



ICIEG

Instituto Cabo-verdiano para
Igualdade e Equidade do Género



PLANO NACIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO

2022-2026



PLANO NACIONAL DE IGUALDADE DE GÉNERO



2022-2026

Ficha Técnica

Propriedade: ICIEG

Presidente: Marisa Carvalho

Coordenação Técnica e organização: ICIEG

Patrocínio da Impressão: PNUD

Design e paginação: IMPRIMA - Artes Gráficas, S.A.

Impressão: IMPRIMA - Artes Gráficas, S.A.



A igualdade de género é um direito humano universal, um pilar de desenvolvimento e de construção da democracia, que tem sido paulatinamente consolidada, na sociedade cabo-verdiana, através da construção de um quadro legislativo robusto que assegura, a todos e a todas, a defesa dos seus direitos e deveres, sendo os melhores exemplos a Lei Especial contra a VBG e a Lei da Paridade.

Contudo, as questões da igualdade de género devem ser integradas de forma regular, sistemática e transversal não só na legislação, mas também no planeamento, orçamentação, elaboração, execução, acompanhamento e avaliação de todas as políticas públicas de um país que se quer verdadeiramente democrático. Só assim é possível projetar e dar respostas àquelas que são as verdadeiras necessidades específicas dos indivíduos, em função de cada sexo, promovendo assim o efetivo desenvolvimento económico, político e social do nosso país.

O empenho do Governo de Cabo Verde nesta matéria tem sido consistente e transversal, por um lado identificando as situações de desigualdade e por outro promovendo mudanças sociais, culturais e legislativas por forma a corrigir essas disparidades, pois só assim se alcança a efetiva igualdade de género.

Apesar dos notórios ganhos em muitas áreas específicas, ainda persistem alguns desafios, principalmente no que diz respeito ao empoderamento económico, à erradicação da violência baseada no género e à participação na tomada de decisões.

Nesse sentido, o Plano Nacional de Igualdade de Género 2022-2026, que aqui se apresenta, pretende contribuir, em primeira instância, para a promoção e manutenção da autonomia, em várias áreas, de todos os cidadãos em Cabo Verde, independentemente do seu sexo, identificação sexual, orientação sexual, origem, idade, religião, condições sociais e económicas ou convicções políticas ou ideológicas.

O foco é claro e definido: num país arquipelágico sistematicamente assolado por secas, ressurgindo de um contexto pós-pandémico, abruptamente confrontado por um conflito armado com consequências dramáticas para a economia mundial, a promoção da autonomia económica, com destaque para as economias catalisadoras, como a economia azul e a economia verde, o trabalho digno e a proteção social; a promoção da autonomia do corpo, compreendendo as questões referentes à saúde sexual e reprodutiva, a violência baseada no género e procurando dar respostas à comunidade LGBTQI+; e a promoção da tomada de decisões, com enfoque para o controlo privado e a participação pública dos indivíduos.

O Plano Nacional de Igualdade de Género, aprovado em Conselho de Ministros a 18 de novembro de 2021, espelha o compromisso do Governo de Cabo Verde para com a eliminação de todas as barreiras que ainda persistem e que impedem o exercício da igualdade de género na sociedade cabo-verdiana e traduz-se no documento orientador para as medidas que se pretendem implementar a nível setorial, local e na sociedade civil, apelando a uma convergência de ações que se traduzam num empenho nacional para com a promoção efetiva da igualdade e equidade de género.

Fernando Elísio Freire

INDICE

PREFÁCIO	5
INTRODUÇÃO	8

1. O QUE DIZEM OS DADOS SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO NO PAÍS?	10
1.1. Demografia – uma janela de oportunidades, com equilíbrios e indícios de distorções	10
1.2. A autonomia económica das mulheres	11
1.2.1. Uso do Tempo e o trabalho não remunerado	11
1.2.2. Educação/formação	11
1.2.3. Emprego, rendimento e informalidade	12
1.3. A autonomia do corpo	14
1.3.1. Saúde sexual e reprodutiva	15
1.3.2. Violência Baseada no Género (VBG)	15
1.3.3. População LGBTIQ	16
1.4. A autonomia na tomada de decisões	17
1.4.1. O espaço privado	17
1.4.2. A representatividade das mulheres nos espaços de decisão públicos	17
2. OS MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO	19
2.1. O Compromisso político do Estado de Cabo Verde	19
2.1.1. Programa do VIII Governo Constitucional 2021-2025	19
2.1.2. Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017-2021)	20
2.1.3. A orçamentação sensível ao género	20
2.1.4. Planificação setorial e institucional	20
2.2. A organização do Quadro Institucional	21
2.2.1. O Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social	21
2.2.2. O ICIEG	21
2.2.3. A Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género	22
2.2.4. O Observatório de Género e o Instituto Nacional de Estatísticas	22
2.3. O Marco Legal	22
2.2.1. Leis e Regulamentos promotores da igualdade de género (2016-2020)	22
2.4. Marco internacional referencial	24
2.4.1. Compromissos internacionais – CEDAW, Plataforma de Beijing e Equal Rights Coalition	24
2.4.2. Agenda 2030, os ODS e a Agenda africana 2063 “A África que queremos”	25

3. PRINCIPAIS AVANÇOS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO	26
3.1. Autonomia económica das mulheres	27
3.1.1. Os Cuidados e o Uso do Tempo	27
3.1.2. Educação/formação	28
3.1.3. Emprego, rendimento e informalidade	30
3.2. A autonomia do corpo	31
3.2.1. Violência baseada no género	31
3.2.2. Saúde sexual e reprodutiva	32
3.2.3. População LGBTIQ	34
3.3. A autonomia na tomada de decisões	35
3.3.1. A relação entre o espaço privado e público	35
4. NOVOS PASSOS – PRINCÍPIOS ORIENTADORES, EIXOS E AÇÕES ESTRATÉGICAS	37
4.1. Princípios orientadores	37
4.1.1. Visão e missão do PNIG	39
4.2. Eixos Prioritários	39
4.3. Implementação efetiva dos compromissos políticos e do quadro legal – A base do quadro institucional da implementação do PNIG 2021-2025	40
4.4. As ações institucionais necessárias para o reforço da transversalização da abordagem de género e a implementação do PNIG 2021-2025	43
4.4.1. Ministério das Finanças e Fomento Empresarial	43
4.4.2. O Ministério de Estado da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social e o ICIEG	43
4.5. Seguimento e monitorização da implementação do PNIG 2021-2025 – A Comissão Intersectorial de Género, o Observatório de Género e a produção e atualização de dados pelo INE.	44
5. MATRIZ DE IMPLEMENTAÇÃO POR EIXOS DO PNIG E RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS	45
5.1. EIXO 1. Aumentar a produtividade desenvolvendo a autonomia económica das mulheres	45
5.2. EIXO 2. A autonomia do corpo, a base da emancipação	47
5.3. EIXO 3. A autonomia na tomada de decisões, o aprofundamento da democracia	49
SIGLAS E ACRÓNIMOS	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
PRÉÂMBULO	54

INTRODUÇÃO

O Plano Nacional de Igualdade de Género (PNIG 2021-2025), está alinhado com o Programa do VIII Governo Constitucional da II República de Cabo Verde 2021 – 2025; o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS) 2017-2021; as principais agendas internacionais de promoção da igualdade de género e de desenvolvimento; a Agenda 2030 e a Agenda 2063, e responde aos compromissos neles assumidos, pelo Estado de Cabo Verde;

Apresenta a visão estratégica para a realização de esforços para alcançar a igualdade de género, capitaliza as boas práticas e absorve os resultados da avaliação dos 25 anos de implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing, em Cabo Verde, bem como, as conclusões e recomendações feitas pelo Comité da CEDAW, a Cabo Verde e saídas do diálogo realizado a 11 de julho de 2019, aquando da análise do IX relatório periódico de Cabo Verde (CEDAW/C/CPV/9).

O PNIG, é um documento orientador, que define as atribuições e responsabilidades da implementação, coordenação, seguimento e avaliação de seus vários intervenientes, para uma abordagem coerente, integrada e articulada. Elege a institucionalização plena da transversalização da abordagem de género, como estratégia de consolidação dos ganhos e de perenização dos progressos.

A sua estrutura organizativa, responde a três áreas de autonomia das mulheres - autonomia económica, autonomia física e autonomia na tomada de decisões. Essa estrutura, possibilita a conciliação entre as várias agendas num único quadro referencial, e facilita o seguimento e avaliação dos progressos, bem como, a identificação dos desafios.

Capítulo I - O que dizem os dados sobre a igualdade de género no país? Apresenta uma breve caracterização da situação da igualdade e os fossos de género no país, nas três áreas de autonomia, com recurso aos principais indicadores.

Capítulo II - Mecanismos para a promoção da Igualdade de género: descreve como o país se tem organizado e as condições institucionais e legais que tem desenvolvido nos últimos anos, para implementar a agenda de género, na sua articulação com instâncias internacionais de promoção da igualdade de género.

Capítulo III - Principais avanços e desafios na implementação da Agenda Nacional para a Igualdade de Género, onde apresenta os principais avanços de forma analítica, emergindo como resultado da análise dos principais desafios que o país tem, para a implementação da agenda da igualdade de género.

Capítulo IV - Princípios orientadores, eixos e ações prioritárias em que são descritos os princípios orientadores do PNIG, e as bases das opções para a sua implementação, mediante a capitalização das orientações e das estruturas institucionais existentes. Os objetivos gerais, definidos com base nos desafios identificados por áreas de autonomia, são apresentados na sua interação com o Programa do VIII Governo Constitucional da II República.

Capítulo V - Matriz de Implementação, que consiste num quadro operativo organizado por eixos, e que apresenta o referencial de articulação entre as medidas, os atores institucionais e as responsabilidades setoriais.

No processo de elaboração do PNIG, além da revisão documental abrangente,¹ recorreu-se a análise participativa, onde além das sessões de trabalho com a equipa do ICIEG e com o Comité de Género, foram realizadas mais de 50 entrevistas com representantes setoriais e institucionais, e dois Ateliers de socialização, discussão e validação do quadro estratégico e operacional do PNIG. Um dos ateliers foi realizado na cidade da Praia, outro no Mindelo, e contaram com a participação dos principais intervenientes e parceiros. Finalmente e com base na documentação produzida, procedeu-se à revisão, atualização, edição e formatação final do produto inicial, obtendo como resultado o presente documento.

A coordenação do processo foi assegurada pelo Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG). A sua elaboração contou com a participação ativa da Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (Comissão de Género), do parlamento cabo-verdiano, através da Rede de Mulheres Parlamentares Cabo-Verdianas e de organizações da sociedade civil que intervêm na matéria. O processo foi tecnicamente apoiado pela coordenação da ONU Mulheres no país e pelo Escritório Conjunto do PNUD, UNFPA e UNICEF.

O PNIG 2021-2025 constitui assim, uma 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, que fomenta a articulação das ações e facilita, a monitorização e a avaliação do desempenho do país, no cumprimento de suas metas relativamente a igualdade de género.

¹ Revisão documental - documentos de planificação e respetivos relatórios, de 2015 a 2021 do ICIEG (planos de atividades, projetos, contratos, memorandos, relatórios de implementação, etc.); produção legislativa; documentos estratégicos de desenvolvimento do país; as avaliações e relatórios de avanço disponíveis; informações estatísticas relevantes e literatura internacional comparada.

1. O QUE DIZEM OS DADOS SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO NO PAÍS?

1.1. DEMOGRAFIA – UMA JANELA DE OPORTUNIDADES, COM EQUILÍBRIOS E INDÍCIOS DE DISTORÇÕES

Os dados demográficos mostram um país que vive um momento sociodemográfico, caracterizado pela redução da taxa de natalidade, o aumento da esperança de vida, e o crescimento da população ativa (de 15-64 anos), mas também de aumento da população idosa e uma diminuição da população menor de 15 anos. Mostram um país onde a proporção da população feminina e masculina está equilibrada devido ao aumento progressivo da população masculina, mas que apresenta algumas distorções por ilhas e grupos etários.

Regista-se uma percepção de que, entre março de 2020 e abril de 2021, ocorreram importantes movimentos da população, resultantes da situação económica criada pela pandemia COVID 19, nas ilhas turísticas de Sal e Boa Vista e consequentemente uma diminuição do número de habitantes nestas e um aumento nas ilhas de origem. Entretanto não há dados concretos que confirmam essa percepção e pode acontecer que a vacinação massiva, a consequente melhoria da situação sanitária e a retoma das atividades económicas, modifiquem a curto prazo esse quadro.

- i. Segundo o Inquérito Multiobjectivos Contínuo de 2019², a população era de 549.699 habitantes, dos quais 49,6% do sexo feminino. Entretanto, nas Projeções 2010-2030³, na faixa etária dos 0 a 14 anos mantém-se esse equilíbrio, mas entre os 15 e os 44, que é a população considerada por excelência em idade reprodutiva, verifica-se uma diminuição percentual de pessoas do sexo feminino (47,6%). A partir dos 50 anos essa percentagem aumenta paulatinamente, atingindo 63 % aos 80 anos.
- i. Em 2019, 3 ilhas tinham as menores percentagens de população feminina - Boavista (41.1%), Santo Antão (45,8%), São Nicolau e Sal (ambas com 46,9%).
- ii. Boavista, é uma ilha de crescimento populacional acentuado, na faixa etária dos 15-44 anos a percentagem de mulheres é de 38,2%, o que pode estar associado a imigração interna e a uma maior procura de mão de obra masculina. No Sal, a percentagem de mulheres nessa faixa etária é de 45,3%
- iii. Em Santo Antão, registam-se os maiores fossos de género nos municípios de Paul (41,8% feminino) e Ribeira Grande (45,2% feminino) e na faixa etária dos 15-44 anos, as mulheres representam 35,9 % da população. Em São Nicolau o desequilíbrio maior localiza-se na Ribeira Brava (46 % feminino), sendo a percentagem de mulheres nessa faixa de 39,5%.
- iv. As ilhas com maior percentagem de mulheres são Fogo (51,3%) e Brava (51%). Os municípios com uma percentagem de mulheres mais significativa são, Tarrafal de Santiago (54,3%), Calheta de São Miguel (53,9%) e Mosteiros (52,2%). Em todos predominam as mulheres nas faixas etárias dos 45-64 anos, respetivamente, 62,4%, 63,8% e 53,2%. No primeiro na faixa etária dos 15-44 anos a percentagem de mulheres é de 51,3%, no segundo de 48,6% e no terceiro de 51,3%. Esta situação pode trazer consequências essencialmente a nível de cuidados.

