-49 anos.
* O fato da prevalência da violência física ter baixado entre as gerações mais novas (coortes) é um indicador de mudança comportamental importante, que traduz a eficácia das estratégias de trabalho desde 2005.

**Gráfico 7 – Evolução da prevalência da violência física contra mulheres (qualquer perpetrador), em qualquer momento e nos últimos 12 meses (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

* Contudo, deve notar-se que a violência contra mulheres grávidas se manteve igual: 4,6% em 2005 e 4,7% em 2018, tendo inclusivamente aumentado em São Vicente (3,8% para 8,5%) e no Sal (1,9% para 9,4%).
* O que também acontece com os indicadores de violência contra mulheres no contexto das relações conjugais:[[44]](#footnote-44) 2 em cada 10 mulheres referem ter sofrido pelo menos um episódio de violência física, sexual ou emocional por parte do marido/companheiro (19,6% em 2005 e 20,4% em 2018) (ver gráfico que se segue).
* No entanto, nota-se o mesmo padrão geracional notado acima: na faixa etária dos 20-29 anos a violência no contexto das relações íntimas/conjugais desceu na ordem de 3,2 pp, e em particular no caso da violência física ou sexual (diminuição na ordem dos 5,7 pp), um sinal de mudança comportamental apreciável.

**Gráfico 8 – Evolução da prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro atual ou anterior) em qualquer momento, por tipo de violência (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

Considerando **os últimos 12 meses**, a prevalência da violência conjugal contra as mulheres em 2018 foi de 18,4% (qualquer tipo de violência), sendo de 13,8% no caso da violência física, 3,7% violência sexual e 14,1% violência emocional.

As consequências físicas da violência conjugal sofrida vão desde cortes, hematomas ou dores, a ferimentos profundos, fraturas ou outros ferimentos graves:

* 3 em cada 10 mulheres que sofreu violência física nos últimos 12 meses refere uma destas consequências físicas (29,6%)
* 4 em cada 10, no caso de violência sexual. Apesar da prevalência da violência sexual ser menos frequente que a física, deixa mais sequelas físicas (graves e menos graves).

**Gráfico 9 – Consequências físicas da violência exercida pelo marido/companheiro contra a mulher (relação atual ou anterior) nos últimos 12 meses, por tipo de violência (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

A violência tem assim custos importantes, até agora não calculados, para a sociedade: seja diretamente em termos de sequelas físicas, psicológicas e económicas para as meninas, mulheres e famílias, seja em termos de perda de produtividade numa perspetiva económica, seja a nível dos custos com serviços de saúde, com respostas da polícia (a quem recorrem 50% das mulheres que procuram ajuda perante situações de violência), do sistema judicial, serviços sociais, etc.

* É importante conhecer e dar visibilidade a estes custos, através de um estudo que tenha em conta os diversos níveis de impacto da violência, para uma melhor tomada de decisão sobre os investimentos que devem ser feitos em termos de prevenção e serviços de apoio.

Em 2018 verifica-se, como em 2005, uma forte correlação entre o consumo de álcool por parte do marido/companheiro e a violência nas relações conjugais:

* Se 2 em cada 10 mulheres (20,4%) sofrem algum tipo de violência (física, sexual ou emocional) por parte do marido/companheiro (ou ex), isso acontece com mais de 6 em cada 10 mulheres cujo cônjuge está frequentemente bêbado (65%); ou seja, estas últimas têm 4,5 e 6 vezes mais probabilidade de estar numa situação de VBG conjugal ao longo da sua vida do que as mulheres cujos cônjuges não bebem, ou bebem mas nunca estão bêbados (14,5% e 10,6% respetivamente)
* O gráfico que se segue ilustra esta forte correlação para todos os tipos de violência.

**Gráfico 10 – Prevalência da violência conjugal (exercida contra a mulher pelo marido/companheiro atual ou anterior) (qualquer momento), por consumo de álcool e por tipo de violência (%)**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

O *Plano Estratégico Multisetorial de Combate aos Problemas Ligados ao Álcool* (2016-2020) reconhece a forte associação entre álcool e violência doméstica e a Comissão de Coordenação ao Álcool e de outras Drogas (CCAD), criada em 2017, que funciona sob a superintendência do Ministério da Saúde, reconhece o uso de bebidas alcoólicas como um dos principais problemas de saúde pública do país. Vislumbram-se também associações entre álcool, questões de saúde mental e VBG, entre as quais o suicídio dos perpetradores da violência.[[45]](#footnote-45)

* Tendo em conta a forte ligação entre uso do álcool e VBG e será importante integrar a abordagem de género no trabalho da CCAD (medida que fará parte do Eixo 4).
* O mesmo se aplica à implementação do Plano Estratégico Nacional de Saúde Mental (2020–2024) em curso de finalização (medida que fará parte do Eixo 4).
* A nível dos serviços, devem ser estabelecidos critérios e protocolos de encaminhamento e contra referência para serviços de tratamento para alcoolismo/saúde mental, no contexto de casos identificados de VBG que o necessitam, bem como casos de reabilitação de autores de VBG.

Por outro lado, como em 2005, os dados de 2018 apontam para o risco acrescido de violência conjugal no contexto da rutura da relação:[[46]](#footnote-46)

* Se menos de 16 em cada 100 mulheres casadas ou unidas são vítimas de algum tipo de violência conjugal (emocional, física ou sexual) (15,7%), isso afeta 36 em cada 100 mulheres em rutura de relação (35,9%).
* O risco mais que duplica para qualquer tipo de violência.

**Gráfico 11 – Prevalência da violência conjugal por situação matrimonial e tipo de violência (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

Existe uma associação marcada entre o medo reportado pelas mulheres casadas/em união e o risco de efetivamente sofrer violência conjugal:

* Se mais de 1 em cada 10 mulheres que nunca sente medo do cônjuge sofre violência conjugal de algum tipo (14,4%), isso acontece com metade das que sente medo às vezes (e mais de 7 em cada 10 que sente medo com frequência
* Esta ordem de risco verifica-se para qualquer tipo de violência.

**Gráfico 12 – Violência conjugal e medo do cônjuge (referido pela mulher), por tipo de violência (%) [[47]](#footnote-47)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

A rutura de relação é um dos critérios avaliados na grelha de avaliação de risco da Polícia Nacional, contudo a experiência subjetiva de medo não (a grelha inclui tipologias de ameaças e de outros comportamentos de risco, mas não a experiência subjetiva):

* Será necessário generalizar a boa compreensão destes indicadores a nível nacional (formação sobre o Manual de Procedimentos da PN e divulgação dos dados sobre a VBG à PN) e monitorizar a implementação de rastreio obrigatório da grelha de avaliação de risco, processo que será facilitado pelo uso do Sistema Integrado de Gestão Operativa (SIGO), já que o MAI integrou esta grelha no módulo VBG.
* Por outro lado, é importante garantir o acesso a aconselhamento, incluindo legal, para casais em situação de rutura de relacionamento quando há evidências ou risco de VBG. Em particular no caso das mulheres mais pobres que não têm acesso económico a este tipo de apoio, apoio que poderá ser operacionalizado por via do Cadastro Social (que tem em conta prestações no contexto da VBG), se for previsto como uma prestação do PGA.[[48]](#footnote-48)

Outra variável a ter em conta na análise é a religião, tendo em conta que as praticantes de várias religiões apresentam taxas de prevalência mais elevadas do que a média das mulheres em Cabo Verde, tanto no caso da violência física (qualquer perpetrador), como da violência conjugal. No gráfico que se segue são apresentadas estas 2 taxas de prevalência para as religiões com efectivos suficientes na amostra do IDSR III.[[49]](#footnote-49)

Prevalência da violência física (qualquer perpetrador):

* As mulheres da igreja do Racionalismo Cristão (20,3%), Adventista (17,7%) e Nazarena (14,4%) têm taxas mais elevadas do que a média nacional (10,9%)
* O mesmo se aplica a outras Religiões (22,7%)
* Apesar dos efectivos da igreja Universal do Reino de Deus não serem estatisticamente significativa, a taxa de prevalência para as mulheres desta igreja é de 31,9%

Violência Conjugal:

* Os dados da violência conjugal são mais homogéneos, independentemente da religião, contudo as mulheres da igreja do Racionalismo Cristão (27,7% versus média nacional de 20,4%), apesar do efectivo não permitir considerar este resultado estatisticamente significativo

Embora estes resultados não permitam determinar se as mulheres vítimas de violência procuram a religião como amparo, ou se a cultura religiosa influencia o entendimento que as suas comunidades e casais têm das relações de género (ou um mix de ambos ao mesmo tempo), as igrejas precisam se preocupar com este resultado.

* Será importante incluir as igrejas na reflexão sobre a VBG e formar líderes religiosos, ou facilitadores por eles indicados, para que possam se organizar internamente no sentido de identificar e apoiar vítimas de VBG e encaminhá-las, bem como os perpetradores, para programas de acompanhamento e/ou reabilitação.

**Gráfico 13 – Taxa de prevalência da violência física (qualquer perpetrador) e violência conjugal (emocional, física ou sexual) por religião da mulher agredida (%) [[50]](#footnote-50)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

Além da diminuição das taxas de violência, em particular entre as gerações mais jovens, os resultados por ilha do IDRS III mostram situações de combate à VBG bem-sucedidas em ilhas/domínios específicos, incluindo no contexto das relações conjugais, comportamentos que já vimos são difíceis de mudar. As taxas de prevalência da violência conjugal diminuíram:

No Fogo:

* Violência emocional, física ou sexual: de 20% para 18%
* Violência emocional: de 12,6% para 11%
* Violência física: de 15,6% para 10,9%
* Violência sexual: de 4% para 2,7%

Em Santiago Sul:[[51]](#footnote-51)

* Violência emocional, física ou sexual: de 28% para 22,4%
* Violência emocional: de 19,3% para 16,8%
* Violência física: de 25,2% para 15,7%
* Violência sexual: de 6,7% para 3,6%

No Sal:

* Violência emocional, física ou sexual: de 20% para 18%
* Violência emocional: de 21,7% para 16,1%
* Mas regista-se a **subida dos outros tipos de violência**:
  + Violência física: 15,8% para 19,6%
  + Violência sexual: de 0% para 7,7%, a taxa mais alta do país (seguida de perto pela Brava, com 7,2%)

Por outro lado, as taxas de prevalência aumentaram em São Vicente (13 pontos percentuais), Santiago Norte (3,6 pp) e em Santo Antão (1,3 pp). A subida das taxas de São Vicente é particularmente preocupante:

* Violência emocional: de 6,4% para 16,4%
* Violência física: de 3,1% para 16,5%
* Violência sexual: de 0,6% para 3,3%

**Gráfico 14 – Evolução da prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro ou ex) em qualquer momento, por ilha/domínio estudado (%) [[52]](#footnote-52)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

É fundamental identificar os fatores e boas práticas que estão por de trás das tendências positivas, bem como os fatores que levam a retrocessos. Com base na *Avaliação do Grau de Implementação da Lei VBG* (2017), e na *Avaliação do Programa de Reinserção de Homens Condenados por VBG* (2018), podem ser destacados os seguintes aspetos:

* 26% das pessoas inquiridas confirmam a realização de sessões de sensibilização e divulgação da Lei VBG nas suas comunidades, o que acontece com 43% das do Fogo e apenas 11% das do Sal e São Vicente.
* Em São Vicente as sessões de sensibilização não foram consideradas esclarecedoras, enquanto o foram na Praia (70%), interior de Santiago (67%) e Fogo (59%).
* No Sal, quase metade das pessoas considera a Lei VBG pouco/nada divulgada versus 42% no Fogo, 41% na Praia, seguidos de perto por São Vicente e interior de Santiago.
* Nas ilhas do Fogo, Sal e na Praia Urbana foi implementado o projecto bem-sucedido “Escolas Promotoras da Igualdade”.
* Os CAV são mais conhecidos na Praia (57%) e Fogo (53%), e menos conhecidos no Sal (35%) e São Vicente (41%)
* A fragilidade dos CAV e da Rede Sol tem posto em causa o efectivo atendimento especializado às vítimas.
* No caso dos GAV, São Vicente chegou a ter 3, o primeiro instalado com apoio do ICIEG, mas assumido totalmente pelo Comando Regional de São Vicente, prestando apoio psicológico às vítimas, através de Agentes Policiais da área, contudo conta atualmente apenas com 1 GAV, que já não funciona com atendimento multidisciplinar.
* As maiores pendências de processos verificam-se nas Comarcas do Sal, Tarrafal e Santa Catarina (ambos Santigo Norte), Praia e São Vicente.
* A perceção da punição da VBG é significativa no Fogo (57%), interior de Santiago (47%), mas de 35% na Praia e Sal, descendo para 17% em São Vicente.
* Em termos de reabilitação de autores de VBG, as Comarcas com mais grupos realizados desde 2012, são Praia e Fogo.
* Na Comarca do Fogo, o Tribunal convoca os facilitadores do Programa no momento da leitura da sentença (permite contato imediato e marcação da primeira entrevista).
* Na Comarca da Praia há sensibilidade da Procuradoria para a Suspensão Provisória do Processo, condicionada ao seguimento do Programa e trabalho comunitário.
* Na Comarca do Fogo, a suspensão da pena condicionada à realização de trabalhos a favor da comunidade é também elevada (41 em 46 suspensões de pena), ou seja, medidas de responsabilização do autor visíveis, além das de reabilitação.

O IDSR III permitiu por outro lado conhecer as taxas de prevalência da violência contra as mulheres em São Nicolau, Boavista, Maio e Brava, o que não havia sido possível em 2005. No que tange à violência conjugal, as taxas estão acima da média nacional de 20,4% no caso da **Brava**, onde quase 3 em cada 10 mulheres sofre algum tipo de violência por parte do marido/companheiro (28%) e da Boavista (22,8%). São Nicolau apresenta taxas de prevalência abaixo da média nacional exceto no que tange à violência sexual (5,2% versus 4% a nível nacional).

Para efeitos de priorização e de seguimento, será importante cada vez mais trabalhar com a taxa de prevalência da violência nos 12 últimos anos, suscetível de seguir as tendências recentes (ver gráfico que se segue).[[53]](#footnote-53)

**Gráfico 15 – Prevalência da violência contra a mulher nas relações conjugais (exercida pelo marido/companheiro atual ou anterior) nos últimos 12 meses, por ilha/domínio (%) [[54]](#footnote-54)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

É importante notar que se regista uma evolução extremamente positiva na forma como a violência conjugal é percebida, demonstrando o impacto na sociedade das campanhas e contribuindo para a redução da violência contra a mulher em geral, mesmo que em menor grau no caso da violência conjugal:

* Se em 2005, 17,3% das mulheres e 16,3% dos homens estavam de acordo com pelo menos 3 razões que justificavam um cônjuge bater na mulher/companheira, em 2018 apenas 6,1% das mulheres e 4,5% dos homens têm essa mesma opinião.[[55]](#footnote-55)
* Em 2005 as mulheres que mais consideravam haver motivos que justificam um cônjuge bater na esposa eram as mulheres rurais (25,8%), sem instrução (20,4%) ou com o ensino básico (22%), sem autonomia económica (sem trabalho remunerado, cerca de 19%) e as mais jovens (22,5% das meninas/mulheres de 15-19 anos). Como mostra o gráfico abaixo, em 2018, todas estas mulheres têm uma opinião mais assertiva sobre a questão e apenas as mulheres rurais (11,9%) e as mulheres sem instrução (16,8%) têm taxas acima da média das mulheres em geral (6,1%).
* No caso das mulheres rurais, o indicador evoluiu positivamente em 13,9 pontos percentuais, o que mostra que também houve impacto das campanhas no meio rural.
* No caso das mulheres analfabetas, verifica-se uma menor evolução (apenas 3,6 pp), o que pode significar que vêm tendo menos acesso a informações e ações de sensibilização. Note-se que o analfabetismo afeta em particular as mulheres mais velhas.[[56]](#footnote-56)

**Gráfico 16 - Evolução da proporção de mulheres que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por características (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

Por outro lado, a evolução é notória entre todos os homens, ou seja:

* Independentemente da sua educação, idade ou meio de residência
* Os jovens (15-19 anos) e os homens com menor nível educativo são os que têm proporções mais elevadas, mas sempre abaixo de 1 em cada 10 homens (respetivamente 6,3% e 6,6%).

**Gráfico 17 - Evolução da proporção de homens que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por características (%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

Analisando a evolução da perceção da violência conjugal por ilhas/domínios, verifica-se que houve um efeito quase generalizado, demonstrando a eficácia das estratégias de IEC e contribuindo para uma sociedade mais esclarecida, seja no caso de homens, ou mulheres:

* Houve uma evolução extremamente positiva no caso das mulheres nos vários domínios, mas bem menor em Santiago Norte e no Maio: em 2018 ainda 2 em cada 10 mulheres de Santigo Norte estão de acordo com pelo menos 1 motivo que justificam um marido bater na mulher (18,5% versus 23,5% em 2005), enquanto apenas 2,3% dos homens desse domínio têm essa opinião em 2018; e 8,3% das mulheres do Maio (versus 13,3% em 2005), enquanto apenas 0,7% dos homens são dessa opinião.
* No caso dos homens, as ilhas com maior proporção de homens que considera legítimo o uso da violência física com a mulher continuam a ser a Brava (13,9%) e o Fogo (11,4% 13,9%) não obstante serem também as ilhas onde se registaram os progressos mais significativos: de 3 para 1 em cada 10 homens no Fogo (30,6% em 2005) e de 1 em cada 2 homens para pouco mais de 1 em cada 10 na Brava (49,2% em 2005).
* Os progressos são também notórios no Maio, Santiago Norte e Santiago Sul.

**Gráfico 18 – Evolução da proporção de mulheres que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por ilha/domínio (%) [[57]](#footnote-57)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

**Gráfico 19 – Evolução da proporção de homens que concordam com pelo menos 1 motivo que justifica um marido/companheiro bater na sua mulher/companheira, por ilha/domínio (%) [[58]](#footnote-58)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

Considerando que a violência conjugal globalmente se manteve, não será de estranhar que também os indicadores quanto ao controle exercido pelo marido sobre a mulher apresentem essa tendência:

* Tanto em 2018 como em 2005, quase 3 em cada 10 homens exerce pelo menos 3 tipos de controle sobre a mulher (33,7% e 28,3%), respetivamente).[[59]](#footnote-59)
* Se em 2005 uma proporção significativa de homens não exercia nenhum tipo de controle (3 em cada 10 homens - 27,8%), em 2018 apenas 1 em cada 10 está nessa situação (9%).
* Pode-se dizer que a tendência é para uma maior postura de controle na relação conjugal
* Com exceção de **controle do dinheiro**: em 2018 não se verifica desconfiança em relação a assuntos de dinheiro da parte do marido em relação à mulher.

**Gráfico 20 – Evolução da proporção de maridos/companheiros que exerce pelo menos 3 tipos de controle/nenhum sobre a mulher/companheira (declaração mulheres)** **(%)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

A respeito da tomada de decisão sobre o dinheiro, verifica-se que:

* Em 2018 cerca de metade das mulheres casadas/unidas diz ser a própria a decidir como gasta o dinheiro que ganha (51,2%), cerca de 4 em cada 10 mulheres decide em conjunto com o marido/companheiro (42%) e em 6,8% dos casos o marido/companheiro decide sozinho, proporção que era quase 3 vezes mais elevada em 2005 (19,7%).
* Santiago Norte (19%), Brava (7,8%) e Santiago Sul (6,1%) são os domínios do IDSR III (2018) onde existe maior controle por parte do cônjuge do dinheiro ganho pela mulher.
* Nota-se ainda que em 2018 consideravelmente menos mulheres casadas/unidas decidem sozinhas e mais em conjunto, em comparação com 2005, o que pode corresponder a um padrão mais democrático de decisão na família. Alias, mais de metade dos homens casados/em união diz que decide em conjunto com a mulher/companheira sobre como gastar o dinheiro que ele ganha (53,7%, afirmação corroborada por 59% das mulheres).
* Cerca de 1 em cada 4 homens decide sozinho sobre como gastar o dinheiro que ganha (25,2%), proporção que as mulheres dizem ser um pouco mais elevada (29,6%).
* Cerca de 1 em cada 5 homens diz que as mulheres decidem sozinhas como gastar o dinheiro que eles ganham (20,7%), embora elas refiram metade dessa proporção (11,2%).
* Mesmo recorrendo à opinião das mulheres, parece que há mais mulheres a decidir sozinhas sobre como utilizar o dinheiro ganho tanto por elas como por eles, do que o contrário. Note-se que os salários/rendimentos no país são baixos e que as prioridades estão ligadas a necessidades domésticas imediatas, uma área de decisão tradicionalmente feminina. Por outro lado, é possível que o dinheiro ganho pelas mulheres seja dedicado em particular às despesas de alimentação, educação dos filhos, etc.

**Tabela 2 – Evolução de quem decide como gastar o dinheiro ganho pelo marido/companheiro e pela mulher/companheira (pessoas casadas/em união) (%)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *Quem decide sobre:* | **Como gastar o dinheiro ganho pela mulher** | **Como gastar o dinheiro ganho pelo homem** |
| **2005** |  |  |
| Ela decide | 78,6% | - |
| Ele decide | 19,7% | - |
| Em conjunto | 1,6% | - |
| **2018** |  |  |
| Ela decide | 51,2% | 20,7% |
| Ele decide | 6,8% | 25,2% |
| Em conjunto | 42% | 53,7% |

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018) e IDSR II (2005)**

Note-se que o IDSR contem vários outros indicadores de participação de mulheres e homens na tomada de decisão e de empoderamento das mulheres, que vêm evoluindo positivamente, em linha com o trabalho dos últimos anos sobre direitos das mulheres e relações de género.

* Os dados do IDSR III deverão ser explorados de forma aprofundada e holística, no sentido de identificar grupos específicos a trabalhar (zonas do país, faixas etárias, etc.) e questões a trabalhar nas ações educativas e de sensibilização previstas nos vários Eixos do PNIG (medida que faz parte do Eixo 6), alimentando a Estratégia de CMC.

Voltando ao controle nas relações conjugais, verifica-se uma relação entre o número de comportamentos de controle da mulher por parte do cônjuge e a violência conjugal:

* Nos relacionamentos em que o cônjuge exerce 3 ou 4 tipos de controle, aumenta a proporção de vítimas de violência conjugal (3 em cada 10 mulheres)
* Não havendo comportamento de controle, acontece com 6 em cada 100 mulheres.

**Gráfico 21 - % de mulheres que sofreram algum tipo de violência conjugal (emocional, física ou sexual) de acordo com o nº de comportamentos de controle exercidos pelo marido/companheiro[[60]](#footnote-60)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do IDSR III (2018)**

Os dados do IDSR III, acima apresentados, evidenciam uma evolução positiva em termo de **não aceitabilidade da VBG** na sociedade, com fortes reflexos na violência contra as mulheres em geral, mas menor mudança comportamental no contexto das relações conjugais (apesar da diminuição promissora na faixa etária dos 20-29 anos). Apesar dos saberes, consciência e raciocínio sobre as relações de género, o comportamento no contexto das relações íntimas homem/mulher continua assente numa cultura machista enraizada e, quando se foca a autonomia das mulheres, alguns homens parecem se sentir postos em causa.

* A diminuição da violência conjugal exige um trabalho mais focado e de fundo sobre as atitudes patriarcais e estereótipos discriminatórios no âmbito da vida familiar, casamento, divórcio/separação.
* Fica ainda claro que, com os dados do IDSR III, entre outros, se pode elaborar uma Estratégia de Comunicação para eliminação dos Estereótipos de Género, focada em grupos alvo específicos, adequada às ilhas, faixas etárias, meio rural ou urbano, homens e mulheres, jovens e não jovens. As abordagens devem ser baseadas na mudança social e comunicação para a mudança de comportamento (CMC), já que os programas de comunicação institucional não surtem esse efeito, desperdiçando oportunidades e meios.
* Esta estratégia de CMC deve ter uma componente sólida de trabalho prevenção da VBG com meninos e homens é fundamental, já que aumentou a proporção de homens que exercem comportamentos de controle nas relações conjugais: um maior empoderamento das mulheres, e o próprio discurso de género com enfoque predominantemente nas mulheres, pode ser vivido como uma ameaça, quando a base da noção de masculinidade em Cabo Verde assenta numa cultura fortemente machista (homem enquanto autoridade no casal e na família)
* É também fundamental intensificar o trabalho de reabilitação dos autores de violência, no sentido de prevenir a reincidência e quebrar o ciclo de VBG na família e comunidades. A questão da reabilitação será abordada mais à frente.
* Em relação ao trabalho com meninos e homens, deverão ser capitalizadas as experiências já desenvolvidas com sucesso no país, nomeadamente com a Rede Laço Branco, de homens engajados com a igualdade de género e contra a VBG. Deverão ser apoiados projetos de mobilização de homens. Deve ainda ser desenhada uma metodologia para a implementação de *Grupos de Homens*, de natureza reflexiva, centrados no exercício da masculinidade, cultura de não violência e cuidado do homem. No sentido de poder ter grupos em todos os municípios do país, com prioridade para os que têm índices mais elevados de VBG, deverá ser garantida a formação de uma bolsa de animadores de grupos reflexivos para homens e desenhar instrumentos de apoio ao desenvolvimento dos grupos a nível local, em parceria com organizações da sociedade civil.
* Continuar e intensificar o trabalho de empoderamento das mulheres, em particular mulheres rurais, mulheres sem ou com baixo nível de instrução e jovens meninas para a não aceitabilidade e naturalização da violência física praticada contra mulheres.
* Por outro lado, o papel da comunicação social é incontornável: as boas práticas em Cabo Verde incluem a elaboração de um *Manual de Boas Práticas Jornalísticas no Combate à VBG*, tendo sido formados jornalistas para a sua implementação. Contudo, tendo em conta que quem toma decisões sobre notícias/programação são o(a)s responsáveis editoriais e chefias, existe necessidade de retomar e alargar a formação, considerando inclusivamente uma abordagem mais abrangente de desenvolvimento de uma Estratégia de Género para a Comunicação Social (medida contemplada Eixo 6 – Transversalização)
* As rádios comunitárias podem ser parceiras importantes, bem como a Rádio Educativa, pelo que será importante preparar materiais que apoiam o desenvolvimento de uma agenda/programas sobre a igualdade de género e VBG (ex. conteúdos, caderno de trabalhos, orientação de debates, etc.), formando os respectivos jovens/técnico(a)s (os homens em particular devem ser convidados a participar de Grupos de Homens). Materiais que também podem ser colocados à disposição de outras rádios interessadas
* Deve ser considerada a criação e atribuição de um prémio nacional de jornalismo sobre a temática de género e VBG, conforme previsto na Regulamentação da Lei VBG, para promover os exemplos positivos e boas práticas na comunicação social.

Por outro lado, o IDSR III (2018) quantificou a prevalência da violência sexual contra as mulheres (em qualquer circunstância, e não apenas enquanto violência conjugal):

* 5,8% das inquiridas referem ter sofrido violência sexual (em qualquer momento da sua vida) e 3,4% nos últimos 12 meses.
* O Sal apresenta as taxas mais elevadas de violência sexual nos últimos 12 meses (6,1%).
* É preocupante a procura de ajuda ser consideravelmente mais baixa quanto existe violência sexual versus física (ou ambas): menos de 2 em cada 10 mulheres procuram ajuda face à violência sexual (16,6%), o que acontece com 44,7% das que sofreram violência física e 54,1% das que sofreram violência física e sexual.

Assim, será fundamental:

* Melhorar e divulgar respostas de apoio, tendo em conta que o atendimento a vítimas de violência sexual exige abordagens específicas e nem todos o(a)s técnico(a)s que precisam de competências neste domínio tiveram oportunidade de as desenvolver, pelo que deve haver reforço com módulos de formação nesta área particular, de acordo com um levantamento das necessidades, que inclua as necessidades de supervisão e de atualização do(a)s técnico(a)s.
* Compreender as especificidades da violência sexual em determinados contextos, para formulação de estratégias de combate adaptadas às realidades e contextos locais.

Para além dos dados do IDSR III, estão disponíveis informações sobre a VBG a partir (i) das denúncias recebidas pela Polícia Nacional, (ii) do número de processos que deram entrada nas Procuradorias do país e seu andamento, (iii) do número de reclusos acusados ou condenados por VBG e crimes sexuais, (iv) do número de vítimas mortais de mulheres por VBG (femicídio), e (v) da violência que afeta as mulheres com deficiência.

1. **Denúncias de VBG à Polícia Nacional**

**Gráfico 22 - Nº de denúncias de VBG recebidas pela Polícia Nacional (2010[[61]](#footnote-61) a 2018)**

**Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Polícia Nacional (2010-2018)**

Verifica-se uma diminuição recente significativa no número de casos de VBG sinalizados à Polícia Nacional (em 2017 e, de forma mais marcada, em 2018), sobretudo na Praia. Há que referir que o número de ocorrências registadas em geral pela PN diminuiu em 32,6% no triénio 2016-2018: menos 7.664 ocorrências em comparação com os dados de 2015, sobretudo no caso de crimes contra pessoas, tais como a ofensa corporal, ameaça, VBG, injúria, agressão sexual, abuso sexual de menores, maus tratos de menores, homicídios.

* Apesar da diminuição significativa da violência contra as mulheres, a violência conjugal teve uma menor diminuição: sobretudo para algumas faixas etárias e em ilhas/domínios específicos, entre os quais Santiago Sul, que inclui a Praia. Além disso, pouco mais de metade das vítimas procuram ajuda e, destas, 50% recorre à Polícia (um resultado positivo, mas que pode ainda melhorar).
* Apesar da diminuição nas denúncias de VBG, o seu número continua elevado: em 2018 representa 20,9% do total dos crimes contra pessoas, ou seja, mais de 1 em cada 5 crimes contra pessoas é uma ocorrência de VBG, sendo fundamental continuar a reforçar as estratégias de prevenção. A esse respeito, importante notar que o Programa Nacional de Segurança Interna e Cidadania (PNSIC)[[62]](#footnote-62) trabalha com uma perspectiva ampla e integrada que articula Segurança, Desenvolvimento e Cidadania, com base no cidadão e nas realidades específicas em que estes se inserem, gerando assim oportunidades para a promoção da Segurança Cidadã numa perspectiva de género, como no caso da reabilitação e requalificação dos contextos socio-urbanos (reforço da iluminação pública, reabilitação e revitalização de espaços públicos, etc.), programas de inovação social e cidadania urbana, reforço da educação para cidadania, intensificação do combate ativo ao consumo de substâncias psicoactivas, combate à VBG e ao abuso sexual, entre outros.

1. **Processos VBG, crimes sexuais e seu andamento nas Procuradorias**

**Tabela 3 – Tramitação dos processos por VBG no sistema judicial (anos judiciais 2011 a 2017/18)[[63]](#footnote-63)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Ano judicial** | | | | | | | |
| **2010/2011** | **2011/2012** | **2012/2013** | **2013/2014** | **2014/2015** | **2015/2016** | **2016/2017** | **2017/2018** |
| Nº de processos VBG entrados nas Procuradorias | 2.607 | 3.237 | 3.491 | 3.499 | 3.187 | 2.901 | 2.592 | 2.080 |
| Nº de casos transitados do ano judicial anterior | - | 1.671 | 3.064 | 5.322 | 6.761 | 7.615 | 8.409 | 7.121 |
| **Nº total de casos resolvidos** | **936** | **1.138** | **1.404** | **1.631** | **2.567** | **2.122** | **3.880** | **3.971** |
| Nº de casos acusados |  |  |  | 1.047 | 1.304 | 939 | 862 | 584 |
| Nº de casos arquivados |  |  |  | 565 | 1.255 | 1.181 | 3.014 | 3.383 |
| Nº de casos remetidos a outra entidade |  |  |  | 19 | 8 | 2 | 4 | 4 |

**Fonte: Relatórios Anuais do CSMP e dados citados no PNVBG**

A partir do ano judicial de 2014/2015 regista-se uma diminuição, cada vez mais marcada, do número de processo VBG entrados nas Procuradorias. O número de casos resolvidos vem aumentando, com impacto no número de processos que transitam de ano para ano, que, pela primeira vez, apresentam uma redução em 2017/2018. O número de casos acusados vem diminuindo desde o ano judicial de 2015/2016, enquanto o número de casos arquivados, nos últimos dois anos, quase triplicou. Os processos entrados podem ser arquivados por diferentes motivos, e numa análise preliminar do Ministério Público, realizada em 2019, foram identificados os seguintes: o magistrado não dar continuidade ao processo por entender não haver indícios suficientes da prática de um crime de VBG; ou pelo fato de ter havido suspensão provisória do processo que, ao terminar (após cumpridas as injunções e o prazo determinados pelo Juiz e não havendo infracções durante o período de suspensão estipulado pelo Juiz), é contabilizada como se fosse um processo arquivado;[[64]](#footnote-64) entre outros motivos (ex. duplicação de denúncias por mais de uma entidade, prescrição do procedimento criminal, partes do processo, em particular perpetrador não localizável). Por outro lado, a diminuição do número de casos acusados pode também estar relacionada com o enquadramento dos processos encaminhados pela Polícia Nacional como outro tipo de crime por parte do Ministério Público, por entender não se tratar de um crime de VBG.

* Apesar dos progressos, a pendência dos processos VBG continua a ser um constrangimento maior para as respostas de punição dos agressores e indemnização das vítimas, pelo que devem ser perspectivadas medidas de implementação imediata que acelerem o cumprimento dos prazos processuais definidos pela Lei VBG a nível das Procuradorias e Tribunais (ex. ampliar o número de Juízes e Procuradores específicos para os casos de VBG na Comarca da Praia, destacar um Juiz e um Procurador específico para os processos de VBG em São Vicente, criar uma bolsa de Juízes auxiliares especializados em VBG para assessorar os Tribunais das Comarcas onde há maior pendência de processos de VBG, destacar oficiais de justiça específicos para os processos de VBG na Praia e em São Vicente, etc.)
* Tendo em conta a diversidade de motivos já identificados pelo MP para o arquivamento de processos por crime de VBG, deverá ser realizar um levantamento mais sistematizado, para conhecer de forma abrangente e quantificada os motivos e poder, em consequência, propor melhorias, bem como um instrumento de registo dos motivos de arquivamento para efeitos de seguimento da evolução da situação. Esta acção é prioritária, para promover a máxima eficácia na análise e andamento dos processos que dão entrada como processos de VBG (ex. evitando desperdício de tempo do(a) Procurador(a) na análise de processos que não são de VBG, quando poderia estar a analisar outros que são).
* O levantamento é uma oportunidade para analisar processos crime por VBG, seus desfechos e mapear os pontos de estrangulamento nos fluxos de aplicação da Lei VBG a nível das Procuradorias e Tribunais, para identificar outras medidas a tomar.
* O enquadramento como outro tipo de crime por parte do MP também carece de análise: ao enquadrar de outra forma, os procedimentos aplicados são diferentes, com o risco de descaracterização do quadro legal propício para crimes de VBG.
* Outrossim, estando os arquivamentos relacionados com a suspensão provisória do processo, é importante zelar pela emissão de directrizes a nível do CSMJ quanto ao registo separado das situações de suspensão provisória dos processos por VBG.
* De referir que não estão disponíveis dados sistematizados, entre outros, sobre:
  + O desfecho dos julgamentos, que permitam contabilizar os que resultaram em condenações, absolvições e indemnizações: essas informações apenas constam nos processos, individualmente, a nível de cada tribunal do país.
  + O número/proporção de condenações com suspensão da execução da pena de prisão e de aplicação, por parte dos magistrados judiciais, da medida de seguimento do programa de acompanhamento e reinserção e de realização de trabalhos a favor da comunidade.
  + O número de medidas de coação aplicadas aos arguidos, especialmente sobre a aplicação da medida de proibição de permanência na casa de morada de família, quando arguido e vítima habitem a mesma residência, presumida como sempre necessária nos termos do artigo 34º da Lei VBG.
* Assim sendo, tendo em conta a montagem em curso do Sistema de Informação da Justiça (SIJ), é fundamental garantir que preencha as necessidades de informações dos vários atores em relação à VBG, inclusive sobre ações conexas ao processo crime de VBG (ações de alimentos, divórcio, reconhecimento dos direitos decorrentes da cessação de união de facto, encaminhamento de homens ao Programa de Reinserção)
* Poderá ser necessário, enquanto o SIJ não esteja operacional em todas as Comarcas, trabalhar sobre o sistema de recolha de dados existente actualmente, acordando os elementos a publicar nos relatórios anuais do CSMJ e CSMP ou relatórios específicos
* O SIJ, bem como o SIGO deverão permitir, como previsto, que as pessoas com queixas e processos judiciais em curso tenham acesso a informações sobre o seu andamento; e a publicação, acessível ao público em geral (ex. websites da magistratura), de dados sobre o desfecho das queixas e processos judiciais por VBG.[[65]](#footnote-65)

No ano judicial 2017/2018 deram entrada nos serviços do Ministério Público a nível nacional 823 crimes sexuais, mais 300 do que no ano judicial anterior, tendo sido resolvidos 819, encontrando-se pendentes 1.780 processos desta natureza. Embora o relatório não identifique o sexo das vítimas, sabe-se que os crimes sexuais, nas suas várias tipologias, afetam maioritariamente meninas e mulheres (na ordem dos 93% no caso das crianças).[[66]](#footnote-66) O *Estudo sobre Abuso e Exploração Sexual de Crianças e Adolescentes em Cabo Verde* (2015) indica que *«…a questão de violência contra a mulher, incluindo a violência sexual, ultrapassa a questão etária e, portanto, deve ser enquadrada como uma questão de género*» (p.33). No sentido de reforçar o quadro legal, foi elaborada uma proposta de Lei específica sobre Abuso e Exploração de Crianças e Adolescentes, sob a coordenação da 1ª Comissão Especializada da AN e do ICCA, em vias de ser socializada.

* Será importante assegurar a abordagem de género na discussão da proposta de Lei.
* Será igualmente importante desenvolver colaboração institucional com o ICCA, para a realização de uma auditoria de género, para que a implementação do Plano Nacional de Combate à Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes (2017-2019), e seguintes, integrem uma abordagem de género (medida que fará parte do Eixo 6).

1. **Reclusos acusados ou condenados por VBG e crimes sexuais**

Relativamente ao cumprimento de penas,[[67]](#footnote-67) o *Iº Recenseamento Prisional (2018)* mostra que 5,5% dos efetivos dos estabelecimentos prisionais em Cabo Verde estão presos por crimes de VBG (86 pessoas, 85 homens e 1 mulher) e 13,9% por crimes sexuais (218 homens).[[68]](#footnote-68) Na Cadeia Regional de Santo Antão quase metade dos reclusos (num total de 25) são acusados ou condenados por crimes sexuais (24%) e crime de VBG (24%); cerca de 25% dos reclusos da Cadeia Regional do Fogo (num total de 64) são acusados ou condenados por crimes VBG; e a Cadeia Regional do Sal (de um total de 116 reclusos) apresenta uma incidência de 23,3% de reclusos acusados ou condenados por crimes sexuais. Em termos de números absolutos, a Cadeia Central da Praia, a maior do país, tem o maior número de reclusos por VBG e crimes sexuais (respectivamente 46 e 143, de um total de 1.112 reclusos), não obstante outras tipologias de crime serem proporcionalmente mais elevadas. Estes dados são expressivos: globalmente quase 1 em cada 5 reclusos (19,4%) responde por um destes dois crimes, cometidos na sua quase totalidade contra mulheres e meninas, enraizados em discriminação baseada no género, com relações de poder desiguais. São, contudo, apenas a ponta do icebergue, como se depreende dos dados acima referenciados (queixas recebidas pela PN, processos entrados nas Procuradorias, dados do IDSR III).

1. **Mulheres vítimas mortais de VBG[[69]](#footnote-69)**

Em 2018 registaram-se 8 casos de assassinato de mulheres no contexto de uma relação íntima, actual ou em rutura, o desfecho mais trágico da VBG: mais de metade das vítimas tinha 21 a 30 anos (63%) e a maioria dos casos ocorreram em momentos de separação de um ex-companheiro (63%). Em metade dos casos (4) o assassinato foi seguido de tentativa de suicídio, consumada em 3 dos 4 casos. A maioria das vítimas não tinha denuncias prévias: apenas 1 das vítimas tinha um processo em andamento por VBG.

O seguimento destes casos passou a ser feito a partir de 2018, através de um registo sistemático pela PN dos casos e características das vítimas, autores e sua relação. Pode-se ter uma ideia dos casos ocorridos em anos anteriores através dos casos noticiados pela comunicação social:[[70]](#footnote-70) em 2016 e 2017 foram contabilizados 5 casos, e em 2019 1 caso.

* A morte de mulheres perpetrada por uma companheiro ou ex-companheiro não é um fenómeno novo e o número de vítimas varia substancialmente de ano para ano, flutando entre mais ou menos casos; além disso vem assumindo novos contornos, pelo que é fundamental uma melhor compreensão das suas características e dinâmicas subjacentes: encontra-se em fase de finalização um estudo sobre este fenómeno, cujos resultados e recomendações deverão apoiar eficácia das estratégias preventivas e de proteção nesta matéria.

1. **Violência contra mulheres com deficiência**

Relativamente ao grupo específico das mulheres com deficiência, que enfrentam discriminação interseccional (discriminação múltipla em razão do género, do estigma social associado à deficiência, além de frequentemente serem pobres, com baixo rendimento e baixo nível de escolaridade), o *Estudo Bio-Comportamental sobre a Vulnerabilidade das Pessoas com Deficiência face ao VIH/SIDA* (2018) indica que 45% da amostra de homens e mulheres com deficiência já sofreu algum tipo de violência. 14,4% verbal, 10,4% física e 4,7% económica), sendo que os casos de violência acontecem predominantemente na vizinhança (31,2%), no agregado familiar (28%) e na rua (17,2%). Mais de metade das pessoas com deficiência que já sofreram violência não fez nada (procurar ajuda, queixa, etc.) na sequência do último caso de violência (53,8%). Mais de 1 em cada 10 pessoas com deficiência refere que não estava de acordo com a primeira relação sexual (14,5%), afetando em particular as mulheres. A componente qualitativa do estudo confirma que elas sofrem mais violência física, psicológica e sexual. Analisando o último episódio de quem reporta ter sofrido violência, mais de metade aconteceu nos últimos 12 meses (53,8%) e são referidos vários tipos de violência concomitantes: violência física (71,8% dos casos), verbal (68,6%), económica (58,5%) e diferentes tipos de violência sexual, incluindo sexo forçado (50%), ataque à decência (47,4%), toque sexual (33,3%), assédio sexual (28%) e incentivo à prostituição (7,1%).

* O estudo veio dar visibilidade à violência de que são alvo as pessoas com deficiência, em particular as mulheres, sendo necessário a definição de medidas específicas de prevenção da VBG, acesso a serviços de apoio e à justiça adaptadas à sua realidade, trabalho que deverá ser realizado em estreita articulação com as associações de mulheres/pessoas com deficiência, organizações da sociedade civil, etc.

Pessoas LGBTI: outro grupo específico de mulheres e homens vulneráveis à VBG

Apesar de não existirem dados sistematizados a respeito, as pessoas LGBTI são alvo de discriminação e violência em função da orientação sexual ou identidade de género: as ONG que trabalham com pessoas LGBTI referem testemunhos nesse sentido, bem como em relação ao tratamento preconceituoso e discriminatório por vezes dados à pessoas LGBTI quando fazem uma denúncia de crime de VBG.[[71]](#footnote-71) De referir que o crime de VBG, e os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, passaram a ser enquadrados como crimes de prevenção prioritária no âmbito da alteração da Lei que aprova o Regime da execução da política criminal.[[72]](#footnote-72)

* Assim será fundamental dar continuidade ao reforço das associações LGBTI e às campanhas de sensibilização sobre os seus direitos humanos, em parceria com a CNDHC, e introduzir as questões da orientação sexual e identidade de género nas formações dos técnicos dos vários serviços implicados no atendimento a vítimas de VBG (CAV, PN, saúde, etc.), para uma melhor preparação para trabalhar com este tipo de violência.

**Serviços de apoio, protecção e acesso à justiça para vítimas de VBG**

Os serviços de apoio a vítimas de VBG são prestados pelos Centros de Apoio à Vítima (CAV), que funcionam junto dos serviços sociais das Câmaras Municipais, sob a coordenação do ICIEG. Prestam atendimento e apoio psicológico, e por vezes também informação jurídica e sócio económico. Os CAV assumem a coordenação da Rede SOL - Rede Interinstitucional de Apoio às Vítimas de VBG a nível local, articulando a ação dos serviços públicos e das ONGs. No conjunto, através das parcerias estabelecidas, visa-se assegurar o apoio médico (serviços de saúde), policial (PN), jurídico (ONGs e OACV), psicológico (CAV e ONGs) e socio económico (Câmara Municipal/DGIS e ONGs).

**Gráfico 23 – Evolução do número de atendimentos a vítimas de VBG no país (CAV e Rede SOL)**

**Fonte: Dados do ICIEG (CAV e Rede SOL)**

Os dados apontam para uma diminuição significativa em 2017 no número vítimas atendidas pelos CAV e Rede SOL, com uma ligeira retoma em 2018. Embora não possa ser feita uma correspondência direta, se se comparar os dados das vítimas VBG atendidas pelos serviços de apoio (gráfico 2) aos dados das queixas recebidas pela PN (gráfico 1),[[73]](#footnote-73) verificamos que há sempre mais queixas do que atendimentos. Assim, entre 2013 e 2014 a cobertura dos atendimentos ronda em média os 65% das queixas apresentadas, entre 2015 e 2016 ultrapassa os 74%, mas em 2017 há um retrocesso enorme, descendo para 9%; em 2018 os atendimentos aumentaram, mas ainda assim apenas representam 40% das queixas recebidas pela PN (apesar da sua diminuição).

Além disso, os dados de 2018 do IDSR III mostram que apenas 4 em cada 10 mulheres procuram ajuda após terem sofrido violência física e/ou sexual (qualquer autor) (39,9%), metade das quais se dirige à Polícia (50%).

Por outro lado, não está claro que o atendimento prestado às vítimas de VBG seja multidisciplinar nos termos estabelecidos na lei (psicológico, legal, social), já que os CAVs não dispõem de equipa multidisciplinar, e ainda carecem de formação específica em atendimento a vítimas de VBG, nas suas várias dimensões. A prestação destes serviços poderia ser assegurada por via de parcerias com instituições/organizações da Rede SOL, não fosse a Rede se encontrar enfraquecida (coordenação, parcerias, capacidades).

Desde 2017 o Ministério da Justiça assinou protocolos com as Câmaras Municipais do país para contratação de um jurista para prestação da informação jurídica em cada município.[[74]](#footnote-74) Contudo, não estão disponíveis relatórios que permitam aferir o número de vítimas de VBG atendidas no âmbito destes protocolos. De referir por último que o atendimento às vítimas deve ser prestado por técnico(a)s especializado(a)s, seguindo os protocolos e instrumentos estabelecidos, para garantir a qualidade dos serviços.

* Sendo o modelo actual dos CAV um modelo novo, há necessidade urgente de realizar um levantamento das condições das suas instalações e do seu funcionamento em cada ilha/município, incluindo: a forma como os serviços são conhecidos e percebidos pela comunidade e pelos profissionais dos sistemas judiciais e policiais; a forma os CAV e os seus parceiros cumprem os procedimentos definidos,[[75]](#footnote-75) e usam os instrumentos de interlocução e encaminhamento de vítimas (incluindo o sistema INTRASOL); a forma como estabelecem planos para o empoderamento das vítimas e apoio à unidade familiar; entre outras funções previstas na Regulamentação da Lei VBG, e elaborar um plano para a sua consolidação, incluindo em termos de formação do seu pessoal, colaboradores e redinamização da Rede SOL.
* É fundamental operacionalizar um sistema de supervisão/seguimento da prestação dos serviços de apoio às vítimas de VBG e sua qualidade.
* Bem como de um sistema de seguimento da prestação de informação jurídica nos municípios que seja sensível ao género, permitindo quantificar o número de atendimentos prestados a mulheres e questões sobre as quais procuraram informação jurídica.

Em termos de patrocínio judiciário, imprescindível para o acesso à justiça das vítimas de VBG, e das mulheres em geral noutros tipos de processos (tais como o reconhecimento judicial da união de fato, divórcio, regulação do poder paternal, pensão de alimentos, etc.), apenas é prestado para vítimas que não possuem condições económicas, através da OACV. Apenas pessoas que têm rendimento inferior a 22.500 ECV,[[76]](#footnote-76) são presumíveis beneficiárias diretas da assistência judiciária, nos termos da lei 35/III/88 de 18 de julho, as que têm rendimento superior, mas modesto, deverão custear os honorários de advogado e as custas do tribunal, ambos com custos elevados, sabendo-se que as mulheres frequentemente têm um maior grau de dependência económica.[[77]](#footnote-77) A OACV por outro lado não possui Delegações em todas as ilhas do país. A OACV e o Ministério da Justiça não dispõem de dados sistematizados por sexo, zona geográfica e tipo de processo em matéria de patrocínio judiciário prestado, pelo que não é possível saber o número de mulheres e homens que beneficiam de assistência judiciária, de que zonas do país e para que tipo de processo. Nesse sentido não se tem ideia se as mulheres mais pobres, em particular as vítimas de VBG, têm as suas necessidades de patrocínio e assistência judiciária cobertas, em processos tão importantes para fazerem valer os seus direitos.

* Estabelecer um sistema de seguimento do patrocínio judiciário prestado, que seja sensível ao género, a nível do Ministério da Justiça e da OACV.
* Analisar os impedimentos à implementação do disposto pelo artigo 32º da Regulamentação da lei VBG,[[78]](#footnote-78) que prevê a nomeação pela OACV de um(a) advogado(a) ou advogado(a) estagiário(a) para patrocínio judiciário no prazo máximo de dois dias e propor cenários para a sua implementação.
* Estudar alternativas para ampliar a concessão de assistência judiciária a vítimas de VBG e, de forma geral, para promover o acesso das mulheres à justiça.

Concomitantemente ao enfraquecimento dos serviços de apoio às vítimas de VBG, verifica-se um retrocesso no número de Gabinetes de Atendimento às Vítimas (GAV) nas Esquadras Policiais do país. Os GAV, que são estruturas de atendimento especializado às vítimas de VBG dentro das Esquadras de Polícia, eram 12 em 2016, passando para 9 em 2018, cobrindo apenas 5 das 9 ilhas do país e 8 dos 22 Municípios.

* Apesar do engajamento notório da PN com a assistência e protecção às vítimas de VBG, existem desafios com a mobilidade do pessoal, sendo necessário voltar a formar agentes para (i) ministrar de forma sistematica o módulo de VBG na formação inicial da Escola Nacional da PN e (ii) para o atendimento especializado às vítimas nas esquadras, bem como nos Hospitais centrais (Praia e Mindelo), em sintonia com o *Protocolo de Procedimentos Policiais nos casos de Denúncias de VBG*: deve ser traçado um plano de formação, parcerias e de seguimento das capacidades de género de que a PN dispõe.
* Por outro lado, para que mais esquadras tenham GAVs será necessário fazer um levantamento das condições necessárias para a sua instalação e traçar prioridades.

A nível da saúde, foram feitos investimentos no reforço das capacidades do(a)s prestadores do setor, incluindo a elaboração de um *Manual de Procedimentos para os Profissionais e Serviços de Saúde*, em 2016, para apoiar a identificação das situações de VBG e uniformização dos procedimentos. Contudo, a *Avaliação do grau da implementação da Lei VBG* (2017) notou que ainda não são visíveis os resultados em termos de institucionalização das respostas à VBG no sector. Por outro lado, o *Plano Estratégico Multisetorial de Combate aos Problemas Ligados ao Álcool* (2016-2020) reconhece a forte associação entre álcool e violência doméstica e a Comissão de Coordenação ao Álcool e de outras Drogas (CCAD), criada em 2017, que funciona sob a superintendência do Ministério da Saúde, reconhece o uso de bebidas alcoólicas como um dos principais problemas de saúde pública do país. Socialmente, a aceitabilidade da VBG decorre da cultura machista profundamente enraizada, contudo na prática diária, vislumbram-se também associações a questões de saúde mental, entre as quais o suicídio dos autores de violência.[[79]](#footnote-79)

* É importante trabalhar para a institucionalização das respostas à VBG no setor da saúde, com directivas claras de nível superior e seguimento a todos os níveis da hierarquia, no sentido do cumprimento dos procedimentos definidos para as situações de VBG e da prestação às vítimas de atendimento adequado, gratuito, urgente e isento do pagamento de taxas nos serviços de urgência, bem como em outros serviços que se tornam necessários como consequência da VBG.
* Além das medidas já referenciadas em termos de consumo de álcool e saúde mental.

Em termos de casas de abrigo, foram recentemente postas em funcionamento 2 casas de abrigo (uma na Praia, outra no Fogo), prevendo a Regulamentação da Lei VBG também a modalidade de Espaços de Passagem, que poderão ser estabelecidos mediante acordos com entidades hoteleiras. Por outro lado, o *Plano Nacional de combate ao Tráfico de Pessoas* (PNCTP 2018-2021) também prevê medidas de proteção para as vítimas, sendo de se estudar as sinergias que poderiam ser criadas a este nível.

* Os mecanismos previstos para apoiar a manutenção dos CAV e casas de abrigo – o Fundo de Apoio à Vítima de VBG, apesar de criado,[[80]](#footnote-80) ainda não foi implementado. Será assim importante realizar uma análise abrangente dos custos da VBG e propor cenários para tornar os investimentos necessários sustentáveis (análise dos custos-benefícios da alocação/não alocação de recursos, tendo em conta o impacto da VBG nos diversos serviços, na economia e na sociedade, bem como aferir as necessidades de recursos dos diversos serviços implicados).
* No sentido de estabelecer um cenário viável para a operacionalização de casas de abrigo, incluindo espaços de passagem, é importante identificar e conhecer modelos bem-sucedidos de territórios afins do nosso, já que os desafios que Cabo Verde enfrenta enquanto país arquipelágico não são únicos no mundo.

É importante referir que o Comité CEDAW recomendou a Cabo Verde que afecte os recursos necessários para a implementação da Lei VBG e sua regulamentação, mediante dotações orçamentais específicas para a justiça, polícia, saúde e educação, e para o fundo de apoio às vítimas e que o país deverá submeter informações por escrito ao Comité em junho de 2021 sobre as medidas tomadas para implementar esta recomendação.[[81]](#footnote-81)

A linha telefónica especial gratuita SOS VBG 8001818 foi descontinuada, sendo absorvida pela linha de emergência da PN (132), que tem a vantagem de permitir chamadas de qualquer tipo sem custos (telefones fixos e da rede móvel). Contudo, não tem sido possível garantir o atendimento por agentes formados em atendimento a vítimas de VBG, devido à mobilidade do pessoal. Por outro lado, a linha 132 tem um limite de dois minutos para a duração das chamadas, o que pode ser insuficiente para casos de VBG, e deixando de fora muitas outras situações que, não sendo emergenciais, carecem de informação e orientação/encaminhamento. A PN está a estabelecer o Novo Centro de Comando e Controlo (videovigilância) na Praia, São Vicente e Sal, cujo pessoal necessitará de formação em VBG. Existem planos para o estabelecimento da linha 112, para emergências em geral, de várias ordens, funcionando de forma integrada com as linhas emergenciais já existentes.

* Estabelecer um plano de formação sobre atendimento a vítimas de VBG para o pessoal da linha emergencial 132 e demais serviços em curso de implementação e assegurar que as necessidades das vítimas de VBG são tidas em conta na futura linha emergencial 112.
* Estudar as experiências existentes em Cabo Verde e no estrangeiro de linhas telefónicas específicas de apoio grátis e definir as necessidades para o funcionamento de uma linha de apoio gratuita, com pessoal formado, para prestar informações/conselhos sobre VBG.

**Programa de reinserção de homens condenados por VBG**

Este Programa, considerado como uma boa prática pela *Avaliação do grau de implementação da Lei VBG* (2017), contou com uma avaliação em 2018, cujas recomendações estão sendo implementadas pela DGSPRS: foram realizadas acções de divulgação e sensibilização sobre o Programa, que permitiram aumentar os encaminhamentos por parte dos tribunais onde se registavam poucos encaminhamentos, e que permitiu também a melhoria na aplicação da suspensão provisória dos processos; foi trabalhada a uniformização dos procedimentos para o encaminhamento nas secretarias judiciais, em parceria com o CSMJ. Está em curso o recrutamento de técnicos de reinserção social para algumas cadeias, bem como a reciclagem dos facilitadores e a formação de novos facilitadores para os grupos reflexivos do Programa, permitindo a sua implementação em todas comarcas.

**Breve Historial do Programa & Principais Resultados**

***Início do Programa***: Em 2013, foram iniciados 2 grupos-piloto em Santa Cruz e na Cidade da Praia, culminando na elaboração do Programa. No mesmo ano procedeu-se à capacitação de mais técnicos/as facilitadores dos grupos reflexivos e à ampliação do Programa a mais 5 comarcas (50% das que existem no país). No ano seguinte, o Programa foi ampliado a nível nacional com a capacitação de técnicos/as em todas as comarcas do país (com exceção da ilha de São Nicolau), e foi publicado o *Guia Metodológico - Programa de Reinserção de Homens Arguidos por VBG*, como material de apoio para técnicos/as.

***Principais resultados da avaliação***: Desde o início do Programa (2013) a Fevereiro 2018, foram realizados:

* 38 grupos reflexivos[[82]](#footnote-82)
* 360 participantes
* 336 cumpriram na totalidade as sessões
* Impacto da participação nos grupos reflexivos:

→ Maior consciencialização dos autores de VBG quanto aos seus atos

→ Domínio de técnicas não-conflituosas nas relações interpessoais

→ Baixa taxa de desistência do programa, muito valorizado pelos participantes

→ Assunção de um papel multiplicador na comunidade, após o término dos grupos

→ Programa tido como proveitoso para a redução do consumo de álcool

* Programa pouco dispendioso, assente em parcerias institucionais
* Metodologia dos grupos reflexivos consistente e estruturada, motivadora para técnicos/as facilitadores

***Avaliação do Programa de Reinserção de Homens Condenados por VBG***

DGSPRS/MJ, ICIEG & ONU Mulheres (2018)

Está, por outro lado, em curso a montagem de um Programa de reabilitação para autores de violência sexual, mediante uma parceria entre a CNDHC e a DGSPRS. O Programa destina se a reclusos condenados por violência sexual e poderá vir a contemplar também arguidos por violência sexual. Também se encontra em fase de finalização o Plano Nacional de Reinserção Social, que prevê medidas específicas para os adolescentes – de 12-16 anos e 17-21, sabendo-se da vulnerabilidade dos jovens do sexo masculino à criminalidade, enquanto autores mas também enquanto vítimas de várias tipologias de crimes

* Aumentar o número de grupos reflexivos para dar resposta às necessidades e dar continuidade à implementação das recomendações da Avaliação do Programa.
* Deve ser assegurado o apoio e seguimento sistemático às vítimas cujos agressores participaram no programa de reabilitação, desenvolvendo inclusivamente grupos reflexivos com estas (prática experimentada na Comarca do Paul).
* Deverá ser acompanhada a montagem e implementação do novo Programa de reabilitação para autores de violência sexual, assegurando a integração da abordagem de género em todos os instrumentos e formação do(a)s técnico(a)s, tendo em conta as dimensões de género deste tipo de crime.
* Deverá ser analisada a forma de integrar o género nas medidas do Plano Nacional de Reinserção Social, em particular para trabalhar as representações da masculinidade nas faixas etárias dos jovens e integrar conteúdos e competências de género nas capacitações previstas no âmbito do Plano, para diferentes grupos alvo, entre os quais os reclusos, agentes de segurança prisional e técnicos de reinserção social, tendo em conta as problemáticas de género relevantes para cada um.

**Outras formas de violência contra as mulheres**

Duas metas do ODS 5 colocam enfase sobre todas as formas a violência contra as mulheres no espaço público e privado, com referências explicitas ao tráfico, exploração sexual e outros tipos de exploração (meta 5.2) e as práticas nocivas, como casamento precoce e mutilação genital feminina (MGF) (meta 5.3). Além destas formas de violência, também o assédio sexual carece de visibilidade e atenção em Cabo Verde, considerado como crime tanto no Código Penal, como na Lei VBG, e parte integrante do Código do Trabalho. São conhecidos relatos de casos de **assédio sexual** contra meninas nas escolas e mulheres em contexto de trabalho (este último assunto, já tratado no Eixo anterior). O Ministério da Educação reforçou as orientações no sentido da tolerância zero ao assédio sexual por parte dos professores, sendo instaurados processos disciplinares aos professores nos casos identificados e notificada a situação ao Ministério Público. O *Diagnóstico sobre a Violência no Meio Escolar* (2018) mostra que o assédio sexual nas escolas é considerado frequente, sobretudo pelos alunos: 44,5% dos alunos afirmam ocorrer na sua escola por parte de alunos e 29,1% por parte de professores, enquanto os professores destacam sobretudo o assédio por parte de alunos (26%) e quase 1 em cada 10 professores não reconhece o assédio sexual como comportamento violento (9,7%).

* Tratar as questões de assédio sexual de forma integrada nas iniciativas de prevenção e combate à violência no meio escolar, junto com demais temáticas, junto de professores, alunos e comunidade escolar (medida que fará parte do Eixo 3).
* Integrar a temática em toda a formação profissional e ensino superior (medida que fará parte do Eixo 3).

Relativamente à **mutilação genital feminina** (MGF), cabe lembrar que é considerada crime de VBG, punida pela Lei VBG como ofensa grave à integridade física (artigo 23º, nº 2), sendo, inclusive, possível a punição dos agentes mesmo quando o facto não tenha ocorrido em Cabo Verde, mas estes aqui se encontrem e, o Código Penal revisto em 2015, integrou essa mesma disposição (4º, nº 1, al. d)). Não há registos de denúncias quanto a práticas da MGF realizadas no país, que de qualquer forma dariam entrada na PN e Procuradorias como VBG ou ofensa qualificada à integridade, nem foram denunciadas pelos atores que trabalham com comunidades imigrantes. Relativamente ao **casamento precoce**, o Censo de 2010 indica que 238 crianças dos 12 aos 14 anos se encontravam em união de fato, situação semelhante ao casamento infantil e proibida por lei.

* O IDSR III recolheu informações sobre práticas nefastas (MGF) pela primeira vez, que deverão ser exploradas (medida que fará parte do Eixo 6).
* Será importante trabalhar para o registo em separado das situações de MGF, caso contrário eventuais situações identificadas constam como VBG ou ofensa qualificada à integridade, sem especificação.
* O *IIº Plano de Ação* *da Imigração e Inclusão Social de Imigrante*s (2018-2020), coordenado pela DGI, prevê a realização de um estudo para melhor conhecer as práticas culturais e nefastas no seio das comunidades imigradas, em particular da sub-região africana, que é fundamental para definir uma estratégia de informação e prevenção da MGF, bem como da violência nas relações conjugais, entre outras formas de VBG.
* Tendo em conta a experiência de vários países na prevenção e combate à MGF no contexto de comunidades imigradas, poderá ser perspectivada uma troca de experiências sobre abordagens, procedimentos e instrumentos de trabalho, em particular para a prevenção da MGF, com a participação de um grupo de trabalho constituído para o efeito (ex. DGI, Saúde, CAV, OSC, ator municipal da Boavista)
* Deve se dar continuidade às sessões de formação previstas pela DGI, dirigidas às lideranças comunitárias e associativas (homens e mulheres) sobre a promoção da igualdade de género, direitos humanos, combate à VBG e SSR, onde as questões da MGF e o casamento precoce são abordados; adicionalmente deve se estabelecer uma bolsa de mediadores/mediadoras comunitários formados (pertencentes a grupos praticantes) para a sensibilização de homens e mulheres das comunidades imigradas, bem como de jovens de ambos os sexos (metodologia reflexiva sobre direitos, feminilidade, masculinidade e SSR).
* É importante que sejam reforçadas as capacidades dos prestadores de saúde para a abordagem da MGF, tendo em conta em particular que a SSR é uma das melhores portas de entrada para trabalhar a temática da MGF (medida do Eixo 4).
* Formar em igualdade de género, VBG e práticas nocivas os atores implicados na implementação do *Plano de Acção Municipal para Integração de Imigrantes* (2019-2021) desenvolvido na Boavista, uma das ilhas com forte presença de imigrantes e que destaca entre os problemas identificados, pelas instituições locais, a suspeita de ocorrência (não documentada) de tradições e práticas culturais nocivas, como MGF e casamento precoce; devem ser ainda formados os atores de outros municípios nestas temáticas, com prioridade para os que estão a desenvolver Planos de Ação de integração de Imigrantes (ex. Praia está a desenvolver o seu).
* Integrar a temática da união precoce enquanto prática nociva nas campanhas de prevenção da VBG, ações da saúde (SSR em particular), educação e promoção dos direitos das crianças.

Com a revisão do Código Penal de 2015, o país dispõe de dados sobre o crime de **Tráfico de Pessoas** (TP): durante o ano judicial 2017/2018 foram registados nos serviços do Ministério Público 3 novos processos, que juntando se aos 4 transitados do ano anterior, perfazem 7 processos pendentes. O relatório do CSMP do anterior (2016/2017) refere todas as vítimas dos 4 processos eram mulheres e de nacionalidade estrangeira (3 da Comarca do Sal, 1 do ano judicial anterior da Comarca da Boa Vista), sendo os denunciados do sexo feminino e masculino. O Ministério da Justiça coordena a implementação do Plano Nacional de combate ao Tráfico de Pessoas (2018-2021) e criou uma Gabinete para o efeito. A DGI por seu lado, implementa medidas de reforço das capacidades para a prevenção do TP e está a desenhar medidas para a Assistência e Proteção de Imigrantes em situação de Risco, incluindo vítimas de tráfico, mas também vítimas de outras violências ou risco social (ex. readmissão cidadãos de países terceiros, discriminação, solicitantes de retorno voluntário, combate a práticas nefastas, casamentos precoces, MGF).

* Tendo em conta a vulnerabilidade das mulheres ao TP é fundamental trabalhar com o Gabinete do Ministério da Justiça que coordena a implementação do Plano de Combate ao TP, para identificar oportunidades para a integração de uma abordagem de género (ex. na elaboração de protocolos para a identificação, encaminhamento e apoio a vítimas de TP, dos módulos de formação para os diferentes profissionais, nas campanhas de sensibilização, sistema de seguimento e produção de dados).
* Há sinergias a explorar no que tange a serviços de acolhimento a atendimento a vítimas.

**Exploração da prostituição**

Relativamente a crianças e adolescentes, a Política de Proteção de Crianças e Adolescentes traça estratégias para melhor garantir o seu direito à proteção da violência, quer em termos de prevenção como de protecção. A abordagem da prostituição (adultos) em Cabo Verde tem sido feita no contexto da luta contra o VIH/SIDA e numa lógica de acesso à informação, a meios de prevenção das IST/VIH, ao despiste voluntário, ao tratamento e apoio social quando necessário, bem como de combate à estigmatização e promoção dos direitos de mulheres e homens vivendo com o VIH. Será importante reforçar as iniciativas existentes com programas de saída para apoiar as mulheres a deixar a prostituição (medida que fará parte do Eixo 4).

**Eixo estratégico 3 - Educação e formação profissional**

Como já referido, o *Plano Estratégico da Educação* (2017-2021) integrou a igualdade de género de forma transversal. As medidas tomadas para a integração de género no sector da educação são abrangentes, incluindo medidas a nível:

1. Curricular, em termos de educação para a igualdade e não violência;
2. De paridade na tomada de decisão;[[83]](#footnote-83)
3. Institucional, com a criação de serviços com responsabilidades explícitas de género - o Serviço de Inclusão Educativa e Promoção da Cidadania (SIEPC) a nível da DNE e os Espaços de Inclusão e Promoção da Cidadania, a nível local, sob a responsabilidade da subdireção pedagógica de todos os agrupamentos escolares;[[84]](#footnote-84)
4. De promoção de práticas educativas em resposta às necessidades específicas de alunas e alunos, promovendo o acesso, permanência e sucesso das alunas grávidas/mães, bem como o sucesso dos alunos, em particular dos meninos, que têm taxas de reprovação e abandono mais elevadas do que as meninas;
5. Tolerância zero ao abuso e assédio sexual nas escolas, como já referido no Eixo 2 - VBG.

Será fundamental consolidar e perenizar estes avanços, tendo em conta a importância estratégica do **sector da educação** para um trabalho de fundo sobre as atitudes patriarcais e estereótipos discriminatórios, e contributo para o respeito dos direitos fundamentais de meninas e mulheres, em particular para (i) prevenir a violência contra as mulheres; (ii) promover o sucesso escolar de meninas e meninos e adolescentes; (iii) a eliminação da segregação vertical e horizontal; (iv) uma maior co-responsabilidade na vida familiar (tarefas domésticas e educação dos filhos). Concomitantemente, será necessário alcançar o mesmo nível de integração de género, abrangente, no **sistema de formação profissional** e no **ensino superior**.

**Curricula**

Está em curso a integração da educação para a igualdade de género nos conteúdos dos materiais didáticos (programas, cadernos e guias do(a) professor(a), bem como ilustrações e linguagem sensível ao género: a implementação nas escolas do novo Plano Curricular do Ensino Básico teve início em Setembro de 2017 e decorre até ao ano letivo 2020/2021, de forma faseada.[[85]](#footnote-85) O novo Plano Curricular do Ensino Secundário será implementado a partir de 2021. Ainda, a introdução da educação sexual no ensino básico e secundário, alem do tratamento que já é dado em algumas disciplinas específicas, está sendo equacionada e, no caso do pré-escolar, esta questão já foi integrada no *Guia de Atividades Curriculares e Orientações Pedagógicas para o Pré-escolar*. De referir que a Lei de Bases da Educação, revista em 2018,[[86]](#footnote-86) introduz os compromissos assumidos com a universalização do pré-escolar a partir dos 4 anos, o que implica o desenvolvimento de vários instrumentos de apoio ao ensino, sendo que o currículo já integra a educação para a igualdade, diversidade e não violência.