² <http://ine.cv/projecoes-demograficas/#1477419842708-ef3b0490-9ad21bd7-f790>

³ <http://ine.cv/projecoes-demograficas/#1477419842708-ef3b0490-9ad21bd7-f79>

1.2. A AUTONOMIA ECONÓMICA DAS MULHERES

“A autonomia económica é essencial para que as mulheres possam prover seu próprio sustento e decidir por suas próprias vidas. Ela não envolve apenas independência financeira e geração de renda, mas pressupõe também autonomia para realizar escolhas. Além de garantir a própria renda, é preciso que as mulheres tenham liberdade e condições favoráveis para escolher sua profissão, planificar seu futuro, ter tempo para o lazer e para se qualificar”⁴.

Em Cabo Verde as mulheres têm uma maior carga de trabalho não remunerado porque sobre elas recai o ónus dos cuidados, são mais pobres, trabalham maioritariamente no setor informal, e conseqüentemente têm menos acesso a segurança social e ao financiamento. Para reverter a situação, o país vem investindo no capital humano e obtido bons resultados no desenvolvimento de um sistema coerente, baseado no avanço do sistema de ensino formal e na formação profissional. Os dados indicam que na educação básica e secundária em geral não se observa segregação de gênero, mas que existem desequilíbrios assinaláveis por áreas específicas no ensino superior e na formação profissional.

1.2.1. Uso do Tempo e o trabalho não remunerado

- i. O Inquérito sobre o Uso do Tempo realizado em 2012, revelou que:
 - a. Do volume total do trabalho (remunerado e de cuidados não remunerado), que se realizava em Cabo Verde, menos de um terço (26%) realizava-se fora do âmbito familiar;
 - b. A maior parte do trabalho que garante o bem-estar social (74%) era invisível e não contabilizado;
 - c. «A carga total de trabalho das mulheres representa quase dois terços (62%) da carga do horário total do trabalho realizado no país.
 - d. «As famílias pobres e muito pobres têm uma sobrecarga maior com o trabalho de cuidados, seja com crianças e/ou idosos. O trabalho não remunerado é realizado, essencialmente por mulheres. Em média, as mulheres dedicam mais 3h30 por dia, de que os homens em tarefas não remuneradas⁵
- ii. As normas sociais atribuem às mulheres maior responsabilidade com o cuidado das crianças, o que se reflete no quadro legal, especificamente, na ausência de legislação de licença parental masculina.

1.2.2. Educação/formação

- i. No sector formal da educação, no ensino pré-escolar e básico, existe paridade de gênero e o país está muito perto de atingir a universalidade da escolaridade básica obrigatória. No ensino secundário há um fosso em desfavor dos rapazes. No ensino superior a taxa bruta favorece as raparigas. Na formação técnica e profissional registam-se disparidades.
- ii. Nos anos de 2019/2020⁶:
 - a. Na Educação Pré-escolar (4-5 anos), a taxa total de acolhimento era de 81,2%, (84,4% para o sexo feminino e 78,1 % para o sexo masculino);
 - b. No Ensino Básico Obrigatório (1º - 8º ano de escolaridade), a taxa líquida de escolarização (6-13 anos) era de 91,3%, (90,4% no feminino e 92,3% no sexo masculino). Nesse ano as taxas de sucesso (90,7%), (93,6% entre as meninas e 88,0% entre os rapazes). A taxa de abandono foi de 1,5%, (1,3% do sexo feminino e 1,7% do sexo masculino);

⁴ https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/caderno_genero_autonomia.pdf Gênero e autonomia económica para as mulheres. Caderno de formação

⁵ INE (2012). Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) – Uso do Tempo

⁶ Dados do Serviço de Estudos, Planificação e Cooperação da DGPOG do ME (28/06/2021)

- d. No ensino secundário, incluindo o ensino técnico, a taxa líquida de escolarização na população 14-17 anos (53,3%) indica um fosso de género desfavorável para os rapazes (60,8% nas raparigas e 45,8% nos rapazes). Relativamente ao sucesso, 75,2% dos jovens matriculados aprovaram, (77,9% eram raparigas e 71,9% rapazes). A taxa bruta de escolarização é de 72,2% (78,8% no sexo feminino e 71,9% no masculino). A percentagem de abandono representou 1,9%, correspondendo (1,8% raparigas e 2,0% rapazes). Já as matrículas no ensino técnico refletem um desequilíbrio acentuado, (38,1% raparigas e 61,9% rapazes);
- ii. Os cursos de formação profissional foram frequentados em 2020 por 3.241 jovens, sendo 1.366 (42,1%) do sexo masculino e 1.875 (57,8%) do sexo feminino. As jovens mulheres são maioria nos cursos ofertados pela EHTCV (70%) e nalgumas áreas dos cursos ofertados pelo IFP (57,2%). No CERMI a matrícula é maioritariamente masculina, 74%.
- ii. A taxa de alfabetização em 2018 na população de 15 e mais anos era de 87,7%, (83,6% feminino e 92,6% masculino). Entre os 15 e 24 anos a taxa era de 98,5% (98,9% nas mulheres e 98,1% nos rapazes). Em 2019/2020, 1715 jovens adultos frequentavam os Círculos de Aprendizagem ao Longo da Vida, sendo 38% mulheres, (317 inscritos do 1º ao 6º ano de escolaridade, sendo 30,5% mulheres) e (1002 inscritos do 7º e o 12º ano de escolaridade dos quais 41,8% mulheres);
- ii. No Ensino Superior, em 2018, a taxa bruta de escolarização, que avalia o número de alunos inscritos neste nível, situava-se em 17,8% (21,8% feminino e 14,0% masculino). No ano letivo 2018/2019 frequentaram as instituições do ensino superior no país, 8.439 estudantes, sendo 59,7% do sexo feminino e 40,3% do sexo masculino. Os dados indicam lacunas de matrícula e frequência em relação aos homens nas áreas de ciências sociais e línguas (23,3%) e ciências da saúde e ambiente (8,2%). Ao mesmo tempo, indicam paridade na área de ciências económicas e um profundo gap de 23,6% em relação às mulheres nas áreas de engenharia e ciências exatas.

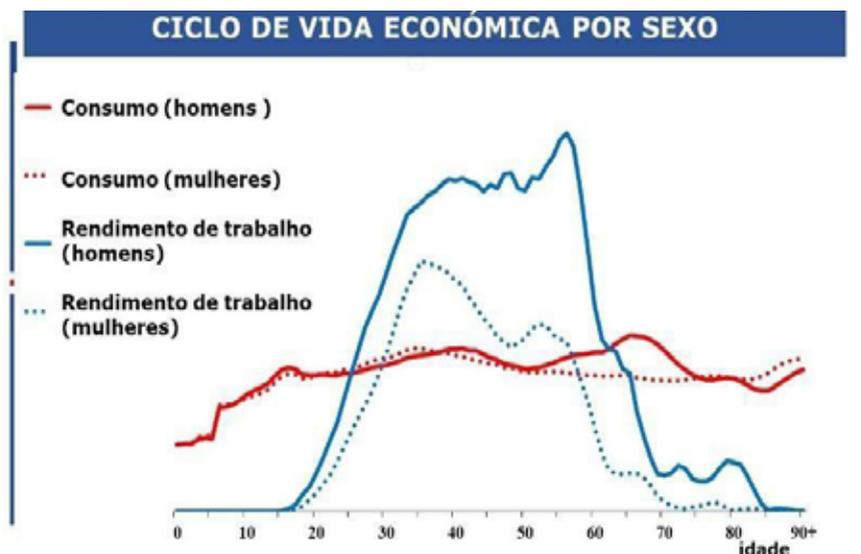
1.2.3. Emprego, rendimento e informalidade

- i. De acordo com o mais recente inquérito⁷ sobre emprego, 59,2% da população em idade ativa, integra a população ativa, ou seja, está empregada ou à procura de trabalho. Do total da população em idade ativa (15-65 anos), apenas 51% da população em idade ativa feminina era ativa, enquanto que entre a população masculina essa proporção era de 65%, indicando um fosso de género de (14%). Igualmente elevado é o fosso (12 %) entre a população ativa masculina empregada (55%) e a população ativa feminina empregada (43%).
- ii. A diferença entre a participação na força de trabalho entre mulheres e homens é significativa: 52,1 % para mulheres e 66,3 % para os homens. As maiores diferenças relativas à essa participação registam-se nas áreas rurais (56,3% para homens e 35,3 para mulheres).
- iii. Nas zonas rurais, a inatividade entre as mulheres é de 63,9% e entre os homens de 44,5%, o que mostra um fosso de género de 19 %.
- iv. Entre os motivos para a inatividade, 17,6% das pessoas referem 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, deduzisse que cerca de 22% estão inativas devido em parte a estereótipos que transferem o grande peso dos cuidados/trabalho não remunerado para as mulheres⁸.
- v. As profundas assimetrias no rendimento entre mulheres e homens, consequência direta da situação de inatividade e emprego das mulheres, foi ilustrada pelo INE no perfil do dividendo demográfico de Cabo Verde (INE 20119)

⁷ Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) 2018

⁸ Na faixa etária dos 25–34 anos (idade reprodutiva), o motivo responsabilidades pessoais ou familiares por si só aumenta para 20,5%.

Gráfico 1 – Consumo e rendimento do trabalho de homens e mulheres ao longo do ciclo de vida



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

- vi. 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 inativos 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;
- vii. Os dados sugerem que as mulheres têm mais dificuldade em encontrar trabalho, apesar de terem mais estudos a nível superior. Há mais mulheres frequentando o ensino superior em todas as áreas de formação, exceto engenharia e TIC (observa-se um fosso de género em relação a elas). Essas informações podem indicar que as mulheres podem estar matriculadas em áreas com menor demanda, mas também que são afetadas pela discriminação de género no acesso ao mercado de trabalho - de acordo com o perfil de desempregados do INE no IMC 2018, existe uma proporção maior de mulheres desempregadas com ensino superior (11,2%) do que de homens desempregados na mesma situação (4,9%).
- viii. A representatividade de mulheres na área da Agricultura, Produção Animal, Caça, Floresta e Pesca, que ocupa 19% da população empregada ativa é de 34%, o que é um indicador de que nas zonas rurais as oportunidades de trabalho são menores para as mulheres, além de, geralmente, ser um trabalho pouco regular e pouco rentável.
- ix. De acordo com o RGA – 2015, a população agrícola ativa totalizava 92.322 pessoas, sendo 49,7% mulheres e 50,3% homens e é feita essencialmente através de explorações agrícolas familiares, das quais 87,5% produzem maioritariamente para o autoconsumo e 3,3% para comercialização.
- x. No que tange a vulnerabilidade frente às mudanças climáticas, diferentes estudos indicam que as mulheres enfrentam vulnerabilidades específicas. O UNFCCC⁹ indica algumas dessas vulnerabilidades - os desastres naturais, o acesso a recursos naturais e produção agrícola, o acesso a bens alimentares, o que tem um impacto direto na feminização da pobreza.

⁹ UNFCCC - Convenção das Nações Unidas Sobre as Mudanças Climáticas

- xi. No cenário de trabalho /emprego o principal nicho de trabalho feminino no país é o sector informal - de acordo com dados do Inquérito ao Sector Informal realizado em 2015 pelo INE, 62,5% dos trabalhadores do sector informal são mulheres e destas 45% trabalham no comércio (alimentação produtos (16,8%) e produtos de varejo (26,8%) e 34,3% estão ligados à indústria.
- xii. O perfil da atividade e a caracterização dos indivíduos que operam no sector informal identificam a uma mulher auto empregada (88,9%), com habilitações literárias básicas (58,5%), dedicada fundamentalmente ao comércio a retalho (vendedeiras) e ganhando 28,7% menos que do salário médio de um homem no mesmo setor - o salário médio mensal de um operador no sector informal é de 29.800 (ECV) - dos homens é de 36.723 (ECV) e das mulheres é de 26.268 (ECV).
- xiii. As mulheres que trabalham no setor informal, são as que mais sofrem no caso de choques, como ficou evidente no caso da epidemia da COVID-19. Prevê-se a perda de 19,8 mil empregos, dos quais 56,3% provenientes do setor informal, sendo a maioria no setor terciário, afetando maioritariamente (56,2%) as mulheres.
- xiv. Inquéritos realizados junto de pessoas com deficiência indicam que a sua situação socioeconómica é precária - um número considerável de mulheres com deficiência vive da pensão social.
- xv. A PRÓ-Empresa promove as micro, pequenas e médias empresas, intermediando no acesso ao financiamento bancário ou de micro finanças e acompanha o desenvolvimento dos negócios. A avaliação de impacto dos programas de emprego e empreendedorismo implementados pelo IIEFP de 2015 a 2017, indica que as mulheres são as mais beneficiárias (67,9%), mas 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 de rendimento, o programa teve como resultado o incremento do mesmo, mas a média dos beneficiários homens ganhavam já salários mais elevados do que as mulheres, e essa diferença se manteve após a participação no programa, com exceção do programa de empreendedorismo, em que há equilíbrio entre os rendimentos obtidos por mulheres e homens.