No ensino superior, houve integração de módulos e/ou conteúdos de género em 4 cursos ministrados pela UniCV. Contudo, a integração curricular neste nível de ensino está muito aquém das potencialidades, carecendo de um maior engajamento institucional. Através do CIGEF, a UniCV tem integrado a igualdade de género em outras dimensões da instituição, incluindo na investigação, publicações, fóruns de discussão, colaboração na realização de estudos, actividades de extensão, formação/cursos livres. Contudo, a adesão dos estudantes e pessoal administrativo é bem mais marcada do que a dos docentes.[[87]](#footnote-87) A UniCV tem em curso um diagnóstico sobre as políticas de género da instituição.

No que tange à formação profissional, o *Roteiro para uma Estratégia de Igualdade de Género no setor da Educação-Formação-Emprego (EFE)*, de 2017, tem como uma das principais medidas a integração da igualdade de género nos currículos dos cursos de formação profissional e na capacitação dos formadores e das formadoras. Foi elaborado de forma participativa um módulo sobre igualdade de género para os cursos de formação profissional, através de uma parceria entre o ICIEG, IEFP, EHTCV e CERMI e formados técnico(a)s destas instituições. Com base nestes recursos, o IEFP irá planificar cursos de formação do(a)s formadore(a)s que colaboram com o sistema formação profissional, devendo ser actualizado o perfil de competências para a acreditação do(a)s formadore(a)s, para que seja clara a obrigatoriedade de possuírem competências de género. Concomitantemente, é necessário perspectivar a inclusão transversal do modulo de género em todos os cursos de formação profissional (com conteúdos essenciais comuns a todos os cursos, e conteúdos específicos pertinentes, a integrar em módulos específicos dos cursos).

* Deverá se dar continuidade à integração do género nos currícula do ensino básico e secundário, e acompanhar e avaliar a sua efectiva implementação, mediante uma análise da implementação dos currículos revistos e respectivos materiais didáctico-pedagógicos (programas, cadernos e guias do(a) professor(a), e orientações e guias no caso do pré-escolar), documentando as boas práticas e oportunidades de aprofundamento, e elaborando recomendações para a consolidação da transversalização da igualdade de género e co-responsabilidade nos currículos.
* Da mesma forma deverão ser acompanhados os trabalhos para a elaboração da proposta de educação sexual, garantindo que seja baseada numa perspectiva de direitos humanos e sensível ao género, do pré-escolar ao secundário (medida que fará parte do Eixo 4).
* Vários atores são fundamentais para a implementação dos curricula revistos, neste sentido os professores no ativo nos vários níveis da educação, bem como o(a)s técnico(a)s responsáveis pela supervisão pedagógica e inspecção no sector da educação devem ter acesso a formação sobre igualdade de género.
* Já para os professores que estão em formação, poderá se assegurar que todos saem das instituições de formação de professores com as competências que necessitam para leccionar conteúdos de género e educação sexual, tendo em conta as alterações curriculares. Isto poderá ser feito mediante a inclusão de uma disciplina específica e integração de conteúdos em outras disciplinas, em particular as de didáctica de áreas específicas.
* No caso do ensino superior é importante impulsionar a integração curricular da igualdade de género na UniCV, enquanto universidade pública, estimulando também as demais universidades. Poderão ser priorizados alguns cursos superiores (ex. Enfermagem, Comunicação Social, Direito, Economia, Estatística, Matemática, entre outros), elaborando uma proposta de integração curricular do género, mediante uma metodologia participativa, e testando e implementado a proposta.
* Ao mesmo tempo, implementar o plano definido para a integração curricular do género na formação profissional e de capacitação dos formadores do sistema da FP.
* Deverá ainda ser estimulada a produção e divulgação de conhecimento e pesquisas associados a igualdade de género, bem como integrados critérios de género no sistema nacional de garantia de qualidade do ensino superior, através da Agência Reguladora do Ensino Superior, que entrou em actividade em finais de 2018.

**Orientação escolar, vocacional e profissional**

À luz da Lei de Bases da Educação, revista em 2018, o ensino secundário passa a ter um ciclo único de 4 anos, do 9º ao 12º ano, com duas vias – a via geral e a via técnica. Consequentemente, a orientação escolar, vocacional e profissional toma novo significado e carece de reforço, para que o(a)s aluno(a)s possam fazer opções conscientes: deverá ter início nos 2 últimos anos do ensino básico obrigatório, para apoiar as opções na transição para o ensino secundário (artigo 23) e, nesse ciclo, pelo prosseguimento dos estudos ou inserção no mundo laboral (artigo 25 e) e respectivas áreas de inserção. Conforme já referido no Eixo 1 - *Empoderamento Económico*, persiste uma forte segregação ocupacional de género.

**Gráfico 24 – Proporção de alunos e alunas por área de estudo escolhida no 11º-12º anos (2015/2016)**

**Fonte: elaboração própria com XXX**

Em termos de escolhas vocacionais, apesar das meninas serem a maioria dos alunos do 11º e 12º ano (56,3% no ano lectivo 2015/16) na via geral, escolhem mais a área de humanísticas (64,1%), seguida da área económico-social (55,3%) e por fim a área de ciência e tecnologia (49,2%). Nesse ano a via técnica representou 9,4% dos alunos inscritos no 11º e 12º ano, sendo a proporção de alunas de 43%. Nas áreas tradicionalmente tidas como masculinas (construção civil, electricidade, sistemas informáticos, etc.) apenas 29% dos inscritos são meninas (64% em administração de pequenas empresas, administração e contabilidade).

Nos estudos universitários as escolhas de áreas de estudo são ainda mais marcadas por estereótipos sexistas. Em 2014/2015, apesar das mulheres representam 58,8% dos efectivos do ensino superior em Cabo Verde, apenas representam 29% dos alunos dos cursos de ciências exatas, engenharias e tecnologias. Nos Cursos de Estudos Superiores Profissionalizantes (CESP), de cariz profissionalizantes, sendo cursos teórico-práticos, desenvolvidos num ambiente empresarial, em preparação para o emprego., 43,4% dos efectivos são mulheres (o que já representa um avanço relativamente a 35% em 2012). Contudo, não ultrapassam 1 em cada 4 estudantes nos cursos tecnológicos, tais como Instalação e Manutenção de Redes de Sistema Informático (27%), Eletrónica e telecomunicações (26%), Instalação e Manutenção de Equipamentos de Energias Renováveis (20,5%).

**Gráfico 25 – Alunas e alunos inscritos no ensino superior em CV por área de estudo escolhida**

**Fonte: elaboração própria com base no Anuário Estatístico do ES (2014/15) do ME**

Se considerarmos o indicador 4.4.1[[88]](#footnote-88) do ODS 4 (*educação de qualidade*), verificamos que existem disparidades de género substanciais no domínio de competências em TIC: para todas as competências, sejam simples (ex. utilizar comandos copiar/colar para duplicar/mover informação) ou complexas (ex. criar programas informáticos com linguagem de programação), as mulheres de todas as idades estão sempre em desvantagem. A proporção de mulheres que dominam competências mais especializadas é quase metade da proporção dos homens, como no caso da programação (3% e 5,2%, respectivamente), ou da instalação/substituição de um sistema operativo (5% e 10,3%). Se tivermos em conta a faixa etária dos 25 aos 34 anos, verificamos que as disparidades se mantêm (ex. no caso da programação 6,7% das mulheres dominam esta competência e 11% dos homens, no caso dos sistemas operativos, 11,5% e 21,8% respetivamente).

**Gráfico 26 - Proporção da população com competências em utilização das TIC por tipo de competências (ambos os sexos) (dados de 2015 para o indicador 4.4.4 do ODS 4)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do Relatório Estatístico 2017 sobre ODS do INE (2018)**

Contudo, se considerarmos o indicador 4.1.1[[89]](#footnote-89) do ODS 4 acerca das competências de leitura e matemática que o(a)s aluno(a)s atingem na escola, verificamos que contradizem a crença frequentemente veiculada de que os meninos têm mais aptidão do que as meninas para a matemática e ciências: os resultados mostram que as meninas têm sempre mais sucesso do que os meninos, tanto na matemática como na leitura, em qualquer ano, embora as diferenças se vão esbatendo ao longo do 1º ao 3º ciclo.

**Gráfico 27 - Percentagem de crianças/adolescentes com nível mínimo de proficiência em MATEMÁTICA, por ciclo do EB (ambos os sexos) (indicador 4.1.1 do ODS 4) (2017)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do Relatório Estatístico 2017 sobre ODS do INE (2018)**

**Gráfico 28 - Percentagem de crianças/adolescentes com nível mínimo de proficiência na LEITURA, por ciclo do EB (ambos os sexos) (indicador 4.1.1 do ODS 4) (2017)**

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do ME (INE, 2018, Relatório Estatístico 2017-ODS)**

Estes resultados são consistentes com estudos das habilidades matemáticas de meninas e meninos até aos primeiros anos de escolaridade, que indicam que ambos têm faculdades cognitivas para o raciocínio matemático durante a infância. As disparidades de género nas áreas da STEM (sigla inglesa para ciência, tecnologia, engenharia e matemática) carecem de uma análise sociológica: são áreas dominadas por homens e com um forte legado machista, tendo as mulheres sido desencorajadas ao longo de séculos de nelas participar. Assim, tendo em conta o impacto das expectativas dos professores, pais e sociedade no desempenho de alunos e alunas, será fundamental desconstruir as crenças no potencial inato dos meninos versus meninas para a matemática, ciência e tecnologia, sendo que ambos podem ser dotados de tal potencial e desenvolver as suas aptidões e competências. Assim, será importante reforçar a «*…orientação académico profissional livre de estereótipos sexistas e que promova a escolha pessoal de acordo com as próprias capacidades e preferências pessoais*».[[90]](#footnote-90)

* Tendo em conta que está em curso o reforço da orientação escolar, vocacional e profissional no sistema de ensino, deverá ser feita uma análise de género às metodologias, instrumentos e materiais de utilizados, elaborar directrizes e critérios de qualidade para uma orientação sensível ao género, a integrar nos documentos orientadores de orientação vocacional.
* Em apoio a esta iniciativa, deverá ser elaborada uma revisão analítica da literatura em matéria de aptidões para as áreas da STEM de meninas/meninos, mulheres/homens.
* Ao mesmo tempo, formar as equipas responsáveis pela orientação e estabelecer um sistema de monitorização da integração do género nos serviços de orientação vocacional e traçar uma estratégia para a sensibilização de outros atores chave.
* O *Roteiro de Género do setor EFE* prevê o reforço da orientação vocacional sensível ao género no Ensino Técnico e Formação Profissional (ETFP), com a divulgação dos cursos sem estereótipos de género, pelo que as ações devem ser concertadas.
* Devem ser estabelecidas medidas especiais temporárias para alguns cursos de formação, por via de quotas, campanhas de sensibilização, incentivos (ex. bolsa, financiamento) ou outras medidas, especialmente nas áreas de ponta e com potencial de empregabilidade (ex. para assegurar a paridade na formação ministrada pelo CERMI, ou perspectivada no contexto da economia azul, da Agenda de Transformação Digital, e em linha com a Agenda Digital de Educação (2018), etc).

**Acesso, permanência e sucesso de alunos e alunas no sistema de ensino**

Globalmente, 48% dos alunos que frequentam o 1º ao 6º ano (antigo ensino básico) são do sexo feminino e 52% do sexo masculino, mas a percentagem de meninas que frequentam o ensino básico na idade prevista (6-11 anos) é superior à dos meninos (93,2% e 89,1%, respectivamente), ou seja, mais meninos permanecem no ensino básico quando já poderiam ter transitado de nível. A taxa de reprovação dos meninos continua mais elevada do que das meninas (9,2% versus 5,2%), bem como a de abandono (1,2% e 0,7%).

**Tabela 4 – Indicadores seleccionados do Ensino Básico (ambos so sexos) (2016/2017)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Feminino** | **Masculino** | **Total** |
| Taxa escolarização líquida | 90,9% | 94,8% | 92,8% |
| Taxa de reprovação | 5,2 | 9,2 | 7,3 |
| Taxa de abandono | 0,7% | 1,2% | 1% |

**Fonte: elaboração própria com base nos Principais Indicadores da Educação 2016-2017 (ME)**

Praticamente 9 em cada 10 alunos transita do ensino básico para o secundário (89,6%), dados que não são, contudo, apresentados desagregados por sexo.[[91]](#footnote-91) No ensino secundário, globalmente 51,2% dos alunos são do sexo feminino e 48,1% do sexo masculino. A taxa de escolarização líquida é de 71,3% (taxa bruta de escolarização de 84,5%), sendo mais elevada entre as estudantes do sexo feminino (75,5%) do que do sexo masculino (67,2%). A taxa de reprovação no secundário continua mais elevada entre os estudantes (28,7% versus 19,7% para as estudantes), o que também se aplica à taxa de abandono (8,1% e 5,3%,). Assim, os fossos registados no desempenho e abando por parte dos meninos constituem-se como um desafio de género a equacionar. Situação que impacta o nível seguinte, do ensino superior: em 2016/2017, dos 12.446 estudantes 59% são estudantes do sexo feminino e 41% do sexo masculino; e 62,6% dos diplomados nesse ano lectivo (1.137 estudantes) são mulheres.

**Tabela 5 - Indicadores seleccionados do Ensino Secundário (ambos os sexos) (2016/2017)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Feminino** | **Masculino** | **Total** |
| Taxa escolarização líquida | 75,5 % | 67,2% | 71,3% |
| Taxa de reprovação | 19,7% | 28,7% | 24% |
| Taxa de abandono | 5,3% | 8,1% | 6,8% |

**Fonte: elaboração própria com base nos Principais Indicadores da Educação 2016-2017 (ME)**

* Como já havia sido sinalizado no PNIG anterior, mantem-se a necessidade de analisar as especificidades quanto à forma como meninos progridem no sistema educativo e desenhar estratégias/intervenções para promover o seu sucesso escolar.

No caso das alunas, muitas vêem o seu percurso educativo afetado por uma gravidez: os dados do RGPH 2010, desagregados por situação escolar, mostram que das 868 adolescentes dos 15 aos 17 anos que já são mães, 242 frequentam a escola e 626 não frequentam.[[92]](#footnote-92) O Decreto-Lei nº 47/2017, de 26 de outubro de 2017, estabeleceu as medidas de apoio social e escolar dirigidas a alunas grávidas, puérperas e lactantes, considerando vários níveis de ensino (básico, secundário, formação profissional, ensino superior), com vista a garantir o seu acesso e permanência no sistema de ensino.

**Prevê o direito a**:

* Dispensa por maternidade de 60 dias a seguir ao parto
* Dispensa antes do parto em situações de risco clínico
* Um regime especial de faltas no pós-parto (faltas justificadas para consultas pré-natais, doença e assistência a filhos)
* Gestão da avaliação de acordo com as necessidades (prazos e modalidades)
* Possibilidade de época especial de avaliação
* Não obrigatoriedade de matrícula num número mínimo de disciplinas
* Condições especiais de transferência de estabelecimento de ensino

**Prevê o dever das instituições de educação na**:

* Prestação de orientação específica às alunas pelos Serviços de Ação Social da Escola
* Tomada de medidas de formação dos professores em matéria de educação sobre SSR
* Adaptação às disposições do diploma e sua divulgação, inclusive junto das alunas grávidas
* Promoção de um contexto livre de discriminação.
* O fato de não existirem dados sistematizados sobre o número de alunas grávidas identificados por escola, bem como quanto ao seu percurso na escola (frequência e sucesso escolar) não facilita o acompanhamento da medida e avaliação da sua eficácia, pelo que será necessário desenvolver e implementar um sistema para este seguimento
* Concomitantemente deve ser realizado um estudo de cariz qualitativo que permita analisar os desafios e boas práticas na prevenção da gravidez na adolescência e implementação da medida nalgumas escolas, com vista a elaborar recomendações sobre a matéria a partilhar e implementar em todas as escolas secundárias

É importante notar que o Comité CEDAW recomendou a Cabo verde que monitorize a implementação do DL acima referido: o país deverá submeter informações por escrito ao Comité em junho 2021 sobre o que vem fazendo para implementar a recomendação.[[93]](#footnote-93)

**Violência em contexto escolar**

Nos eixos anteriores, em particular no da VBG, ficou clara a dimensão que a violência contra as meninas e mulheres tem no país, incluindo em contexto escolar. Em 2017/2018 foi realizado um *Diagnóstico sobre a Violência no Meio Escolar*,[[94]](#footnote-94) já referenciado no Eixo estratégico 2 (VBG), a propósito do assédio sexual. O estudo mostra que a concepção do que é violência varia bastante entre professores e alunos, bem como entre professores e professoras. Já entre alunos e alunas as diferenças são menores, à exceção da violência sexual, que é reconhecida como violência em maior proporção pelas alunas do que pelos alunos (43,4% e 36,4%, respetivamente, sendo a proporção global de alunos que considerou todos os exemplos dados como violência sexual de 79,6%). As formas de violência consideradas mais frequentes, tanto por professores como por alunos, são a violência física e patrimonial, seguida da psicológica, tida como menos frequente, com exceção do *bullying*, considerado frequente. A violência cibernética é mais assinalada pelos alunos do que pelos professores: 48% considera que *insultar e/ou ser insultado através das redes sociais* ocorre nas escolas secundárias com alguma regularidade; 47,3% *lançar boatos e mentiras através das redes sociais*; 40,3% *publicar fotos e vídeos complicados*; e 37,2% *ameaçar e/ou ser ameaçado, pressionar e/ou ser pressionado através das redes sociais*. Apesar dos professores não reconhecerem tanto esta forma de violência, as professoras estão mais cientes do que os professores que a violência cibernética é uma forma de violência, provavelmente pelo fato de mulheres e meninas serem principais vítimas. O estudo indica que há trabalho a fazer para que se atinja uma boa compreensão entre todos o(a)s professore(a)s, aluno(a)s e comunidades escolares do conceito de violência, em particular de violência de género e fornece muitos outros dados elucidativos quanto à frequência da violência em meio escolar, em algumas escolas mais do que outras. O CIGEF, que participou na realização do estudo, está a colaborar com o Ministério da Educação na elaboração do Plano de Prevenção e Combate à violência nas Escolas. O recém-criado SIEPC incluiu no seu plano de trabalho formações, iniciativas de educação por pares e outras ações sobre esta temática, numa lógica de trabalho preventivo da violência nas escolas, destinadas às equipas dos Espaços de Inclusão Educativa e Cidadania estabelecidos a nível das escolas, e outros agentes educativos. Foram já formados 10 docentes formadores de formadores sobre violência urbana, de 10 escolas da Praia, cidade capital. Foram ainda formados professores para a detecção de abuso sexual e maus-tratos em casa. O tema da semana cívica do ano letivo anterior, e do presente, é a abolição do abuso sexual, tendo por isso sido objeto de campanhas em todas as escolas.

* Será assim fundamental dar continuidade às acções em curso, nomeadamente, a elaboração do Plano de Prevenção e Combate à violência nas Escolas e sua implementação.
* A definição de procedimentos para a identificação, registo e encaminhamento de casos de VBG, em particular quando as condutas se conformam como crime.
* Estes esforços vão implicar a sensibilização e formação do pessoal do sistema de ensino, em particular dos professores (formação inicial e contínua), capitalizando nos instrumentos já desenvolvidos para o efeito no âmbito do anterior PNIG.
* Os esforços preventivos devem incluir campanhas de prevenção da violência de género nas escolas, que também poderão capitalizar nos instrumentos já disponíveis e em metodologias de engajamento de meninos e homens. Em particular, deve ser pilotada uma abordagem de rodas de conversa sobre *Ser homem* & *Ser mulher*, respectivamente com alunos e alunas, nas escolas com maiores índices de violência, podendo ser acionada cooperação Sul-Sul para a sua implementação.
* No caso de instituições do ensino superior, em particular da UniCV, deverá ser desenvolvido e implementado um programa anual de IEC sobre questões de VBG e igualdade de género, em colaboração com outras instituições de ensino superior do país sempre que possível.

**Grupos específicos de mulheres**

Os progressos na taxa de alfabetização da população de 15 anos ou mais continuam e o fosso entre mulheres e homens vem diminuindo, contudo, as mulheres ainda têm taxa de analfabetismo mais elevadas do que os homens (15,3% e 6,7%, respectivamente), sobretudo no caso das **mulheres em meio rural** onde 23,6% das mulheres são analfabetas. No caso de imigrantes em Cabo Verde, a DGI, em colaboração com o Serviço de Alfabetização e Educação de Adultos, vem apoiando projetos de alfabetização e formação. Contudo, identificam-se desafios com a participação das **mulheres imigrantes** nas iniciativas (ex. relutância das mulheres muçulmanas em assistir as aulas em turma heterogéneas, não autorização dos seus companheiros para participação, etc.). Por outro lado, o nível de analfabetismo é elevado entre a população adulta (15 anos ou mais) identificada como portadora de alguma deficiência (46,4%), em particular no caso das **mulheres com deficiência**: mais de metade não sabe ler/escrever (53,6% versus 40% dos homens).[[95]](#footnote-95) Um estudo específico, com uma amostra de pessoas com deficiência, realizado em 2013, mostra um panorama ligeiramente melhor, mas igualmente diferenciado para as mulheres: cerca de 30% das pessoas com deficiência inquiridas não detém nenhum nível educativo, 41,5% entre as mulheres e 21,5% entre os homens com deficiência; quase metade das mulheres (48%) tem o ensino básico ou secundário (65,5% homens); e 7,3% tem um grau de ensino médio ou superior (9,6% homens). Estão em curso várias medidas de promoção do acesso à educação, incluindo as medidas de resposta do sistema educativo às NEEs, e a gratuitidade da inscrição e frequência em estabelecimentos do pré-escolar, ensino básico, secundário e superior, e formação profissional para as pessoas com deficiência.[[96]](#footnote-96)

* Assim será necessário identificar as necessidades de alfabetização das mulheres, em particular das mulheres rurais, e disponibilizar programas de alfabetização e formação de adultos em consequência
* Dar continuidade às estratégias iniciadas pela DGI para contornar os desafios no caso das mulheres imigrantes (ex. turmas de alfabetização só de mulheres onde existe mais demanda, colaboração com associações de imigrantes) e sensibilização dos líderes comunitários e homens para a importância da educação e formação profissional das mulheres, e agregando a alfabetização a formação profissional.
* Assegurar a divulgação junto das associações de pessoas com deficiência, em particular as de mulheres com deficiência, dos incentivos disponibilizados para estudos de vários níveis e monitorizar o acesso com dados desagregados por sexo, faixa etária, etc.
* Identificar em parceria com as associações de defesa dos direitos das mulheres com deficiência as necessidades de alfabetização existentes e pilotar abordagens adequadas às suas necessidades.

**Eixo estratégico 4 – Saúde e direitos sexuais e reprodutivos**

A evolução dos principais indicadores da saúde tem sido muito positiva em Cabo Verde.[[97]](#footnote-97) A taxa de mortalidade geral em 2017 foi de 4,6‰, sendo 5,1‰ entre os homens e 4,6‰ entre as mulheres: as maiores disparidades de género ocorrem dos 15-49 e dos 50-64 anos, faixas etárias em que cerca de 7 em cada 10 óbitos é de um homem.[[98]](#footnote-98) A partir dos 65 anos a tendência inverte-se e 54,2% dos óbitos são de mulheres. Note-se que a população idosa no país é maioritariamente feminina (as mulheres representam 59,6% da faixa etária dos 60-79 anos e 61,6% dos 80 e mais anos).[[99]](#footnote-99)

**Gráfico 29 – 12 primeiras causas de mortalidade geral por sexo, 2017 (taxas por 100.000)**

**Fonte: Relatório Estatístico 2017, MSSS (2018)**

Analisando as 12 principais causas de morte em 2017, tanto mulheres como homens morrem mais de doenças do aparelho circulatório (sobretudo no caso das mulheres), seguindo-se-lhe as afeções respiratórias e os tumores e neoplasias (ambos sobretudo no caso dos homens). As causas externas e os traumatismos e envenenamentos são ambas causas de morte mais características dos homens, bem como as doenças mentais e do comportamento. Entre os tumores e neoplasias que podem ser detetados na fase assintomática, através de testes de rastreio, contam-se o cancro da mama, do colo do útero e do colon e reto. Os dois primeiros afetam sobretudo as mulheres (em 2017 faleceram 17 mulheres com tumores da mama versus 1 homens, e 15 mulheres com cancro do colo do útero). No caso dos traumatismos e envenenamentos, os mais frequentes são traumas e ferimentos (em 2017 faleceram 62 homens e 14 mulheres), enquanto que nas causas externas se destacam os suicídios (45 óbitos de homens e 4 de mulheres) e os homicídios (31 óbitos de homens e 7 de mulheres), e em menor dimensão os afogamentos, que contudo também afetam mais os homens (15 óbitos versus 2 de mulheres). Analisando as principais causas de morbilidade hospitalar: em 2017, no Hospital Dr. Agostinho Neto, a principal causa de internamento (depois da gravidez, parto, puerpério - 3.735 mulheres) são as lesões, envenenamento e outras consequências de causas externas (total de 1.209 internamentos, 823 homens e 377 mulheres); os internamentos por transtornos mentais e comportamentais também são elevados (326 homens e 129 mulheres).

O ODS 3, relativo à saúde e bem-estar, além de retomar metas dos ODM, introduz metas relativas às doenças não transmissíveis e saúde mental,[[100]](#footnote-100) prevenção e tratamento do abuso de substâncias – drogas e álcool,[[101]](#footnote-101) bem como acidentes rodoviários.[[102]](#footnote-102) No indicador relativo à saúde mental – taxa de mortalidade por suicídio no país (2017), situa-se em 9,1 por 100.000 - 16,7 para os homens e 1,5 para as mulheres.[[103]](#footnote-103) Relativamente aos acidentes rodoviários no país, envolvem em particular homens, tanto enquanto condutores como vítimas: em 93% dos 3.478 acidentes rodoviários registados em 2015, que causaram 871 feridos e 35 mortes, tinha um condutor do sexo masculino.

* As 3 primeiras causas de morte assinaladas no gráfico acima são doenças não transmissíveis (DNT): dão conta de mais de metade dos óbitos em Cabo Verde (57,4% em 2017). O aumento das DNT está fortemente associado aos estilos de vida, questões sociais e comportamentais, que por sua vez são marcadas por questões de género, seja por via dos riscos específicos relacionados a atividades/papeis definidos como masculinos ou femininos, ou à própria percepção da doença e comportamentos de procura (ou não procura) de serviços de saúde.
* Além das doenças relacionadas com o stress, surgem outros padrões sociais e económicos complexos, relacionados com a violência, com um evidente impacto na mortalidade e morbilidade dos homens, o que também acontece com o abuso de substâncias – drogas e álcool, associados à violência, incluindo à VBG, e questões de saúde mental. O PNDS anterior já tinha sublinhado o peso da morbimortalidade devido às causas externas (acidentes, violência), que afetam em particular os homens.
* Estes são indicadores que apontam para a necessidade de aprofundar o debate sobre masculinidades, sendo difícil pensar em mudanças de comportamento e de estilo de vida sem abordar as questões de género. Está prevista a realização de um Inquérito sobre DNT, no qual deverá ser integrada uma abordagem de género (medida que fará parte do Eixo 6).
* Como referido no Eixo 2 - VBG, será importante integrar a abordagem de género no trabalho da Comissão de Coordenação ao Álcool e de outras Drogas (CCAD) e implementação do *Plano Estratégico Multisetorial de Combate aos Problemas Ligados ao Álcool* (2016-2020). A Lei que estabelece o regime de disponibilidade, venda e consumo de bebidas alcoólicas,[[104]](#footnote-104) recém-aprovada, tem um cariz preventivo substancial, e prioriza vários espaços de prevenção: espaço escolar, ambiente familiar, âmbito comunitário, da saúde, laboral, e locais de lazer. Deverá se assegurado que as estratégias, instrumentos e materiais de divulgação da Lei e para a prevenção do consumo de bebidas acólicas integrem o género, reforçando as capacidades das equipas responsáveis para esta abordagem.
* Também referenciado no Eixo 2 - VBG, é fundamental que o Plano Estratégico Nacional de Saúde Mental (2020–2024), em curso de finalização, integre uma abordagem de género, bem como a sua implementação, seguimento e avaliação.
* Deverão ser mapeados os programas e iniciativas de promoção da saúde e prevenção das DNT (previstas e em curso) no sentido de assegurar que as suas estratégias, instrumentos e materiais integrem uma abordagem de género
* Encontra-se em implementação o Plano Estratégico Nacional para o Envelhecimento Ativo e de Saúde do Idoso (PENEASI 2017-2021), que identifica questões de género (população idosa maioritariamente feminina, acesso limitado das mulheres idosas ao sistema de proteção social contributivo, papel de cuidados atribuído socialmente às mulheres, etc.). Será assim importante reforçar as capacidades de género das equipas de implementação, em particular de quem trabalha nas vertentes de trabalho em rede e multidisciplinar, promoção da saúde e envelhecimento ativo, apoio à família, entre outros.

De 2005 a 2018, verifica-se uma evolução positiva nos indicadores de cobertura de vários serviços chave associados ao programa de saúde reprodutiva,[[105]](#footnote-105) contudo, a taxa de utilização de contraceção moderna entre as mulheres em união diminuiu de 57,1% para 54,6% (sobretudo no caso da laqueação, ao mesmo tempo que diminuiu a utilização de métodos tradicionais), tendo a taxa sido de 51% entre as mulheres não unidas. Os dados provisórios do IDSR III (2018) mostram, por outro lado, que a tendência para a diminuição da fecundidade em Cabo Verde se mantem, em particular no meio rural: o índice sintético de fecundidade passou de 2,9 para 2,5 crianças, em média, por mulher, entre 2005 e 2018 (3,1 para 2,6 no meio rural e de 2,7 para 2,4 no meio urbano). Em 2018, 12% das adolescentes de 15-19 anos de idade já tinham tido, pelo menos, um filho (nado-vivo), contra 15,2% em 2005. Apesar dos progressos, mais de 1 em cada 10 adolescentes desta faixa etária em Cabo Verde já é mãe. Para além disso, aumentou a proporção de adolescentes jovens que já são mães: 5,6% das adolescentes de 15 anos já têm pelo menos um filho, comparado com 1,9% em 2005, ou seja, quase o triplo. Nos serviços de saúde, nas consultas pré-natais, a proporção de grávidas adolescentes atendidas não diminuiu ao longo do tempo (2014-2017): a proporção das que têm menos de 19 anos foi de 17,8% do total das grávidas em 2017 (menos 0,4 pontos percentuais do que em 2014) e para as adolescentes mais jovens (menores de 17 anos) manteve-se em 4%, o que em números absolutos significa que em 2017, das 10.154 grávidas atendidas nos serviços de saúde, 51 têm 10-14 anos (0,5%), 405 têm 15-16 anos (4%) e 1.354 têm 17-19 anos (13,3%).[[106]](#footnote-106) Como referido no Eixo 3 *– Educação e Formação Profissional*, os dados do RGPH 2010 mostram que das 868 adolescentes dos 15 aos 17 anos que já são mães, 242 frequentam a escola, mas um número ainda maior – 626, encontra-se fora da escola. O recurso ao aborto inseguro é uma realidade, nas várias idades, tendo em conta o acesso difícil à IVG legal, sobretudo em camadas sociais menos empoderadas e economicamente vulneráveis. A análise da situação Plano de Ação (PNSA 2018-2020), desenvolvido no quadro do Programa Nacional de Saúde Adolescente (2018-2022), destaca ainda, entre outros aspectos, que a vida dos adolescentes é marcada por deficiente supervisão parental, ausência de modelos parentais masculinos positivos, casos de abandono/ negligência parental, relações familiares entre adolescentes e pais/mães desarmoniosas e que levam à autonomização precoce. Um estudo com alunos do ensino secundário mostra que a maioria dos adolescentes considera ser fácil comunicar com a mãe, mas menos de metade considera ser fácil comunicar com o pai.[[107]](#footnote-107)

* Tendo em conta o acima exposto, será importante fazer uma análise detalhada do acesso a métodos contraceptivos, em particular por faixa etária, zonas de residência, nível de conforto, entre outros, para informar decisões.
* As estratégias de educação para os direitos sexuais e reprodutivos passam necessariamente pela parceria com o setor da educação, já que crianças e adolescentes estão na sua larga maioria na escola. Como referido no Eixo anterior, estão sendo desenvolvidos cenários para a educação sexual no ensino básico e secundário, cuja abordagem deverá ser baseada nos direitos humanos e sensível ao género.
* Contudo, há que reforçar as estratégias informativas e educativas noutros contextos, inclusivamente para chegar às adolescentes e aos adolescentes fora da escola. A metodologia de educação de pares tem-se mostrado eficaz para trabalhar os DSSR na população jovem,[[108]](#footnote-108) pelo que deverá ser reforçada e estendida aos adolescentes e jovens não escolarizados, em parceria com as OSC, reforçando as capacidades de implementação destas iniciativas e o seu seguimento numa perspectiva de género.
* Vêm sendo estabelecidos espaços específicos para os/as adolescentes em alguns Centros de Saúde do país, concebidos como Estruturas de Saúde Amigas dos Adolescentes (ESAD). Prestam serviços além da SSR, incluindo a saúde mental, educação nutricional, entre outros aspectos, numa lógica de atendimento multidisciplinar, com enfoque na promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis. Prevê-se o alargamento dos ESAD aos restantes Centros de Saúde. Será importante consolidar as parcerias com atores locais, incluindo da sociedade civil, reforçando a sua rede e capacidades para divulgar os serviços nas comunidades; deverá ser formada uma equipa de facilitadores locais (estipulando o perfil de partida), capazes de abordar conteúdos relevantes para os/as adolescentes e desenvolver as competências pessoais e sociais do seu público alvo, mediante metodologias como rodas de conversa, grupos de adolescentes do sexo feminino e masculino, etc..
* Está previsto o estabelecimento de um mecanismo de certificação das ESAD, que deverá ter em conta critérios de género e as capacidades das ESAD para intervir nas questões de género que afetam adolescentes do sexo feminino e masculino, discutir questões de masculinidades do ponto de vista dos DSSR, paternidade e saúde em geral, e mobilizar os diferentes grupos alvo masculinos e femininos.
* Tendo em conta a importância da promoção da saúde, o PNSA (2018-2020) também prevê o reforço de capacidades do(a)s profissionais da saúde para implementar programas de educação para a saúde com adolescentes (contexto escolar e comunitário). O desenho da abordagem, materiais e módulos de formação devem integrar as questões de género.
* Será importante estabelecer um grupo de trabalho a nível do PNSR para delinear medidas que permitam assegurar a melhoria dos serviços de IVG, para evitar a realização de aborto em condições de risco, e as suas consequências.
* Por último, está previsto o desenho de um programa de promoção da responsabilidade parental, mediante metodologia de atendimento integral aos pais, desde a gravidez, que deverá integrar uma abordagem de género.