1.3. A AUTONOMIA DO CORPO

Um dos indicadores que nos mostra o progresso de um país para alcançar a igualdade de género, é saber a proporção de mulheres que podem tomar decisões informadas sobre as suas relações sexuais, o uso de contraceptivos e cuidados de saúde reprodutiva. Outro indicador é a proporção de mulheres vítimas de violência de género e o tratamento que é dado à população LGBTI. O poder para tomar essas decisões e os efeitos da VBG têm um grande impacto em outras dimensões, como o acesso à educação, ao emprego, ou à participação na esfera pública. Os dados do Inquérito Demográfico sobre Saúde Sexual e Reprodutiva (IDRS III - 2018), apontam para a existência de limites no exercício da autonomia das mulheres sobre o corpo, mas quando comparados com os resultados do IDRS II realizado em 2005, evidenciam uma melhoria substancial em vários indicadores e aponta para mudanças comportamentais positivas entre a população mais jovem.

1.3.1. Saúde sexual e reprodutiva

- i. Os indicadores associados à cobertura dos serviços do Programa de Saúde Sexual e Reprodutiva e os indicadores gerais de saúde são positivos, sobretudo quando se utiliza uma perspectiva de abordagem evolutiva. Em 2018:
 - a. 24% das mulheres considerava não ter as suas necessidades de planeamento familiar cobertas e o índice sintético de fecundidade era de 2,5 crianças, em média, por mulher.
 - b. O uso de contraceptivos era ainda baixo - 57,5% das mulheres usa algum método contraceptivo e 42,5% não usa nenhum tipo de contraceptivo.
 - c. A maioria das mulheres conseguia negociar as relações sexuais com o marido ou exigir o uso do preservativo – a percentagem de mulheres que pode dizer não ao marido se não quiser ter relações sexuais é de 90,6% e de poder exigir o uso de preservativo de 94,7%.
 - d. A taxa de partos realizados nas estruturas de saúde assistidos por um profissional qualificado é de 97%, e de consultas pré-natais (4 consultas recomendadas) de 86%.
 - e. A percentagem de adolescentes jovens que já são mães é de 5,6%.
 - f. A esperança de vida é de 79,1 anos nas mulheres, e de 69,7 anos nos homens; A taxa de mortalidade materna em 2016 foi de 18,8%;
 - g. A taxa de mortalidade geral em 2017 foi de 4,6‰, sendo 5,1‰ nos homens e 4,6‰ nas 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.¹⁰ A partir dos 65 anos a tendência inverte-se e 54,2% dos óbitos são de mulheres.
 - h. Não foi possível obter informações administrativas sobre a prática de IVG, mas nos grupos focais foi assinalado, que, o facto não ter cobertura da segurança social, limita o acesso das mulheres a este serviço, que só é prestado em hospitais centrais e regionais. Igualmente foram apontadas práticas discriminatórias.

1.3.2. Violência Baseada no Género (VBG)

- i. A eliminação da violência baseada no género, é uma das principais bandeiras da igualdade de género no país. Em 2018 a proporção de mulheres que sofreu violência física foi de 10,9% e 5,8% já sofreram violência sexual em qualquer momento da sua vida.
- ii. Registou-se uma diminuição de 14,4% de mulheres que sofrem violência física desde os 15 anos na faixa etária dos 15 aos 19 anos, sugerindo uma tendência de melhoria significativa das relações entre a população jovem.
- iii. A mesma tendência se registou nas faixas etárias compreendidas entre os 20 e os 39 anos. No grupo de mulheres de 40 a 49 anos a proporção das que sofreram violência física desde os 15 anos e nos últimos 12 meses mantém-se na mesma proporção de 2005.
- iv. Quanto maior o nível de instrução, menos aceitação existe, para justificar o fato dos maridos baterem nas mulheres - 6,1% das mulheres e 4,1% dos homens, está de acordo com pelo menos uma das razões apresentadas no inquérito como justificação, para que o marido bata na mulher.

¹⁰ Os homens representam 72% dos óbitos na faixa etária dos 15-49 anos e 69% & dos 50-64 anos

- v. Desde 2017 se regista uma diminuição significativa no número de casos de VBG sinalizados pela Polícia Nacional - o número de ocorrências registadas em geral pela PN e diminuiu 32,6% no triénio 2016-2018: menos 7.664 ocorrências quando comparadas com 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. Em 2018 a VBG representava 20,9% do total dos crimes contra pessoas;
- vi. Em 2018 registaram-se 8 casos de assassinato de mulheres no contexto de uma relação íntima, atual ou em rutura, o desfecho mais trágico da VBG: mais de metade das vítimas tinha entre 21 a 30 anos. Cinco (5) homicídios ocorreram em momentos de separação. Em metade dos casos (4) o homicídio foi seguido de tentativa de suicídio, consumada em 3 dos 4 casos. Das vítimas, 7 não tinham denúncias prévias de VBG e uma tinha um processo em andamento.
- vii. As mulheres com deficiência, enfrentam discriminação múltipla – pelo género, pelo estigma social associado à deficiência, e pelas consequências dessa condição - baixo nível de escolaridade e baixo rendimento. O *Estudo Bio Comportamental sobre a Vulnerabilidade das Pessoas com Deficiência face ao VIH/SIDA* (2018) indica que 45% 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 da metade das pessoas com deficiência que já sofreram violência não denuncia (procurar ajuda, queixa, etc.) na sequência do último caso de violência (53,8%). A componente qualitativa do estudo confirma que elas sofrem mais violência física, psicológica e sexual.
- viii. Regista-se uma diminuição acentuada do número de processos VBG entrados nas Procuradorias, e um aumento do número de casos resolvidos anualmente.
- ix. O número de processos arquivados aumentou e o número de acusações diminuiu. Os motivos de arquivamento estão associados as seguintes situações: (a) o magistrado não dá continuidade ao processo por entender que os indícios do crime são insuficientes¹¹; (b) suspensão provisória do processo.
- x. No ano judicial 2017/2018 foram registados nos serviços do Ministério Público 3 processos de tráfico de Pessoas, que somado aos 4 transitados do ano anterior, perfazem 7 processos. O relatório do Conselho Superior de Magistratura, referiu que todas as vítimas dos 4 processos eram mulheres de nacionalidade estrangeira (3 da Comarca do Sal, 1 do ano judicial anterior da Comarca da Boa Vista), sendo os denunciados pelo crime, tanto do sexo feminino como masculino.

1.3.3. População LGBTIQ

- i. Não existem referências nas estatísticas nacionais no INE sobre a população LGBTIQ;
- ii. O Estudo Diagnóstico¹², realizado e apresentado publicamente pela CNDHC em 2021, abrangendo 109 pessoas, indica que a maioria responde à classificação sexual binária feminino (62,4%) e masculino (31,2%). Apenas 1,2% não se identifica com essa classificação binária e 4,6% preferem não responder;
- iii. Perto de 77% das pessoas que responderam às questões colocadas, encontram-se no intervalo de idade compreendido entre os 18 e 35 anos e apenas 1,8 tem entre 56 e 65 anos. O nível académico registado, corresponde á situação geral do país - 43,1%, tem o ensino secundário completo, 27,5% têm curso superior, 11% têm um curso profissionalizante, 6,8% 6º ano de escolaridade e 1,8% nunca estudou.

¹¹ O enquadramento dos processos como crime de VBG pela Polícia Nacional, nem sempre é corroborado Ministério Público

¹² Estudo diagnóstico sobre a situação social e jurídica das pessoas LGBTI em Cabo Verde- CNDHC. Tipografia Santos. 2021

- iv. Pouco mais de um quinto (25,7%) trabalha nas áreas de comércio, restauração e transporte e 24,8% e 16,5% trabalham no serviço doméstico e de cuidados. 17,4% é inativo.
- v. Foram identificadas dificuldades deste grupo populacional na inserção no mercado de trabalho e assinalada a ausência de um quadro legal que reconheça a união de fato e o casamento de casais homoafetivos, bem como, que criminalize a discriminação com base na orientação sexual ou identidade de gênero.

1.4. A autonomia na tomada de decisões

A autonomia das mulheres na tomada de decisões no espaço privado, e a participação nesse processo nos espaços de decisão públicos, são importantes indicadores que permitem medir a profundidade da concretização do princípio constitucional da igualdade e de eliminação dos efeitos da discriminação de gênero. Os dados apontam para conquistas importantes, mas também apontam para os limites no exercício da autonomia na tomada de decisões por parte das mulheres, tanto no espaço privado, como público.

1.4.1. O espaço privado

- i. O IDRS III, apresenta dados relevantes e ilustrativos sobre o controle exercido pelos parceiros sobre as mulheres e sobre as limitações no exercício da autonomia na tomada de decisões no espaço privado¹³, que podem ter efeitos negativos na participação na vida pública.
 - a. De acordo com o referido inquérito cerca de 25,2% dos homens e 29,6 % das mulheres decide sozinho sobre como gastar o dinheiro que ganha e 6,1% dos parceiros tem o controle sobre a utilização do dinheiro ganho pelas mulheres;
 - b. 37,9% das mulheres tomam autonomamente as decisões sobre os cuidados de saúde;
 - c. 69,8% dos parceiros não aceitam que a sua parceira conviva com as suas amigas;
 - d. 52,6% manifestam ciúmes e ficam chateados quando falam com outros homens;
 - e. 46,4 % quer saber sempre onde a mulher está/vai;

1.4.2. A representatividade das mulheres nos espaços de decisão públicos

- i. Relativamente aos efeitos da Lei de Paridade na Política, aprovada em finais de 2019, que fixou uma representação mínima de 40% para cada um dos sexos nas listas de candidatura aos órgãos colegiais do poder político, foram realizadas as eleições autárquicas em outubro de 2020 e as eleições legislativas em abril de 2021.
- ii. No poder autárquico, obteve-se paridade tanto nos órgãos executivos, para o qual foram eleitas 56 mulheres (41%) e 82 homens (59%), como no poder legislativo, que conta com 143 mulheres (42%) e 199 homens. Para a Presidência das Assembleias Municipais foram eleitas 9 (40,9%) mulheres e 13 homens. Nenhuma mulher foi eleita para a Presidência das Câmaras Municipais, mas uma ocupa essa função devido ao falecimento do titular.

¹³ O âmbito privado compreende as relações familiares e afetivas, as quais dado que se configuram nos espaços íntimos, são geralmente, invisibilizadas

- iii. Nas eleições legislativas, os resultados foram positivos, mas não foi atingida a meta fixada. Foram eleitas 27 deputadas (37,5%) e 45 deputados (62,5%) para a Assembleia Nacional. Duas forças políticas representadas atualmente no Parlamento - a UCID e o MPD conseguiram a paridade – a UCID, uma representação paritária de 50% (2 mulheres e 2 homens) e o MPD de 42,1% (16 mulheres e 22 homens). O PAICV não atingiu a paridade - elegeram 9 mulheres (30%) e 21 homens.
- iv. O VIII Governo Constitucional da II República, empossado em maio de 2021, não tem uma constituição paritária – este é integrado por 28 membros, dos quais 9 (32,1%) são mulheres e 19 são homens. Conta com 14 Ministros (incluindo o 1º Ministro), 5 Ministras, 5 Secretários de Estado e 4 Secretarias de Estado.
- v. Das Embaixadas, Missões Permanentes e Postos Consulares de Cabo Verde no exterior 18,8% são chefiadas por mulheres¹⁴. As Federações desportivas são presididas por homens, com exceção da Federação de Ginástica (4,8%), e nos Órgãos da Comunicação Social 26,5% dos cargos de direção são ocupados por mulheres. No poder judicial há 38,7% de magistradas. Nas associações comunitárias e ONG's a presença das mulheres nos órgãos de direção é baixa - 28% em 2018.¹⁵

¹⁴ Dados referentes a 2019, fornecidos pelo MNEC

¹⁵ FIDA (2018) Relatório de Supervisão do POSER - Promoção de Oportunidades Socioeconómicas Rurais

2. OS MECANISMOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

2.1. O Compromisso político do Estado de Cabo Verde

- i. O compromisso político do Estado de Cabo Verde com a igualdade de género está refletido nos principais documentos de governação nacional em vigor, tanto no Programa de Governo como nos documentos de planificação estratégicos nacionais. Constitui objeto específico dos compromissos para a década 2016-2026:
 - a. 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 às famílias, para promover a igualdade de género e a conciliação da vida laboral e familiar.
 - b. Compromisso 10. Uma nação exemplo no mundo em matéria de igualdade de género e de inclusão social, num juntar de esforços, nomeadamente, com as ONG's, as igrejas, a comunicação social e a comunidade internacional, com destaque para o Sistema das Nações Unidas.

2.1.1. Programa do VIII Governo Constitucional 2021-2025

- i. No Programa de Governo em vigor (2021-2025), o compromisso com a igualdade de género é explicitamente apresentado sob o paradigma “mais Igualdade, Equidade de Género e Inclusão”. Parte do pressuposto que o país está “bem posicionado na temática de género, pelo relatório do Banco Mundial “Women Business and the Law”, que analisa as leis e regulamentos que afetam as oportunidades económicas das mulheres, no qual o país tem uma pontuação de 86.3, numa escala de 100. O governo no período 2021-2025, visa:
 - a. *Reforçar a transversalização das políticas de promoção da igualdade de género, nomeadamente através do princípio de diferenciação positiva, a favor das mulheres;*
 - b. *Reforçar o investimento dirigido ao empoderamento económico das mulheres, particularmente das mulheres na agricultura, nas pescas e no comércio;*
 - c. *Desenvolver uma economia social e solidária particularmente orientado para a participação económica das mulheres;*
 - d. *Reforçar as ações de combate à VBG, na prevenção, sinalização, atendimento, assistência, proteção, sensibilização social e abrangência territorial*
 - e. *Continuar a dar especial atenção à Saúde Sexual e Reprodutiva, ao nível da informação e sensibilização e dos serviços de proximidade em todos os concelhos do país.*
 - f. *Adequar as políticas e os investimentos para dar respostas ao ónus demográfico derivado do envelhecimento da população, designadamente respostas do Sistema Nacional de Saúde, da Segurança e Proteção Social e do Sistema Nacional de Cuidados.*

2.1.2. Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017-2021)

- i. O PEDS (2017-2021), que é o instrumento de planificação para a materialização do Programa do Governo, define a igualdade de género como uma dimensão fundamental para o desenvolvimento inclusivo e sustentável do país, e 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. O capítulo 5, sobre a “Operacionalização do PEDS”, inclui explicitamente a abordagem transversal da igualdade de género.
- ii. Como resultado 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 além da existência de um programa específico de género, vinculado ao Objetivo 3. Nove Planos Municipais de Desenvolvimento também adotaram essa abordagem.

2.1.3. A orçamentação sensível ao género

- i. Para dar corpo aos princípios constitucionais e aos compromissos políticos com a igualdade de género, em 2019 a Lei que estabelece as Bases do Orçamento do Estado¹⁶ e define os princípios e regras que regulam a sua formulação, programação, aprovação, execução, avaliação, controlo e responsabilização, instituiu que o processo orçamental tem de ter em conta a igualdade e equidade do género, em todas as suas fases. A pormenorização da Lei no que diz respeito a estrutura dos classificadores nos mapas orçamentais e as verbas para a promoção da igualdade de género, foram remetidas para Decreto Regulamentar
- ii. As Contas Públicas e Assembleia Nacional têm um papel fundamental, no seguimento da orçamentação sensível ao género no Orçamento de Estado – Contas Públicas intervém na sua elaboração e implementação; a Assembleia Nacional é decisiva na sua discussão e aprovação, bem como na fiscalização da sua implementação

2.1.4. Planificação setorial e institucional

- i. No período de vigência do anterior plano de igualdade de género, foi reforçada a utilização a abordagem sistemática da mobilização social e para o estabelecimento de alianças estratégicas na luta contra a discriminação e a violência contra as mulheres e meninas e para orientar o trabalho das instituições públicas, a sociedade civil e os parceiros, foram desenvolvidos importantes instrumentos de planificação, que utilizam uma abordagem de género, com destaque para os seguintes instrumentos:
 - a. II Plano Nacional de Combate á VBG (2015-2019/ICIEG);
 - b. Plano de Género no Turismo (2016-2018/MEET);
 - c. Plano Estratégico da Educação (2017-2021/ME);
 - d. Estratégia de Igualdade de Género no setor da Educação-Formação-Emprego (2017/MF/ME);
 - e. Plano Nacional de Ação para os Direitos Humanos e a Cidadania (2017- 2021/CNDHC);
 - f. Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal para a Formal (2017- 2020/MEET);
 - g. Plano Nacional de Combate a Violência Sexual contra Crianças e Adolescentes (2017-2019/ICCA);

¹⁶ Lei no 55/IX/2019 BO nº 72 de 1 de julho de 2019 - Lei de Bases do Orçamento do Estado

- h. Plano Nacional de Cuidados (2018-2021/MFIS);
- i. Plano Nacional contra o Tráfico de Pessoas (2018-2021/MJ);
- j. Plano de Ação Nacional de Integração do Género no Acesso a Energia (PANGE/2021-2026) e;
- k. Planos Municipais de Desenvolvimento Sustentável (PEMDS)

2.2. A organização do Quadro Institucional

2.2.1. O Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social

- i. Desde 2016¹⁷, foi atribuída a um ministério¹⁸, atualmente, Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social, a responsabilidade específica de coordenar os esforços para a implementação das políticas destinadas à consecução da igualdade de género.
- ii. Os Serviços Sociais desse ministério, que se encontram em fase de municipalização, contribuem com programas e serviços específicos para a consecução da igualdade de género. A nível local a planificação municipal é uma peça fundamental - 9 dos 22 municípios contavam em 2020 com Planos Estratégico Municipais de Desenvolvimento Sustentável (PMEDS), que integram diagnósticos de género e respostas específicas para os desafios identificados.

2.2.2. O ICIEG

- i. O Instituto Cabo-Verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG), é uma instituição com autonomia administrativa tutelada pelo Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social, e é a entidade governamental que coordena a implementação da política de género, e garante a adequada implementação, seguimento e avaliação da mesma.
- ii. O trabalho do ICIEG assenta nos esforços de transversalização da abordagem de género a nível setorial e no trabalho com uma ampla rede de parcerias, com organizações da sociedade civil engajadas na promoção da igualdade (OMCV, MORABI), 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); os parceiros institucionais (ICCA, CIGEF, CNDHC) de desenvolvimento, incluindo a cooperação bilateral e multilateral; os sindicatos, em particular os que representam trabalhadoras, como é o caso do Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas.
- iii. O ICIEG, gere os Centros de Atenção às Vítimas de VBG (CAV), que funcionam em todos os municípios. Estes Centros além de serem responsáveis por coordenar a ação específica em matéria de atenção e proteção das vítimas, também são responsáveis por ações de promoção da igualdade de género.
- iv. A Regulamentação da Lei de VBG (2015), estabelece as responsabilidades institucionais dos setores de Educação e da Saúde em matéria de atenção e proteção das vítimas de VBG, assim como da Polícia Nacional, do Ministério da Justiça e do Ministério Público.
- v. O Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do ICIEG, aprovado em 2018,¹⁹ tem em conta as responsabilidades do quadro técnico ICIEG na transversalização da abordagem de género.

¹⁷ Decreto-Lei nº37/2016, de 17 de junho, relativo à nova orgânica do Governo

¹⁸ O Instituto da Condição Feminina criado em 1994, redenominado em 2006 como Instituto de Igualdade e Equidade de Género, estava na dependência do 1º Ministro, o qual delegava a função, ora num, ora noutro ministro ou ministra. Esse facto tinha consequências negativas na representatividade da instituição.

¹⁹ Portaria conjunta do MFIS e MF nº 22/2018, de 30 de julho

2.2.3. A Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género

- i. O suporte para o trabalho de coordenação intersectorial do ICIEG, foi criado em 2018²⁰, A Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (Comissão de Género), é responsável direta pela monitorização da transversalização da abordagem de género nas políticas públicas e em particular, pelo seguimento das medidas delineadas no PEDS pelos setores. Os seus integrantes são pontos focais de género e entre as suas atribuições está o reforço da utilização da abordagem de género nas suas respetivas áreas de atuação.
- ii. A Comissão é presidida pelo ICIEG e constituída por representantes das DGPOG, dos vários setores, bem como representantes do CIGEF/UNICV, ICCA, das ONG e da RMP-CV. Têm responsabilidades, juntamente com os Gestores dos Programas do PEDS, em matéria de gestão física e financeira, dos instrumentos de planeamento e seguimento e avaliação setoriais.

2.2.4. O Observatório de Género e o Instituto Nacional de Estatísticas

O país vem desenvolvendo e consolidando a produção de indicadores de género. O Observatório de Género de Cabo Verde, tem doze indicadores chave que permitem caracterizar as três esferas fundamentais da autonomia das mulheres – autonomia económica, autonomia física e autonomia na tomada de decisões. Os indicadores secundários incluem os definidos pelos ODS e também inclui indicadores qualitativos, que respondem a questões colocadas por convenções e outros compromissos regionais e internacionais. A conceção e seleção dos indicadores, assim como a produção de informações, é coordenada pelo ICIEG e a atualização dos dados é da responsabilidade do Instituto Nacional de Estatística (INE).

O Observatório é um importante instrumento de seguimento para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) em Cabo Verde e de outros compromissos assumidos pelo país a nível internacional e regional é um instrumento indispensável para a planificação nacional e setorial.

O INE tem um papel central para o desenvolvimento das estatísticas de género, para o estabelecimento e manutenção do Observatório de Género, sendo ainda necessário o reforço da produção estatística, incluindo o reforço das capacidades de vários setores em termos de literacia em estatísticas de género. A transversalização do género deve ser assegurada nas diferentes da produção estatística, incluindo a elaboração dos instrumentos de recolha de informações.

2.3. O MARCO LEGAL

2.2.1. Leis e Regulamentos promotores da igualdade de género (2016-2020)

- i. A Constituição da República de Cabo Verde e o quadro legislativo é favorável à igualdade entre homens e mulheres. Verifica-se igualmente a integração consistente da abordagem de género, em vários diplomas nacionais, bem como a adoção de regulamentações específicas para eliminar normas discriminatórias, e o recurso a medidas especiais temporárias para acelerar a igualdade entre mulheres e homens.

²⁰ Resolução nº 103/2018, de 11 de outubro.

- ii. A partir de 2017, desenvolveu-se um importante processo de elaboração e revisão de instrumentos legais para suprimir barreiras que se colocavam à igualdade de género. Esses instrumentos contêm disposições que afetam diretamente a vida das mulheres e meninas no sentido da promoção e proteção de seus direitos.
- a. Decreto-Lei²¹ 47/2017 (2017), que estabelece as medidas de apoio social e escolar para garantir a permanência de alunas grávidas, mães e respetivos pais, no sistema educativo. O diploma assume uma abordagem holística no tratamento da gravidez, da maternidade e da responsabilidade paternal e reconhece a relevância da coresponsabilização de homens e mulheres com o trabalho reprodutivo ou do cuidado. O Ministério de Educação, criou na Direção Nacional de Educação um departamento que promove os direitos humanos, a cidadania e a igualdade de género e que coordena e segue a implementação do Decreto nas escolas.
 - b. Portaria que estabelece²² (2018) a gratuidade na inscrição e frequência em estabelecimentos públicos e privados de educação e de formação profissional para pessoas com deficiência. É um instrumento promotor da inclusão social, e de eliminação de fatores socio económicos limitantes no acesso e permanência na educação formal, profissional e superior.
 - c. Regime da Execução da Política Criminal – Lei nº 30/VII/2008 (Revisão/2019), que determina que os crimes contra a liberdade e a autodeterminação sexual, a VBG e os crimes praticados contra crianças, idosos e pessoas vulneráveis, são crimes de prevenção prioritária.
 - d. Lei nº 55/IX/2019²³, que Estabelece as Bases do Orçamento do Estado. Define os princípios e regras que regulam a sua formulação, programação, aprovação, execução, avaliação, controle e responsabilização. Instituiu a utilização dos bens e recursos públicos de forma equitativa para ambos os sexos, através da obrigatoriedade de elaboração e execução de orçamentos sensíveis ao género.
 - e. Lei da Paridade na Política (2019)²⁴, que 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 a defender iguais oportunidades para mulheres e homens, reconhecendo as formas diretas e indiretas de discriminação que existem em razão do género²⁵
 - f. Instrumentos legais de suporte da proteção social, tal como a regulamentação do acesso às tarifas sociais de água e energia elétrica e habitação (2018 e 2019)²⁶ adoção de critérios de discriminação positiva, a favor das mulheres chefes de família.
 - g. Decreto Lei²⁷ (2020) que estabelece o Rendimento Social de Inclusão - institucionalizando uma nova prestação social, direcionada para a garantia de um rendimento mínimo, para os agregados familiares em situação de extrema pobreza, que responde a critérios de discriminação positiva dos agregados chefiados por mulheres.

21 Decreto-Lei 47/2017, de 26 de outubro de 2017 – BO Nº62, I Série

22 Portaria nº27/2018, de 8 de agosto BO Nº53 I Serie

23 Lei de Bases do Orçamento do Estado. Lei nº55/2019, de 31 de dezembro – BO Nº130 I Serie

24 Decreto Lei nº 68/IX/2019 de 28 de novembro. B.O nº 118 I Serie

25 Responde ao 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.

26 Decreto Lei 37/2018 – de 20 de junho - Tarifa Social de Energia Elétrica; Decreto Lei 41/2018 – de 20 de junho - Tarifa Social de Água e Decreto Lei nº 22/2019 Procede a primeira alteração do dos D. L 37 (Tarifa Social de Energia) e 41 (Tarifa Social de Água) de 2018 de 20 de junho

27 Decreto-lei nº 41/2020, 2 de abril – BO Nº42 I Série

- h. Decreto Lei que cria a Alta Autoridade para Imigração (2020)²⁸, com natureza de um Instituto Público de Regime Especial, com autonomia e responsabilidades para coordenar e implementar políticas e medidas no domínio da Imigração, com foco especial na instalação e monitoramento de um sistema integrado, a nível nacional, para o acolhimento e integração dos imigrantes;
- i. Resolução, que cria o Programa Cabo Verde Digital – CVD (2020)²⁹. Visa promover o Ecossistema de Empreendedorismo de Base Tecnológica (EBT). Assume a promoção da igualdade de género como missão e inclui nos objetivos a promoção da empregabilidade dos jovens, especialmente das mulheres.
- j. Regime Jurídico de Prevenção e Luta Contra o HIV (2020)³⁰, que conta com artigos específicos sobre direitos humanos e perspetiva de género; mulheres que vivem com HIV, direitos de crianças e adolescentes com HIV e pessoas com deficiência. Inclui uma secção sobre praticas discriminatórias.

2.4. MARCO INTERNACIONAL REFERENCIAL

O Estado de Cabo Verde é signatário das principais convenções e compromissos internacionais e regionais para a promoção da igualdade de género, compromissos esses ratificados pela Assembleia Nacional, passando assim a integrar os instrumentos legislativos nacionais.

2.4.1. Compromissos internacionais – CEDAW, Plataforma de Beijing e Equal Rights Coalition

- i. A igualdade de género, como princípio universal de direito, é reconhecida desde 1980, quando o país aderiu, e ratificou sem reservas, á Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). O país nesta matéria cumpre com as suas obrigações de prestar contas relativamente ao estado de implementação da CEDAW e submeteu o seu IXº relatório periódico em início de 2018, que foi analisado pelo Comité CEDAW na sua 73ª sessão (11 de julho de 2019), tendo sido o Estado de Cabo Verde objeto de felicitações pelo Comité pelos progressos recentes a vários níveis, legal, institucional e político. As recomendações do Comité da CEDAW, são tomadas como referência no processo de planificação estratégica de género, em particular as recomendações recebidas do Comité PIDEESC, em outubro de 2018, da Revisão Periódica Universal (UPR) e as do Relator Especial, sobre o Direito ao Desenvolvimento;
- ii. O Estado de Cabo Verde é signatário do Programa de Ação da Conferencia Internacional de População e Desenvolvimento (CIPD) e da Declaração e Plataforma de Ação de Beijing, e em 2019 apresentou o Relatório de Seguimento.
- iii. Cabo Verde aderiu em março de 2017 a Equal Rights Coalition, reafirmando assim que os direitos e liberdades consagrados no direito internacional dos direitos humanos se aplicam igualmente a lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (LGBTI). Com esta adesão o país comprometeu-se a:
 - a. Desenvolver esforços para apoiar o desenvolvimento inclusivo de todas as pessoas, independentemente de sua orientação sexual, identidade ou expressão de género e características sexuais;

²⁸ Decreto Lei 55/2020 - BO I Série, nº 79 de 6 de julho de 2020

²⁹ Resolução nº 116/2020, de 19/08/2020.