Relativamente às taxas de sero prevalência do VIH no país, mostram as seguintes evoluções:

* A taxa diminui na **população em geral** de 0,8% para 0,6% (2005 a 2018)[[109]](#footnote-109)
* Contudo apenas entre os homens de 1,1% para 0,4%
* A taxa entre as mulheres aumentou de 0,4% para 0,7%
* A taxa entre as **trabalhadoras do sexo (TS)** foi de 4,6% em 2016, [[110]](#footnote-110)3 pontos percentuais inferiores à identificada em 2013
* Menos de metade das TS vive exclusivamente do comércio do sexo (48%), proporção inferior à de 2013 (57%)
* Menos de ¼ das TS recebe apoio social, sobretudo da VERDEFAM e da MORABI
* O grupo das TS aumentou entre 2011 a 2016, de 1039 para 1655
* A taxa entre os **usuários de drogas (UD)** foi de 3,1% em 2016,[[111]](#footnote-111) inferior à de 2013 (3,9%)
* A população de UD é estimada em 2.320 pessoas (2.216 em 2013)
* 89,7% dos UD são do sexo masculino
* A taxa entre os **homens que fazem sexo com homens (HSH)** foi 6,1% em 2016,[[112]](#footnote-112) uma diminuição de 9 pontos percentuais em relação aos dados 2013.

Relativamente à taxa de incidência do VIH (que representa os casos identificados versus casos existentes no país) em 2017:

* 435 novos casos por infeção do VIH notificados
* 213 mulheres e 222 homens
* Nas faixas etárias dos 10-14, 15-19 e 20-24 anos há um número consideravelmente mais elevado de mulheres identificadas com VIH[[113]](#footnote-113)
* Também nas faixas etárias dos 25-29 e 30-34 anos, mas com menor amplitude
* A tendência só se inverte a partir dos 35 anos
* Os homens tendem a ser identificados com VIH mais tarde
* Mais homens são identificados com um quadro de SIDA do que as mulheres
* 93 novos casos de SIDA entre os homens versus 72 mulheres
* Existem mais óbitos de homens por VIH/SIDA (52 versus 36 mulheres)

Apesar dos resultados extremamente positivos obtidos no combate ao VIH/SIDA, é preocupante o aumento da taxa de sero prevalência do VIH entre as mulheres. Também, o fato dos homens conhecerem o seu estatuto serológico para o VIH tarde, o que compromete o seu seguimento e acesso oportuno ao tratamento. Dados que exigem, além da abordagem continuada dos grupos com elevado comportamento de risco, atenção à potencial feminização da epidemia no país, e à identificação mais precoce do VIH+ entre os homens. Implica promover a procura de teste anónimo e voluntário, dos serviços de saúde e de SSR, em particular por parte dos adolescentes e jovens, numa perspectiva de promoção de auto-cuidado. Os serviços de promoção da saúde precisam estar preparados para trabalhar com mulheres e homens, e os/as adolescentes, numa perspectiva de género.

* Está em processo a revisão da Lei de Prevenção, Tratamento e Controlo do VIH/SIDA: a proposta de Lei dá atenção à discriminação contra mulheres vivendo com VIH/SIDA e a grupos específicos vulneráveis essencialmente femininos (como as TS), bem como à obrigação das entidades públicas de transversalizar uma abordagem de género na conceção, execução, monitoramento e avaliação das ações de prevenção e atenção integral previstas na Lei. Neste contexto, o Plano Estratégico VIH/SIDA (2017-2020) já adota a igualdade de género como eixo transversal, e identifica vulnerabilidades específicas das adolescentes e jovens mulheres (10-24 anos), das mulheres com deficiência, a particular exposição das mulheres à violência sexual e VBG, as questões específicas dos grupos especialmente vulneráveis (alguns maioritariamente femininos), a fraca participação dos cônjuges no teste anónimo e voluntário na gravidez, a discriminação contra as pessoas vivendo com VIH (mulheres, homens, crianças). Deverá ser dada particular atenção à abordagem de género no reforço das capacidades dos prestadores que apoiam adolescentes nos Centros de Saúde/ESAD, para a diferenciação da abordagem entre as/os adolescentes, de acordo com as suas necessidades específicas, bem como oportunidades de reflexão sobre as questões de masculinidade e feminilidade para os educadores de pares adolescentes e jovens no contexto do combate ao VIH/SIDA.
* Será importante agregar de forma mais sistematizada iniciativas de apoio para mulheres trabalhadoras do sexo componentes de programa de saída, para as apoiar a deixar a prostituição ou reduzir a dependência dessa actividade, preparando uma futura saída. Com efeito, a saída do trabalho do sexo é um processo frequentemente longo e complexo, devendo ser estudadas boas práticas nesta área.

O CCS-SIDA em finais de 2017, em colaboração com o MS realizou um estudo bio comportamental sobre a vulnerabilidade das **pessoas com deficiência** face ao VIH/SIDA, que revelou uma taxa de sero prevalência do VIH de 2,3%, sendo de 3,5% entre os homens com deficiência e 1,7% entre as mulheres com deficiência, ou seja, taxas superiores à da população em geral. O estudo aponta várias ordens de vulnerabilidade, incluindo a pobreza, baixo nível de escolaridade, baixo rendimento, violências a que estão expostas (já referenciadas no Eixo 2 – VBG), e serem uma população-alvo pouco enquadrada nas estratégias e campanhas de sensibilização sobre as IST/VIH/SIDA. Outro estudo, realizado pelo CIGEF em 2015, analisou o acesso das mulheres com deficiência aos serviços de SSR, verificando que «*a sociedade - incluindo família e profissionais da saúde, - tem uma visão estereotipada e preconceituosa da sexualidade das mulheres com deficiência, vistas como incapazes de exercer sua sexualidade e de tomar decisões relacionadas à reprodução. Existe falta de informação/aconselhamento, já que de modo geral não é reconhecida esta necessidade e ninguém assume a responsabilidade (famílias, escolas, serviços de SSR, organizações). A indisponibilidade de informação acessível para as McD e igualmente apontada como uma lacuna que constrange sobremaneira o acesso das mulheres aos direitos, remetendo-as ao silêncio e a exclusão, nomeadamente, no acesso à justiça, para fazer valer os seus direitos*».[[114]](#footnote-114) Também as mulheres imigrantes enfrentam desafios no acesso a serviços de SSR: no contexto das formações promovidas pela DGI sobre a temática, elas apresentam, entre outras preocupações, o acesso aos serviços de saúde em função dos custos, da língua, e das barreiras relativas às conceções socioculturais da saúde materna, planeamento familiar e prevenção e tratamento das IST, que incluem impedimentos colocados pelos maridos/companheiros.

* Fica assim clara a necessidade de melhorar o acesso das mulheres com deficiência aos direitos e serviços de SSR. Seja através da adaptação materiais divulgação numa perspectiva de acessibilidade (braille, audiovisual, linguagem gestual, etc.), seja através da desconstrução dos preconceitos sobre a sexualidade das mulheres com deficiência junto dos vários atores, em particular a família e prestadores da saúde e SSR, promovendo o seu maior acesso a serviços que tenham em conta as suas necessidades específicas, incluindo no que tange à prevenção e tratamento do VIH.
* No âmbito do IIº Plano de Ação da DGI será dada continuidade à realização de palestras sobre o Planeamento familiar, SSR, prevenção de IST e HIV/Sida para mulheres e homens migrantes, bem como sessões de informação e formação para profissionais de saúde sobre as necessidades específicas da população imigrante, em particular das mulheres, em matéria de saúde, com prioridade para os municípios/ilhas de maior concentração de imigrantes; e sessões informativas sobre cuidados de saúde e o sistema nacional de saúde.
* Será importante formar em DSSR a bolsa de mediadores/mediadoras comunitários formados (pertencentes a grupos praticantes), prevista no Eixo 2 - *VBG*, para que possam atuar junto dos homens, mulheres e jovens das comunidades imigradas em matéria de SSR.
* Por outro lado, como referido no Eixo 2 – *VBG*, os serviços de saúde, em particular de SSR, são uma das melhores portas de entrada para trabalhar a temática da MGF (enquanto serviços básicos próximos da população e incluindo a promoção da saúde); assim, deve se reforçar as capacidades dos/as prestadores/as de saúde para a abordagem da MGF, com prioridade para as ilhas com maior presença de imigrantes.

**Eixo estratégico 5 – Participação política e exercício do poder**

Nas últimas eleições realizadas em Cabo Verde, em 2016, registou-se um aumento na representação das mulheres no poder legislativo e autárquico, mas modesto: foram eleitas 17 mulheres, mais 2 do que em 2011, passando a taxa de mulheres no Parlamento de 20,8% para 23,6%; nas eleições autárquicas, passou-se de 22% em 2012, para 26,3% em 2016: a proporção de deputadas nas Assembleias Municipais (AM) é agora de 29,4%, de Vereadoras nas Câmaras Municipais de 21% (tendo 2 CM atingido a paridade - a da Praia com 44,4% e a da Brava com 60%), e de Presidentes das Mesas das AM de 13,6%. Contudo, ao contrário de eleições anteriores, não foi eleita nenhuma mulher Presidente de Câmara. Nas eleições Presidenciais não houve mulheres candidatas.

|  |  |
| --- | --- |
| **Gráfico 30 – Percentagem de deputadas e deputados eleitos nas eleições legislativas de 1991 a 2016** | **Gráfico 31 – Percentagem de mulheres e homens eleitos nas eleições autárquicas de 2016, por cargo** |
|  |  |

**Fonte: elaboração própria com base nos dados do Argumentário da Lei da Paridade (2019)**

É no contexto deste incremento consistentemente modesto, da ordem de 3,9% por cada legislatura de 5 anos, e de 3,5% por cada ciclo autárquico de 4 anos,[[115]](#footnote-115) que foi aprovada a **Lei da Paridade**, em finais de 2019 (Lei nº 68/IX/2019, de 28 de Novembro), que tem por objecto «*garantir uma efetiva igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres, com vista a eliminação de todas as formas de discriminação e a criação das mesmas oportunidades, nomeadamente no que se refere à participação política e ao exercício de cargos de decisão, visando alcançar uma sociedade mais justa, democrática e equilibrada*» (Artigo 1º). A Lei da Paridade foi aprovada por consenso na generalidade e entrou em vigor imediatamente após a sua publicação, para que possa ser aplicada já nas próximas eleições – autárquicas de 2020.

O preâmbulo da Lei destaca a sua função de prevenção e combate às «*condutas discriminatórias, em função do sexo e na promoção de políticas ativas de igualdade entre homens e mulheres, no sentido de tornar efetivo os princípios da dignidade da pessoa humana, justiça e igualdade, consagrados na nossa Constituição da República e contribuir também para a consolidação da democracia*». Com efeito, a Lei da Paridade assenta no reconhecimento constitucional da (i) igualdade de direitos e deveres entre homens e mulheres; (ii) a importância da sua participação equilibrada para consolidar a democracia representativa; e (iii) a justiça de se defender iguais oportunidades para mulheres e homens, reconhecendo as formas directas e indirectas de discriminação que existem em razão do género.[[116]](#footnote-116) Note-se que o compromisso com o aumento da representação das mulheres nas instâncias de tomada de decisão, além de ser um compromisso político do Governo, espelhado no seu Programa para a IXª Legislatura e no PEDS, e da CEDAW,[[117]](#footnote-117) é um compromisso mundial que se reafirmou no contexto da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, através de ODS 5[[118]](#footnote-118) e do ODS 16,[[119]](#footnote-119) e no contexto Africano através da Agenda de Desenvolvimento 2063 da União Africana.

A Lei da Paridade, reafirmando os princípios salvaguardados pela Constituição da República, reforça medidas promotoras da igualdade de facto (igualdade de resultado) entre homens e mulheres no acesso e exercício de cargos decisão, destacando em particular a **paridade na participação política**. Esta é entendida no âmbito da Lei como «***a representação mínima de 40% de cada um dos sexos nas listas de candidatura*** *aos órgãos colegiais do poder político, nomeadamente, Assembleia Nacional, Câmara Municipal, Assembleia Municipal e outros órgãos supramunicipais ou inframunicipais*» (artigo 4º, nº1). Ou seja, fixa um limiar mínimo do que pode ser considerado paridade, tanto para homens como para mulheres, sem impedir que se alcance o equilíbrio 50/50. Propõe as seguintes medidas concretas:

1. A **alternância** entre candidatos homens e mulheres (ou vice-versa) nos 2 primeiros lugares de qualquer lista de candidatura plurinominal, e a colocação de um máximo de 2 candidatos seguidos do mesmo sexo no resto dessas mesmas listas (artigo 4º, nº2).
2. Uma **medida de fiscalização** do efectivo cumprimento da alternância nas listas de candidaturas plurinominais (artigo 5º e 6º): o mandatário da lista que não cumpre os requisitos de alternância é notificado(a), solicitando a correcção da lista, que, caso não seja efetuada, leva à rejeição da lista pelo Tribunal e comunicação da decisão à Comissão Nacional de Eleições.
3. **Responsabilidades na sensibilização** de militantes, simpatizantes e membros dos partidos, e da sociedade em geral, sobre a participação paritária de homens e mulheres em cargos electivos e de tomada de decisão, e sobre a prevenção e o combate da violência na política: têm responsabilidades, em particular, os partidos políticos, as associações de mulheres dos partidos políticos e as juventudes partidárias, coadjuvados pelas organizações de promoção da igualdade de género e as universidades (artigo 8º).
4. Uma **Comissão de Seguimento** que recolhe e trata informações relevantes para a concretização da Lei, segue a sua implementação, identifica dificuldades e constrangimentos, e elabora relatórios periódicos de avaliação: a RMP-CV preside a Comissão, que integra as instituições governamentais em matéria de igualdade de género, as associações de mulheres dos partidos políticos e organizações da sociedade civil de promoção da igualdade de género (artigo 9º).

A Lei da Paridade terá impacto na **revisão do Código Eleitoral**, bem como da **Lei dos Partidos Políticos**. Note-se que neste último caso, apesar da proposta não ter sido finalizada, o início do processo de revisão deu aos partidos políticos a oportunidade de debater internamente as questões da paridade, o que impactou a presença de mulheres nos órgãos de decisão partidários.[[120]](#footnote-120)

A proposta de Lei foi elaborada no contexto de uma ampla reflexão e debate a nível nacional, sob a coordenação da RMP-CV e em colaboração com o ICIEG, OSC, organizações partidárias de mulheres, entre outros parceiros, e submetida pela RMP-CV à Assembleia Nacional. Estiveram implicados na advocacia pela Lei da Paridade tanto Deputados como Deputadas, e homens e mulheres de vários quadrantes da sociedade. A aprovação da Lei da Paridade assentou num forte compromisso político relativamente à paridade, numa lógica suprapartidária, tanto do Governo, como das cúpulas partidárias. Contudo, é inegável que o processo de advocacia foi árduo e que a implementação da Lei de Paridade exigirá esforços consistentes e concertados. A discussão da Proposta de Lei, agendada para 17/07/19, foi inclusivamente adiada por unanimidade das bancadas, para 10/19, com base na necessidade de mais tempo para analisar a questão da paridade. Para a implementação da Lei da Paridade, deverão ser tidos em conta os vários desafios que subsistem:

* A mudança de atitudes e práticas exige esforços substanciais e continuados de sensibilização e formação, tendo em conta a natureza profundamente enraizada do estereótipos e representações de género, que atribuem o espaço público e a liderança aos homens e o espaço privado às mulheres: a sensibilização e formação deve permitir construir uma compreensão e aceitação, tanto da parte de homens como de mulheres, das responsabilidades e contribuições de ambos no espaço doméstico e no espaço público, e uma redistribuição de poderes, bem como do tempo dedicado ao trabalho remunerado e não remunerado (a este respeito, está em curso a implementação do Sistema de Cuidados – ver Eixo 1).
* A mudança do funcionamento altamente masculinizado dos partidos políticos: as estruturas partidárias, e respectiva cultura institucional, são dominadas por homens e as perspectivas valorizadas sobre questões nacionais são as masculinas. A forma de praticar política (em termos de horários, lugares dos encontros, modalidades de *networking*, etc.) não é propícia à participação das mulheres. Aspectos que geram dentro dos partidos mecanismos de enviesamento e exclusão.
* A desconstrução do discurso (versus prática) à volta da *meritocracia*, para que as mulheres possam negociar a sua entrada no espaço público do poder e da tomada de decisão.
* A não tolerância aos ataques pessoais durante as campanhas e formas especificas de ataque à honra e bom nome das mulheres, entre outras formas de VBG, que são dissuasoras para as mulheres, com enfase na violência que acontece em contextos eleitorais.
* O entendimento das questões comuns que aproximam a todos/todas tendo em conta a diversidade dos representantes políticos (mulheres e homens), seus discursos, anseios, etc.
* A assunção por parte dos partidos de uma agenda de género, à semelhança das propostas que defendem em áreas chave como o emprego, saúde, educação, energia, etc.
* Aproveitar estrategicamente o curto espaço de tempo até às primeiras eleições em que se aplica a Lei da Paridade (autárquicas 2020)

O *Plano de Ação de Advocacia da Paridade de Género (2017-2019)*, prevê ações de divulgação da Lei da Paridade, uma vez aprovada, bem, como do **Código Eleitoral** e da **Lei dos Partidos Políticos**, uma vez revistos. No âmbito da implementação do Plano de Advocacia, foram implementadas campanhas, sensibilizações e formações a vários níveis, incluindo o estabelecimento de Promotores da Paridade em cada Município.

* Nesse sentido será prioridade **actualizar e estender o *Plano de Ação de Advocacia da Paridade de Género***, enquanto instrumento de trabalho comum entre a RMP-CV, ICIEG, OSC, instituições e advogados do género, alinhando-o às principais etapas do calendário eleitoral dos próximos 4/5 anos, e zelando pela sua apropriação por todos. Para o efeito, deverá ser assinado um novo Memorandum de Entendimento, que apresente as responsabilidades das várias entidades no processo de divulgação e reforço das capacidades para a implementação da Lei da Paridade, divisão de responsabilidades que deve estar alinhada ao previsto pela própria Lei.
* Devem ser priorizadas em particular as ações que dizem respeito ao estabelecimento e formação da **Comissão de Seguimento** da implementação da Lei da Paridade, bem como a definição de plano e instrumentos de trabalho, incluindo a realização de encontros de socialização e sensibilização dos Secretários e Magistrados, em conjunto com a CNE, para fiscalização das listas dos candidatos às eleições.
* Formação dos vários atores com responsabilidades na sensibilização no contexto da implementação da Lei da Paridade (partidos políticos, associações de mulheres dos partidos políticos, juventudes partidárias, OSC de promoção da igualdade de género, universidades, zelando pela inclusão dos promotores da paridade de género já engajados), no sentido de garantir a boa compreensão da importância da participação das mulheres na vida política e na tomada de decisão, e de prevenir e combater a VBG no contexto das campanhas eleitorais.
* Assegurar a multiplicação da mensagem a militantes, simpatizantes e membros dos partidos, e da sociedade em geral, definindo um plano de sensibilização e divulgação do quadro legal em matéria de representação de homens e mulheres na tomada de decisão (campanhas de informação, educação e comunicação, incluindo debates televisivos e radiofónicos).
* Advogar directamente junto dos partidos políticos durante o processo de elaboração das listas eleitorais, para cada eleição, de acordo com os calendários identificados.
* Introduzir as questões da paridade e outras questões de género relevantes nos processos eleitorais, no plano de comunicação para as eleições, incluindo um encontro de trabalho específico com os órgãos de comunicação social, para a cobertura das questões da paridade.

Cabo Verde deverá reportar ao Comité CEDAW (junho 2021) as medidas tomadas para sensibilizar políticos, líderes comunitários, media e público em geral sobre a importância da participação das mulheres na vida política e representação nas posições de tomada de decisão.[[121]](#footnote-121)

Outro desafio apontado para a participação das mulheres na liderança política, diz respeito às menores oportunidades que as mulheres têm de desenvolver as suas capacidades políticas, já que têm menos oportunidades de exercício de liderança e, consequentemente, de angariação da necessária base de apoio político. Ao longo dos últimos anos várias iniciativas contribuíram para a capacitação de mulheres líderes em matéria de igualdade de género, entre as quais:

1. A capacitação de mulheres com atividade político-partidária a nível local, em particular em São Miguel e na Praia, por ocasião da elaboração das respectivas Agendas de Género. A metodologia assenta na formação das lideranças locais (formação em género, desenvolvimento local, intervenção comunitária), de forma supra partidária, que efectuam um diagnóstico participativo a nível local sobre as preocupações das mulheres e meninas e prioridades de género das comunidades, que são sistematizadas numa Agenda de Género de revindicações a serem tidas em conta pelos vários atores/instituições, dando voz às mulheres.
2. A constituição de uma Coligação de Mulheres de Santiago (mulheres engajadas politicamente a nível local).
3. O reforço das capacidades em matéria de igualdade de género das mulheres parlamentares, no início do seu mandato.

Iniciativas que vêm dando frutos consideráveis, em termos de propostas de leis e advocacia pela sua aprovação (ex. Lei VBG e sua regulamentação, Lei da Paridade), advocacia pelo financiamento de prioridades de género e pela orçamentação sensível ao género, entre outras.

* Será importante consolidar os ganhos, dando continuidade ao reforço das capacidades mulheres parlamentares, sobretudo no início do seu mandato em cada legislatura, em matérias de políticas públicas de género e o seu seguimento, orçamentação sensível ao género, liderança política.
* Consolidar as coligações existentes de mulheres envolvidas na atividade político-partidária a nível local e estabelecer outras noutras ilhas, através do desenvolvimento de Agendas de Género, seguinte a metodologia existente.
* Com a devida urgência, e em colaboração com os partidos políticos, capacitar em todos os Municípios do país mulheres candidatas e potenciais candidatas, em liderança para a participação na política, entre outros, com vista a aumentar o número de mulheres candidatas, em linha com o Plano de Advocacia.
* Advogar pela definição e visibilização de agendas de género nas plataformas políticas eleitorais dos partidos, formando atores envolvidos com a igualdade de género na análise da inclusão das suas pautas de revindicações nas plataformas políticas partidárias (ex. elaboração de grelhas de análise ou *scorecards*)

A Lei da Paridade contempla, além da paridade na representação política:

* A **paridade na formação e constituição do Governo**, estipulando que o Primeiro Ministro deve se empenhar na aplicação do princípio da paridade (Artigo 4º, nº3). Note-se que no Governo, órgão de nomeação política, o país sofreu uma regressão: de 2006 a 2016 houve paridade no governo, sendo a proporção de mulheres Ministras atualmente de 25%.[[122]](#footnote-122)
* A **paridade nos órgãos de direção do setor público administrativo e empresarial do Estado e das autarquias locais** (Artigo7º). Os dados mostram que em 2015,[[123]](#footnote-123) as mulheres ocupavam apenas 20% dos cargos de dirigentes intermédios e 34% dos cargos de dirigentes superiores.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Gráfico 32 – Percentagem de Dirigentes da Administração Pública por sexo (2015)*** | Contudo, nos últimos anos alguns sectores vêm demonstrando um forte compromisso com a promoção da paridade na tomada de decisão, entre os quais:   * A Educação: como referenciado no *Eixo 2,* foi alcançada a paridade nos cargos de decisão a nível local, tradicionalmente ocupados por homens * A Administração Interna: a Polícia Nacional aplicou um critério de paridade no envio de quadros superiores para formação (sem a qual as mulheres da PN não poderiam cumprir os critérios de habilitações para nomeação em cargos de chefia) |
|  |
| **Fonte: DNAP (2016) Balanço Social do Capital Humano da Administração** |

Analisando outros sectores e níveis de poder temos:

* **MNEC**: 18,8% das Embaixadas, Missões Permanentes e Postos Consulares de Cabo Verde no exterior são chefiadas por mulheres (2019´).[[124]](#footnote-124)
* **Desporto**: 4,8% das Federações desportivas que existem em Cabo Verde têm uma Presidente, especificamente a Federação de Ginástica, tendo todas 20 demais Presidentes homens.[[125]](#footnote-125)
* **Órgãos da Comunicação Social**: 26,5% dos cargos de direção são ocupados por mulheres, sendo a Diretora Geral da Comunicação Social e a PCA da ARC mulheres, e o Presidente da AJOC um homem.
* **Poder judicial**: a proporção de mulheres magistradas subiu para 38,7% em 2017.[[126]](#footnote-126) O cargo de Bastonário da Ordem dos Advogados é ocupado pela segunda vez consecutiva por uma mulher.
* **Sector privado**: dados referenciados no *Eixo 1 – Empoderamento Económico e Igualdade no Trabalho*.

Considerando este panorama, serão necessários esforços consideráveis para alcançar a paridade nos órgãos de direção do setor público administrativo e empresarial do Estado/autarquias locais:

* A Comissão de Seguimento da implementação da Lei da Paridade deverá realizar um encontro de socialização e sensibilização com a DNAP, DGAL e respectiva tutela, e ANMCV, em conjunto com o ICIEG, para divulgação da Lei no que toque à Administração Pública de todos os sectores, a nível central, local e empresarial do Estado e discussão da implementação da Lei.
* O Plano de Advocacia prevê ações de formação para vários públicos chave, no sentido de divulgar o quadro legal vigente e garantir a boa compreensão da importância da participação das mulheres na tomada de decisão, incluindo ordens profissionais e sindicatos, e preconiza-se a criação de um núcleo de funcionários formados da Administração Pública, sob a coordenação da DNAP, para a sensibilização das instituições de Estado.
* No sentido de assegurar o seguimento das tendências na administração pública, deve-se garantir a disponibilidade de dados regulares, desagregados por sexo, bem como a compilação de indicadores estandardizados e a sua análise numa perspectiva de género.

Analisando a tomada de decisão no âmbito comunitário, os dados do Programa POSER de luta contra a pobreza rural indicam que, apesar dos esforços empreendidos, as mulheres continuam pouco representadas nas instâncias de decisão das Comissões Regionais de Parceiros (CRP) - cerca de 28% em 2018 (representando um avanço em relação aos 23% de 2014), e nas Associações Comunitárias de Desenvolvimento (ACD) – cerca de 27%.[[127]](#footnote-127) Corre-se assim o risco das suas vozes não serem ouvidas nestas instâncias, onde se tomam as grandes orientações e decisões comunitárias no âmbito do Programa (entre outras decisões) e das suas necessidades e interesses específicos não serem tidos em conta. Vários outros programas já sinalizaram nas suas análises e relatórios as dificuldades das mulheres participarem de forma significativa, serem ouvidas e influenciarem as decisões, em particular em contexto rural e nos diversos ramos da agricultura. Os estereótipos de género quanto aos papeis das mulheres e dos homens são mais vincados no mundo rural e, especificamente, no quadro da actividade agrícola (sentido lato), deixando às mulheres um espaço exíguo de decisão sobre questões fundamentais para a geração de renda e sua sobrevivência.

* Assim, é necessário sistematizar a preocupação com a participação e a tomada de decisão tanto de homens, como mulheres, enquanto atores do desenvolvimento, em todos os **projectos rurais**, de **agricultura**, **mudanças climáticas**, **riscos de desastres**, **epidemias de saúde**, entre outros. Isto implica o recurso sistemático a metodologias participativas sensíveis ao género, que analisem o acesso diferenciado de mulheres e homens aos recursos, os seus papeis, responsabilidades e saberes, os desafios à participação na tomada de decisão, com vista a definir estratégias eficazes (incluindo medidas especiais temporárias) para estimular a participação ativa de mulheres e homens nos processos e cargos de decisão. Deverão ser desenvolvidos abordagens e instrumentos para o efeito, bem como as capacidades dos vários intervenientes, incluindo a nível comunitário.
* Os projectos nas áreas acima elencadas devem ter sistemas de seguimento eficazes, que permitam seguir e documentar a participação na tomada de decisão de mulheres e homens, bem como o seu acesso aos serviços/apoios disponíveis.
* No âmbito do Programa de Desenvolvimento Economico Local, está prevista a replicação na ilha do Fogo da experiência de desenvolvimento de uma Agenda de Género. Pretende-se que as lideranças envolvidas no caso do Fogo sejam de todos os setores da sociedade, incluindo mulheres e homens, além das mulheres envolvidas em actividades político-partidárias. As Agendas existentes (São Miguel, Praia) e em desenvolvimento (Fogo e outras no futuro) são um instrumento a ser tido em conta pelos vários atores/instituições, dando voz às mulheres, e possivelmente também a questões de género dos homens.

Em termos de grupos específicos, as **mulheres com deficiência** vêm reivindicando o seu direito à participação na vida política e pública em condições de igualdade com outras pessoas, incluindo a possibilidade de votar e de serem eleitas. Durante o *Fórum Quebrando Distâncias, Promovendo os Direitos de Meninas e Mulheres com Deficiência*, consideraram que as exceções previstas na lei eleitoral não permitem o exercício pleno do direito ao voto secreto, livre e autónomo.

* Será assim importante assegurar procedimentos e materiais apropriados à proteção do direito ao voto secreto das mulheres e homens com deficiência (ex. adaptar boletins de voto e/ou voto eletrónico, mesas de votos em lugares acessíveis, etc.) e divulgá-los de forma sensível ao género.
* De forma geral, promover o debate sobre a participação ativa e plena de mulheres e homens com deficiência na sociedade e os processos de tomada de decisão política em matérias que se relacionam com as suas vidas e os seus direitos – condições fundamentais ao exercício da cidadania.

Relativamente às **mulheres imigrantes**:

* A DGI continuará a formar e estimular a sua participação no movimento associativo e na sua liderança, e terá em conta as mulheres na divulgação de informações sobre participação eleitoral.
* Tanto no caso das mulheres com deficiência, como das mulheres imigrantes é importante realizar um levantamento participativo das suas necessidades para uma maior participação nos processos eleitorais, liderança e discussão de políticas públicas.

**Eixo estratégico 6 – Transversalização da Abordagem de Género**

Como já referido, a igualdade de género é considerada uma questão transversal a todas as áreas de governação, conforme explicitado pelo Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021) e pelo PEDS, sendo a estratégia de transversalização da abordagem de género (TG) retomada como directriz do PNIG (2019-2023), concomitantemente à promoção de programas e ações especificas de género. Ou seja, uma abordagem dupla da igualdade de género (*dual approach to gender equality*), capitalizando na complementaridade entre a transversalização de género e políticas ou medidas específicas de género, incluindo medidas positivas. As duas estratégias são necessárias e complementares para a construção da igualdade de género, uma vez que a transversalização é um processo mais longo, que exige mudanças institucionais e o desenvolvimento e uso consistente de ferramentas de planificação, implementação e seguimento e avaliação.

Os progressos de Cabo Verde na TG são enormes. No PEDS 10 dos 20 programas do *Pilar Economia* estão alinhados ao ODS 5 e contam com indicadores de género em programas chave como o turismo, trabalho e emprego, água e saneamento; o que acontece com os 8 programas do *Pilar Estado Social/Capital Humano*, existindo indicadores de género nos programas da família, saúde, segurança social e educação, bem como um programa específico de género; e com 4 dos 6 programas do *Pilar Soberania/Novo modelo de Estado*, com indicadores de género nos programa da justiça e segurança, e em matéria de participação e liderança das mulheres. Globalmente 63% dos programas do PEDS estão alinhados ao ODS 5, para além de existir um programa específico de género. Todos os sectores vêm tomando medidas cruciais para a igualdade de género, conforme referido ao longo do presente documento. Tendo em conta o ponto de partida propício, em termos legal, político, sectorial e local, há necessidade de consolidar os ganhos e institucionalizar a TG nas entidades públicas, para que o uso das respectivas ferramentas seja automatizado, passando a fazer parte dos procedimentos rotineiros e da cultura institucional.

O PEDS destaca os seguintes desafios para uma efetiva transversalização do género:

* Insuficiente produção, utilização e divulgação de estatísticas desagregadas e indicadores específicos de género, sobretudo no domínio económico (salários/rendimento, turismo, agricultura, setor informal);
* Integração do género, sobretudo nas áreas sociais, à primeira vista mais propensas a uma análise de género, havendo necessidade de promover tal integração em todos os setores e temáticas, incluindo nas questões económicas, de competitividade, de finanças, etc.;
* Capacidades para assegurar a abordagem de género, ainda insuficientes a todos os níveis, setorial e municipal, sendo uma temática fundamental no contexto do processo de regionalização;
* O género ainda não é tido em conta, sistematicamente, nos esforços de mobilização de financiamento e parcerias, o que requer capacidades de formulação de projetos de investimento com essa abordagem.

**PEDS (2016-2021) p.130**

Os investimentos nas estatísticas de género e na produção de dados e análises sensíveis ao género têm permitido dar visibilidade aos problemas de género que existem em Cabo Verde, viabilizando a formulação de políticas e projetos que respondam aos desafios identificados. O INE tem tido um papel crucial para o desenvolvimento das estatísticas de género, para o estabelecimento e manutenção do Observatório de Género, e para o seguimento sensível ao género dos ODS. Para aprofundar e consolidar as estatísticas de género, foram já assinaladas nos Eixos anteriores várias prioridades na produção e análise de dados, que são aqui retomadas. Ao mesmo tempo é pertinente trabalhar na definição de uma agenda estatística de género, que permita definir prioridades de forma mais sistemática e institucionalizada.

* Assim deverá ser realizada uma análise de género ao Sistema Estatístico Nacional (SEN), com vista a estabelecer prioridades para o avanço das estatísticas de género no país, sua divulgação e utilização. A agenda estatística de género deverá incluir as necessidades de reforço das capacidades dos vários atores, incluindo em termos de literacia em estatísticas de género.
* Neste contexto deverão ser implementadas as recomendações para a consolidação do Observatório de Género, e dar continuidade a publicações específicas de género na perspectiva do fácil acesso e uso dos dados por diferentes utilizadores.
* O observatório de Género está organizado em indicadores de autonomia económica, autonomia na tomada de decisão e autonomia física: as transformações nas 3 dimensões são fundamentais para a igualdade de género. Será importante aprofundar a análise interrelacional das autonomias, por forma a melhor compreender e visibilizar como diferentes aspectos das autonomias potenciam a igualdade de género, ou pelo contrário alimentam as desigualdades.
* Vários inquéritos estão previstos para o horizonte temporal do PNIG, entre os quais o RGPH 2020, vários IMC, o Inquérito às Doenças Não Transmissíveis (INDT), Inquérito Anual às Empresas (IAE), entre outos (ex. possivelmente inquérito ao setor informal). A transversalização do género deve ser assegurada de raiz e nas várias etapas dos inquéritos (conceção, recolha, formação das equipas, tratamento de dados, publicações, divulgação dos dados, entre outros) garantindo a adequada desagregação de indicadores chave para a igualdade de género, bem como a inclusão de indicadores específicos de género pertinentes de acordo com o inquérito em questão.
* Conforme já assinalado, será importante ter em conta o género nas estatísticas relativas às empresas (dados desagregados por sexo datam de 2012), bem como na recolha e tratamento de dados sobre crédito, em parceria com o BCV.
* Devem ser introduzidas questões sobre a conciliação da vida familiar e laboral no Inquérito ao Emprego (módulo ou seção do questionário Emprego do IMC). Ainda, deverá se perspectivar a realização do 2º Inquérito sobre o Uso do Tempo (a realizar alinhado à avaliação da implementação do Plano Nacional de Cuidados, para a montagem do Sistema Nacional de Cuidados).
* As capacidades do INE para introduzir a dimensão salarial e a sua análise nos inquéritos ao emprego deverão ser reforçadas.
* Será necessário elaborar e divulgar análises complementares de dados já recolhidos, nomeadamente dos dados do IDSR III (2018) - indicadores relativos à tomada de decisão no espaço privado/familiar, VBG, SSR, etc.; o RGPH 2020; entre outros.

Para poder transversalizar a igualdade de género no contexto do processo de regionalização, e em Programas como o de valorização das ilhas, de crescimento económico local, entre outros há necessidade de produção de indicadores chave a nível subnacional, para alimentar análises de género adequadas às especificidades locais (por ilha, domínio de estudo ou município, de acordo com os inquéritos específicos). Assim:

* Deverá se realizar um levantamento dos indicadores que podem ser calculados a nível subnacional (municipal, domínio ou ilha), quer estejam já calculados ou não, e identificar lacunas e prioridades, nomeadamente na perspectiva da publicação de análises de género a nível subnacional.
* Neste âmbito, os dados sobre uso do tempo são fundamentais, tendo em conta o impacto no uso do tempo das especificidades da vida no mundo rural e urbano, e de acordo com o perfil socioeconómico das ilhas ou municípios, etc. Assim, o próximo IUT deverá ser planeado para permitir um nível de desagregação de acordo com as necessidades de planificação, ou, em alternativa, deve ser estudada a possibilidade de realizar estudos de cariz mais qualitativos (ex. diários de uso do tempo) para suprir as necessidades de informação.

Relativamente às capacidades sectoriais, como já referido, foi estabelecida a Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género - **Comissão de Género**, que se afigura como uma enorme mais valia para a TG nos setores. Da mesma forma, o estabelecimento de um Marcador de género para o Orçamento do Estado (OE), é um instrumento que permite dar visibilidade aos investimentos feitos nas prioridades de género e seguir os progressos na TG nos setores. O Marcador Orçamental é registado pelas DGPOG dos diferentes setores, diretamente no SIGOF (Sistema Integrado de Gestão Orçamental e Financeira), sendo a classificação atribuída aos projetos/unidades orçamentais do OE, organizados de acordo com a estrutura programática definida no PEDS.[[128]](#footnote-128) De forma mais global, o sistema de seguimento do PEDS está sendo revisto no sentido de permitir uma planificação, seguimento e avaliação baseada em resultados: o quadro de resultados dos programas do PEDS foram melhorados nessa perspectiva e estão sendo elaboradas directrizes de seguimento e avaliação, bem como instrumentos e indicadores de seguimento, incluindo para seguir a qualidade das intervenções, e facilitar a elaboração regular de relatórios. De referir que o PEDS apresenta um forte alinhamento aos ODS, em particular ao ODS 5, sendo a Direção Nacional do Planeamento (DNP) responsável tanto pelo seguimento da implementação do PEDS, como dos progressos na realização dos ODS. Neste contexto:

* Considerando que a Comissão de Género se encontra no início das suas funções e que os seus membros têm experiências, conhecimentos e competências diferenciadas em matéria de igualdade de género e TG, é fundamental o reforço das suas capacidades para o cabal cumprimento das suas atribuições. Em particular, para um melhor conhecimento dos métodos e instrumentos para a TG, e da situação e prioridades de género dos respetivos sectores.
* A Comissão de Género precisará por outro lado de definir processos e instrumentos de trabalho para o seguimento da política de género no país (PEDS, planos estratégicos e programas de cada sector) e para a elaboração anual de um relatório sobre a situação da TG. Os instrumentos de apoio à Comissão de Género deverão ser desenvolvidos e realizadas reuniões setoriais de lançamento da implementação do PNIG, para assegurar a apropriação dos vários departamentos das medidas do PNIG que estão sob a responsabilidade do seu setor, bem como das recomendações da CEDAW para a implementação das quais deverá contribuir, sessões que deverão incidir sobre a planificação das ações e, periodicamente, de revisão dos progressos.
* O lançamento do PNIG, enquanto política de TG, deve também ser perspectivado junto de todos os gestores de programas do PEDS, sendo feito um trabalho prático de integração das prioridades traçadas no PNIG nos Programas do PEDS, em conjunto com os membros sectoriais da CG, para posterior acompanhamento com os sectores responsáveis.
* Deverá se trabalhar com a DNP para a TG no seguimento do PEDS e dos ODS, tendo em conta a revisão em curso do sistema de seguimento e reportagem, bem como na avaliação dos compromissos de género do PEDS, com vista a alimentar o próximo ciclo de planificação macro do desenvolvimento do país. De referir que uma das recomendações do Comité CEDAW é para a TG em todo o processo da implementação da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável e os 17 ODS.
* O Marcador de Género é conhecido pela maioria dos setores entrevistados, contudo ficou clara a necessidade de maior consistência na atribuição da classificação, o que depende de um melhor entendimento do que é uma intervenção promotora da igualdade de género ou uma componente de género, sendo o seu alinhamento à política de género sem dúvida um dos critério; bem como a necessidade de um seguimento pós-classificação, para que o Marcador seja efectivamente um instrumento de melhoria da TG e seguimento das tendências. Assim será necessário o reforço das capacidades dos técnicos dos diferentes sectores (formação, instrumentos, mecanismos de seguimento), além dos das DGPOGs, para que os setores possam melhor quantificar, seguir e analisar os investimentos que dedicam à igualdade de género.
* Ao mesmo tempo, melhorar os mecanismos e instrumentos que permitem o seguimento dos investimentos de género no OE, dar continuidade à elaboração de relatórios de Proposta de Orçamento do Estado que contenham uma seção sobre Orçamento Sensível ao Género, enquanto se advoga pela aprovação de directrizes a respeito na Lei de Base do Orçamento.
* A fiscalização da implementação dos compromissos de género do OE é outra vertente, que deve envolver todos os atores que trabalham neste domínio, em particular as OSC. O que implica literacia na análise dos OE, o conhecimento do ciclo orçamental e identificação de oportunidades para participação.

Relativamente às capacidades municipais, o Programa plataformas para a localização dos ODS (plataformas de atores locais) vem reforçando as capacidades de planificação estratégica, integrando uma abordagem transversal de género. Os Planos Estratégicos Municipais para o Desenvolvimento Sustentável (PEMDS) são elaborados com base num diagnóstico participativo, que inclui um diagnóstico de género; as matrizes dos PEMDS incorporam os 5 pilares para o desenvolvimento sustentável, a saber: (a) Desenvolvimento Económico Local e Emprego; (b) Serviços sociais; (c) Gestão ambiental e de risco; (d) Governança e Descentralização; (e) Promoção da Igualdade de Género. Para cada pilar são desenvolvidos programas suscetíveis de dar resposta aos desafios identificados, que são operacionalizados em projetos. Existe uma recomendação no sentido de pelo menos um projeto em cada um dos 4 primeiros pilares, seja de promoção da igualdade de género. Para cada programa são assinalados os ODS para os quais contribuem, bem como os programas correspondentes do PEDS, no sentido de facilitar o diálogo e articulação com o nível nacional e setores relevantes para a implementação. O Guia Prático para a Localização dos ODS e Planificação Estratégica Municipal contem uma seção específica sobre a TG. Existem 9 PEMDS, estando em desenvolvimento os dos demais municípios do país.

* Assim, os PEMDS podem contribuir para dar visibilidade às especificidades de género dos vários municípios do país e às condições diferenciadas de vida de mulheres e homens, tendo em conta as realidades locais, pelo que deve ser compilada uma publicação que reúna os diagnósticos e prioridades de género dos PEMDS.
* De acordo com as prioridades locais de género, devem ser identificadas as necessidades de reforço das capacidades dos atores locais, incluindo para a implementação de projetos que dão resposta às questões de género priorizadas.
* O estabelecimento das parcerias necessárias para a implementação de projectos prioritários para a igualdade de género a nível local deve ser apoiado, bem como a mobilização de financiamento quando necessário, em conjunto com os atores locais, incluindo da sociedade civil.
* Devem ainda ser publicados os recursos metodológicos de género desenvolvidos e utilizados no âmbito do Programa Plataformas locais e divulgadas boas práticas.

O ICIEG tem importantes responsabilidades para a efectiva TG, em termos de coordenação, capacitação dos vários atores e apoio técnico, num contexto em que as demandas por competências especializadas para a TG em diferentes áreas temáticas vem aumentando.

* Será assim fundamental trabalhar para a disponibilidade a nível nacional de competências especializadas de género para apoiar a TG (ex. facilitadores de auditorias de género, análise de género, S&A sensível ao género, orçamentação sensível a género, entre outras)
* Também a DNAP poderá ter um papel chave no reforço das capacidades da Administração Pública, central e local, para a TG, na medida em que disponibilizar módulos de formação (presencial e on-line) sobre temáticas-chave da igualdade de género, ao mesmo tempo que se estabelecem requisitos de formação em género para o ingresso e progresso na AP. O projeto para o futuro Instituto de Administração Pública deverá integrar o género de raiz.

Tendo em conta a necessidade de promover a TG em todos as áreas, no *Eixo 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho* foram referenciadas 5 medidas de TG, nomeadamente:

* No setor do turismo, que já dispõe de um Plano de Transversalização de Género.
* No setor da energia, que se encontra a desenvolver um Plano de Ação em matéria de Género e Energia
* No setor marítimo, com o acompanhamento da implementação dos compromissos de género do país no contexto da Carta Africana dos Transportes Marítimos.
* No setor da agricultura, para o reforço de capacidades a todos os níveis do MAA para a implementação dos compromissos e objetivos de género dos seus principais programas, e monitorização e avaliação dos resultados e impactos de género. Deverá ser delineado um programa de formação abragente, assente num diagnóstico das necessidades (obtido através de uma auditoria de género ou outra metodologia de diagnóstico das necessidades). De referir que se encontra em curso um Projeto de reforço do Sistema de Seguimento e Avaliação do MAA, sendo estratégico que o quadro harmonizado para a produção de dados no setor integre o género.
* A titularidade da terra/propriedades, fundamental tanto para a agricultura como para o desenvolvimento económico, pelo que deverá se continuar a integrar a abordagem e género nas Operações de Cadastro Predial, à medida que forem realizadas no país, reforçando as capacidades das equipas para o fazer, e garantir a implementação das recomendações existentes para melhorar ainda o tratatemento das questões sociais e de género na clarificação e formalização de direitos à terra/propriedade.
* O setor da água e do saneamento transversalizou de forma abrangente as questões sociais e de género, no seu quadro legal, político e institucional e dispõe de uma Estratégia Social e de Género para o Sector da Água e Saneamento (ESGAS 2015-2020). Contudo o Gabinete da ANAS responsável pela TG no setor não se encontra em funcionamento, correndo-se o risco de perder os investimentos feitos no sector em termos de análise da situação, capacidades e instrumentos. Será assim necessário desenhar um cenário viável para a implementação da ESGAS (2015-2020), revendo as responsabilidades pela sua coordenação, implementação, seguimento e avaliação.
* A nível das operadoras de serviços de água e saneamento, a ADS conta com um gabinete social e de género, sendo importante garantir que as demais operadoras[[129]](#footnote-129) beneficiam das lições aprendidas e troca de experiências.
* A Estratégia Nacional de Redução de Riscos e Desastres (ENRRD 2017-2030) definiu duas questões transversais, a saber a igualdade de género e a sustentabilidade ambiental. A seção sobre género propõe a definição de medidas para a: participação das mulheres nas estruturas ligadas à RRD e assunção de responsabilidades de direção e gestão nos órgãos ligados à gestão de risco de desastres; participação de organizações dedicadas à igualdade de género nas plataformas de RRD; integração da perspetiva de género em todas as atividades de preparação para a resposta, mecanismos de resposta (planos de contingência e emergência, evacuação, etc.), assim como nos programas de recuperação pós-desastre; programas de formação, sensibilização e educação pública sensíveis ao género; dados desagregados e análises sensíveis ao género. Tendo em conta que a TG no domínio da RRD é relativamente nova em Cabo Verde, deve ser acompanhada a implementação da ENRRD, apoiando tecnicamente de acordo com as necessidades.
* Por outro lado, como referenciado no *Eixo 2 – VBG*, o papel da comunicação social é incontornável para a igualdade de género, pelo que este setor deve desenvolver uma Estratégia de Género, de forma participativa com todos os atores relevantes.
* Também mencionado nesse Eixo, o estabelecimento de uma colaboração entre ICCA e ICIEG para a realização de uma auditoria de género, com vista à institucionalização do género nas diferentes áreas de trabalho e vertentes do Instituto

A procura de parcerias é assunto de grande importância para Cabo Verde e a mobilização de fundos exige múltiplas competências, entre quais a formulação de projetos com uma abordagem de género (análise de género, sua integração no ciclo de projeto, incluindo aspetos orçamentais e de seguimento e avaliação). Com efeito, praticamente todos os parceiros e entidades financiadoras têm hoje políticas de género, alinhadas à Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, baseadas numa abordagem dupla da igualdade de género (TG + intervenções específicas).

* Numa lógica de sucesso na aprovação de projetos submetidos para financiamento, é importante assegurar capacidades de formulação de projetos com abordagem de género, pelo que deverão ser estabelecidas directrizes e listas de verificação da qualidade da TG, e divulgados e apropriados pela DNP, DGPOGs e demais departamentos ou unidades com responsabilidades na elaboração e aprovação de projetos para mobilização de fundos.

**Quadro institucional de implementação, coordenação e parceria**

**Responsabilidades institucionais**

O ICIEG, cuja principal missão é coordenar a implementação das políticas de género no país, é responsável pela **coordenação geral da implementação do PNIG**, sob tutela do MFIS, o departamento governamental responsável pelas políticas públicas de igualdade de género no país.

O PNIG organiza-se em 6 Eixos, 30 resultados e 209 medidas de ação. Destas:

* 61 medidas de ação estão sob a responsabilidade do ICIEG (6 delas em co-responsabilidade com outras entidades)
* 148 medidas de ação sob a responsabilidade de sectores e parcerios (ver Anexo X para mais detalhes)

A matriz de implementação do PNIG, que de seguida se apresenta, clarifica as responsabilidades setoriais na implementação do PNIG, tendo em conta a estratégia de transversalização da abordagem de género adotada pelo PEDS.

Além dos setores, a Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (**Comissão de Género)**, tem **responsabilidades no seguimento da efetivação da transversalização da abordagem de género** nas políticas públicas, medidas delineadas no PEDS e sectores. Assim, o PNIG, elaborado de forma participativa com os vários parceiros, é uma agenda comum a implementar com base em parcerias e sinergias.

O PNIG 2020-2023 está alinhado ao contexto de planificação nacional e harmonizado com as aspirações e metas nacionais. Encontra-se alinhado com o PEDS e ODS (ver tabela de alinhamento no Anexo X), bem como às recomendações endereçadas ao Estado de Cabo Verde pelo Comité CEDAW (ver tabela de alinhamento no Anexo X).

O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do ICIEG, aprovado em 2018,[[130]](#footnote-130) tem em conta as responsabilidades do quadro técnico ICIEG na transversalização da abordagem de género. O ICIEG coordena a Comissão de Género, e a sua organização interna deverá reflectir esta missão. Deverá ser indicado um Coordenador da implementação do PNIG, com o perfil de competências necessário.

**Matriz de implementação do PNIG**

**Eixo 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho**

**Objetivo estratégico**: Promover um melhor acesso das mulheres a recursos e oportunidades económicas e a sua melhor inserção no mercado de trabalho, tendo em conta as dimensões regionais e os grupos mais pobres

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 1.1. Aumentada a participação das mulheres em setores económicos chave e em áreas tecnológicas de ponta | 1.1.1. Introduzir a abordagem de género nas iniciativas de promoção do turismo e áreas conexas – agronegócios, indústrias criativas, economia verde, etc. incluindo nos respectivos estudos das cadeias de valores. | IT | ICIEG, OSC, FAO | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 6 000 000 |
| MAA | 6 000 000 |
| MCIC | 7 325 000 |
| 1.1.2. Definir, divulgar e seguir medidas temporárias especiais nas iniciativas de promoção das TICs e STEM, incluindo na reconversão profissional para a economia digital. | DGEFPEP | ICIEG, entidades de implementação dos Programas em curso | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 4 255 000 |
| 1.1.3. Introduzir uma abordagem de género na Economia Azul, incluindo na promoção do empreendedorismo e desenvolvimento de empregos, promoção das inovações, etc. | SE Economia Marítima / MEM | ICIEG, entidades de implementação do CaSUEB, FAO |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 4 420 000 |
| 1.1.4. Elaborar directrizes para o seguimento e avaliação sensível ao género da implementação das políticas de emprego | DGEFPEP | Entidades da Comissão Interministerial de EF do PNE e PNAEJ, LuxDex, PNUD, OIT | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 970 000 |
| 1.2. Ampliado o acesso das mulheres a políticas ativas de emprego que são sensíveis ao género | 1.2.1. Desenvolver abordagens, capacidades e instrumentos para a promoção empresarial das mulheres. | Pro-Empresa | AMES, OSC, ICIEG | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 4 420 000 |
| 1.2.2. Desenvolver e implementar um módulo em *Género e SDE* para (a)s consultore(a)s acreditados do Sistema de Acreditação de Consultores da Pro-Empresa. | Pro-Empresa | ICIEG |  |  |  | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 4 450 000 |
| 1.2.3. Consolidar a abordagem de género no PNEP, integrando-a no Roteiro sobre Estágios Profissionais em curso de elaboração e directrizes anuais do Programa. | IEFP/ DGEFPEP | ICIEG |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 0 |
| 1.2.4. Introduzir uma abordagem de género nos serviços de intermediação laboral. | IEFP | DGEFPEP, Centros e EFP, OSC, LuxDev | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 065 000 |
| 1.2.5. Elaborar uma análise de género do perfil dos recém-formados desempregados e desempregados de longa duração, que informe a definição dos respectivos programas. | IEFP | OSC |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  | 710 000 |
| 1.2.6. Assegurar o seguimento e avaliação da aplicação da abordagem de género nas políticas ativas de emprego | DGEFPEP/ IEFP | Entidades recetoras de estagiários |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 0 |
| 1.3. Atenuada a pobreza de tempo das mulheres e melhoradas as condições de conciliação da vida pessoal, laboral e familiar | 1.3.1. Dar continuidade à montagem do Sistema Nacional de Cuidados, através da implementação do Plano Nacional de Cuidados (2017-2021). | DGIS | OSC, MSS, ME, DGEFPEP, BM | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | Orçamento específico MFIS (PNC) |
| 1.3.2. Elaborar e generalizar o uso de instrumentos de rastreio das necessidades de conciliação da vida laboral/familiar em todos os programas e projectos que trabalham para a inserção laboral de mulheres, e apoiar soluções de base comunitárias sempre que necessário | DGIS | Entidades do Sistema Nacional de Cuidados, OSC de base comunitária, IEFP, Centros de EFE, Pro-Empresa, Câmaras | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 043 000 |
| 1.3.3. Garantir o monitoramento continuo da implementação dos serviços do Sistema Nacional de Cuidados (disponibilidade, cobertura e qualidade dos serviços a cuidado-dependentes). | DGIS | Entidades do Sistema Nacional de Cuidados, BM | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | Orçamento específico MFIS (PNC |
| 1.3.4. Desenhar e implementar uma campanha sobre conciliação da vida familiar e laboral e medidas facilitadoras previstas no Código Laboral. | ICIEG | OSC, DGT, IGT, sindicatos, DGIS |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | 2 110 000 |
| 1.3.5. Analisar os custos-benefícios de implementar mais medidas de conciliação da vida familiar e laboral (aumento da licença de maternidade, implementação de licença de paternidade, etc.) e advogar pela sua implementação | ICIEG | INPS, CIGEF, DGT, IGT, sindicatos, DGIS, OSC |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | 740 000 |
| 1.4. Aumentadas as oportunidades e segurança económica para mulheres em situação de pobreza no meio rural e urbano | 1.4.1. Aprofundar a abordagem de género nas iniciativas de combate à pobreza rural e a insegurança alimentar e nutricional (análise de género, estratégias sensíveis ao género e/ou direcionadas, seguimento e avaliação sensível ao género). | MAA | DGIS, OSC, Câmaras | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 650 000 |
| 1.4.2. Dinamizar cadeias de valor de produtos identificados por mulheres, cooperativas de mulheres e estabelecer mecanismos e plataformas de facilitação do seu acesso a financiamentos e mercados | ICIEG | DGIS, OSC, Câmaras | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 4 000 000 |
| 1.4.3. Seguir os PEMDS dos municípios em que a pobreza tem um rosto feminino e prestar assitência técnica para a sua consolidação e implementação. | ICIEG | Plataformas locais de desenvolvimento, CM, DGAL, AMNCV, OSC, PNUD |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 5 640 000 |
| 1.4.4. Documentar, divulgar e generalizar boas práticas de inclusão pelo rendimento de mulheres (rural e urbano) junto dos atores implicados no combate à pobreza a nível nacional e local. | DGIS | ICIEG, OSC, Câmaras |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | 1 550 000 |
| 1.4.5. Generalizar a avaliação de impactos de género nas respostas pós-crise e dar continuidade à integração do género nos programas de redução do risco de desastres, resiliência e mitigação dos efeitos das mudanças climáticas | SNPC/ MAA | ICIEG, DNS, OSC | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 756 000 |
| 1.5. Melhorado o acesso ao emprego e condições de trabalho de grupos específicos de mulheres (mulheres no emprego doméstico, mulheres do setor informal, mulheres com deficiência) | 1.5.1. Divulgar o quadro legal em vigor em matéria de emprego doméstico e promover a inscrição das trabalhadoras domésticas no INPS. | ICIEG | Associação ED, SNTCDS, OSC, DGT, IGT, INPS |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | **X** | 5 720 000 |
| 1.5.2. Advogar pela aprovação e implementação do Regulamento do Trabalho Doméstico e inclusão do emprego doméstico no subsídio de desemprego. | ICIEG | Associação ED, SNTCDS, OSC, RMP-CV |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  | 965 000 |
| 1.5.3. Definir e pôr em prática procedimentos para a fiscalização da implementação do quadro legal em vigor (e a ser aprovado) em matéria de emprego doméstico. | IGT | DGT, INPS, Associação ED, SNTCDS, OSC, ICIEG |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 940 000 |
| 1.5.4. Apoiar a implementação do Roteiro para a melhoria da situação laboral das Trabalhadoras(es) Domésticas(os) em Cabo Verde (2018) | ICIEG | Ass.ED, SNTCDS, OSC, DGT, IGT, INPS, IEFP, SNQ, DGEFPEP | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 4 000 000 |
| 1.5.5. Promover a participação significativa das mulheres do setor informal, e associações que as representam, na definição de programas e apoios à transição para o formal | GETIF | ICIEG, SNTCDS, OSC, AMES, PNUD, OIT | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 590 000 |
| 1.5.6. Maximizar e divulgar os programas de apoio à formalização junto dos diferentes grupos de mulheres do setor informal e estimular o seu acesso | GETIF | ICIEG, SNTCDS, OSC, AMES, PNUD, OIT |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 1 830 000 |
| 1.5.7. Estabelecer sistemas de S&A dos programas de formalização sensíveis ao género, incluindo o seguimento do acesso ao financiamento e a serviços de apoio. | GETIF | ICIEG, SNTCDS, OSC, PNUD, OIT |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 596 000 |
| 1.5.8. Operacionalizar o seguimento das mulheres e homens com deficiência que trabalham na Administração Pública e tomar medidas para o cumprimento das metas estabelecidas. | DNAP | DGIS, APIMUD, Ass. PcD, OSC, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | *junto com 5.2.4*  1 160 000 |
| 1.5.9. Simplificar os procedimentos para a obtenção dos incentivos atribuídos às empresas que contratam mulheres e homens com deficiência e estabelecer um sistema sensível ao género para o seu seguimento. | DNRE/  DNOCP/  MF | DGIS, APIMUD, Ass. PcD, OSC, Câmaras do Comércio, associações de empregadores |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 426 000 |
| 1.5.10. Garantir e seguir a participação de mulheres e homens com deficiência nos programas de inserção profissional. | DGIS | IEFP, DEGEFPEP, APIMUD, Ass. PcD, OSC, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 0 |
| 1.5.11. Apoiar projetos de associações que trabalham com mulheres com deficiência na área da inclusão pelo rendimento | DGIS | IEFP, DEGEFPEP, APIMUD, Ass. PcD, OSC, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 4 000 000 |
| 1.6. Aumentada a visibilidade e respostas a formas menos visíveis de discriminação de género no contexto laboral, tais como a discriminação salarial e o assédio sexual | 1.6.1. Realizar um estudo sobre a discriminação salarial em razão do género em Cabo Verde e divulgar os resultados junto de diversos públicos alvo. | ICIEG | DNAP, DGT, IGT, OSC, RMP-CV, Provedor da Justiça |  |  |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 470 000 |
| 1.6.2. Desenvolver um plano de ação e advocacia tendo em conta as recomendações do estudo e implementar medidas para a redução da discriminação salarial de género. | ICIEG | DNAP, DGT, IGT, OSC, RMP-CV, Provedor da Justiça |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 590 000 |
| 1.6.3. Integrar o princípio de salário igual por trabalho de igual valor no Código Laboral, alinhado à Convenção nº100 da OIT. | RMP-CV | ICIEG, OSC A verificar datas previstas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 1.6.4. Desenhar uma campanha de informação e prevenção do assédio sexual no local de trabalho em parceria com todos os atores relevantes. | ICIEG | DNAP, DGT, IGT, ass. profissionais, sindicatos, OCS, RMP-CV |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 680 000 |
| 1.6.5. Estabelecer directrizes para a sinalização de situações de assédio sexual no local de trabalho e mecanismos de protecção | DNAP | DGT, IGT, ICIEG, ass. profissionais, sindicatos |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  | 0 |

**Eixo 2 - Violência Baseada no Género**

**Objetivo estratégico**: Contribuir para que mulheres e meninas vivam livres de todas as formas de violência baseada no género

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 2.1. Melhorada a disponibilidade de dados abrangentes e análises sobre a VBG e de informação sobre a gestão dos casos de VBG no sistema policial e judicial, bem como o seu uso para aperfeiçoar intervenções e serviços em matéria de VBG | 2.1.1. Apresentar o estudo qualitativo sobre o femicídio e elaborar e implementar recomendações para a sua prevenção e estratégias de proteção. | ICIEG | MFIS, OSC, CAV, Rede SOL, PN, MJ, CSMP, CSMJ, instituições | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 470 000 |
| 2.1.2. Reunir informações sobre as especificidades da violência sexual em determinados contextos e formular estratégias adaptadas às realidades e contextos locais. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC e atores locais |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 126 000 |
| 2.1.3. Tratar e analisar regularmente as tendências da VBG em Cabo Verde e definir e implementar uma estratégia para a sua divulgação a vários grupos alvo. | ICIEG | CAV, Rede SOL, PN, CSMP, CSMJ | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | 1 980 000 |
| 2.1.4. Realizar uma análise de género do Sistema de Informatização da Justiça (SIJ), e do sistema actual de registo de dados, e identificar e implementar alterações necessárias em relação à VBG, de forma abrangente. | MJ | ICIEG |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 745 000 |
| 2.1.5. Definir o formato e periodicidade dos relatórios a obter a partir do Sistema Integrado de Gestão Operativa (SIGO), e o sistema actual de registo de dados, em matéria de VBG e implementá-lo | DGAI/MAI | PN, ICIEG, INE |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | *junto com 2.1.4* |
| 2.1.6. Melhorar os procedimentos de acesso a informações sobre o andamento de queixas/processos judiciais e estabelecer mecanismos de acesso pública a estatísticas sobre o desfecho dos processos por VBG | MJ | CSMP, CSMJ, PN, DGAI, ICIEG |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.1.7. Elaborar um estudo do impacto da VBG e seus custos para serviços, a economia e a sociedade, para aferir necessidades e a eficácia da não alocação/alocação de recursos | ICIEG | CAV, Rede SOL, PN, CSMP, CSMJ, MSS, Centros de Saúde, OSC, INE |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | 1 955 000 |
| 2.2. Reforçada a compreensão da sociedade, em particular dos homens, quanto aos valores, crenças e estereótipos que sustentam e perpetuam a violência nas relações íntimas/ conjugais e demais formas de VBG, e aumentada a adesão à sua prevenção e denúncia | 2.2.1. Elaborar uma Estratégia de Comunicação para eliminação dos Estereótipos de Género (mudança social e CMC) focada em grupos alvo prioritários específicos e seguir a sua implementação | ICIEG | OSC, Laço Branco, Rede SOL, CAV, DNE, ESAD/MSS |  |  | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 410 000 |
| 2.2.2. Apoiar projetos de mobilização social de meninos e homens pela igualdade de género e contra a VBG, em particular os assentes em metodologias transformadoras | ICIEG | Rede Laço Branco, OSC, Rede SOL, CAV, ME/escolas, ESAD/MSS |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 12 000 000 |
| 2.2.3. Desenvolver uma metodologia, plano de formação e instrumentos de apoio e seguimento de Grupos Reflexivos de Homens em todos os municípios do país, em parceria com as OSC | ICIEG | Rede Laço Branco, OSC, Rede SOL, CAV, Câmaras, atores locais, ESAD/MSS |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 7 205 000 |
| 2.2.4. Definir, implementar e seguir um plano de formação para a comunicação social para a plena assunção do *Manual de Boas Práticas Jornalísticas no Combate à VBG*. | ICIEG | AJOC, ARC, órgãos de comunicação social, DGC |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | 1 665 000 |
| 2.2.5. Estabelecer parcerias com rádios comunitárias, a Rádio Educativa, entre outras, para a definição de programação sobre género, masculinidades e VBG e disponibilizar materiais de apoio. | ICIEG | AJOC, ARC, órgãos de comunicação social, DGC |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 550 000 |
| 2.2.6. Identificar oportunidades para ações de prevenção da VBG junto da equipa de coordenação do Programa de Segurança Interna e Cidadania e apoiar a sua implementação e seguimento. | ICIEG | Coordenação do PNSIC/MAI, PN, parceiros do Programa |  |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | 0 |
| 2.2.7. Apoiar os CAVs e Rede SOL, e seus parceiros, a desenvolver e implementar um plano anual de informação e sensibilização a nível local em matéria de género, masculinidades e VBG. | ICIEG | CAV, Rede SOL, PN, Delegacias de Saúde, ESAD, Escolas, parceiros locais |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 1 500 000 |
| 2.2.8. Elaborar e implementar um plano de formação sobre género, masculinidades e VBG para as chefias e funcionários(a)s da Administração Pública e das Câmaras Municipais. | DNAP | DGAL, ICIEG, Rede Laço Branco, OSC, Palácio do Governo, Câmaras |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 875 000 |
| 2.2.9. Elaborar e implementar um plano de formação para líderes religiosos e facilitadores para apoio, aconselhamento e referência de vítimas de VBG e autores para programas de acompanhamento e/ou reabilitação | ICIEG | Igrejas, lideres religiosos, CAV, Rede SOL, |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  | **X** | 2 605 000 |
| 2.2.10. Desenvolver e implementar campanhas de comunicação para a mudança social e de comportamento para audiências ou temas específicos (mulheres com baixa instrução, mulheres rurais, McD, famílias de PcD, cuidadores de PcD, contextos específicos de violência sexual, violência em razão de orientação sexual, etc.) | ICIEG | DGIS, CAV, Rede SOL, OSC Delegacias de Saúde, DGAEA, APIMUD, associações de PcD, associações LGBTI |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 1 500 000 |
| 2.3. Ampliado o acesso das vítimas de VBG a um atendimento qualificado e sensível ao género, bem como a medidas de proteção em situações emergenciais | 2.3.1. Realizar um levantamento das condições de instalação e funcionamento dos CAV e elaborar e implementar um plano para a sua consolidação. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, PN, parceiros locais |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 980 000 |
| 2.3.2. Elaborar e implementar um plano de formação do pessoal dos CAV e colaboradores (TAV), incluindo prestadores de informação jurídica, e de redinamização da Rede SOL. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, PN, parceiros locais |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 950 000 |
| 2.3.3. Realizar um levantamento das necessidades de formação em atendimento a vítimas de violência sexual e desenvolver e implementar um plano de formação, incluindo necessidades formação continua e supervisão | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, DGS, Delegacias de Saúde, PN, PJ, ICCA, DGSPRS |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 840 000 |
| 2.3.4. Definir um sistema operacional de supervisão/seguimento da prestação dos serviços de apoio às vítimas de VBG e sua qualidade e reforçar as capacidades do ICIEG para a sua implementação. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, PN, parceiros locais |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 970 000 |
| 2.3.5. Dotar os CAV de um sistema integrado e harmonizado de registo dos diferentes tipos de serviços prestados a vítimas de VBG pelos CAV, GAV, Rede SOL, Casas de Abrigo, serviços sociais das CM, estruturas de saúde e demais atores. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, PN, parceiros locais |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 410 000 |
| 2.3.6. Estabelecer um sistema sensível ao género de seguimento da prestação de informação jurídica nos municípios (protocolos celebrados com o MJ). | MJ | ICIEG, Câmaras, CAV, Rede SOL |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 255 000 |
| 2.3.7. Definir e integrar medidas de apoio a processos de separação/divórcio nas prestações do PGA, em particular em situações de VBG (através dos CAV). | DGIS | ICIEG, CAV, Rede SOL |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.3.8. Realizar um levantamento rápido das necessidades para o aumento dos GAV nas esquadras de polícia, a funcionar com pessoal formado, e estabelecer um plano faseado de implementação. | PN | ICIEG, CAV, Rede SOL, MAI | **X** | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  | 8 050 000 |
| 2.3.9. Definir e implementar um plano de formação, parcerias e seguimento das capacidades de género da PN para o atendimento especializado às vítimas de VBG (nos GAV, hospitais centrais, formação inicial, atendimento linha 132, etc.). | PN | ICIEG, CAV, Rede SOL, MAI |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 2 020 000 |
| 2.3.10. Reforçar a formação sobre o Manual de Procedimentos da PN e desenvolver instrumentos de seguimento da sua implementação integral e sistemática. | PN | ICIEG, CAV, Rede SOL, MAI | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 605 000 |
| 2.3.11. Estudar as experiências existentes em Cabo Verde e no estrangeiro de linhas telefónicas específicas de apoio grátis à VBG, e recomendar e implementar cenários para a sua implementação sustentável. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, ICCA |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 585 000 |
| 2.3.12. Definir e implementar uma estratégia para a institucionalização das respostas à VBG no setor da saúde (cumprimento dos procedimentos definidos, atendimento às vítimas de VBG, encaminhamento e contra referência para serviços de tratamento para alcoolismo/saúde mental, etc.). | DNS/MSS | ICIEG, CAV, Rede SOL, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 155 000 |
| 2.3.13. Desenvolver e pilotar uma abordagem específica de serviços de apoio adaptada à realidade das mulheres com deficiência vítimas de VBG. | APIMUD | ICIEG, Associações de PcD, CAV, Rede SOL, Delegacia de Saúde, PN, OSC |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 000 000 |
| 2.3.14. Estabelecer um cenário viável para a operacionalização de casas de abrigo. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC, MJ |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 745 000 |
| 2.3.15. Consolidar o funcionamento das casas de abrigo existentes, incluindo espaços de passagem, e estabelecer protocolos de encaminhamento de vítimas de VBG. | ICIEG | CAV, Rede SOL, OSC | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | *junto com 2.3.13* |
| 2.4. Ampliado o acesso das vítimas de VBG a uma justiça célere e sensível ao género e a assistência judiciária | 2.4.1. Contribuir para uma proposta de Lei específica sobre Abuso e Exploração de Crianças e Adolescentes sensível ao género. | RMP-CV | ICIEG, OSC | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.4.2. Elaborar e implementar cenários de reforço institucional imediato que viabilize o cumprimento dos prazos processuais da Lei VBG por parte das Procuradorias e Tribunais. | CSMP  CSMJ | MJ | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 0 |
| 2.4.3 Integrar especialistas de género/VBG no grupo de trabalho do MJ que coordena a elaboração da proposta de alteração de procedimentos e instrumentos judiciais. | MJ | ICIEG, AMJ, OSC |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.4.4. Realizar, para os processos por crime de VBG, um mapeamento dos pontos de estrangulamento no fluxo de aplicação da Lei VBG a nível das Procuradorias e Tribunais, e implementar as recomendações de melhoria. | ICIEG | CSMP, CSMJ, AMJ, OACV |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 840 000 |
| 2.4.5. Zelar pela emissão de directrizes pelo CSMJ para o registo separado das situações de suspensão provisória do processo por crime de VBG e do seu consequente arquivamento | CSMJ | ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.4.6. Definir e implementar um plano de formação sustentada e estruturada aos magistrados, profissionais de direito e aplicadores da lei sobre igualdade de género e VBG. | ICIEG | CSMP, CSMJ, OACV, AMJ, PN |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 756 000 |
| 2.4.7. Integrar especialistas de género/VBG para acompanhar o projecto de instalação do Instituto de Medicina Legal e Ciências Forenses. | MJ | ICIEG |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 0 |
| 2.4.8. Definir e implementar estratégias para o cumprimento atempado do artigo 32º da Regulamentação da Lei VBG, sobre a nomeação pela OACV de um advogado para patrocínio judiciário a pedido da vítima. | ICIEG | OACV, MJ, AMJ |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 2.4.9. Estudar e implementar alternativas para ampliar a concessão de assistência judiciária a vítimas de VBG nos CAV, e de forma geral, para promover o acesso das mulheres à justiça. | ICIEG | OACV, MJ, AMJ, OSC |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 410 000 |
| 2.4.10. Desenvolver e pilotar uma abordagem específica de acesso à justiça para as mulheres com deficiência, incluindo vítimas de VBG. | APIMUD | ICIEG, OACV, MJ, AMJ, OSC, associações de PcD |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | 1 000 000 |
| 2.4.11. Estabelecer um sistema de seguimento do patrocínio judiciário prestado, sensível ao género, a nível do Ministério da Justiça e da OACV | MJ | OACV, ICIEG, AMJ |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 255 000 |
| 2.5. Prevenida a reincidência da VBG | 2.5.1. Dar continuidade à consolidação do Programa de Reabilitação de Homens Arguidos por VBG, em linha com as recomendações da Avaliação do Programa | DGSPRS | ICIEG, CSMP, CSMP | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 0 |
| 2.5.2. Operacionalizar um sistema para o seguimento dos dados do Programa, a nível da DGSPRS, tribunais, procuradorias e secretarias (SIJ ou outro instrumento) e monitorizar as tendências de reincidência da VBG. | DGSPRS | CSMJ, CSMP, MJ, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 585 000 |
| 2.5.3. Assegurar a integração de uma abordagem de género na montagem, implementação e supervisão do Programa de reabilitação para autores de violência sexual. | DGSPRS | ICIEG, CNDHC, Programa de Saúde Mental do MSS | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | *junto com 2.5.1* |
| 2.5.4. Identificar oportunidades para trabalhar as representações da masculinidade, entre outras questões de género, no âmbito do Plano Nacional de Reinserção Social. | DGSPRS | ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | *junto com 2.5.1* |
| 2.6. Aumentada a visibilidade de formas de violência contra as mulheres menos visíveis, tais como a união precoce, MGF e tráfico de pessoas, e melhorado o seu tratamento | 2.6.1. Operacionalizar o registo da MGF em separado das demais situações de VBG ou ofensa qualificada à integridade, em todos os serviços relevantes (PN, Procuradorias, Tribunais, ICCA, saúde, CAV, etc.). | ICIEG | DGI, PN, CSMP, CSMJ, ICCA, DNS, CAV, Rede SOL |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 160 000 |
| 2.6.2. Realizar uma troca de experiências com países com experiência no estudo, prevenção e combate à MGF no contexto de comunidades imigradas e definir abordagens para a sensibilização nesta matéria. | DGI | DNS, Centros de Saúde, CAV, OSC, atores municipais |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 500 000 |
| 2.6.3. Formar lideranças comunitárias/associativas de imigrantes (homens e mulheres) em género, VBG e SSR e estabelecer uma bolsa de mediadores(as) comunitários formados para trabalhar com as comunidades imigradas e jovens de ambos os sexos. | DGI | ICIEG, CAV, Rede SOL |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | *Ver Eixo 4 – medida de ação 4.4.5.* |
| 2.6.4. Realizar um estudo sobre as práticas culturais e nefastas no seio das comunidades imigradas e implementar recomendações. | DGI | ICIEG, CAV, Rede SOL |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 980 000 |
| 2.6.5. Formar em igualdade de género, VBG e práticas nocivas os atores envolvidos na implementação dos Planos de Ação de integração de imigrantes (DGI, Município da Boavista) e no desenvolvimento de outros Planos. | DGI | ICIEG, Município da Boavista, da Praia, entre outros |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 1 880 000 |
| 2.6.6. Identificar as oportunidades para introduzir uma abordagem de género na implementação do Plano de Combate ao Tráfico de Pessoas e calendarizar e implementar as acções identificadas. | Gabinete do PNCTP/MJ | ICIEG, CAV, Rede SOL |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 410 000 |
| 2.6.7. Analisar e adotar as sinergias possíveis na prestação de serviços de acolhimento a atendimento a vítimas de tráfico de pessoas e vítimas de VBG, e para o seu financiamento | Gabinete do PNCTP/MJ | ICIEG, CAV, Rede SOL |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |

**Eixo 3 - Educação e formação profissional**

**Objetivo estratégico**: Fomentar sistemas de educação, ensino superior e formação profissional promotores da igualdade de género

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 3.1. Maior integração da igualdade de género, co-responsabilidade e não violência nas práticas educativas nos vários níveis de ensino (pré-escolar, básico, secundário, educação de adultos), ensino superior e formação profissional | 3.1.1. Concluir a integração de conteúdos sobre a educação para a igualdade de género, e ilustrações e linguagem sensível ao género, nos Planos Curriculares do Ensino Básico e Secundário. | DNE |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 460 000 |
| 3.1.2. Realizar uma análise da implementação dos currículos revistos e respectivos materiais didáctico-pedagógicos, compilar boas práticas e implementar recomendações. | ICIEG | DNE |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | 3 050 000 |
| 3.1.3. Elaborar e implementar módulos de formação para os docentes dos diferentes níveis educativos (presencial e on-line) e pessoal da educação com responsabilidades de supervisão pedagógica e fiscalização. | DNE | ICIEG, UniCV, IUP |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 4 595 000 |
| 3.1.4. Elaborar e implementar uma proposta de integração do género no curriculum dos cursos públicos e privados de graduação de docentes de todos os níveis do sistema educativo e capacitação dos formadores de docentes | CIGEF/ UniCV | IUP, ARES, Universidades |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 230 000 |
| 3.1.5. Identificar os cursos superiores prioritários para a integração curricular da igualdade de género, e elaborar e testar uma proposta de integração curricular. | CIGEF/ UniCV | Universidades, ARES, ICIEG, UNFPA |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 755 000 |
| 3.1.6. Identificar os conteúdos de género a integrar de forma transversal no currículo da formação profissional e conteúdos específicos dos diferentes cursos e revisar programas. | IEFP | ICIEG, DGEFPEP, SNQ, OSC, LuxDev | **X** | **X** | **X** | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 2 770 000 |
| 3.1.7. Rever o perfil dos formadores certificados do sistema de formação profissional, para que inclua competências de género e ministrar o Módulo de Género da Formação Profissional aos formadores certificados. | IEFP | ICIEG, DGEFPEP, SNQ, OSC, LuxDev | **X** | **X** | **X** | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 1 520 000 |
| 3.1.8. Definir e integrar critérios de transversalização da igualdade de género no sistema nacional de garantia de qualidade do ensino superior. | ARES | ICIEG, CIGEF, UniCV, Universidades |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 500 000 |
| 3.1.9. Apoiar a definição de um plano de produção de pesquisas e conhecimentos associados à igualdade de género no contexto universitário e operacionalizar uma base dados, acessível, para a sua divulgação | CIGEF/ UniCV | Universidades, ARES, ICIEG, OSC |  |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 410 000 |
| 3.2. Escolhas vocacionais das meninas/ mulheres e dos meninos/ homens diversificadas | 3.2.1. Elaborar um relatório analítico (*paper*) e recomendações em relação a mulheres e homens na STEM e divulgar a todos os intervenientes (EFE) | CIGEF | Instituições do setor EFE, Universidades, OSC |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 500 000 |
| 3.2.2. Definir e implementar medidas especiais temporárias para promover um maior número de mulheres e meninas nas áreas das técnicas de ponta e das STEM. | DNE | IEFP, DGEFPEP, CERMI, CEFP, atores da EFE, ICIEG |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 0 |
| 3.2.3. Integrar a igualdade de género em matéria de orientação escolar, vocacional e profissional em todos os documentos e instrumentos orientadores da área, em vigor e/ou em curso de desenvolvimento | DNE | IEFP, DGEFPEP, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 585 000 |
| 3.2.4. Realizar formação em matéria de género e mercado de trabalho para os intervenientes e responsáveis pela orientação escolar, vocacional e profissional. | DNE | IEFP, DGEFPEP, ICIEG |  |  |  | **X** |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  | 2 020 000 |
| 3.2.5. Elaborar e implementar instrumentos de seguimento da integração do género nos serviços e ações de orientação escolar, vocacional e profissional, documentando e partilhando desafios e boas práticas | DNE | IEFP, DGEFPEP, ICIEG |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | *junto com 3.2.3* |
| 3.2.6. Realizar campanhas de sensibilização para uma maior participação feminina em áreas e cursos com segregação de género. | DNE | IEFP, DGEFPEP, ICIEG |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 520 000 |
| 3.2.7. Pilotar iniciativas de promoção de competências das TICs para as meninas | CIGEF | ICIEG, OSC |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 000 000 |
| 3.3. Desempenho dos meninos no ensino básico promovido, direito à educação das alunas grávidas protegido e engajamento dos atores escolares com a prevenção da gravidez na adolescência | 3.3.1. Analisar as dinâmicas subjacentes ao menor sucesso dos meninos no EB (onde ele é mais elevado) e pilotar e avaliar estratégias/intervenções, informadas em boas práticas nacionais e internacionais | DNE | ICIEG, CIGEF, OSC, Delegações, Escolas |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | 1 830 000 |
| 3.3.2. Implementar uma experiência piloto (estudo/ação) em ES seleccionadas, documentar e divulgar desafios e boas práticas na prevenção da gravidez na adolescência e integração de alunas grávidas e divulgar recomendações | DNE | ICIEG, CIGEF, OSC, Escolas | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 480 000 |
| 3.3.3. Operacionalizar um sistema de registo de situações de gravidez na adolescência na escola e das medidas de enquadramento e acompanhamento implementadas, e analisar e seguir tendências | DNE | ICIEG, CIGEF, OSC, Delegações, Escolas |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 725 000 |
| 3.3.4. Avaliar o nível de implementação e cumprimento das medidas impostas pelo Decreto-Lei n. 47/2017, visando o acesso e permanência com qualidade no sistema de ensino das alunas grávidas, puérperas e lactantes | DNE | ICIEG, Delegações, Escolas |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | 1 840 000 |
| 3.4. Maior engajamento dos atores escolares com a prevenção da violência em meio escolar, em particular da VBG e com a identificação, sinalização e acompanhamento de situações de violência contra alunas | 3.4.1. Elaborar um Plano de Prevenção e Combate à violência nas Escolas e sua implementação. | DNE | CIGEF, ICIEG, OSC |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 255 000 |
| 3.4.2. Estabelecer procedimentos e instrumentos para a identificação, registo & encaminhamento de casos de VBG, em particular no caso de condutas que se conformam como crime | DNE | ICCA, ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 3.4.3. Formar docentes (formação inicial & contínua, presencial e cursos modulares on-line) sobre formas de prevenção e combate a violência no contexto escolar, em especial, VBG | DNE | UniCV, IUP, Universidades, ICIEG |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 630 000 |
| 3.4.4. Desenvolver campanhas de prevenção da VBG dirigidas às comunidades educativas e estimular e apoiar o desenvolvimento de projetos e planos para a igualdade de género nas escolas. | ICIEG | DNE, CAV, Rede SOL, OSC, parceiros locais | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 720 000 |
| 3.4.5. Desenvolver e pilotar uma iniciativa de rodas de conversa com alunos e alunas adolescentes (Ser Homem, Ser Mulher) nas escolas secundárias | ICIEG | DNE, escolas, OSC, ESAD |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 085 000 |
| 3.4.6. Assegurar que as questões de assédio sexual são tratadas de forma integrada em todas as iniciativas curriculares e de combate à violência no meio escolar, junto com demais temáticas | DNE | UniCV, IUP, Universidades, ICIEG | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 255 000 |
| 3.4.7. Desenvolver e pilotar oferta de seminários extracurriculares em matéria de igualdade de género e de VBG no ensino superior (com possibilidade de obtenção de créditos) | CIGEF/ UniCV | ICIEG, OSC, Universidades |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 995 000 |
| 3.4.8. Desenvolver um programa anual de IEC sobre género e VBG nas universidades e formação profissional, e pilotar experiências de roda de conversa com estudantes do sexo masculino (Ser Homem) | CIGEF/IEFP | Centros de FP, ETHCV, CERMI, ICIEG, OSC, Universidades | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 720 000 |
| 3.5. Melhorado o acesso à educação de grupos de mulheres específicos, tais como as mulheres rurais, mulheres com deficiência e mulheres imigrantes | 3.5.1. Identificar as necessidades não cobertas de alfabetização das mulheres, em particular das mulheres rurais, e impedimentos ao acesso e disponibilizar programas de alfabetização e formação de adultos e formação profissional | DGAEA/ DNE | IEFP, Delegacões |  |  |  | **X** | **X** |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 305 000 |
| 3.5.2. Continuar a adaptar a oferta de cursos de português, programa de alfabetização e formação de adultos para mulheres imigrantes e sensibilizar os líderes comunitários e homens para a importância da educação e formação profissional das mulheres | DGI | Ass. Mulheres Muçulmanas, Ass. Imigrantes, DGAEA, IEFP | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 720 000 |
| 3.5.3. Monitorizar a adesão aos incentivos disponibilizados às mulheres e homens com deficiência para estudos de vários níveis e reforçar a divulgação e análise de desafios | DGIS | APIMUD, Ass. PcD, DNE, DGES, IEFP |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 635 000 |
| 3.5.4. Identificar em parceria com as associações de defesa dos direitos das mulheres com deficiência as necessidades de alfabetização e formação profissional existentes e pilotar abordagens adequadas às suas necessidades | ICIEG | APIMUD, Ass. PcD, DGAEA, IEFP, OSC |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 1 245 000 |

**Eixo 4 - Saúde e direitos sexuais e reprodutivos**

**Objetivo estratégico**: Promover o aumento da procura de serviços de saúde e SSR e a oferta de serviços de qualidade que respeitam as especificidades de cada pessoa

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 4.1. Perspetiva de género melhor integrada nos planos, programas e abordagens para a educação e promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis entre mulheres e homens | 4.1.1. Definir, divulgar e seguir a implementação de directrizes para uma programação sensível ao género das medidas de prevenção/atenção ao consumo de álcool/drogas. | CCAD /MSSS | ICIEG, OSC, Programa Saúde Mental/DNS, PNSA, CAV, Rede SOL, Delegacias e Centros de Saúde | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 470 000 |
| 4.1.2. Desenvolver estratégias, instrumentos e materiais sensíveis ao género para a divulgação da Lei sobre consumo de bebidas alcoólicas e ações de prevenção. | CCAD /MSSS | ICIEG, OSC, PNSA Delegacias e Centros de Saúde, CAV, Rede SOL |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 410 000 |
| 4.1.3. Integrar o género nos planos e módulos de reforço das capacidades das equipas de prevenção do consumo de álcool nos vários espaços de prevenção priorizados. | CCAD /MSSS | ICIEG, OSC, parceiros |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 633 000 |
| 4.1.4. Integrar uma abordagem de género no Plano Estratégico Nacional de Saúde Mental (2020–2024) e na sua implementação, seguimento e avaliação. | Programa Saúde Mental/ DNS | ICIEG, OSC, CCAD, PNSA, CAV, Rede Sol, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais |  |  | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 1 880 000 |
| 4.1.5. Mapear os programas e iniciativas de promoção da saúde e prevenção das DNT e assegurar que integram estratégias, instrumentos e materiais sensíveis ao género e dispõem de capacidades de género. | Programa DNT/DNS | ICIEG, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais, PNSA |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 633 000 |
| 4.1.6. Reforçar as capacidades de género do(a)s profissionais da saúde para a educação para a saúde com adolescentes em contexto escolar e comunitário. | Programa DNT/DNS | ICIEG, PNSA, Delegacias e Centros de Saúde, CCS-SIDA, OSC |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 1 880 000 |
| 4.1.7. Reforçar as capacidades de género das equipas de implementação, seguimento e avaliação do PENEASI (2017-2021) | DNS | ICIEG, DGIS, parceiros |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | 1 410 000 |
| 4.2. Melhorado o acesso a serviços de SSR sensíveis ao género, em particular para as/os adolescentes, e a promoção do exercício de masculinidades positivas | 4.2.1. Elaborar uma análise detalhada do acesso a métodos contraceptivos por faixa etária, residência, nível de conforto, entre outros, e traçar estratégias em consequência. | PNSR | ICIEG, PNSA, OSC |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 255 000 |
| 4.2.2. Definir os elementos curriculares para uma educação afectivo-sexual baseada nos direitos humanos e sensível ao género (pré-escolar, básico, secundário). | DNE | ICIEG, PNSR, PNSA, OSC, UNICEF | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 715 000 |
| 4.2.3. Definir, implementar e seguir um plano de educação pelos pares em DSSR, sensível ao género, orientado aos adolescentes fora da escola, em parceria com as OSC. | ESAD/  PNSA | ICIEG, PNSR, OSC, CCS-SIDA, DGAEA |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 7 635 000 |
| 4.2.4. Alargar e reforçar os ESAD e as suas redes de parceria, e estabelecer e capacitar núcleos de facilitadores para trabalhar masculinidades e feminilidades. | ESAD/  PNSA | ICIEG, PNSR/MSSS, CCS-SIDA, Rede Laço Branco, OSC, Câmaras parceiros locais | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 4 515 000 |
| 4.2.5. Integrar critérios de qualidade em matéria de abordagem de género na montagem do mecanismo de certificação das ESAD. | ESAD/  PNSA | ICIEG, PNSR/MSSS, Rede Laço Branco, OSC |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 4.2.6. Estabelecer um grupo de trabalho no PNSR, em parceria com OSC, e delinear, implementar e seguir e avaliar medidas de melhoria dos serviços de IVG. | PNSR | ICIEG, PNSA, OSC |  |  | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 0 |
| 4.2.7. Integrar uma abordagem de género no desenho, implementação e seguimento e avaliação do Programa de promoção da responsabilidade parental. | DNS | ICIEG, PNSR, Rede Laço Branco, OSC |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 410 000 |
| 4.2.8. Integrar a temática da união precoce enquanto prática nociva nas acções de promoção da saúde acima referidas, em particular da SSR. | PNSR/DNS | ICIEG, ESAD/PNSA, Delegacias e Centros de Saúde, OSC, parceiros locais |  |  |  | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 385 000 |
| 4.3. Melhorada a sensibilidade de género das medidas promotoras da mudança de comportamento no contexto das IST/VIH/SIDA | 4.3.1. Implementar as medidas de género identificadas no Plano Estratégico VIH/SIDA (2017-2020) e um sistema de seguimento e avaliação sensível ao género. | CCS-SIDA | ICIEG, OSC, Núcleo de mulheres VVIH, Rede PVVIH, parcerios | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 0 |
| 4.3.2. Reforçar as capacidades dos prestadores de saúde dos Centros de Saúde/ESAD, para a diferenciação da abordagem das IST/VIH/SIDA com as/os adolescentes. | ESAD/  PNSA | ICIEG, CCS-SIDA, OSC, Núcleo de mulheres VVIH, Rede PVVIH |  |  |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  |  | **X** |  | **X** | 2 630 000 |
| 4.3.3. Integrar educadores de pares adolescentes e jovens, no âmbito do combate ao VIH/SIDA, em grupos de reflexão sobre masculinidade e feminilidade. | CCS-SIDA | ICIEG, ESAD/PNSA, OSC, EIO/Escolas |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 4.3.4. Pilotar de programa sistemático de saída para mulheres TS, informadas em boas práticas nacionais e internacionais. | CCS-SIDA | ICIEG, OSC, Núcleo de mulheres VVIH, Rede PVVIH |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | 6 000 000 |
| 4.4. Melhorada a compreensão das especificidades das mulheres com deficiência e mulheres imigrantes no exercício dos seus direitos e saúde sexual e reprodutiva e tidas em conta nos serviços de SSR | 4.4.1. Desenvolver e implementar um plano de formação para prestadores da saúde e SSR sobre a sexualidade e os DSSR das mulheres com deficiência. | PNSR | ICIEG, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais, OSC, APIMUD, Ass. PcD |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 2 630 000 |
| 4.4.2. Definir, implementar e seguir medidas promotoras do maior acesso das mulheres com deficiência a serviços de SSR que têm em conta as suas necessidades específicas | PNSR | ICIEG, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais, OSC, APIMUD, Ass. PcD |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | 745 000 |
| 4.4.3. Desenvolver e implementar uma abordagem educativa em DSSR para as mulheres com deficiência, as suas famílias e cuidadores, em parceria com as OSC especializadas. | APIMUD/ MORABI | Ass. PcD, PNSR, Delegacias e Centros de Saúde, OSC, ICIEG |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 300 000 |
| 4.4.4. Adaptar materiais informativos e educativos em matéria de DSSR (braille, áudio, linguagem gestual) e divulgá-los, em parceria com as OSC especializadas. | PNSR | APIMUD, Ass. PcD, OSC, ICIEG, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais, ICIEG | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | 1 200 000 |
| 4.4.5 Definir módulos de formação sobre DSSR e abordagem de IEC para mulheres e homens imigrantes e formar um núcleo de mediadores/as para a sua implementação em parceria com as OSC especializadas | DGI | PNSR, ICIEG, Ass. Mulheres muçulmanas, Ass. Imigrantes, Delegacias e Centros de Saúde |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 840 000 |
| 4.4.6. Formar os prestadores da saúde e SSR sobre atendimento socioculturalmente sensível a mulheres e homens imigrantes. | DGI | PNSR, Ass. Mulheres muçulmanas, Ass. Imigrantes, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais, parceiros locais |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 507 000 |
| 4.4.7. Reforçar as capacidades dos/as prestadores/as de saúde para a abordagem da MGF, em particular na SSR, com prioridade para as ilhas de maior presença de imigrantes. | DGI | PNSR, ICIEG, Ass. Mulheres muçulmanas, Ass. Imigrantes, Delegacias e Centros de Saúde, Hospitais |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 507 000 |

**Eixo 5 - Participação política e exercício do poder**

**Objetivo estratégico**: Promover a participação paritária de mulheres e homens nos espaços e cargos de poder e decisão

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 5.1. Aumentado o conhecimento, compreensão e adesão dos(as) políticos(as), líderes comunitários(as), media e público em geral em matéria paridade e do quadro legal que protege a participação equilibrada de mulheres e homens na política e na tomada de decisão | 5.1.1. Estabelecer e capacitar a Comissão de Seguimento da implementação da Lei da Paridade, acompanhar a divulgação da Lei da Paridade e seguir a sua implementação | RMP-CV | Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, OSC, ICIEG | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 250 000 |
| 5.1.2. Transversalizar a abordagem de género nos processos de revisão do Código Eleitoral e Lei dos Partidos Políticos em sintonia com a Lei da Paridade em vigor | RMP-CV  A verificar datas previstas | Comissão de Seguimento da Implementação da Lei da Paridade (CSILP) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 5.1.3. Actualizar o Plano de Advocacia da Lei da Paridade e definir a estratégia, instrumentos e materiais para a divulgação do novo quadro legal | RMP-CV/ ICIEG | OSC, advogados de género | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 500 000 |
| 5.1.4. Criar núcleos de activistas entre os atores com responsabilidades na sensibilização no âmbito da Lei da Paridade e promover a sua boa compreensão junto dos respectivos grupos alvo | RMP-CV | Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, OSC, ICIEG | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 805 000 |
| 5.1.5. Implementar a campanha e ações de sensibilização e divulgação previstas no Plano de Advocacia actualizado, a nível nacional e local | RMP-CV/ ICIEG | Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, OSC, Universidades | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 930 000 |
| 5.1.6. Realizar campanhas de advocacia junto dos partidos políticos para a elaboração das listas eleitorais, alinhadas ao calendário eleitoral. | RMP-CV | Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, OSC, ICIEG |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 5.1.7. Mobilizar e capacitar os responsáveis editoriais, chefias e profissionais da comunicação social sobre a Lei da Paridade e para a cobertura eleitoral sensível ao género | ICIEG | RMP-CV, AJOC, ARC, CNE, órgãos de comunicação social |  | **X** |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 195 000 |
| 5.1.8. Capacitar o pessoal da CNE, DGAE e afecto às comissões de recenseamento eleitoral em género e participação política de mulheres | CNE | ICIEG, DGAE, Comissões de recenseamento eleitoral | **X** | **X** |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 855 000 |
| 5.1.9. Integrar as questões de paridade e de género nos processos eleitorais e planos de comunicação para as eleições | CNE | RMP-CV, ICIEG, Plataforma das ONG, OSC | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 252 000 |
| 5.2. Aumentadas as competências e mecanismos da Administração Pública central e local para a implementação dos princípios da paridade homem / mulher na tomada de decisão | 5.2.1. Sensibilizar pessoas chave da Administração Pública sobre a Lei da Paridade e apoiar a definição de um plano de acção para a sua divulgação e a adoção de directivas na matéria | ICIEG | RMP-CV, CSILP, DNAP, DGAL, tutela AP, AMNCV |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 285 000 |
| 5.2.2. Estabelecer um núcleo de funcionários formados da Administração Pública para a sensibilização das instituições de Estado sobre questões de género e a Lei da Paridade | ICIEG | DNAP, DGAL, Câmaras Municipais |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  | 3 030 000 |
| 5.2.3. Divulgar o quadro legal em matéria de representação das mulheres na tomada de decisão, na Administração Pública central, local e empresarial do Estado, ordens profissionais e sindicatos | DNAP | ICIEG, Administração Pública central, local e empresarial, Câmaras Municipais |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 318 000 |
| 5.2.4. Assegurar a disponibilidade de dados regulares, desagregados por sexo, sobre a liderança de mulheres e homens na Administração Pública e seguir as tendências | DNAP | ICIEG, CSILP |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 500 000 |
| 5.3. Aumentadas as competências de liderança das mulheres na política a nível nacional e local | 5.3.1. Capacitar em todos os Municípios mulheres, candidatas e potenciais candidatas as eleições autárquicas, legislativas e presidenciais, em matéria de liderança e participação política | RMP-CV | Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, CMS, OSC, ICIEG | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 6 180 000 |
| 5.3.2. Reforçar as capacidades das mulheres parlamentares para a liderança em matéria de igualdade de género (participação política, orçamentos sensíveis ao género, políticas públicas, etc.) | RMP-CV | ICIEG |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 4 785 000 |
| 5.3.3. Apoiar o desenvolvimento de Coligações/Agendas de Género locais por ilhas e capacitar as coligações existentes/líderes eleitas e candidatas locais em matéria de igualdade de género | ICIEG | Programa DEL, Organizações de Mulheres partidárias, RMP-CV, OSC | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 6 570 000 |
| 5.3.4. Desenvolver instrumentos de análise das prioridades de género das plataformas políticas dos partidos e advogar pela definição e visibilização das suas prioridades de género | ICIEG | RMP-CV, Organizações de Mulheres partidárias, Partidos Políticos, CMS, OSC |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 350 000 |
| 5.4. Aumentada a compreensão e adesão das comunidades, em particular nas áreas rurais, em relação à participação de homens e mulheres na tomada de decisão e liderança | 5.4.1. Rever a inclusão das questões de participação de homens e mulheres na liderança e tomada de decisão nos projectos de agricultura, pecuária, florestas, mudanças climáticas, riscos de desastres, epidemias de saúde | MAA/ICIEG | POSER-C, SNPC, MS, OSC |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 585 000 |
| 5.4.2. Desenvolver abordagens e instrumentos para trabalhar as questões de participação nos projectos acima referenciados e reforçar as capacidades dos vários intervenientes | ICIEG | MAA, POSER-C, SNPC, MS |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 410 000 |
| 5.4.3. Seguir e analisar a participação equitativa de mulheres e homens nos projectos acima referenciados, e identificar e divulgar boas práticas | ICIEG | MAA, POSER-C, SNPC, MS |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 0 |
| 5.4.4. Reforçar as capacidades das organizações comunitárias de base em matéria de participação de mulheres e homens na tomada de decisão, incluindo na liderança política | POSER-C | ICIEG, OSC | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  | 1 440 000 |
| 5.5. Protegidos os direitos das mulheres e homens com deficiência e das mulheres imigrantes à participação política e liderança | 5.5.1. Realizar um levantamento participativo das necessidades de mulheres com deficiência e mulheres imigrantes para um maior acesso à participação cívica | ICIEG/  CNE | APIMUD, Ass. PcD, DGIS, DGI, Ass. Mulheres Muçulmanas, Ass. Imigrantes | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 659 000 |
| 5.5.2. Assegurar um quadro legal, procedimentos e materiais apropriados à proteção do direito ao voto secreto das mulheres e homens com deficiência e sua divulgação sensível ao género | CNE | ICIEG, DGIS, APIMUD, Ass. PcD, Handicap Int |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 0 |
| 5.5.3. Desenhar e implementar uma campanha sensível ao género sobre a participação ativa e plena de mulheres e homens com deficiência na sociedade e nos processos de tomada de decisão | DGIS | ICIEG, APIMUD, Ass. PcD, Handicap Int |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 930 000 |
| 5.5.4. Reforçar os conhecimentos e competências das mulheres imigrantes para a participação no movimento associativo e sua representação nos órgãos sociais de associações | DGI | ICIEG, DGIS, Ass. Mulheres Muçulmanas, Ass. Imigrantes |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 940 000 |
| 5.5.5. Divulgar informações sobre participação eleitoral e política entre mulheres e homens imigrantes, de forma sensível ao género | DGI | CNE, ICIEG, Ass. Mulheres Muçulmanas, Ass. Imigrantes |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 760 000 |