³⁰ Proposta de Lei

- b. Considerar as medidas necessárias para proteger e promover esses direitos, trabalhando em estreita colaboração com todas as partes interessadas e relevantes, incluindo organizações regionais e multilaterais, organizações da sociedade civil e o setor privado;
- c. Criar um ambiente propício no qual os direitos humanos têm de ser respeitados, protegidos e promovidos;
- d. Em 2018, na condição de membro da Coligação foi signatário da Declaração Mundial para pôr fim aos exames anais forçados;
- e. Também em 2018 foi desenvolvida uma campanha de sensibilização e mobilização social para a promoção dos direitos humanos das pessoas LGBTIQ.

2.4.2. Agenda 2030, os ODS e a Agenda africana 2063 “A África que queremos”

- i. O país é signatário da Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável, sendo ainda relevante para o país o Samoa Pathway, e a Agenda Africana 2063.
- ii. São referências no desenho e implementação das medidas de política, os instrumentos de direitos humanos regionais ratificados, nomeadamente o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, sobre os Direitos das Mulheres em África (Protocolo de Maputo).

3. PRINCIPAIS AVANÇOS E DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA AGENDA NACIONAL PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

O Estado de Cabo Verde tem registado avanços notáveis na área da democracia e especificamente em matéria de igualdade de género. De acordo com os dados do relatório *Global Gender Gap Report 2020*, do Fórum Económico Mundial, Cabo Verde passou a ocupar posição 52^ª, entre os 153 países avaliados, com um índice³¹ de 0,725 e uma variação positiva de 3,38%. Os índices mostram que o país estava prestes a eliminar as disparidades de género nas áreas da saúde e sobrevivência (0,974) e educação (0,970). Indicavam igualmente disparidades no que respeita às oportunidades económicas (0,790) e ao empoderamento político (0,160).

Outros exercícios de monitorização internos e externos, realizados no período compreendido entre 2016 e 2021, que se destacam são: o Relatório Beijing +25, o Relatório do Comité da CEDAW, e os desafios identificados pelas instituições governamentais e não governamentais, durante o processo de elaboração do PNIG.

Quadro 1. Desafios e Recomendações por instância de monitorização e eixos de autonomia das mulheres

Instâncias	Autonomia económica	Autonomia do corpo	Autonomia na tomada de decisões
Representantes setoriais e das ONG's - Desafios identificados	Oportunidades económicas	Violência baseada no género e eliminação dos estereótipos de género e estigmatização social	Liderança e participação política
Relatório Cabo Verde Beijing +25 (2019) - Recomendações	Atenção ao direito ao trabalho e aos direitos no trabalho Atenção continuada a questão da economia de cuidados e do trabalho doméstico	Reforço de programas para a eliminação da violência contra as mulheres e meninas	Reforço das medidas para o aumento da participação política e representação de mulheres
Comité da CEDAW	Efetivação dos direitos e da situação do emprego doméstico das mulheres	Implementação efetiva da Lei da VBG Seguimento da implementação do decreto/lei de proteção de meninas alunas grávidas	Aceleração dos esforços de sensibilização de atores políticos-chaves para a adoção de medidas de promoção da participação política de mulheres

³¹ http://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2020.pdf - Índice tem um intervalo de valores de 0 a 1, indicando o 0 desigualdade total e 1 igualdade de género

3.1. AUTONOMIA ECONÓMICA DAS MULHERES

3.1.1. Os Cuidados e o Uso do Tempo

- i. A análise dos resultados do Inquérito sobre Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado (INE-2012), puseram a descoberto as profundas desigualdades de género na utilização do tempo entre mulheres e homens, assim como as desigualdades entre as mulheres de acordo ao nível de bem-estar económico, a instrução e a zona de residência.
- ii. Em 2016³² os cuidados foram colocados na agenda política, como uma das áreas prioritárias de intervenção para atingir a igualdade de género e a autonomia das mulheres. Em 2017 se iniciou o desenho e a criação do Sistema Nacional de Cuidados (SNC - 2017)³³, como condição para igualdade de género, promovendo para as mulheres, igual disponibilidade de tempo que os homens, para seu desenvolvimento pessoal, socioprofissional e trabalho remunerado. O SNC também é considerado um vetor de redução da pobreza, na medida em que além de promover o reconhecimento e valorização do trabalho de cuidados, abre um horizonte de empregos remunerados na área dos cuidados.
- iii. O SNC, encontra-se ainda numa fase de montagem/expansão, que passa pela requalificação/instalação e funcionamento de Centros de Cuidados de Crianças e Idosos e a capacitação e recrutamento de cuidadores e cuidadoras. Em 2020, a situação provocada pelo COVID 19 exigiu um investimento adicional, a fim de implementar as medidas destinadas ao apoio e proteção de idosos em situação de dependência ou de isolamento social.
- iv. O estudo realizado em 2020, para medir o impacto do COVID 19 e dos períodos de confinamento, mostrou que as mulheres continuam a ter a maior carga de trabalho não remunerado, mas também mostrou um aumento da participação dos homens nas tarefas domésticas, o que, pode apontar para mudanças comportamentais.
- v. Decorrente da situação criada pelo COVID 19 e o consequente agravamento das condições socioeconómicas das famílias, foram adotadas medidas³⁴ para garantir o acesso e o consumo de água e energia às famílias em situação de maior vulnerabilidade, assumindo o Estado perante as operadoras: (i) as dívidas dos agregados familiares cujo acesso ao serviço estava suspenso; (ii) os custos de religação dos serviços; e (iii) os custos inerentes à primeira ligação à rede de fornecimento de água e energia elétrica para os agregados que não tinham. Essas medidas retificam e diminuem as desigualdades sociais e de gênero, aumentam o bem-estar das pessoas, e impactam na redução do trabalho reprodutivo das mulheres.

DESAFIOS – Cuidados e Uso do Tempo

- i. *o desenvolvimento de um ambiente sociocultural e de um quadro legal promotor da corresponsabilização familiar;*
- ii. *a aceleração da implementação do sistema de cuidados mediante a extensão das redes de equipamentos públicos e privados que prestam serviços de cuidados, sejam eles dedicados à pequena infância ou cuidados a adultos cuidado-dependentes, com recurso ao aprofundamento da ação do Estado e a devida articulação com entidades empresariais e formativas.*

³² Programa de Governo da IX Legislatura

³³ Plano Nacional de Cuidados 2017-2021- MFIS

³⁴ Resoluções nº 162/2020 - Medida de consumo digno de água pelos agregados pobres inscritos no CSU) e Resolução nº 163 -Medida de consumo digno de energia elétrica pelos agregados pobres inscritos no Cadastro Social Único de 14 de dezembro de 2020. BO Nº 136 de 14 de dezembro de 2020

3.1.2. Educação/formação

- i. A qualificação do capital humano é uma condição prévia para o desenvolvimento económico do país e um fator essencial na promoção da igualdade de género. Os indicadores estatísticos mostram um país com um quadro legal, e medidas de política promotoras da igualdade de género, mas onde, persistem desequilíbrios de género, tanto no ensino formal, como no ensino profissional.
- ii. O Programa do VIII Governo Constitucional da II República, contempla a intensificação das políticas públicas e investimentos para que nenhuma criança e jovem fique para trás no acesso á educação e para qualificar e massificar a inserção produtiva dos jovens. O PEDS explicita no objetivo 3 que a sua implementação visa “Assegurar a inclusão social e a redução das desigualdades e assimetrias sociais e regionais”, sendo a educação um instrumento fundamental, pelo que implementará “programas e medidas de promoção de uma cultura de igualdade na educação e formação profissional (currículo, manuais, e capacitação de professores/as), garantindo a transversalização da abordagem de género no setor”³⁵.
- iii. O Plano Estratégico de Educação 2017-2021, inclui a promoção duma cultura de igualdade e não-violência de género nos espaços educativos e refere o compromisso de “promover uma cultura de igualdade e não-violência de género nos espaços educativos e implementar estratégias e práticas institucionais adequadas às necessidades específicas de rapazes e raparigas, para diminuir o fosso de género que se verifica no acesso e no sucesso educativo, assim como nas escolhas profissionais”³⁶
- iv. As informações administrativas do setor educativo, mostram o desenvolvimento de processos de planificação e desenvolvimento curricular, norteados pela transversalização da abordagem de género, assim como de iniciativas específicas direcionadas para a eliminação de práticas sexistas nos espaços escolares, tais como a formação de docentes e a planificação da introdução de um módulo de igualdade de género no ensino secundário no ano letivo 2021/2022.
- v. O país eliminou as barreiras à entrada e permanência das jovens a todos os níveis de ensino, ao implementar medidas legais, criadas especificamente, para garantir a permanência de alunas grávidas, mães e pais, no sistema educativo³⁷. O diploma constitui um importante instrumento para garantir os direitos reprodutivos das jovens, e de promoção duma cultura de igualdade e de corresponsabilização de mulheres e homens com o cuidado parental;
- vi. Com a implementação do diploma, o Estado é obrigado a adotar medidas que garantam o acesso e permanência das pessoas beneficiárias dessa Lei, adotando a dispensa por maternidade de 60 dias, o direito a um regime especial de faltas e a recuperação dos conteúdos/objetivos curriculares perdidos, assim como o direito ao apoio pedagógico, social e psicológico na Escola, entre outras prerrogativas;
- vii. O Ministério da Educação criou estruturas a nível da administração central e das escolas para acompanhar a situação destas jovens e fazer cumprir o normativo. Paralelamente tem implementado ações para diminuir o insucesso e o abandono escolar, com especial incidência entre os rapazes, o alargamento do ensino obrigatório até o 8º ano de escolaridade e a gratuidade de frequência implementada faseadamente no período 2017- 2020, medida que além de democratizar o acesso, permite aumentar o sucesso educativo de rapazes e raparigas.

³⁵ Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável 2017-2021 (p.132).

³⁶ ME (2017). Plano Estratégico de Educação 2017-2021 p.94

³⁷ Decreto-Lei 47/2017 de 26 de outubro

- viii. O diagnóstico participativo³⁸, realizado pelo ICIEG em 2020 na ilha de Santiago, para identificar os desafios e garantir o acesso das alunas grávidas e mães a uma educação contínua e de qualidade, evidenciou que é necessário aprofundar o trabalho de sensibilização e de capacitação do corpo docente, de socialização da lei com toda a comunidade educativa e de intervenção institucionalmente que visa a criação de condições materiais e humanas que possibilitem a sua plena implementação.
- ix. No ensino superior, foram integrados módulos e/ou conteúdos de género em 4 cursos ministrados pela UniCV. Com recurso ao CIGEF, a UniCV tem integrado a igualdade de género em outras dimensões institucionais - investigação, publicações, fóruns de discussão, colaboração na realização de estudos, atividades de extensão, formação/cursos livres. Nesses espaços a adesão dos estudantes e do pessoal administrativo é superior ao do corpo docente³⁹. A UniCV tem em curso um diagnóstico sobre as políticas de género da instituição.
- x. Na formação profissional, o Roteiro para uma Estratégia de Igualdade de Género no setor da Educação-Formação-Emprego (EFE), de 2017, tinha 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 um módulo sobre igualdade de género para os cursos de formação profissional, através de uma parceria entre o ICIEG, IEPF, EHTCV e CERMI e formados técnico(a)s destas instituições. Com base nestes recursos, o IEPF planifica cursos de formação do(a)s formadore(a)s que colaboram com o sistema de formação profissional.
- xi. Os desequilíbrios de género assinaláveis por áreas específicas no ensino superior e na formação profissional, tem um impacto negativo no mundo laboral e contribui para a segregação ocupacional. As razões subjacentes às restrições ao acesso das mulheres a formação tecnológica profissional, no geral são o resultado da interação de um conjunto de fatores sociais, pessoais e institucionais, que são suscetíveis de mudança, mas para que tal aconteça, além do trabalho de promoção da igualdade de género no sistema formal, especialmente na orientação das escolhas profissionais, é essencial, que o ensino profissional e superior reconheça a situação e integre, a equidade de género na agenda estratégica de atuação institucional.

OS DESAFIOS - Educação/Formação:

- i. *A monitorização constante da situação para corrigir as distorções e a assunção plena do compromisso institucional com a igualdade de género. A explicitação desse compromisso é um requisito incontornável, devendo o processo ser liderado e assumido pela gestão do setor. A formalização do compromisso se materializa mediante a inclusão de um objetivo central, situado ao mesmo nível que qualquer outro objetivo que diga respeito a educação de excelência, sendo o mesmo partilhado internamente e externamente - em relação ao público em geral, outras instituições e fóruns de divulgação e intercâmbios, etc.*
- ii. *A segregação por sexo dos(as) alunos(as) em formações técnicas e cursos superiores nas engenharias e TIC, continuam a representar outro dos desafios centrais em matéria de educação, limitando o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.*

38 Os desafios para garantir o acesso das alunas grávidas e mães a uma educação contínua e de qualidade: Diagnóstico participativo em quatro escolas da ilha de Santiago.

39 Em 2016 o CIGEF formou 73 estudantes, 33 agentes administrativos e 4 docentes. Em 2019, ministrou um módulo em igualdade de género (Curso Livre), no qual se inscreveram 70 alunos dos cursos de Ciências Sociais e Humanas, Geografia, Engenharia e Ciências Sociais.