**Eixo 6 - Transversalização da Abordagem de Género**

**Objetivo estratégico**: Contribuir para a institucionalização da abordagem de género e uma cultura promotora da igualdade de género, a nível sectorial e local

| **Resultados esperados** | **Medidas de ação** | **Entidade responsável** | **Entidades envolvidas** | **Calendário** | | | | | | | | | | | | | | | | **Estimativa orçamental (ECV)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2020** | | | | **2021** | | | | **2022** | | | | **2023** | | | |
| 6.1. A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação nacional e subnacional de género em Cabo Verde | 6.1.1. Efetuar uma análise de género ao Sistema Estatístico Nacional (SEN) e estabelecer e implementar uma agenda estatística de género no país. | INE | ICIEG, ODINE | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 075 000 |
| 6.1.2. Consolidar o Observatório da Igualdade de Género e dar continuidade à elaboração e divulgação de publicações específicas de género. | INE | ICIEG, UniCV, setores | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 410 000 |
| 6.1.3. Elaborar uma análise interrelacional da autonomia económica, na tomada de decisão e física em Cabo Verde e recomendações para estratégias integradas de promoção da igualdade de género entre homens e mulheres | ICIEG | INE, UniCV |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | 740 000 |
| 6.1.4. Mapear os indicadores disponíveis a nível municipal/domínio ou ilha, disponibilizar dados para elaboração de análises de género a nível subnacional, e identificar lacunas a preencher. | INE | ICIEG, ODINE sectores, municípios |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | 500 000 |
| 6.1.5. Integrar a abordagem de género nos inquéritos previstos nos próximos anos (Censo 2020, IMC, IDNT, IAE, entre outos), desde a sua conceção e em todas as etapas. | INE | ICIEG, MSS | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 000 000 |
| 6.1.6. Reforçar as capacidades dos atores envolvidos nas estatísticas das empresas para a produção de dados desagregados por sexo e indicadores de género relevantes | INE | ICIEG |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 775 000 |
| 6.1.7. Advogar junto do BCV a necessidade de produzir indicadores de acesso ao crédito e microcrédito desagregados por sexo e apoiar a sua implementação. | INE | ICIEG, BCV, IMF |  |  |  |  | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 775 000 |
| 6.1.8. Introduzidas questões sobre a conciliação da vida familiar e laboral no Inquérito ao Emprego e planificar a realização do 2º IUT e otenção de dados subnacionais sobre Uso do Tempo. | INE | ICIEG |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | 3 555 000 |
| 6.1.9. Reforçar as capacidades do INE para a análise da dimensão salarial nos inquéritos ao emprego. | INE | ICIEG |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 745 000 |
| 6.1.10. Efetuar e divulgar análises complementares a partir dos dados disponíveis, em particular uma análise abrangente dos dados do IDSR III (2018), do Censo 2020 e indicadores disponíveis a nível subnacional (perfis locais de género) | INE | ICIEG, AMNCV, Municípios |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 3 030 000 |
| 6.2. Melhoradas as capacidades da Comissão de Género e dos setores para a transversalização da abordagem de género e implementação e seguimento dos compromissos nacionais e internacionais de género | 6.2.1. Reforçar as capacidades da Comissão de Género em matéria de TG e análise sectorial de género, e operacionalizar o seguimento e reportagem sobre políticas de género. | ICIEG | Comissão de Género | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 1 755 000 |
| 6.2.2. Discutir com todos os sectores, gestores de Programas do PEDS e atores implicados na implementação do PNIG os respectivos compromissos de género (PNIG e CEDAW) e planificar a sua implementação. | ICIEG | DNP, DGPOGs, sectores, instituições | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 640 000 |
| 6.2.3. Reforçar as capacidades técnicas do ICIEG em matéria de seguimento e avaliação e assegurar a operacionalidade do sistema de S&A do PNIG | ICIEG |  | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 490 000 |
| 6.2.4. Estabelecer a nível nacional bolsas de técnico(a)s, incluindo da sociedade civil, formados em metodologias e técnicas para a transversalização da igualdade de género. | ICIEG | CIGEF, OSC |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 6 945 000 |
| 6.2.5. Desenvolver e implementar módulos de formação (presencial e on-line) sobre temáticas-chave de género para a Administração Pública. | DNAP | ICIEG, funcionários(as) |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 960 000 |
| 6.2.6. Estabelecer requisitos de formação em género para o ingresso e progresso na AP e integrar o género no projecto de montagem do Instituto de Administração Pública. | DNAP | ICIEG |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 920 000 |
| 6.2.7. Identificar as necessidades de formação dos setores sobre o Marcador de Género do OE, implementar a formação e operacionalizar o seguimento sectorial dos resultados da marcação. | ICIEG | DNOCP, DNP, DGPOGs, sectores, instituições, RMP-CV | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 5 680 000 |
| 6.2.8. Rever e melhorar os instrumentos para o seguimento dos investimentos de género no OE e a integração da Orçamento Sensível ao Género nas directrizes orçamentais. | RMP-CV | DNOCP, DNP, DGPOGs, OSC, ICIEG |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  | 2 420 000 |
| 6.2.9. Reforçar as capacidades dos vários atores, incluindo as parlamentares e OSC, para a fiscalização da implementação dos compromissos de género do OE. | RMP-CV | OSC | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 4 130 000 |
| 6.2.10. Apoiar a transversalização do género no sistema de seguimento e reportagem para o PEDS e ODS, bem como na avaliação dos compromissos de género do PEDS. | DNP | ICIEG, INE | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 3 510 000 |
| 6.2.11. Elaborar directrizes para a TG na mobilização de fundos, bem como *checklists* da qualidade da TG, a aplicar pelos diferentes atores do circuito de elaboração e aprovação dos projetos para financiamento. | MF | ICIEG |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 240 000 |
| 6.3. Melhoradas as capacidades dos municípios e dos atores locais para a transversalização da abordagem de género e implementação e seguimento das prioridades locais de género | 6.3.1. Compilar os diagnósticos e prioridades de género dos PEMDS numa publicação específica, e divulgar junto dos vários públicos alvo. | Programa Plataformas Locais | DNP, CM, DGAL, AMNCV, OSC, Plataformas locais de desenvolvimento |  | **X** |  |  |  |  |  | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  | 2 620 000 |
| 6.3.2. Identificar as necessidades de reforço das capacidades dos atores locais para a implementação das prioridades locais de género. | ICIEG | CM, DGAL, AMNCV, OSC, Plataformas locais de desenvolvimento |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 1 640 000 |
| 6.3.3. Apoiar os atores locais, incluindo OSC, no estabelecimento de parcerias e na mobilização de fundos para a implementação dos projectos de género priorizados. | ICIEG | CM, DGAL, AMNCV, OSC, Plataformas locais de desenvolvimento |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** | 1 640 000 |
| 6.3.4. Publicar os recursos metodológicos de género desenvolvidos e utilizados no âmbito do Programa Plataformas locais e divulgar as boas práticas identificadas. | Programa Plataformas Locais | CM, DGAL, AMNCV, OSC, Plataformas locais de desenvolvimento |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1 625 000 |
| 6.4. Melhorada a capacidade institucional de instituições e setores específicos para uma integração abrangente e consistente da igualdade de género | 6.4.1. Elaborar e implementar o Plano de Ação em matéria de Género e Energia, incluindo as questões de emprego e empregabilidade das mulheres nas energias renováveis e eficiência energética. | DGE | ICIEG, Operadoras, parceiros do setor da energia | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | 2 150 000 |
| 6.4.2. Desenvolver, implementar e seguir um plano para a implementação dos compromissos de género no âmbito da Carta Africana dos Transportes Marítimos. | MEM | ENAPOR, Universidade, Escola de formação |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 1 215 000 |
| 6.4.3. Identificar as necessidades de reforço das capacidades de género a todos os níveis do MAA e desenhar, implementar e seguir um plano de capacitação. | DGPOG/MAA | DSGRHP, serviços, Delegações, ICIEG | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** | **X** |  |  |  |  | 5 190 000 |
| 6.4.4. Garantir capacidades para a transversalização do género nas instituições com responsabilidades na clarificação e formalização de direitos à terra/propriedade e seguir a implementação da matriz de recomendações existente | INGT | DGRNI, Câmaras, Conservatórias, CSMP, CSMJ, DNAP, DGAL, MJ, MFIS, DGPCP, NOSi, ICIEG |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** | **X** |  |  | 2 090 000 |
| 6.4.5 Rever as responsabilidades pela coordenação, implementação, seguimento da ESGAS (2015-2020) e capitalizar nas boas práticas anteriores. | ICIEG /MAA | ANAS, parceiros de implementação do ESGAS |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 740 000 |
| 6.4.6. Sistematizar e partilhar as lições aprendidas e experiências na operacionalização de gabinetes sociais e de género nas operadoras de água e saneamento, e acompanhar a sua generalização. | ICIEG / ANAS | Operadoras de Água e Sanemaneto |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  | 740 000 |
| 6.4.7. Acompanhar e apoiar tecnicamente a TG na implementação, seguimento e avaliação da ENRRD (2017-2030). | ICIEG/  SNPC | DNA, DNS, Câmaras, entidades envolvidas na implementação da ENRRD |  |  |  | **X** |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  | 2 050 000 |
| 6.4.8. Desenvolver de forma participativa, com todos os atores relevantes, uma Estratégia de Género para a Comunicação Social, e seguir a sua implementação. | ICIEG/  AJOC | Órgãos de CS, DGC, ARE |  |  |  |  |  |  |  |  |  | **X** | **X** | **X** |  | **X** |  | **X** | 1 685 000 |
| 6.4.9 Reforçar o diálogo político e as capacidades técnicas do Instituto do Turismo para a implementação, S&A do Plano de Transversalização do Género no Turismo | ICIEG/  IT | EHTCV, ANMCV, Câmaras |  | **X** | **X** |  |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** |  |  |  | **X** | 1 510 000 |
| 6.4.10. Apoiar a realização de uma auditoria participativa de género do ICCA e a implementação das respectivas recomendações. | ICCA | MFIS, ICIEG |  |  |  |  |  | **X** | **X** |  |  | **X** |  | **X** |  | **X** |  | **X** | 1 510 000 |

**Seguimento, avaliação e reportagem**

O sistema de S&A do PNIG visa acompanhar o processo de implementação do Plano ao longo de 4 anos, permitindo controlar o processo e verificar se os resultados pretendidos estão sendo alcançados, paulatinamente e, no final da vigência do Plano. O sistema de S&A prevê:

1. Dois níveis de indicadores:

***Indicadores de Impacto***. Vinculados a cada Eixo do PNIG e respectivos objetivos estratégicos. Dão conta dos avanços na situação da igualdade de género no país (ver Matriz que se segue).

***Indicadores de Efeito***. Vinculados diretamente aos resultados previstos para cada eixo do PNIG, tendo em conta as medidas de acção a implementar (ver Matriz que se segue).

* Os indicadores foram escolhidos tendo em conta a real possibilidade de serem informados.[[131]](#footnote-131)
* Algumas linhas de base são de zero (ex. 0% de implementação), não querendo dizer que nada foi feito anteriormente. Contudo, especialmente tratando-se de propostas de novas abordagens, o seguimento diz respeito ao implementado no âmbito do presente PNIG.
* O ICIEG é responsável pela recolha das linhas de base assinaladas como *Não Disponíveis* (ND) nas Matrizes de S&A, em articulação com os PF e parceiros sectoriais responsáveis pela produção dos dados em questão, clarificando indicadores, modos de cálculo e periodicidade.

1. Seguimento e reportagem pela Comissão de Género:

* Os membros da Comissão de Género (GC), têm entre outras tarefas, assegurar a operacionalização e seguimento das medidas da responsabilidade dos seus setores/entidades.
* As reuniões da CG têm periodicidade trimestral e podem ser convocadas extraordinariamente. As reuniões devem permitir recolher informações sobre a implementação das medidas de acção, avanços nos indicadores de efeito, analisar as dificuldades/desafios surgidos e reprogramar ou redimensionar medidas, com vista a alcançar os resultados previstos.
* A CG apresenta anualmente um relatório sobre a situação/estágio da transversalização de género, conforme modelo a pré-definir. Estas informações são cruciais para a elaboração do relatório anual de implementação do PNIG, que o ICIEG consolida e submete à tutela (MFIS).
* A CG poderá se organizar em grupos temáticos e, conforme previsto no Eixo 6, irá desenvolver processos e instrumentos de trabalho para o seguimento das políticas de género.

1. Avaliação final:

* A avaliação final do PNIG deverá ser externa e contar com todos os relatórios existentes (anuais e de implementação de programas, projectos e medidas de ação), e um inquérito quantitativo e qualitativo junto aos parceiros envolvidos na sua implementação. A avaliação final será apresentada no Conselho de Ministros e deverá ser disponibilizada aos sectores públicos, às organizações da sociedade civil e aos meios de comunicação social.
* O processo de avaliação final e de elaboração do Xº relatório periódico CEDAW deverão ser alinhados da forma que se considerar mais produtiva.

Durante a elaboração do PNIG, o exercício FOFA realizado com o ICIEG apontou, como a maior ameaça interna, fragilidades no S&A, com impacto negativo potencial a vários níveis, incluindo na mobilização de recursos. Assim, enquanto responsável geral pelo S&A do PNIG, o ICEG deverá formar todos o seu pessoal técnico e atribuir responsabilidades internas claras quanto (i) à coordenação do S&A no ICIEG e (ii) as responsabilidades de S&A de cada técnico(a).

### **Matriz de seguimento e avaliação dos impactos**

| **Objetivo estratégico** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eixo Estratégico 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho** | | | | |
| Promover um melhor acesso das mulheres a recursos e oportunidades económicas e a sua melhor inserção no mercado de trabalho, tendo em conta as dimensões regionais e os grupos mais pobres | 1a Taxa de inactividade e motivo da inatividade | **15 ou + anos**: M 51,3% - H 37,5%  **Rural:** M 63,9% - H 44,5%  **Urbano:** M 45,4% - H 34,2%  **Respons. familiares**: M 17,7%-H 2,1% | 2018 | INE, IMC - Estatísticas do Mercado de Trabalho |
| 1b Taxa de desemprego (ODS 8) | **Rural:**  Mulheres: 14,1% - Homens: 9,8%  **Urbano:**  Mulheres: 10,8% - Homens: 13,8%  **15-24 anos:**  Mulheres: 31,9% - Homens: 24,6 % | 2018 | INE, IMC - Estatísticas do Mercado de Trabalho |
| 1c População empregada por ramo de actividade (%) | **Comércio:**  Mulheres: 23,4% - Homens: 11,4%  **Emprego doméstico:**  Mulheres: 12,7% - Homens: 0,5%  **Agricultura (sentido lato):**  Mulheres: 6,5%% - Homens: 16,1% | 2018 | INE, IMC - Estatísticas do Mercado de Trabalho |
| **Eixo Estratégico 2 - Violência Baseada no Género** | | | | |
| Contribuir para que mulheres e meninas vivam livres de todas as formas de violência baseada no género | 2a Número de denúncias de VBG recebidas pela Polícia Nacional | 1.641 | 2018 | Dados da PN |
| 2b Número de processos por VBG (i) entrados nas Procuradorias, (ii) com suspensão provisória, e (iii) acusados | 1. 2.080 2. ND 3. 584 | 2017/2018  Ano Judicial | Relatório Anual do CSMP |
| 2c Número de processos por VBG (i) entrados nos Tribunais e (ii) Julgados (por desfecho) | *Dados a solicitar* | 2017/2018  Ano Judicial | CSMJ |
| **Eixo Estratégico 3 - Educação e formação profissional** | | | | |
| Fomentar sistemas de educação, ensino superior e formação profissional promotores da igualdade de género | 3a Taxa de alfabetização (por faixa etária, rural/urbano) | Cabo Verde: 87,7%  M: 83% Rural: 73,9% Urbano: 87,4%  H: 92,6% Rural: 88,3% Urbano: 94,6%  15-24 anos: M 96,1% - H 94,1%  25-34 anos: M 95,3% - H 92,3%  35-64 anos: M 76,4% - H 86,3%  65 ou +: M24,5% - 61% | 2018 | INE, IMC - Estatísticas das Famílias e Condições de Vida |
| 3b Taxa de reprovação no ensino básico e secundário | **EB**: alunas 5,2% – alunos 9,2%  **ES**: alunas 19,7% – alunos 28,7% | 2016/2017  Ano letivo | ME - *Principais Indicadores da Educação 2016-2017* |
| 3c Percentagem de alunos do ensino superior inscritos nas diferentes áreas | **Ciências sociais, humanas, letras e línguas**  Mulheres 65,5% - Homens 34,5%  **Ciências exactas, engenharias, tecnologias**  Mulheres 28,9 % - Homens 71,1%  **Ciências da vida, ambiente e saúde**  Mulheres 76,1% - Homens 23,9%  **Ciências económicas, jurídicas e políticas**  Mulheres 61,9% - Homens 38,1% | 2014/2015  Ano letivo | ME - *Anuário Estatístico do Ensino Superior* |
| 3d Número de inscritos/as na formação profissional por áreas | M 2.166  H 1.930  (áreas no ND) | 2017 | IEFP – publicação INE: *Anuário Estatístico 2017* |
| **Eixo Estratégico 4 - Saúde e direitos sexuais e reprodutivos** | | | | |
| Promover o aumento da procura de serviços de saúde e SSR e a oferta de serviços de qualidade que respeitam as especificidades de cada pessoa | 4a Percentagem de grávidas menores de 19 e de 17 anos, nas consultas pré-natais | Grávidas <17 anos: 4%  Grávidas <19 anos: 17,8% | 2017 | Dados Admin. MS  Publicação: *Relatório Estatístico* |
| 4b Taxa de (i) consumo perigoso do álcool e (ii) consumo nocivo do álcool | **Consumo perigoso** (25-64 anos):  Mulheres (20-40 gr /dia): 2,4%  Homens (40-60 gr/dia): 6,35%  **Consumo nocivo** (25-64 anos):  Mulheres (>40 gr/dia): 0,2%  Homens (>60 gr/dia): 2,9% | 2007 | INDT I |
| 4c Taxa de mortalidade (i) por suicídio (ODS 3) e (ii) por causas externas (suicídio, homicídio, afogamento, entre outros) | **Taxa de mortalidade por suicídio**:  Mulheres: 9,1 por 100.000  Homens: 16,7 por 100.000  **Taxa de mort. causas externas**:  Mulheres: 5,6 por 100.000  Homens: 35,2 por 100.000 | 2017 | Dados MS  Publicação: *Relatório Estatístico* |
| **Eixo Estratégico 5 - Participação política e exercício do poder** | | | | |
| Promover a participação paritária de mulheres e homens nos espaços e cargos de poder e decisão | 5a Percentagem de assentos parlamentares na Assembleia Nacional ocupados por mulheres/homens (ODS 5) | Mulheres: 23,6%  Homens: 76,4% | 2016 | *B.O Nº. 24, I Série, 31 Março 2016* com resultados CNE |
| 5b Percentagem de cargos eleitos nas Câmaras Municipais ocupados por mulheres/ homens (ODS 5) | Mulheres: 26,3%  Homens: 73,7% | 2016 | *B.O. Nº. 51, I Série, 20 Set. 2016* com resultados CNE |
| 5c Percentagem de cargos dirigentes da Administração Pública ocupados por mulheres/homens | Dirigentes: M 21% - H 79%  Dirigentes Superiores: M 34% - H 66%  Dirigentes Intermédios: M20% - H80% | 2015 | Publicação: *Balanço Social do Capital Humano da Administração D*NAP |
| 5d Percentagem de cargos de decisão das ACD ocupados por mulheres/homens | Mulheres: 27%  Homens: 73% | 2018 | Análise do POSER  Publicação: *Relatório dSupervisão do FIDA* |
| **Eixo Estratégico 6 - Transversalização da Abordagem de Género** | | | | |
| Contribuir para a institucionalização da abordagem de género e uma cultura promotora da igualdade de género, a nível sectorial e local | 6a Taxa de implementação física do PNIG (% de medidas sectoriais e locais previstas implementadas) | 0% | 2019 | Comissão de Género - relatórios de implementação |
| 6c Número de projetos do PEDS que melhoram a sua classificação no marcador de género (por setor) | ND | 2019 | Sistema de seguimento do PEDS / DNP |

### **Matriz de seguimento e avaliação dos resultados de nível dos efeitos**

**Eixo 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1. Aumentada a participação das mulheres em setores económicos chave e em áreas tecnológicas de ponta | 1.1a Nº de medidas implementadas nos programas de dinamização de sectores chave da economia que contribuem para o empoderamento económico das mulheres  *Turismo e áreas conexas – agronegócios, indústrias criativas; economia azul, economia verde energia, economia digital* | ND | 2019 | Relatórios da Comissão de Género |
| 1.1b Disponibilidade de dados desagregadas e indicadores específicos de género no sistema de S&A e relatórios de implementação das políticas de emprego | ND | 2019 | Relatórios DGEFPEP |
| 1.2. Ampliado o acesso das mulheres a políticas ativas de emprego que são sensíveis ao género | 1.2a Nº de mulheres e homens que beneficiam de políticas ativas de emprego (estágio profissional, iniciativas locais e regionais de emprego, empreendedorismo, etc.) | ND | 2019 | Relatórios IEFP |
| 1.2b Percentagem de financiamento canalizado para a promoção de negócios de mulheres e homens | ND | 2019 | Relatórios Pro-Empresa |
| 1.2c Número de mulheres e homens que beneficiam de intermediação laboral inseridos no mercado de trabalho | ND | 2019 | Relatórios IEFP |
| 1.3. Atenuada a pobreza de tempo das mulheres e melhoradas as condições de conciliação da vida pessoal, laboral e familiar | 1.3a Taxa de cobertura da rede de suporte para crianças de (i) 3-4 anos e de (ii) 0-2 anos | ND | 2019 | Relatórios Plano Nacional de Cuidados |
| 1.3b Número de cuidadores formados para o atendimento a adultos cuidado-dependentes | 105 | 2019 | Relatório do Plano Nacional de Cuidados DGIS |
| 1.4. Aumentadas as oportunidades e segurança económica para mulheres em situação de pobreza no meio rural e urbano | 1.4a Número de mulheres e homens beneficiados por projectos agrícolas e projetos estruturantes (acesso à água, tecnologias, práticas agrícolas e de criação modernas) | ND | 2019 | Relatórios MAA |
| 1.4b Número de projetos de género dos PEMDS implementados (nos municípios onde a probreza afeta mais os agregados representados por mulheres e as mulheres)  *Santiago (todos), Santo Antão (Porto Novo, Paul), São Nicolau (Tarrafal de São Nicolau), Fogo (São Filipe, Mosteiros), Brava, São Vicente* | ND | 2019 | Relatórios Projeto Plataformas para a Localização dos ODS |
| 1.4c Número de boas práticas de inclusão das mulheres em situação de pobreza (rural e urbano) pelo rendimento (i) identificadas e (ii) replicadas | 0 | 2018 | DGIS relatórios do Programa RIS |
| 1.5. Melhorado o acesso ao emprego e condições de trabalho de grupos específicos de mulheres (mulheres no emprego doméstico, mulheres do setor informal, mulheres com deficiência) | 1.5a Percentagem de empregadas(os) domésticas(os) inscritas(os) no INPS | 17,5% | 2018 | Dados do INPS & IMC |
| 1.5b Nº de beneficiárias(os) de programas de apoio à transição para o formal | 0 | 2018 | Relatórios do GETIF |
| 1.5c Nº de mulheres e homens com deficiência que trabalham na Administração Pública | ND | 2019 | Sistema de seguimento DNAP |
| 1.6. Aumentada a visibilidade e respostas a formas menos visíveis de discriminação de género no contexto laboral, tais como a discriminação salarial e o assédio sexual | 1.6a Estudo sobre a discriminação salarial em razão do género disponível | Não | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 1.6b. Princípio de salário igual por trabalho de igual valor integrado no Código Laboral | Não | 2019 | Relatório CEDAW  (BO c/ alteração)[[132]](#footnote-132) |
| 1.6c Nº de instituições e empresas que aderem à campanha de prevenção do assédio sexual no local de trabalho | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG  Relatórios de implementação da Campanha |
| 1.6d Nº de chefias e trabalhadores/as sensibilizados/formados no local de trabalho | 0 | 2019 |

**Eixo estratégico 2 - Violência Baseada no Género**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1. Melhorada a disponibilidade de dados abrangentes e análises sobre a VBG e de informação sobre a gestão dos casos de VBG no sistema policial e judicial, bem como o seu uso para aperfeiçoar intervenções e serviços em matéria de VBG | 2.1a Estudo e recomendações sobre vítimas mortais de VBG disponíveis | Não | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.1b Nº de análises das tendências da VBG disponíveis e divulgadas por ano | 1 | 2019 | Apresentação INE dados VBG |
| 2.1c Qualidade da operacionalização das informações relevantes para a igualdade de género no SIJ e SIGO | ND | 2019 | Estudo (necessidades de informação sobre VBG cobertas) |
| 2.2. Reforçada a compreensão da sociedade, em particular dos homens, quanto aos valores, crenças e estereótipos que sustentam e perpetuam a violência nas relações íntimas/ conjugais e demais formas de VBG, e aumentada a adesão à sua prevenção e denúncia | 2.2a Nº de Municípios com facilitadores formados para dinamizar Grupos de Homens de reflexão sobre questões de masculinidade | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.2b Nº de Grupos de Homens de reflexão sobre questões de masculinidade realizados | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.2c Nº chefias, responsáveis editoriais, e jornalistas formados em género, masculinidades e VBG na comunicação social | 67  (jornalistas) | 2014 | Relatório CEDAW  (Relatórios ICIEG) |
| 2.2d Nº de chefias e funcionários(a)s da AP e CM formados em género, masculinidades e VBG. | 0 | 2019 | Relatórios DNAP |
| 2.2e Nº de pessoas (McD, HcD, OSC de PcD, famílias e cuidadores de PcD, sensibilizadas/formadas sobre violência contra mulheres e homens com deficiência | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.2f Nº de igrejas com líderes e facilitadores formados para o apoio, aconselhamento e referência de vítimas de VBG e autores para programas de acompanhamento e/ou reabilitação | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.3. Ampliado o acesso das vítimas de VBG a um atendimento qualificado e sensível ao género, bem como a medidas de proteção em situações emergenciais | 2.3a Nº de vítimas de VBG que beneficiam de serviços de apoio dos CAV e Rede SOL por ano | 662 | 2018 | Relatórios ICIEG |
| 2.3b Nº de gabinetes em hospitais e GAVs em esquadras de polícia operacionais e a funcionar com agentes formados(as) por ano | 9 | 2018 | Relatórios PN |
| 2.3c Nº de vítimas acolhidas em casas de abrigo ou espaços de passagem por ano | ND | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 2.3d Nº de mulheres que beneficiam de apoio jurídico, por motivo, no âmbito dos protocolos entre MJ e CM | ND | 2019 | Relatórios MJ |
| 2.4. Ampliado o acesso das vítimas de VBG a uma justiça célere e sensível ao género e a assistência judiciária | 2.4a Nº de processos por VBG (i) pendentes e (ii) arquivados (por motivo) nas Procuradorias (por ano judicial) | (i) 7.121  (ii) 3.383 (motivo ND) | 2017/2018  Ano Judicial | Relatórios CSMP |
| 2.4b Nº de mulheres e homens que beneficiam de patrocínio judiciário, por motivo e comarca | ND | 2019 | Relatórios MJ /AOCV |
| 2.5. Prevenida a reincidência da VBG | 2.5a Nº de autores de VBG que completam o Programa de Reabilitação (cumulativo) | 336 | 2017 a fev 2018 | *Relatório de Avaliação do Programa*  DGSPR |
| 2.5b Taxa de reincidência da VBG entre os homens que completam o Programa de Reabilitação | ND | 2019 | Relatório SIJ ou DGSPR / CSMP |
| 2.6. Aumentada a visibilidade de formas de violência contra as mulheres menos visíveis, tais como a união precoce, MGF e TH, e melhorado o seu tratamento | 2.6a Nº mediadores comunitários formados em género, VBG e SSR para trabalhar com comunidades de imigrantes | 0 | 2019 | Relatórios DGI |
| 2.6b Nº de homens, mulheres e jovens de ambos os sexos das comunidades de imigrantes sensibilizados/formados sobre género, VBG, MGF | ND | 2019 | Relatórios DGI |
| 2.6c Nº de vítimas de Tráfico Humano apoiadas | ND | 2019 | Relatórios Gabinete do PNCTP/MJ |

**Eixo 3 - Educação e formação professional**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1. Maior integração da igualdade de género, co-responsabilidade e não violência nas práticas educativas nos vários níveis de ensino (pré-escolar, básico, secundário, educação de adultos), ensino superior e formação profissional | 3.1a Nº de cursos públicos e privados de graduação de docentes (todos os níveis) que integram o género no curriculum | ND | 2019 | Relatórios DGES |
| 3.1b Nº de cursos superiores que que integram o género no curriculum | ND | 2019 | Relatórios DGES |
| 3.1c Nº de cursos e módulos/programas da formação profissional que integram o género no curriculum | ND | 2019 | Relatórios IEFP |
| 3.2. Escolhas vocacionais das meninas/ mulheres e dos meninos/ homens, diversificadas | 3.2.a Existência de um documento analítico sobre meninas/meninos, mulheres/homens nas STEM e impactos na economia de Cabo Verde | Não | 2019 | Relatórios CIGEF |
| 3.2b Número de mulheres/meninas que beneficiam de medidas especiais temporárias (por tipo de medida) para aceder a formação/cursos em TICs, STEM e áreas técnicas de ponta | 0 | 2019 | Relatórios IGIEG / Instituições da EFE |
| 3.3. Desempenho dos meninos no ensino básico promovido, direito à educação das alunas grávidas protegido e engajamento dos atores escolares com a prevenção da gravidez na adolescência | 3.3a Nº de novas estratégias/intervenções (i) pilotadas e (ii) generalizadas para promover o sucesso escolar dos meninos /adolescentes | 0 | 2019 | Relatórios DNE |
| 3.3b Nº de situações de gravidez na adolescência na escola (por ano lectivo) | ND | 2019 | Relatórios DNE |
| 3.3c Nº de alunas grávidas, puérperas e lactantes que beneficiam de medidas de acompanhamento (por tipo de medida) (por ano lectivo) | ND | 2019 | Relatórios DNE |
| 3.4. Maior engajamento dos atores escolares com a prevenção da violência em meio escolar, em particular da VBG e com a identificação, sinalização e acompanhamento de situações de violência contra alunas | 3.4a Nº de iniciativa de rodas de conversa com alunos e alunas adolescentes (Ser Homem, Ser Mulher) (i) pilotadas e (ii) generalizadas nas escolas secundárias, formação profissional e universidades (por ano lectivo) | 0  0 | 2019  2019 | Relatórios ICIEG / Instituições de EFE |
| 3.4b Nº de escolas secundárias do país identificadas como inseguras (por professores e/ou alunos), em que a perceção de segurança melhorou  *Complexo Ponta de Água, ES Achada do Monte, ES Boa Vista, Liceu Teixeira de Sousa, ES Jose Augusto Pinto, EICM, ES A. Napoleão Fernandes, Liceu Amílcar Cabral, ES Cesaltina Ramos, ES Cônego Jacinto* | 0 | 2018 | UniCV – Estudo *Violência nas Escolas Secundárias*  (Levantamento de seguimento DNE/ESs) |
| 3.5. Melhorado o acesso à educação de grupos de mulheres específicos, tais como as mulheres rurais, mulheres com deficiência e mulheres imigrantes | 3.5a Nº de mulheres (i) rurais, (ii) urbanas e (iii) imigrantes com acesso a programas de alfabetização, formação de adultos, formação profissional, língua | ND | 2019 | Relatórios DGI / DGAEA |
| 3.5b Nº de mulheres e homens com deficiência que beneficiam dos incentivos disponibilizados para estudos (vários níveis) | ND | 2019 | Relatórios DGES / Instituições da EFE |

**Eixo 4 - Saúde e direitos sexuais e reprodutivos**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.1. Perspetiva de género melhor integrada nos planos, programas e abordagens para a educação e promoção da saúde e de estilos de vida saudáveis entre mulheres e homens | 4.1a Nº de profissionais da saúde/intervenientes dos programas de (i) saúde mental, (ii) prevenção do consumo de álcool/drogas, (iii) prevenção das DNT e de (iv) educação para a saúde com adolescentes, com capacidades reforçadas para abordar as questões de género nas iniciativas de promoção da saúde | 0 | 2019 | Relatórios DNS |
| 4.2. Melhorado o acesso a serviços de SSR sensíveis ao género, em particular para as/os adolescentes, e a promoção do exercício de masculinidades positivas | 4.2a Nº de ESAD em funcionamento com pessoal/parceiros formados em género e masculinidades | ND | 2019 | Relatórios  ESAD / PNSR |
| 4.2b Nº de adolescentes (M e H) atendidos nos ESAD (por tipo de prestação) | ND | 2019 | Relatórios  ESAD / PNSR |
| 4.2c Existência de elementos curriculares reforçados de educação afectivo-sexual sensível ao género | Não | 2019 | Relatórios DNE |
| 4.3. Melhorada a sensibilidade de género das medidas promotoras da mudança de comportamento no contexto das IST/VIH/SIDA | 4.3.a Número de iniciativas de prevenção das IST/VIH/SIDA que trabalham questões de género e masculinidades (por grupo alvo) | ND | 2019 | Relatórios  CCS-SIDA |
| 4.3.b Número de TS que vivem exclusivamente do TS | 48% | 2017 | Estudo sócio-comportamental e seroprevalência VIH em TS  CCS-SIDA |
| 4.4. Melhorada a compreensão das especificidades das mulheres com deficiência e mulheres imigrantes no exercício dos seus direitos e saúde sexual e reprodutiva e tidas em conta nos serviços de SSR | 4.4a Nº de pessoas (McD, OSC de PcD, famílias e cuidadores de PcD), com acesso a abordagens educativas em matéria de SSR das mulheres com deficiência | 0 | 2019 | Relatório ICIEG |
| 4.4b Percentagem de estruturas de saúde que prestam serviços de SSR (incluindo hospitais) com equipamentos e materiais adaptados às necessidades em matéria de SSR das mulheres com deficiência | 0 | 2019 | Relatórios DNS / Hospitais |
| 4.4c Nº de Delegacias / Centros de Saúde que têm iniciativas de abordagem da MGF nas prestações de SSR e de promoção da saúde (por ilhas) | 0 | 2019 | Levantamento DNS |

**Eixo 5 - Participação política e exercício do poder**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 5.1. Aumentado o conhecimento, compreensão e adesão dos(as) políticos(as), líderes comunitários(as), media e público em geral em matéria paridade e do quadro legal que protege a participação equilibrada de mulheres e homens na política e na tomada de decisão | 5.1b Nº chefias, responsáveis editoriais, e jornalistas formados sobre a Lei da Paridade e cobertura eleitoral sensível ao género | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 5.1a Número de (i) membros de partidos políticos (PP), (ii) das associações de mulheres dos PP e (iii) das juventudes partidárias, bem com das (iv) OSC de género e (v) universidades formados em *género e participação na tomada de decisão* e ativos na sensibilização de diferentes grupos alvo (por sexo dos formados) | ND | 2019 | Relatórios RMP-CV / ICIEG |
| 5.2. Aumentadas as competências e mecanismos da Administração Pública central e local para a implementação dos princípios da paridade homem / mulher na tomada de decisão | 5.2a Existência de núcleo de funcionários formados da Administração Pública sobre a Lei da Paridade | Não | 2019 | Relatórios DNAP |
| 5.2b Número de funcionários da Administração Pública central, local e empresarial do Estado, e de ordens profissionais e sindicatos formados/sensibilizados sobre a Lei da Paridade | 0 | 2019 | Relatórios DNAP / ICIEG |
| 5.3. Aumentadas as competências de liderança das mulheres na política a nível nacional e local | 5.3a Nº de mulheres actualmente candidatas e potenciais candidatas a eleições formadas em liderança e participação política (por município) | 0 | 2019 | Relatórios  RMP-CV |
| 5.3b Número de iniciativas de formação em temas de género e políticas públicas implementadas para novas eleitas nacionais e locais | 0 | 2019 | Relatórios  RMP-CV / ICIEG |
| 5.3.c. Nº de plataformas políticas dos partidos que contêm prioridades de género | 0 | 2019 | Relatórios  RMP-CV / ICIEG |
| 5.4. Aumentada a compreensão e adesão das comunidades, em particular nas áreas rurais, em relação à participação de homens e mulheres na tomada de decisão e liderança | 5.4a Percentagem de projetos rurais, de agricultura, mudanças climáticas, riscos de desastres, epidemias de saúde com (i) com fóruns participativos de tomada de decisão no projecto e (ii) pelo menos 40% de mulheres e homens a participar no fórum máximo de decisão | ND  28% (CRP) | 2019  2018 | Relatório do POSER  (ICIEG / MAA / DNE /SNPC) |
| 5.4b Percentagem de homens e mulheres na liderança de Associações Comunitárias de Desenvolvimento (ACD) e Comissões Regionais de Parceiros (CRP) | 28% | 2018 | Relatório do POSER  (levantamento POSER-C) |
| 5.5. Protegidos os direitos das mulheres e homens com deficiência e das mulheres imigrantes à participação política e liderança | 5.5a Existência de mecanismos de proteção do direito ao voto secreto das PcD nas eleições | Não | 2019 | Relatórios da CNE / DGPE |
| 5.5b Percentagem de mulheres e homens que ocupam posições de direção nas diferentes OSC de imigrantes | ND | 2019 | Levantamento DGI |

**Eixo 6 - Transversalização da Abordagem de Género**

| **Resultados esperados** | **Indicador** | **Linha de base** | **Ano** | **Fonte de verificação** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
| 6.1. A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação nacional e subnacional de género em Cabo Verde | 6.1a Número de análises de género subnacionais (ilha / domínios ou Municípios) disponíveis e divulgadas | 0 | 2019 | Relatórios ICIEG |
| 6.1b Número de valorizações dos dados de inquéritos realizados em matéria de género (análise de género integrada ou em publicação específica) | 2  (Censo 2010, IUT) | 2019 | Publicações das análise de género |
| 6.1c Disponibilidade de estatísticas de género sobre (i) acesso ao crédito e microcrédito, (ii) salários e (iii) conciliação da vida familiar e laboral | Não | 2019 | Publicações dos dados |
| 6.2. Melhoradas as capacidades da Comissão de Género e dos setores para a transversalização da abordagem de género e implementação e seguimento dos compromissos nacionais e internacionais de género | 6.2a Disponibilidade de relatórios anuais da Comissão de Género sobre a implementação do PNIG e compromissos de género do PEDS | Não | 2019 | Relatórios da CG |
| 6.2b Qualidade das classificações atribuídas no Marcador de Orçamental de Género | ND | 2019 | Estudo de controle de qualidade |
| 6.3. Melhoradas as capacidades dos municípios e dos atores locais para a transversalização da abordagem de género e implementação e seguimento das prioridades locais de género | 6.3a Número de municípios de têm PMEDS com diagnóstico género e projectos promotores da igualdade de género | 9 | 2018 | Programa de Plataformas para a Localização dos ODS |
| 6.4. Melhorada a capacidade institucional de instituições e setores específicos para uma integração abrangente e consistente da igualdade de género | 6.4a Número de novos (i) Diagnósticos de Género, (ii) Estratégias, ou (iii) Plano de Ação de género sectoriais desenvolvidos | 0 | 2019 | Documentos ou publicações |
| 6.4b Taxa de implementação física das Estratégias e Planos de Ação setoriais de Género (novos e pré-existentes) (% de medidas previstas implementadas) | 0% | 2019 | Relatórios Comissão de Género |

**Estimativa orçamental e mobilização de recursos**

Como já referido, o PNIG consiste numa agenda comum para os diferentes atores (Governo, Sociedade Civil Organizada, Sector Privado e Parceiros de Desenvolvimento) para o desenvolvimento de ações que garantam a igualdade efetiva entre mulheres e homens, oferecendo um quadro de coordenação, parceria e sinergias, e facilitando a mobilização de recursos financeiros, materiais e humanos, tanto a nível interno como externo.