3.1.3. Emprego, rendimento e informalidade

- i. O PEDS, realça “a necessidade de aceleração do acesso das mulheres ao trabalho digno, sobretudo no meio rural e entre as jovens (PEDS pg. 36) e de acordo com o INE a resolução das disparidades de género na taxa de atividade teria um efeito potencial de crescimento do PIB em 13,7%⁴⁰. Essa informação mostra que a resolução das disparidades de género no que respeita à geração de rendimento, não é só um imperativo social – ele constitui um repto para o desenvolvimento económico do país.
- ii. A situação do emprego em geral e do emprego das mulheres em particular, apesar dos efeitos negativos das secas de 3 anos, melhorou entre 2016 e 2019 – o desemprego passou de 15% em 2016 para 11,3% (6% feminino e 8% masculino) em 2019.
- iii. O Programa de Emergência e Mitigação da Seca e do Mau Ano Agrícola 2017/2018 previu a priorização das mulheres chefes de famílias no que tange à criação de empregos para as famílias afetadas.
- iv. O Relatório do Programa de Promoção de Oportunidades Socioeconómicas Rurais (POSER), que tem como objetivo a promoção das oportunidades de emprego e rendimento para a população rural mais vulnerável, contava em março de 2021 com 12 311 beneficiários, dos quais 5553 (41,1%). Os investimentos menos aproveitados pelas mulheres são os projetos 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 essas atividades.
- v. No município de São Miguel, a Câmara Municipal, desde 2018 implementa um projeto de promoção económica das mulheres da Ribeira de São Miguel, que inclui o acesso à água para a rega e a disponibilização de tecnologia apropriada, que possibilita a transformação de parcelas tradicionalmente catalogadas como de sequeiro, em parcelas de regadio, a introdução de novas espécies hortícolas, e a geração de novos postos de trabalho e consequentemente o acesso ao rendimento para perto de 30 mulheres.
- vi. No primeiro trimestre de 2020⁴¹ foi criada a empresa pública Água de Rega, a qual é responsável pela gestão da produção, a construção de infraestruturas de água para a agricultura, assim como pela infraestrutura dos furos de captação, nascentes, barragens, estações públicas de tratamento de água residual, unidades públicas de dessalinização de água. Deve contribuir para a melhoria da eficiência na produção e distribuição de água para agricultura, e para que os agricultores possam ter acesso à água para a rega a preços compatíveis, o que se pretende impulse a empresarialização do setor agrícola.
- vii. Uma das áreas de investimento privilegiado tem sido a consolidação e extensão da cobertura da proteção social – 48% da população tem cobertura de pelo menos uma prestação social, sendo 43,9% do sistema de prestação social obrigatória e 4,1% pela pensão social do sistema não contributivo. Pouco mais de 50% da população empregada está coberta pela segurança social obrigatória, apesar dos ganhos na expansão do sistema onde se destaca o aumento da cobertura em categorias profissionais de maior vulnerabilidade -Regime Especial das Micro e Pequenas Empresas – REMPE (64,9%), Serviço Doméstico (23%), exercido fundamentalmente por mulheres, e Trabalhadores por Conta Própria (18,6%). Do investimento resultou um aumento da cobertura entre 2017 a 2018 de 4,1% (de 39,8% para 43,9%), dos quais 47,2% mulheres e 52,8% homens⁴².
- viii. A pensão social, que se destina a pessoas não abrangidas pela segurança social do regime contributivo, compreende a pensão básica, a pensão social por invalidez e a pensão social de sobrevivência, foi aumentada em 2019. Em 2020 cobria perto de 23 000 pessoas (70,2% do sexo feminino e 29,8% do sexo masculino).

⁴⁰ INE Perfil Dividendo Demográfico-Cabo Verde: evidências & implicações nas políticas públicas (apresentação 2019, MF)

⁴¹ Decreto Lei nº 33/2020. BO nº 35de 23 de março

⁴² Brochura do INPS – 8 de maio de 2018

- ix. Para garantir um rendimento mínimo de sobrevivência aos agregados mais pobres, foi criado o Rendimento Social de Inclusão (RSI), que é uma transferência monetária direta às famílias, identificadas através do Cadastro Social Único⁴³, em situação de pobreza extrema, preferencialmente os agregados com crianças menores de 15 anos ao seu cuidado e chefiadas por mulheres. Em 2020 com o agravamento da situação sócio económica devido ao COVID 19, o RSI foi atribuído a mais de 28 000 famílias, das quais 63,2% chefiadas por mulheres.
- x. Para promover a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, incluindo as mulheres, foi estabelecida uma quota de 5% para concursos externos de ingresso na Administração Pública, bem como incentivos fiscais às empresas para a contratação de pessoas com deficiência, mas não se dispõe de dados sobre o número de mulheres e homens beneficiados por estas medidas.

OS DESAFIOS - Emprego, rendimento e informalidade

- i. *continuidade e extensão do sistema de proteção social obrigatória, em implementação;*
- ii. *aceleração do crescimento económico do país, através do desenvolvimento da economia azul e da transição energética, aliadas à preservação do ambiente e a prática da agricultura, que são áreas económicas que abrem oportunidades para o desenvolvimento empresarial, produtivo e de serviços, alicerçado na economia digital nos seus eixos de conectividade, capacitação, mercado e governança.*
 - a. *priorização do desenvolvimento de oportunidades económicas para as mulheres, nas ilhas onde o desequilíbrio de género em termos demográficos é mais acentuado.*
- ii. *Desenvolvimento de todas as ações está alicerçado pelo desenvolvimento do capital humano (ensino formal e profissional) e do ensino superior. Todas as iniciativas devem ser desenhadas e implementadas com recurso a uma abordagem de género, tal como preconiza o PEDS e a Lei de Bases do Orçamento do Estado.*

3.2. A AUTONOMIA DO CORPO

3.2.1. Violência baseada no género

- i. No âmbito do reforço do processo de municipalização e de territorialização dos serviços foram criados, a partir de 2017, os Centros de Apoio à Vítima (CAV), que funcionam junto dos serviços sociais das Câmaras Municipais, sob a coordenação do ICIEG, que ofertam atendimento e apoio psicológico, e informação jurídica e sócio económica. Em 2017 o Ministério da Justiça, assinou protocolos com as Câmaras Municipais para contratação de um jurista para prestação da informação jurídica em cada município.
- ii. O 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.), é prestado às vítimas que têm rendimento inferior a 22.500 são beneficiárias diretas da assistência judiciária, nos termos da Lei 35/III/88 de 18 de julho. Não existem dados sistematizados por sexo, zona geográfica e tipo de processo em matéria de patrocínio judiciário prestado.
- iii. 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 ONG's. No conjunto, através das parcerias estabelecidas, visa-se assegurar o apoio médico (serviços de saúde), policial (PN), jurídico (ONG's e OACV), psicológico (CAV e ONG's) e socioeconómico (Câmara Municipal/DGIS e ONG's).

⁴³ Decreto-Regulamentar n.º 7/2018, de 20 de setembro – BO N.º 60 I Série. O Cadastro Social Único, como um instrumento de apoio ao sistema de proteção social ao nível da rede de segurança, institucionalizando este enquanto ferramenta de identificação e gestão dos beneficiários do setor da proteção social a nível da rede de segurança, garantindo a transparência e coordenação na atribuição de benefícios sociais

- iv. A semelhança do que acontece com a diminuição das denúncias na Polícia Nacional, também os dados mostram uma diminuição significativa desde 2017, do número vítimas atendidas pelos CAV e Rede SOL. Em 2018 os atendimentos aumentaram, mas ainda assim apenas representam 40% das queixas recebidas pela PN (apesar da sua diminuição).
- v. Funcionamento 6 Casas de Abrigo⁴⁴. Também funciona a modalidade de Espaços de Passagem, que são estabelecidos mediante acordos protocolares com entidades diversas;
- vi. A linha de emergência da PN (132), que permite chamadas gratuitas desde telefones fixos e moveis, recebe as chamadas referentes as denuncias ou pedidos de auxilio das vitimas de VBG, mas não é garantido o atendimento por agentes formados em atendimento a vítimas de VBG, devido à mobilidade do pessoal. Um outro fator condicionante é que a linha 132 tem um limite de dois minutos para a duração das chamadas, o que as vezes é insuficiente para casos de VBG.
- vii. O assédio sexual é considerado crime tanto no Código Penal, como na Lei VBG, e é parte integrante do Código do Trabalho. Não há dados estatísticos sobre o assedio sexual no ambiente laboral, mas o Diagnóstico sobre a Violência no Meio Escolar (2018), 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 9,7% dos professores não reconhece o assédio sexual como comportamento violento. O Ministério da Educação reforçou desde 2018 as orientações no sentido de existir tolerância zero ao assédio sexual por parte dos professores. Esta orientação está respaldada pela instauração de processos disciplinares em todos os casos identificados e a respetiva notificada a situação ao Ministério Público.
- viii. A mutilação genital feminina (MGF), é considerada um crime de VBG, punido como ofensa grave à integridade física (artigo 23º, nº 2), sendo, possível a punição dos autores gentes mesmo quando o facto não tenha ocorrido em Cabo Verde, mas não há registos de denúncias.
- ix. O Ministério da Justiça coordena a implementação do Plano Nacional de Combate ao Tráfico de Pessoas (2018-2021) e criou um Gabinete para o efeito. A Alta Autoridade para a Emigração, criada em 2020, implementa medidas de reforço das capacidades para a prevenção do TP. Desde 2019 foi estabelecido por Decreto Lei⁴⁵, o tipo de apoio e assistência social para os cidadãos estrangeiros em situação de precariedade social (incluindo vítimas de tráfico e vítimas de outras violências) e que desejem de livre vontade regressar aos seus países de origem...

3.2.2. Saúde sexual e reprodutiva

- i. O Plano Nacional de Saúde 2018-2020 procedeu ao reforço de capacidades do(a)s profissionais da saúde para implementar programas de educação para a saúde com adolescentes em contexto escolar e comunitário, atendimento a vitimas de VBG e saúde sexual e reprodutiva para homens:
 - a. Formação piloto em dois CS da Praia e num CS de Santiago Norte para o inicio do atendimento especifico em SSR aos homens
 - b. Capacitação dos técnicos de saúde em abordagem e atendimento às vitimas de VBG nas estruturas de saúde;
 - c. Promoção e Divulgação dos serviços SSR, por domínios (PF, CPN, CPP), com uma abordagem inclusiva.
 - d. Organização dos CS para a implementação do atendimento à saúde dos homens (Maio, Boavista, Paul e S. Nicolau),

⁴⁴ Informação verbal fornecida pela Presidência do ICIEG

⁴⁵ Decreto-Lei nº46/2019 - BO I Série, nº 108 de 25 de outubro 2019

- x. No contexto COVID-19, se reforçou a monitorização dos SSR e se implementaram diretivas específicas:
 - a. Diretivas sobre cuidados de saúde essenciais elaboradas e divulgadas em 100% das estruturas de saúde.
 - b. Ações e produtos de comunicação realizadas, elaboradas e difundidas (spots TV e rádio) através do INSP para a continuidade dos serviços de saúde sexual e reprodutiva/saúde materna e infantil, planeamento familiar.
 - c. Contacto virtual com 100% das estruturas do País, no contexto COVID, com abordagem sobre gestão de contraceptivos, orientações sobre atendimento no contexto da pandemia, procura de faltosos (pré-natal).
 - d. Grupo virtual (Messenger) organizado com todos os enfermeiros de SSR para uma melhor comunicação e interação.

- ii. Em implementação a promoção de Estruturas de Saúde Amigas dos Adolescentes - Centros de Saúde contam com um espaço para o atendimento exclusivo dos adolescentes, com capacidade para atender e intervir junto de adolescentes do sexo feminino e masculino, discutir questões de masculinidades e feminilidade, do ponto de vista dos direitos sexuais e reprodutivos, maternidade, paternidade e saúde em geral;

- ii. Em curso, em parceria com o Ministério da Educação, a VERDEFAM, o CCS SIDA e o ICIEG, o desenvolvimento de ações de educação para a sexualidade, que passa pela formação de pares entre os alunos e a capacitação de docentes.

- ii. Previsto, com recurso a uma abordagem de género, de um programa de promoção da responsabilidade parental, mediante metodologia de atendimento integral aos pais, desde a gravidez.

- ii. A Regulamentação da Lei de Prevenção, Tratamento e Controlo do VIH/SIDA integra artigos específicos sobre direitos humanos e perspetiva de género; mulheres que vivem com HIV, direitos de crianças e adolescentes com HIV e pessoas com deficiência. Inclui uma sessão sobre praticas discriminatórias.

- ii. O Plano não inclui orientações específicas para a prestação de SSR para pessoas com deficiência, HSH e LGBT.

3.2.3. População LGBTIQ

- i. A adesão de Cabo Verde a Equal Rights Coalition, em 2017, impulsionou o processo de visibilização na agenda pública da discriminação vivenciada pela população LGBTIQ, numa perspetiva de proteção e promoção dos direitos humanos.
- ii. A Resolução n.º 127/2017, marcou a entrada em vigor do II Plano Nacional de Ação para os Direitos Humanos e a Cidadania (2017-2021/CNDHC), o qual contempla um conjunto de medidas direcionadas à promoção e proteção das pessoas LGBTI, entre as que se destaca pela sua importância, a inclusão expressa na Constituição da República e em outros instrumentos jurídicos da proibição da discriminação em função da orientação sexual;
- iii. A revisão do Regime de Execução da Política Criminal inclui os crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual, entre os crimes de prevenção prioritária, mas devido a especificidade, o Magistério Público, têm muitas dificuldades para enquadrar o crime.
- iv. No Seminário Internacional de Cidadania e Direitos Humanos⁴⁶, realizado pela CNDHC na Praia, foi apresentado o Estudo Diagnóstico sobre a situação social e jurídica das pessoas LGBTI em Cabo Verde. O espaço de debate permitiu, mediante a recolha de testemunhos e contribuições da sociedade civil aprofundar os elementos de diagnóstico, que coloca este grupo dentro da categoria de vítimas de crimes de ódio e discriminação e com vulnerabilidades específicas tanto económicas como sociais. As situações expostas indicam que o quadro legal, os serviços e as medidas específicas de proteção às vítimas de VBG e as práticas em vigor nos serviços de saúde sexual e reprodutiva, não dão resposta às suas especificidades.