O PNIG reflete o engajamento do Programa do Governo para a IX Legislatura com a redução das desigualdades sociais, e o princípio da transversalidade de género nas políticas públicas, como explicitado no PEDS, no entendimento de que as questões de género são uma dimensão estruturante das desigualdades sociais no país.

O ICIEG é responsável pela implementação de 61 medidas de ação do PNIG, além da coordenação, e S&A do Plano. As restantes 148 medidas de ação estão sobre a responsabilidade de outras entidades e, na sua grande maioria, foram formuladas como contribuição para Programas sectoriais já em curso, no âmbito do PEDS. Assim, a estimativa orçamental considerou apenas os recursos necessários para integrar a abordagem de género nestes Programas, já em curso. Regra geral os Programas, e os respectivos projectos, devem contemplar as medidas de género e orçamentos necessários para as concretizar (explicitando-os nos seus orçamentos de projectos/programas setoriais), dando corpo à lógica da orçamentação sensível ao género e substância ao Marcador Orçamental de Género, que visa contabilizar e seguir os investimentos de género em todos os projectos, programas e sectores. A montagem do Sistema Nacional de Cuidados tem um orçamento próprio, no contexto do Plano Nacional de Cuidados.

Todos os parceiros de desenvolvimento de Cabo Verde têm uma agenda de género e apoiam os esforços nacionais, em particular no contexto da Agenda 2030, que reconhece a transversalidade da igualdade de género para o alcance dos ODS, para o desenvolvimento sustentável e consolidação da democracia. Assim, na tabela que detalha o orçamento por medida de ação, são assinalados, sempre que conhecidos, os parceiros internacionais que apoiam as iniciativas, sendo certo que outros o farão, de acordo com as suas áreas de interesse e sectores com que trabalham.

A mobilização de recursos para as ações descentralizadas previstas pelo PNIG é determinante para a sua efectiva implementação. Apesar de existirem oportunidades de mobilização de recursos, incluindo através da apresentação de projectos em chamadas a propostas internacionais, o acesso à informação, capacidades técnicas e linguísticas podem não estar disponíveis a nível local. O Eixo 6 prevê que o ICIEG apoie as parcerias necessárias à implementação de projectos prioritários de género a nível local, bem como a mobilização de financiamento quando necessário, nomeadamente capacitação e assistência técnica para a elaboração e submissão de projetos.

A estimativa orçamental do PNIG foi elaborada com base numa tabela de custos unitários e tendo em conta o calendário de implementação das medidas, ao longo dos 4 anos. O Orçamento total é de 356.172.000 ECV (trezentos e cinquenta e seis milhões e cento e setenta e dois mil escudos) (ver tabela que se segue). A Matriz de implementação do PNIG apresenta a estimativa orçamental por medida de acção (em contos).

O orçamento total é superior ao anterior PNIG, contudo o PNIG (2020-2023) é um plano integrado, que inclui a temática da VBG e as medidas preconizadas para lhe dar resposta. O seu orçamento indicativo é inferior ao total do orçamento conjunto do anterior PNIG e do PNVBG.[[133]](#footnote-133)

**Tabela 6 – Estimativa orçamental do PNIG (2020-2023) por Eixo Estratégico e por Ano**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **EIXOS** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **TOTAL** |
| 1. **Empoderamento Económico e Igualdade no Trabalho** | 21 381 000 | 19 529 000 | 23 727 000 | 19 434 000 | **84 071 000** |
| 1. **Violência Baseada no Género (VBG)** | 19 321 000 | 26 155 000 | 17 338 000 | 10 113 000 | **72 927 000** |
| 1. **Educação e Formação Profissional** | 12 930 000 | 16 460 000 | 6 410 000 | 5 555 000 | **41 355 000** |
| 1. **Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos** | 10 260 000 | 13 342 000 | 11 204 000 | 6 784 000 | **41 590 000** |
| 1. **Participação Política e Exercício do Poder** | 20 176 500 | 14 482 500 | 4 680 000 | 3 190 000 | **42 529 000** |
| 1. **Transversalização da Abordagem de Género** | 20 852 500 | 29 567 500 | 10 777 500 | 12 502 500 | **73 700 000** |
| **TOTAL** | **104 921 000** | **119 536 000** | **74 136 500** | **57 578 500** | **356 172 000** |

**Fonte: elaboração própria com base no Excel detalhado de unidades-custo por medida de ação**

# Siglas e acrónimos

# Anexos

1. O que já havia acontecido de 2011 a 2014 com PAPIG – *Programa de Ação para a Promoção da Igualdade de Género*, que definiu 5 áreas de acção: (i) Implementação da Lei VBG, (ii) Reforço institucional, (iii) Transversalização da abordagem género, (iv) Educação e comunicação para a mudança; (v) Oportunidades económicas. [↑](#footnote-ref-1)
2. Revisão documental, em particular de documentos de planificação e respetivos relatórios, de 2015 a 2018 do ICIEG (planos de atividades, projetos, contratos, memorandos, relatórios de implementação, etc.), produção legislativa, os documentos estratégicos de desenvolvimento do país, as avaliações e relatórios de avanço disponíveis, assim como as informações estatísticas relevantes e literatura internacional comparada. Ver bibliografia anexa ao documento. [↑](#footnote-ref-2)
3. As questões relativas ao dividendo demográfico são tratadas no Eixo 1 no contexto das questões económicas [↑](#footnote-ref-3)
4. Lisboa (2006), cit. in. INE (s/d). Feminino, Masculino e questões de género: uma leitura com base no Recenseamento Geral da População e da Habitação 2010 p46. [↑](#footnote-ref-4)
5. MICS – Sigla inglesa para Pais de Rendimento Médio (*Middle Income Country*) [↑](#footnote-ref-5)
6. Cabo Verde é o único país Africano que faz parte, desde 2018 da **Equal Rights Coalition** [↑](#footnote-ref-6)
7. Mais informações sobre progressos na implementação da agenda de género no país no Relatório Beijing+25 (2019) [↑](#footnote-ref-7)
8. Para mais informações ver a Recomendação Geral nº25 do Comité CEDAW sobre Medidas Especiais Temporárias <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

   <https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT/CEDAW/GEC/3733&Lang=en> [↑](#footnote-ref-8)
9. INE (2015) IDRF IIII [↑](#footnote-ref-9)
10. Entre 2007-2015 a pobreza absoluta desceu 13,5 pontos percentuais (pp) no meio rural versus 7 pp no meio urbano, quando no período anterior (2002-2007) apenas havia descido 6,6 pp. [↑](#footnote-ref-10)
11. Santiago (São Salvador do Mundo, São Lourenço dos Órgãos, Santa Cruz, São Domingos e Ribeira Grande de Santiago), Santo Antão (Porto Novo, Paul), São Nicolau (Tarrafal de São Nicolau), Fogo (São Filipe) e Brava [↑](#footnote-ref-11)
12. Rácio entre menor de 15 anos e idosos de 65 anos ou mais / pessoas de 15-64 anos (potencialmente ativas) [↑](#footnote-ref-12)
13. INE (2012). Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) – Uso do Tempo [↑](#footnote-ref-13)
14. Transferência mensal e por um período de 2 anos de 5.500 ECV, a famílias identificadas através do Cadastro Social Único: em 2018 foram beneficiadas 1.026 famílias (54% representadas por uma mulher e 46% por homem); nestas famílias um total de 52 crianças se encontravam fora da escola (39 meninas e 13 meninos); as famílias beneficiadas são acompanhadas pela equipa social das Câmaras Municipais, competindo ao MFIS a elaboração de Guias de orientação e mobilização de recursos para desenvolvimento de atividades que promovam a inclusão produtiva. No início de 2019 o número de famílias beneficiárias ascende a 2.410. [↑](#footnote-ref-14)
15. Decreto-regulamentar nº7/2018, de 20 de Setembro [↑](#footnote-ref-15)
16. Definido pela Portaria nº 37/2018, de 6 de Novembro: o modelo econométrico de cálculo baseia-se nos dados da pobreza (IDRF III 2015), a pontuação é obtida através da agregação de diferentes variáveis preditoras do gasto nos agregados em condição de pobreza, incluindo as dimensões de género, por exemplo através das características demográficas do agregado (7 variáveis de caracterização do representante do agregado), condições educativas do agregado (4 variáveis), entre várias outras do total de 56 variáveis consideradas [↑](#footnote-ref-16)
17. A pensão social destina-se a pessoas em situação de pobreza, em risco e/ou numa stuação de exlusão social, com vista a garantir a todos os que não estão integrados em nenhum sistema de protecção social as condições mínimas a uma existência mais condigna. A pensão social passou recentmeente de 5.000 ECV para 6.000 ECV e o plafond anual para aquisição de medicamentos nas farmácias privadas de 2.500 ECV para 3.750 ECV. [↑](#footnote-ref-17)
18. INE (2019) Indicadores do Mercado de Trabalho 2018 (IMC), informação à comunicação social [↑](#footnote-ref-18)
19. Seria fundamental que os dados em relação à invalidez, doença e acidente fossem apresentados em separado dos dados de gravidez, tanto de um ponto de vista conceptual, como da utilidade dos dados. [↑](#footnote-ref-19)
20. INE *Perfil Dividendo Demográfico-Cabo Verde: evidências & implicações nas políticas públicas* (apresentação 2019, MF) [↑](#footnote-ref-20)
21. De acordo com o Inquérito sobre o Uso do Tempo (INE, 2012), as mulheres têm uma carga total de trabalho (remunerado e não remunerado) que representa 62% de todo o trabalho realizado em Cabo Verde (remunerado e não remunerado), sendo a parte que cabe aos homens de 38%, essencialmente relativa ao trabalho remunerado [↑](#footnote-ref-21)
22. ICIEG (2017). O Sector Informal em Cabo Verde: uma leitura com base numa abordagem de género [↑](#footnote-ref-22)
23. INE (2018) IMC - Emprego [↑](#footnote-ref-23)
24. Decreto-lei nº23/2017, 29 maio, artigo 2º nº2: «*A integração dos regimes especiais de proteção social dos trabalhadores por conta de outrem, designadamente os segurados do Regime Especial das Micro e Pequenas Empresas, os Agentes da Administração Pública e os Profissionais do Serviço Doméstico, é feita de forma faseada, em condições a definir em diploma próprio, conforme as circunstâncias e as especificidades de cada um desses regimes*.» [↑](#footnote-ref-24)
25. Parágrafo 33 (a) das Recomendações (anexo) [↑](#footnote-ref-25)
26. Medido pelo INE em termos de horas trabalhadas semanalmente inferior a 35h, quando a pessoa declara querer trabalhar mais horas, se encontrasse outra actividade [↑](#footnote-ref-26)
27. *Cabo Verde Multi-Sector Drought Response Plan* [↑](#footnote-ref-27)
28. FIDA (2018) Relatório de Supervisão do Projeto Promoção de Oportunidades Socioeconómicas Rurais [↑](#footnote-ref-28)
29. A ilha do Sal também, no caso dos homens, uma ilha com especificidades em termos de agricultura [↑](#footnote-ref-29)
30. Os principais Planos e Programas da Agricultura incluem a ENSAN e PNIASAN, Plano Estratégico de Extensão Rural, Plano Diretor de Pecuária, Plano Estratégico de Investigação Agrícola, Programa Nacional de Investimento Florestal, Plano Estratégico de Desenvolvimento das Estatísticas Agrícolas e Rurais de Cabo Verde e os Programas de Emergência para mitigação (ou de Atenuação) da seca e mau ano agrícola [↑](#footnote-ref-30)
31. INE (2012). IV Recenseamento Empresarial [↑](#footnote-ref-31)
32. De acordo com o *Balanço Social do capital humano da Administração* (2016) 48% mulheres e 52% homens; e 51% mulheres e 49% homens no caso de Fundos e Serviços Autónomos) [↑](#footnote-ref-32)
33. Resolução nº144/VII/2015, de 13 de Agosto. [↑](#footnote-ref-33)
34. IEFP (2018) Avaliação de impacto [↑](#footnote-ref-34)
35. Para além dos dados já fornecidos sobre formação superior, desemprego e género, verificou-se que as mulheres foram a maioria (83%) dos beneficiários de um Programa pilotado pelo IEFP em 2015 - *Inserção de Desempregados de Longa Duração* que beneficiou 89 jovens e adultos inscritos há pelo menos um ano nos Centros de Emprego e Formação Profissional de São Vicente, Santa Catarina (ilha de Santiago), Praia, e Santa Cruz [↑](#footnote-ref-35)
36. ICIEG (2017). O Sector Informal em Cabo Verde: uma leitura com base numa abordagem de género [↑](#footnote-ref-36)
37. De notar que apenas 12,8% das pessoas que trabalham no setor informal estão numa situação de trabalho por conta de outrem, o que acontece com quase ¼ dos homens (23,6%) e apenas 4,7% das mulheres [↑](#footnote-ref-37)
38. Ver a respeito o Relatório Sombra das ONG ao Comité CEDAW (LINK) [↑](#footnote-ref-38)
39. CIGEF (2015) Acesso das mulheres com deficiência e mulheres vivendo com VIH aos serviços de SSR [↑](#footnote-ref-39)
40. CIGEF & SINPROMI (2013) *Realidad social formativa y de empleo de la población con discapacidad de Cabo Verde* [↑](#footnote-ref-40)
41. Decreto-lei nº38/2015 (29 julho) artigo 29º em cumprimento do artigo 30º da Lei nº 40/VIII/2013 (17 set) [↑](#footnote-ref-41)
42. Lei nº 26/VIII/2013 (21 janeiro), que aprova o Código de Benefícios Fiscais (com alterações efetuadas pela Lei nº 102/VIII/2016 (6 janeiro) e pelo OE 2017), concede dedução na coleta de um valor específico por posto de trabalho criado para pessoa portadora de deficiência. [↑](#footnote-ref-42)
43. Ver a respeito o Relatório Sombra das ONG ao Comité CEDAW [↑](#footnote-ref-43)
44. Violência conjugal: exercida pelo marido/companheiro ou antigo marido/companheiro sobre a sua esposa/companheira, sendo avaliada junto das (i) mulheres casadas ou em união de facto e (ii) as mulheres em ruptura de união (viúvas e separadas) [↑](#footnote-ref-44)
45. Ver ponto sobre o femicídio, não sendo, contudo, essa a única circunstância de ligação entre comportamentos de VBG e saúde mental [↑](#footnote-ref-45)
46. A rutura de união no IDSR III inclui situações de separação, divórcio e viuvez, embora nesta última situação não se trate de rutura intencional, ou seja, a lógica subjacente não é a mesma [↑](#footnote-ref-46)
47. Os valores a vermelho são indicativos: não são estatisticamente significativos tendo em conta o baixo efectivo de mulheres nessa categoria (tem frequentemente medo) [↑](#footnote-ref-47)
48. PGA - Programa de Garantia de Acesso ao Rendimento, à Educação, aos Cuidados e à Saúde (detalhes no Eixo 1) [↑](#footnote-ref-48)
49. Religiões como o Islão e igrejas como a Assembleia de Deus, Nova Apostólica, entre outras, não tiveram efetivos suficientes na amostra para que os seus resultados pudessem ser calculados [↑](#footnote-ref-49)
50. Os valores a vermelho são indicativos: não são estatisticamente significativos tendo em conta o baixo efectivo de mulheres nessa categoria (violência conjugal)) [↑](#footnote-ref-50)
51. Os domínios do IDSR II e do IDSR III apresentam algumas diferenças: o IDSR II considerou 3 domínios em Santigo (Santiago Norte, Praia Urbana e Resto de Santiago) enquanto o IDSR III considerou 2 domínios (Santigo Norte e Santigo Sul). No pressupondo que Santiago Sul apresenta afinidades com Praia Urbana e Resto de Santiago, as taxas foram recalculadas para permitir alguma comparação. [↑](#footnote-ref-51)
52. Idem [↑](#footnote-ref-52)
53. Sempre que possível foi utilizado esse indicador, contudo nem todos os indicadores do IDSR II e dos IDSR III são comparáveis de forma linear. [↑](#footnote-ref-53)
54. O IDSR II considerou 3 domínios em Santigo (Santiago Norte, Praia Urbana e Resto de Santiago) enquanto o IDSR III considerou 2 domínios (Santigo Norte e Santigo Sul). No pressupondo que Santiago Sul apresenta afinidades com Praia Urbana e Resto de Santiago, as taxas foram recalculadas para permitir alguma comparação. [↑](#footnote-ref-54)
55. Motivos apresentados no questionário: (1) deixar queimar a comida; (2) contrariar as opiniões do marido/ companheiro; (3) sair sem lhe dizer nada; (4) não cuidar das crianças (filhos); (5) recusar ter relações sexuais com marido/ companheiro [↑](#footnote-ref-55)
56. O analfabetismo afeta em particular as mulheres mais velhas, sobretudo no meio rural, mas também no meio urbano. Até à faixa etária dos 25-34 anos, apenas 2.8% das mulheres rurais é analfabeta. A taxa aumenta progressivamente com a idade das mulheres. [↑](#footnote-ref-56)
57. No pressupondo que o domínio de Santiago Sul (IDSR III) apresenta afinidades com Praia Urbana e Resto de Santiago (IDSR II), as taxas foram recalculadas para permitir alguma comparação. [↑](#footnote-ref-57)
58. Idem [↑](#footnote-ref-58)
59. Comportamento de controle sondados: (1) tem ciúme e fica chateado se a mulher/companheira falar com outros homens; (2) acusa-a frequentemente de infidelidade; (3) não aceita que ela convive com suas amigas; (4) tenta limitar seus contactos com sua família; (5) insiste todo tempo para saber onde está/vai; (6) não confia nela em assunto de dinheiro. [↑](#footnote-ref-59)
60. Não foram incluídas as percentagens para 5 tipos de comportamento de controle tendo em conta que os efectivos nessa categoria não são suficientes para garantir a sua representatividade estatística (mas vão no mesmo sentido do que os resultados para 3-4 tipos comportamento de controle). [↑](#footnote-ref-60)
61. Os dados de 2010, antes da entrada em vigo da Lei VBG, eram registados seguindo a nomenclatura do artigo 134º do Código Penal: agressão ou maus tratos praticados sobre o cônjuge [↑](#footnote-ref-61)
62. Resolução nº 144/2017, de 6 de dezembro [↑](#footnote-ref-62)
63. Optou-se por referir os dados já analisados e apresentados no PNVBG por existirem algumas discrepâncias no número de processo (ex. transitados de um ano judicial anterior) entre relatórios dos vários anos judiciais [↑](#footnote-ref-63)
64. A Lei VBG prevê possibilidade de suspensão provisória do processo, mediante as injunções: a) seguir um programa de acompanhamento e reinserção, e b) realizar trabalhos a favor da comunidade nos termos do Código Penal, quando a pena em que arguido pode incorrer é inferior a 2 anos (artigos 36º e 29º). [↑](#footnote-ref-64)
65. Divulgação de informações sobre o **andamento do processo** e não sobre o **seu conteúdo** [↑](#footnote-ref-65)
66. Dados da Polícia Nacional referentes aos anos de 2012 a 2017 indicam que 92,8% das ocorrências de crimes de abuso sexual contra crianças e adolescentes tiveram como vítimas meninas [↑](#footnote-ref-66)
67. Nalguns casos, a pessoa encarcerada está em prisão preventiva (15,3% do efectivo prisional) [↑](#footnote-ref-67)
68. Abuso sexual de menores (14-16 anos), abuso sexual de crianças (<14 anos), agressão sexual com penetração [↑](#footnote-ref-68)
69. Adotou-se a distinção do Observatório de Género da CEPAL entre femicído/feminicídio (homicídios de mulheres em razão do género) e homicídio de mulheres pelo companheiro ou ex-companheiro: <https://oig.cepal.org/es/autonomias/autonomia-fisica> Ex. Massacre de Montreal, que deu origem à Rede Laço Branco no Canada: assassinato de 14 mulheres estudantes de Engenharia, tendo Marc Lépine separado as e os estudantes, mandado sair os homens, abrindo fogo sobre as estudantes para “lutar contra o feminismo”, suicidando-se no fim (ex. de femicídio que não é homicídio da mulher pelo companheiro/ex- companheiro). [↑](#footnote-ref-69)
70. Estes casos, pela sua natureza chocante, são noticiados pela comunicação social. Por outro lado, não devem ser confundidos com assassinatos de mulheres, que podem ou não estar associados a situação de VBG [↑](#footnote-ref-70)
71. Relatório sombra ONG + referencias [↑](#footnote-ref-71)
72. Lei nº 52/IX/2019, de 10 de abril [↑](#footnote-ref-72)
73. Ambos referente a um ano civil, enquanto os dados das Procuradorias se referem a um ano judicial [↑](#footnote-ref-73)
74. Serviço de informação jurídica, sendo as pessoas que necessitem de patrocínio judiciário para acesso à justiça encaminhadas à OACV [↑](#footnote-ref-74)
75. No *Manual de Procedimento das Casas do Direito*, cuja segunda parte trata dos procedimentos dos CAV [↑](#footnote-ref-75)
76. Ou seja, quem recebe uma vez e meia vencimento mínimo da função pública é presumido como beneficiário direto da assistência/benefício (calculado tendo em conta o novo PCCS: 15.000 ECV) [↑](#footnote-ref-76)
77. Qualquer pessoa, pode requerer que a sua situação económica seja apreciada pelo Juíz, mesmo que não seja presumida a insuficiência económica, mas terão que provar a insuficiência. Caso o Juiz negue o pedido, terá de pagar as custas do pedido (cerca de 7.000 ECV), além das despesas com honorários de advogado(a). [↑](#footnote-ref-77)
78. Decreto Lei nº 8/2015, de 27 de janeiro. [↑](#footnote-ref-78)
79. Como acima referenciado no ponto sobre femicídio, não sendo, contudo, essa a única circunstância de ligação entre comportamentos de VBG e suicídio do autor de violência [↑](#footnote-ref-79)
80. Resolução nº97/2015 (1 Outubro), prevê que o valor correspondente a 50% do montante das custas judiciais aplicáveis nos processos tramitados nos termos da Lei VBG seja transmitido ao Fundo; e o valor correspondente a 15% das receitas geradas pela administração de bens móveis nos termos da Lei nº18/VIII/2012 (13 setembro). [↑](#footnote-ref-80)
81. Parágrafo 22 (a) das Recomendações (anexo) [↑](#footnote-ref-81)
82. Em 2019 estão em curso 4 grupos reflexivos: 2 na Praia (1 deles na Cadeia), 1 em S. Vicente, 1 em Sto. Antão [↑](#footnote-ref-82)
83. Ao ter em conta o critério da paridade na designação de cargos de direção a nível local, alcançou-se a paridade nos cargos de Delegado(a) da Educação – passando de 18,2% em 2014 a 45,5% em 2017, e nos Polos Educativos – na ordem dos 40%. [↑](#footnote-ref-83)
84. [Decreto-lei nº40/2018,](https://kiosk.incv.cv/V/2018/6/20/1.1.40.2538/p1027) 20 junho: o SIEPC é transversal a todos os subsistemas de ensino não superior e entre outros compete lhe «…*elaborar, em articulação com outras instituições multissetoriais, planos de intervenção para a superação de problemas relacionados com a prevenção da violência, do abandono escolar e promoção da igualdade de género e para intervenção com crianças, adolescentes e jovens em risco*; …*promover ações de capacitação, do pessoal docente e não docente, em prevenção da violência, do abandono escolar, bem assim, da promoção da saúde, sexualidade, da igualdade de género e da segurança escolar.»* [↑](#footnote-ref-84)
85. 1º e 5º anos de escolaridade em 2017/2018; 2º e 6º anos em 2018/2019; 3º e 7º anos em 2019/2020; 4º e 8º anos em 2020/2021. [↑](#footnote-ref-85)
86. Decreto-legislativo nº 13/2018, de 7 de dezembro [↑](#footnote-ref-86)
87. No caso da formação por exemplo, em 2016 o CIGEF formou estudantes (73), docentes (4) e pessoal administrativo (33) dos 3 polos da Universidade; para 2019, o CIGEF irá ministrar um módulo em igualdade de género (Curso Livre) já com 70 inscritos, alunos dos cursos de Ciências Sociais e Humanas, Geografia, Engenharia e Ciências Sociais. [↑](#footnote-ref-87)
88. Meta 4.4. Até 2030, aumentar substancialmente o nº de jovens e adultos que tenham habilitações relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para o emprego, trabalho decente e empreendedorismo. [↑](#footnote-ref-88)
89. Meta 4.1. Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes [↑](#footnote-ref-89)
90. XXX Roteiro de Género do setor EFE (2017) p XX [↑](#footnote-ref-90)
91. ME (XXX) *Principais Indicadores da Educação 2016-2017* [↑](#footnote-ref-91)
92. No caso de menores de 14 anos, a gravidez é proveniente de crime de abuso sexual de menores, sendo punido pelo artigo 144º do Código Penal. [↑](#footnote-ref-92)
93. Parágrafo 29 (c) das Recomendações (anexo) [↑](#footnote-ref-93)
94. UniCV (2018): estudo realizado em todas as escolas secundárias públicas e semi-públicas do país (52 escolas), considerando alunos do 7º ao 12º ano e respetiva comunidade escolar. O 7º e 8º ano fazem parte do ensino básico e o secundário vai do 9º ao 12º ano. Contudo, tendo em conta que em todas as escolas secundárias funcionam 7º e 8º anos e que os alunos são também adolescentes, foram considerados no estudo. [↑](#footnote-ref-94)
95. INE (2010) Censo [↑](#footnote-ref-95)
96. Ver a Portaria nº27/2018, de 8 de agosto [↑](#footnote-ref-96)
97. A **esperança de vida** passou de 75 para 79,1 anos entre as mulheres, e de 67 para 69,7 anos entre os homens, de 2000 a 2010; a **taxa de mortalidade materna** foi em média de 31,5 por 100.000 de 2010 a 2016 e em 2016 de 18,8 por 100.000 em 2016; e a **taxa de mortalidade infantil** (crianças menores de 1 ano) desceu de 30‰ para 16‰ entre 2005 e 2018, com impacto na mortalidade das crianças de menos de 5 anos (33‰ para 18‰) [↑](#footnote-ref-97)
98. Os homens representam 72% dos óbitos na faixa etária dos 15-49 anos e 69% & dos 50-64 anos [↑](#footnote-ref-98)
99. INE (XXX) População Idosa e Envelhecimento: dados do Censo 2010 [↑](#footnote-ref-99)
100. Meta 3.4 – Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis por meio de prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar [↑](#footnote-ref-100)
101. Meta 3.5 - Reforçar a prevenção e o tratamento do abuso de substâncias (abuso de drogas, uso nocivo álcool, etc.) [↑](#footnote-ref-101)
102. Meta 3.6 - Até 2020, reduzir pela metade as mortes e os ferimentos globais por acidentes em estradas [↑](#footnote-ref-102)
103. Calculado com base nos dados do Relatório Estatístico (2017) do MS e na fórmula dos metadados para o indicador 3.4.2 do ODS 4 <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/files/Metadata-03-04-02.pdf> [↑](#footnote-ref-103)
104. Lei nº51/IX/2019, de 8 de Abril [↑](#footnote-ref-104)
105. A taxa de partos realizados nas estruturas de saúde aumentou em 19 pp (78% a 97%), 97% dos quais assistidos por um profissional qualificado; a taxa de consultas pré-natais (4 consultas recomendadas) aumentou em 14 pp (72% a 86%) e em 22 pp para a taxa de mulheres que receberam cuidados pós-natais nos dois dias que seguiram o nascimento (65 % a 87%); a taxa de cobertura vacinal aumentou em 9 pp (74% a 83%); a amamentação materna exclusiva aumentou em 17pp aos 4-5 meses do bebé (28% para 45%). [↑](#footnote-ref-105)
106. Dados administrativos da Saúde (2017) [↑](#footnote-ref-106)
107. Faustino, et al. (2005) A saúde e estilos de vida dos adolescentes cabo-verdianos frequentando o ensino secundário [↑](#footnote-ref-107)
108. Ministério da Saúde [↑](#footnote-ref-108)
109. INE & MS (2018) Resultados preliminares do IDSR III [↑](#footnote-ref-109)
110. CCS-SIDA (2017) Estudo sócio comportamental e de sero prevalência VIH em TS [↑](#footnote-ref-110)
111. CCS-SIDA (2017) Estudo socio comportamental e de sero prevalência VIH-SIDA em UD [↑](#footnote-ref-111)
112. CCS-SIDA (2017) Estudo Socio-comportamental e de Seroprevalência VIH em HSH [↑](#footnote-ref-112)
113. Note-se que o rastreio do VIH faz parte do seguimento da gravidez, no contexto da prevenção da transmissão do VIH de mãe para filho(a) (Programa de prevenção da transmissão vertical - PTV) [↑](#footnote-ref-113)
114. Relatório sombra, p.XX [↑](#footnote-ref-114)
115. RMP-CV, ICIEG & ONU Mulheres (2019) Argumentação da Lei da Paridade. [↑](#footnote-ref-115)
116. Entre outros, à luz do artigo 1º, nº4, da CR, que estabelece a obrigação do Estado criar “*progressivamente as condições indispensáveis à remoção de todos os obstáculos que possam impedir o pleno desenvolvimento da pessoa humana e limitar a igualdade dos cidadãos e a efetiva participação destes na organização política, económica, social e cultural do Estado e da sociedade cabo‑verdiana”*; do artigo 7º, que atribui responsabilidades ao Estado na remoção dos obstáculos à igualdade de oportunidades de natureza económica, social, cultural e política, especialmente os fatores de discriminação das mulheres na família e na sociedade; e do artigo 55º, que estabelece que o Estado incentiva a participação equilibrada de cidadãos de ambos os sexos na vida política. [↑](#footnote-ref-116)
117. À luz do artigo 4º, parágrafo 1 da CEDAW que esclarece a natureza não discriminatória das medidas especiais temporárias, para garantir a participação das mulheres, nas mesmas condições que os homens, na vida política, social, económica e cultural do seu país; o artigo 7º foca em particular a vida política e pública. [↑](#footnote-ref-117)
118. Meta 5.5: *Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e publica* [↑](#footnote-ref-118)
119. Meta 16.7: *Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis* [↑](#footnote-ref-119)
120. No caso do MpD, na última Convenção (janeiro de 2017), a Mesa da Convenção Nacional passou a contar com uma proporção de 60% de mulheres, 43% no Conselho de Jurisdição, 40% na Direcção Nacional e 30% na Comissão Política Nacional. O PAICV conta com uma proporção de mulheres de 30% no Conselho Nacional, 30% na Comissão Política Nacional e 50% no Secretariado Geral, sendo este o Órgão Executivo do Partido. Desde 2014 o PAICV tem uma Presidente mulher, que em julho de 2017 foi eleita Vice-Presidente da Internacional Socialista a nível mundial [↑](#footnote-ref-120)
121. Passados 2 anos da receção das recomendações, ver parágrafo 26 (a) das Recomendações (anexo) [↑](#footnote-ref-121)
122. IPU & UN Women (2017) *Women in Politics*, que reflete a situação do país a 1 de Janeiro de 2017 [↑](#footnote-ref-122)
123. DNAP (2016) *Balanço Social do capital humano da Administração* [↑](#footnote-ref-123)
124. MNEC [↑](#footnote-ref-124)
125. Federações Cabo-Verdianas de Andebol, Atletismo, Basquetebol, Boxe, Ciclismo, Esgrima, Futebol, Ginástica, Halterofilismo, Judo, Karaté, Natação, Surf, Taekwondo, Ténis, Voleibol, Xadrez, Ténis de Mesa, Desporto Universitário, FreeStyle, Kitesurf, Remo. [↑](#footnote-ref-125)
126. No período de 2009 a 2015 a proporção de magistradas variou entre 35% e 37% [↑](#footnote-ref-126)
127. Nas 393 ACD analisadas, a representação das mulheres nos órgãos de decisão varia de 16% a 27%. FIDA (2018) Relatório de Supervisão do POSER – Projeto Promoção de Oportunidades Socioeconómicas Rurais [↑](#footnote-ref-127)
128. A classificação é feita em 4 níveis: G0 projeto que ainda não integra o género, G1 projeto com alguma intervenção de género (produto, atividade ou indicador), G2 projeto com componente de género (produto, atividade e indicador, em simultâneo), G3 projeto de género. Ver mais detalhes na *Proposta de sistema de marcadores para orçamentação sensível ao género no SIGOF, Cabo Verde*, recurso desenvolvido por Raquel Coello Cremades em 2017 através do Projeto Pro PALOP- TL ISC [↑](#footnote-ref-128)
129. Águas da Boa Vista, Águas de Ponta Preta (Sal), Electra (cobrindo São Vicente, entre outros), operadora do Maio em curso de instalação e possibilidade de criação da Águas de Santo Antão. [↑](#footnote-ref-129)
130. Portaria conjunta do MFIS e MF nº 22/2018, de 30 de julho [↑](#footnote-ref-130)
131. Não foi, por exemplo, incluída a prevalência da VBG nso indicadores de impacto, ou outros indicadores a obter com o próximo IDSR, já que não está prevista a sua realização até ao fim do período de vigência do PNIG. Nestas situações foram considerados indicadores de impacto *proxy* para os quais estão efetivamente disponíveis dados. [↑](#footnote-ref-131)
132. A informação entre parêntesis diz respeito às entidades responsáveis, ao longo do PNIG, por fornecer ou compilar as informações (assinaladas se forem diferentes das referências sem parêntesis, que dizem respeito às fontes onde foi obtida a Linha de Base) [↑](#footnote-ref-132)
133. Anterior PNIG 184.950.601 ECV & PNVBG 198.900.000 ECV, prefazendo um total de 383.850.601 ECV [↑](#footnote-ref-133)