OS DESAFIOS

Os desafios neste eixo são multifacetados, sendo tanto de ordem sociocultural, como institucional.

- i. *A nível de respostas institucionais, impõe-se:*
 - a. *o reforço dos serviços de saúde reprodutiva numa perspetiva de género e geracional,*
 - b. *o reforço das condições materiais de funcionamento dos Centros de Apoio as Vítimas de VBG (CAV);*
 - i. *o desenvolvimento dos processos de capacitação dos profissionais dos sectores de Educação, da Saúde, da Polícia Nacional, da Justiça e da Administração Pública em geral, de acordo com o seu âmbito de atuação e para corrigir fatores limitantes, intimamente vinculados as representações socioculturais em circulação, que condicionam as respostas adequadas.*
- ii. *No contexto político institucional o desafio concreto é a assunção plena pelo país da luta contra a discriminação estrutural relativa à comunidade LGBTI e a implementação de mecanismos institucionais e legais que permitam trabalhar sobre os fatores de discriminação.*

⁴⁶ 28 de junho de 2021

3.3. A AUTONOMIA NA TOMADA DE DECISÕES

3.3.1. A relação entre o espaço privado e público

- i. A implementação da Lei de VBG constitui um marco importante na mudança de atitudes e comportamentos da sociedade em geral, e em particular da população jovem, sobre o exercício do poder, no espaço privado.
- ii. Essas mudanças são evidenciadas pela evolução positiva dos dados sobre a desnaturalização da VBG na sociedade, e uma maior autonomia de decisões das mulheres no espaço privado.
- iii. Esses mesmos dados permitem comprovar, que apesar dessa evolução positiva no quadro das relações conjugais, o exercício do poder ainda é desigual e que este continua a ser exercidos pelos homens e que persistem formas de controlo e dominação masculina, sobre as suas companheiras:
 - a. Controlo das relações sociais, exteriorizado mediante a imposição de restrições para relacionar-se tanto com pessoas do sexo masculino como feminino;
 - b. Controlo da mobilidade das mulheres, traduzido numa permanente insistência em saber onde estas se encontram;
 - c. Limitação da gestão dos recursos financeiros, manifestada na falta de confiança em relação ao dinheiro;
 - d. Não reconhecimento do poder de decisão sobre a sua saúde, compras para o lar, visita a familiares ou alimentos a cozinhar;
 - e. Controlo sobre a forma de utilização do dinheiro resultante do salário que a mulher auferir;
- iv. Significa que existe ainda uma proporção considerável de mulheres e homens, que regem o seu quotidiano por um código comportamental ancorado na naturalização, no reconhecimento, aceitação e exercício efetivo da tutela masculina e como resultado, muitas mulheres continuam a ter um exíguo espaço de decisão e de controlo, tanto sobre a organização do seu dia-a-dia, como sobre a sua mobilidade, a distribuição, utilização do tempo e dos recursos.
- v. Entretanto no espaço público, foi adotado em 2019 o princípio de democracia paritária no exercício do poder político formal, que parte do pressuposto da necessidade de representação equilibrada de ambos os géneros nas funções decisórias da política, como uma condição prévia ao aproveitamento pleno e em situação de igualdade da cidadania;
- vi. Os resultados das eleições autárquicas, sob a égide da Lei de Paridade na Política (novembro de 2020) e das eleições legislativas (abril de 2021), mostram a extrema importância do desenvolvimento de um quadro específico e vinculante à promoção da igualdade de género. Os resultados obtidos constituem um marco histórico
 - a. foi atingida a paridade fixada (40%) no poder autárquico, resultante de um aumento de 14%, (de 28% em 2016 para 42% em 2020) - o número de mulheres aumentou de 97, para 143.
 - b. No poder legislativo registou-se um aumento da representação feminina de 13,9%, o número de mulheres eleitas passou de 17 (2016 - 23,6%) para 27 (37,5%). Para atingir a paridade teriam que ser eleitas mais três mulheres.
- ii. O governo empossado em maio de 2021 não é paritário (9 mulheres e 19 homens). A representação das mulheres (32,1%) teve um apenas um acréscimo de 1,4 p.p. Para atingir a paridade seria necessário que o elenco governamental integrasse mais três mulheres.

Perante a situação do exercício do poder e sendo a conduta pública um reflexo do relacionamento privado, é importante:

- i. aprofundar o trabalho sobre a mudança necessária nas relações de poder no espaço familiar, porque é na família onde se transmitem e reproduzem as assimetrias do exercício do poder.*
- ii. O extensão e aprofundamento da desfamiliarização e corresponsabilização do trabalho de cuidados.*
- iii. No espaço público é imprescindível continuar a ação para eliminar as desigualdades, nomeadamente a nível de chefias intermédias na administração pública, e o aumento da participação das mulheres nos espaços de tomada de decisão no setor privado e nas Organizações da Sociedade Civil.*

4. NOVOS PASSOS – PRINCÍPIOS ORIENTADORES, EIXOS E AÇÕES ESTRATÉGICAS

4.1. Princípios orientadores

Igualdade de Género e o Respeito pela Diversidade: A igualdade de género é considerada uma questão de direitos humanos e uma pré-condição para o desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas. Requer o respeito e a 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. Implica que os interesses, as necessidades e prioridades das pessoas sejam levadas em consideração, reconhecendo a diversidade.

Empoderamento das Mulheres e Meninas: refere-se ao desenvolvimento das capacidades de mulheres e meninas para terem autonomia, controle e poder sobre suas próprias vidas. Implica processos de conscientização, e de criação de oportunidades de escolhas, e de acesso e controle sobre recursos. Passa pela transformação das práticas institucionais para eliminar a discriminação e as desigualdades de género. Para promover o empoderamento, as ações devem criar um ambiente favorável para que elas sejam os próprios agentes de mudança, mas também com o engajamento dos 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. Deve ser privilegiado o diálogo aberto e contínuo e a participação social, 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.

Transversalização da abordagem de género: a transversalização da abordagem de género não é um fim em si, mas um meio para atingir um fim. Requer a integração da perspectiva de género em todas as atividades e em todos os programas de governação nacional e local. É uma das abordagens privilegiadas no país, central nos processos de planificação estratégica nacional e sectoriais. Há um compromisso contínuo com a integração da abordagem de género a todos os níveis - nas pesquisas e análises, na legislação, no desenvolvimento de políticas, planos, programas e iniciativas sectoriais e locais e orçamentação sensível ao género.

Programas e ações específicas de género: são intervenções direcionadas para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, particularmente onde a discriminação persistente. São importantes para reduzir as disparidades e continuam a desempenhar um papel importante na promoção da igualdade de género. As intervenções, dependendo da situação, podem visar mulheres ou homens exclusivamente, dependendo da situação. Também podem 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. 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:⁴⁷ são estratégias 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. Mais do que uma exceção à norma de não discriminação, são uma estratégia para alcançar a igualdade e cessam quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento sejam alcançados. São especiais no sentido de que se destinam a um objetivo específico e temporárias porque devem ser descontinuadas quando os resultados desejados tiverem sido alcançados e mantidos por certo tempo.

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 de entre outras. Responde diretamente à perspetiva da interdependência, indivisibilidade e universalidade dos direitos humanos e está alinhado com o princípio de “não deixar ninguém para trás” da Agenda 2030. As ações e políticas devem orientar-se para os desafios específicos de grupos mais vulneráveis e que sofrem discriminações múltiplas.

Destaca a centralidade da utilização e divulgação de dados desagregados, da identificação de brechas e problemas que afetam de forma específica esses grupos e a definição de metas.

Territorialização: a redução das desigualdades e das assimetrias regionais é matéria de consenso a nível dos decisores políticos. A transversalização da igualdade de género é fundamental no processo de regionalização, permitindo abordar, localmente as desigualdades e assimetrias regionais de género. É uma oportunidade de gerar mais oportunidades económicas locais para as mulheres e necessidade de reforço de capacidades a vários níveis, para a formulação de projetos de investimento que integram uma abordagem de género.

Parcerias: numa lógica de corresponsabilização, partilha de conhecimento, capitalização dos recursos e sustentabilidade dos resultados, privilegiam as parcerias para a implementação efetiva do PNIG 2021-2025, partindo do pressuposto de que, a igualdade de género é uma prioridade transversal em todas as áreas de desenvolvimento. O sucesso da implementação do plano depende do trabalho em rede, das sinergias e da colaboração e parceria efetiva entre vários atores e a diferentes níveis, nomeadamente, os sectores e instituições governamentais, organizações da sociedade civil organizada, academia, sector privado, autarquias, parlamento, entre outros. Especial atenção deve ser dada a parceria com organizações internacionais e regionais e a cooperação sul-sul, na procura de conhecimento e de trocas de experiências e assistência técnica que possam apoiar na prossecução dos resultados preconizados.

⁴⁷ 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

4.1.1. Visão e missão do PNIG



4.2. EIXOS PRIORITÁRIOS

- i. Considerando o contexto e os principais problemas identificados na elaboração do presente Plano, as recomendações internacionais os desafios apresentados pelos representantes setoriais e das organizações da sociedade civil, foram desenvolvidos três eixos, estruturalmente alinhados com as áreas de autonomia das mulheres – autonomia económica, autonomia do corpo e autonomia na tomada de decisões, nos quais se integra como referente o Programa do VIII Governo Constitucional da II República.

Eixo 1. A produtividade e desenvolvendo na autonomia económica das mulheres.

- i. Aborda de forma integrada as dimensões da autonomia económica vinculadas com as oportunidades que o desenvolvimento do Sistema Nacional de Cuidados e de um ambiente sócio cultural favorável à corresponsabilização, com os cuidados no ambiente familiar.
- ii. Inclui medidas e ações para o aumento da participação das mulheres na geração de renda, mediante o acesso ao trabalho remunerado e decente, numa dimensão geral, a qual deve ser territorializada para atender aos desafios específicos, entre os quais os desequilíbrios demográficos de género em algumas ilhas.
- iii. A educação e a formação integram este eixo, pela relação direta e incontornável, tanto do ponto de vista sócio cultural, como de desenvolvimento de condições materiais necessárias à inserção das mulheres, como sujeitos de direito pleno no mercado de trabalho.

Eixo 2. A autonomia do corpo, a base da emancipação.

- i. *Inclui as três dimensões nas quais assenta a tomada de decisões livres e informadas, as quais dizem respeito (a) as ações necessárias para o reforço da luta contra a violência baseada no género, enquanto maior expressão de discriminação das mulheres; (b) ao fortalecimento da ação institucional em cada setor ou instituição, e (c) as ações necessárias para impulsionar a mudança de comportamentos e atitudes da sociedade em geral, com especial incidência na população jovem, perante qualquer forma de discriminação com base no género.*
- ii. Integra as ações referentes ao exercício dos direitos sexuais e reprodutivos, tanto da perspetiva da saúde, como de direitos e do desenvolvimento sociocultural;
- iii. Abrange as medidas e ações necessárias à colocação na agenda pública do desenvolvimento inclusivo, promoção e proteção dos direitos de todas as pessoas LGBTIQ.

Eixo 3. A autonomia na tomada de decisões, o aprofundamento da democracia.

- i. Há uma relação direta entre a forma como o poder é olhado e exercido no espaço privado e a forma em que no imaginário social, se exerce o poder no espaço público, pelo que uma efetiva democratização dos processos decisórios no espaço público, exige também a partilha do poder no espaço privado;
- ii. O eixo abrange as dimensões do exercício do poder tanto no âmbito privado, como no âmbito público, fundamentalmente, na variável referente à participação das mulheres nos espaços de decisão política.

4.3. IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA DOS COMPROMISSOS POLÍTICOS E DO QUADRO LEGAL – A BASE DO QUADRO INSTITUCIONAL DA IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG 2021-2025

- i. O período de implementação do PNIG (2021-2025) coincide com o período de implementação do Programa de VIII Governo Constitucional da II República (2021- 2025), pelo que a opção metodológica estruturante na organização das medidas e ações do PNIG, foi a conciliação entre as medidas de política do governo para esta legislatura e os objetivos gerais do PNIG, inseridos nas áreas de autonomia das mulheres – económica, do corpo e na tomada de decisões.
- ii. Esta opção permite capitalizar sinergias e recursos, imprime coerência nas intervenções e aperfeiçoa a concertação entre os diversos setores e instituições. Possibilita igualmente (a) a viabilização e materialização dos compromissos políticos com a igualdade de género, mediante a implementação das ações previstas no PNIG (b) a monitorização sistemática dos avanços do cumprimento desses compromissos e; (c) facilita, a introdução em tempo útil e concertadamente, das correções necessárias para a consecução da igualdade de género.
- iii. Constitui um instrumento facilitador da implementação da estratégia do Programa de Governo de “*reforço da transversalidade nas políticas de promoção da igualdade de género, nomeadamente através do princípio de diferenciação positiva a favor da mulher*” e da Lei de Execução Orçamental em vigor, que determina que o processo orçamental tem de ter em conta a igualdade e equidade do género, em todas as suas fases.

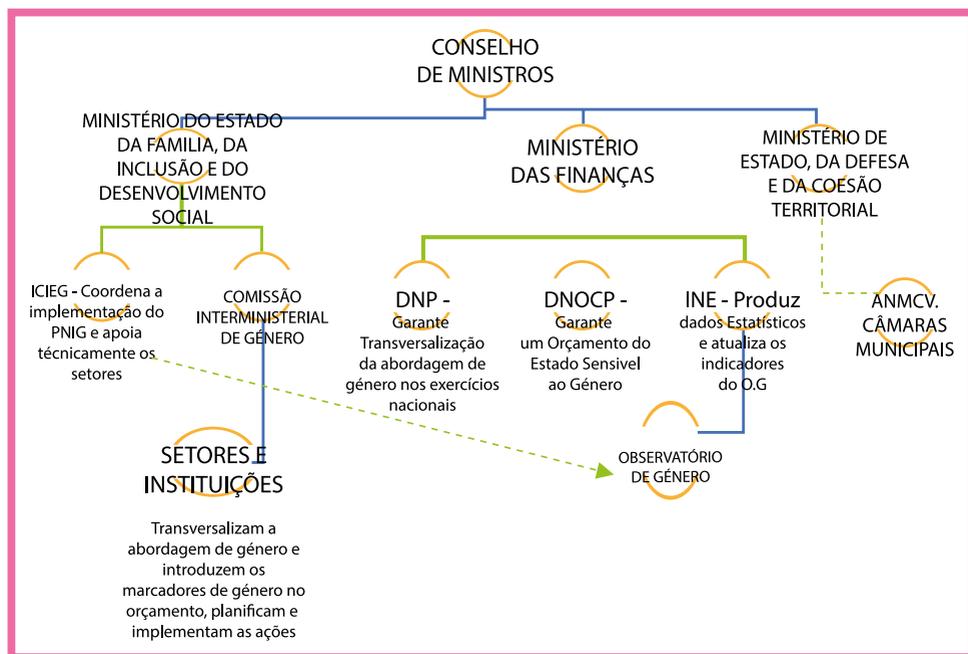
Quadro 2. Harmonização das medidas de política do Programa do VIII Governo Constitucional da II República (2021-2025) e do PNIG (2021-2025)

EIXOS DO PNIG	MEDIDAS DE POLÍTICA DO PROGRAMA DE GOVERNO	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DO PNIG
2. A produtividade, e o desenvolvimento da autonomia económica das mulheres	1.Reforçar o investimento dirigido ao empoderamento económico das mulheres, particularmente as mulheres na agricultura, nas pescas e no comércio; 2. Adequar as políticas e os investimentos para dar resposta ao ónus demográfico derivado do envelhecimento da população, designadamente respostas do Sistema Nacional de Cuidados;	1. Afiançar a integração total de mulheres promover no processo de aceleração do crescimento económico do país, em especial no desenvolvimento da economia azul, transição energética, preservação do meio ambiente e desenvolvimento rural; 2. Acompanhar a implementação de um sistema de cuidados e promover a corresponsabilização no cuidado da família; 3. Promover a assunção plena dos compromissos institucionais em matéria de igualdade de género e contribuir para a diminuição da segregação por sexo em formações técnicas e cursos superiores em engenharias e TIC.
2. Autonomia do corpo, a base da emancipação	1. Continuar a dar especial atenção à Saúde Sexual e Reprodutiva, ao nível da informação e sensibilização e dos serviços de proximidade em todos os concelhos do país 2. Reforçar as ações de combate à VBG, na prevenção, sinalização, atendimento, assistência, proteção, sensibilização social e abrangência territorial.	1. Reforçar as intervenções com uma abordagem de género na área de Saúde, ao nível de prestação de serviços, informação e sensibilização. 2. Reforçar as ações de combate à VBG, na prevenção, sinalização, atendimento, assistência, proteção, sensibilização social e abrangência territorial. 3. Incluir na agenda política nacional, objetivos direcionados a eliminação dos fatores de discriminação que afetam a população LGBTIQ.
3. Autonomia na tomada de decisões, o aprofundamento da democracia	1. Renovar o compromisso com a democracia, a transparência e a boa governação	1. Reforçar a implementação de ações promotoras de mudanças positivas no exercício do poder nos espaços privados e públicos para aprofundar a cultura democrática e a boa governação; 2. Continuar, com base nos preceitos da Lei da Paridade, a promoção do aumento da participação de mulheres a nível de chefias intermédias da administração pública e na tomada de decisão no setor privado e nas 3. Organizações da Sociedade Civil.

- iv. Responde a orientação do VIII Governo Constitucional da II República, no horizonte 2030 que diz *“as intervenções no domínio de prestações e de intervenções sociais são orientadas e focalizadas para os objetivos de autonomia e autossuficiência das famílias e de inclusão social pela educação, pela formação, pelo emprego, pelo rendimento, pela produção e pela proteção social através de discriminação positiva de situações que exigem políticas ativas de igualdade de oportunidades e de proteção, como é o caso das crianças de famílias carenciadas, mulheres, idosos e pessoas com deficiência”*.

- v. As opções estratégicas para a implementação do PNIG permitem conjugar (i) as medidas e orientações de política e (ii) o quadro legal orçamental, que vincula os processos de planificação, nacionais, setoriais e locais a utilização de uma abordagem de género e de uma orçamentação sensível ao género.
- vi. A harmonização dos objetivos estratégicos do PNIG, com as medidas de política do Programa de Governo, reforça o seu caráter de instrumento de governação, aglutinador e orientador da ação do país nesta matéria específica.
- vii. Essa coincidência temporal entre o PNIG 2021-2025 e o Programa de Governo 2021- 2025, permite uma oportunidade excecional para a consolidação da estratégia de transversalização de género. Cada setor ou instituição, do governo pode utilizar o PNIG, como referencia da agenda de género nacional, e integrar as ações propostas nos seus planos (setoriais ou institucionais), por forma a garantir, uma governação efetiva e operacional do Programa do VIII Governo Constitucional da II República.
- viii. Esse fator foi capitalizado metodologicamente, pelo que a Matriz de Implementação do PNIG, atribui aos setores, a responsabilidade pela planificação específica e a implementação das ações.

Gráfico 2. Representação da estrutura institucional de implementação do PNIG



4.4. AS AÇÕES INSTITUCIONAIS NECESSÁRIAS PARA O REFORÇO DA TRANSVERSALIZAÇÃO DA ABORDAGEM DE GÉNERO E A IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG 2021-2025

4.4.1. Ministério das Finanças e Fomento Empresarial

- i. Uma condição indispensável para o reforço da transversalização da abordagem de género é a elaboração pelo Ministério das Finanças, de um Decreto Regulamentar, que responda ao estipulado pela Lei de Base do Orçamento do Estado e:
 - a. Estipule que a transversalização da abordagem de género nos exercícios de planificação estratégica nacional e setoriais seja obrigatória;
 - b. Estabeleça pormenorizadamente a estrutura dos classificadores nos mapas orçamentais;
 - c. Determine as verbas destinadas para a implementação do PNIG.
- ii. A territorialização do PNIG é outro dos princípios orientadores para a efetiva implementação da agenda nacional para a promoção da igualdade de género. Neste sentido o Ministério das Finanças e Fomento Empresarial, o Ministério de Estado, da Defesa e da Coesão Territorial e a Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV), devem promover através de mecanismos de acesso a financiamento, a:
 - a. Implementação dos Planos Estratégicos Municipais de Desenvolvimento Sustentável (PEMDS), em todos os seus eixos e incluir medidas de discriminação positiva para projetos que promovam a igualdade de género;
 - b. A implementação dos Programas e Projetos previstos no Eixo de Igualdade de Género do PEMDS, nas áreas de autonomia física, tomada de decisão e económica.

4.4.2. O Ministério de Estado da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social e o ICIEG

- i. O Ministério de Estado, da Família, Inclusão e o Desenvolvimento Social, responsável pelas políticas públicas de igualdade de género no país. Tutela o ICIEG, cuja principal missão é coordenar a implementação das políticas de género.
- ii. São pré-requisitos para uma adequada implementação e seguimento do PNIG 2021- 2025;
 - a. Garantir a continuidade institucional e legal da Comissão de Género;
 - b. Ajustar a composição da Comissão de Género, de forma a que se adequa a nova orgânica governamental;
 - c. A nomeação dos membros da Comissão;
 - d. Assegurar a capacitação dos membros da Comissão em matéria de (i) metodologia de transversalização da abordagem de género, (ii) orçamentação sensível ao género e (iii) marcadores de género.
- iii. O ICIEG tem responsabilidades a nível de coordenação e seguimento e também pela execução de ações específicas. Para cumprir cabalmente a sua função, deve:
 - a. Proceder ao reforço das competências técnicas dos responsáveis pela coordenação da implementação de cada eixo do PNIG;
 - b. Prestar apoio técnico aos diferentes setores, sempre que a situação o exija.

4.5. SEGUIMENTO E MONITORIZAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DO PNIG 2021-2025 – A COMISSÃO INTERSECTORIAL DE GÉNERO, O OBSERVATÓRIO DE GÉNERO E A PRODUÇÃO E ATUALIZAÇÃO DE DADOS PELO INE.

- i. O INE tem um papel central no desenvolvimento das estatísticas de género, e na manutenção do Observatório de Género, que é o instrumento institucional que permite a monitorização e o seguimento do cumprimento dos compromissos nacionais com a igualdade de género e medir os avanços conseguidos.
 - a. Para cumprir cabalmente essa função, O INE terá de proceder a atualização sistemática dos indicadores básicos e secundários do Observatório de Género.
 - b. Cabe ao ICIEG, produzir artigos e relatórios sobre a situação.
- ii. O mecanismo de seguimento da implementação do Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS), deve integrar os elementos de seguimento e avaliação do PNIG.
- iii. Cada setor e/ou instituição pública, no seu relatório anual deve incluir informações sobre o estado de implementação das ações que estão sob a sua responsabilidade, no quadro de execução do PNIG.
- iv. O seguimento e a monitorização exigem a participação dos membros da Comissão de Género em todas as fases de planificação e orçamentação, incluindo os exercícios de elaboração de programas e projetos que integram o Orçamento Geral do Estado, garantido, desde a fase de conceção, a articulação dos mesmos com os eixos e as ações do PNIG.
- v. Os membros da Comissão de Género devem garantir, para além das funções identificadas no B.O:
 - a. A transversalização da abordagem de género nos exercícios de Planificação Estratégica a médio e longo prazo (PEDS e Ambição 2030), tendo como documento orientador o PNIG 2021-2025 e como entidade coordenadora do processo o ICIEG;
 - b. A transversalização da abordagem de género nos exercícios de planificação estratégica sectoriais em articulação com o ICIEG e tendo como documento orientador o PNIG 2021-2025 nos eixos estratégicos correspondentes;
 - c. A inclusão de projetos que tenham como objetivo principal ou secundário a promoção da igualdade de género, no quadro da elaboração dos Orçamentos setoriais e Orçamento do Estado (anuais);
 - d. A articulação entre os Programas Previstos a nível dos PEDS, o PNIG e os projetos priorizados anualmente nos exercícios de orçamentação;
 - e. A correta utilização dos Marcadores de Género no SIGOF;
 - f. A introdução de informações de interesse no Anexo em Orçamentação Sensível ao Género das Propostas Anuais do Orçamento de Estado apresentados ao Parlamento pelo Ministério das Finanças.
 - g. A produção de relatórios anuais específicos sobre a implementação de projetos que promovam de forma direta ou indireta a igualdade de género, assim como a
 - h. identificação de fossos na alocação de verbas orçamentais para este fim, tendo como documento orientador o PNIG.
- vi. Os trabalhos desenvolvidos neste âmbito para além da coordenação do ICIEG, devem contar com o seguimento e colaboração da DNP e a DNOCP.

5. MATRIZ DE IMPLEMENTAÇÃO POR EIXOS DO PNIG E RESPONSABILIDADES INSTITUCIONAIS

Perspetiva-se que os empregos a serem gerados em todos os setores mencionados, sejam dignos e qualificados. Para atingir esse desiderato (trabalho digno), um dos requisitos essenciais é criar condições para que os trabalhadores estejam protegidos pelos serviços de segurança social e uma forte aposta na transição da economia informal para formal. Cabo Verde – Agenda 2030

5.1. Eixo 1. Aumentar a produtividade desenvolvendo a autonomia económica das mulheres

Objetivo estratégico 1. Afiançar a integração total de mulheres no processo de aceleração do crescimento económico do país, em especial no desenvolvimento da economia azul, transição energética, preservação do meio ambiente e desenvolvimento rural;

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
1.1. Aumentado o acesso das mulheres aos recursos produtivos e as áreas económicas de desenvolvimento prioritário	1.1.1.Promover iniciativas que assegurem a igualdade de género no acesso à tecnologia (regadio, energia) e à terra para fins produtivos;	Ministério da Agricultura e Ambiente	ICIEG + Ministério das Indústrias Comercio e Energia + Câmaras Municipais (CM)					
	1.1.2.Criar mecanismos de melhoria de acesso das mulheres às finanças formais, especialmente nas áreas centrais de desenvolvimento do país tais como a economia azul, energias renováveis, TIC's e desenvolvimento rural assegurando que a inclusão financeira vá além da propriedade da conta envolva o acesso e a utilização de vários produtos bancários para investimento	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	Ministério do Mar; + Ministério a Economia Digital + Ministério das Indústrias Comercio e Energia + Ministério da Agricultura e Ambiente					
1.2. Melhorado o acesso das mulheres aos recursos financeiros e a promoção empresarial	1.2.1.Promover a articulação entre os mecanismos de acesso a finanças formais criados e mecanismos de acesso à proteção social	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	Ministério de Estado da Família, da Inclusão e do Desenvolvimento Social + INPS + CNPS					
	1.2.2.Aumentar as capacidades de acesso das mulheres a produtos financeiros existentes e novos destinados a melhorar a sua inclusão financeira, assegurando que as condições de acesso sejam sensíveis às questões de género	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	PRO-EMPRESA + Bancos + Plataforma das ONG's e Organizações da Sociedade Civil (OSC)					
	1.2.3. Desenhar e implementar programas de criação e reforço de capacidades para mulheres e raparigas, a fim de aumentar a sua capacidade de empreendedorismo e desenvolvimento empresarial e a sua participação em oportunidades de emprego decentes nas áreas de economia azul, energias renováveis, TIC e Turismo;	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	Ministério do Mar; + Ministério a Economia Digital + Ministério das Indústrias Comercio e Energia + Ministério da Agricultura e Ambiente + Plataforma das ONG's + OSC					
	1.2.4.Estabelecer mecanismos de empoderamento das mulheres para beneficiar dos acordos comerciais regionais e continentais	Ministério de Indústria, Comercio e Energia	Ministério das Indústrias Comercio e Energia + Câmara de Comercio + Associações empresariais					
1.3. Aumentado a capacidade de gerar rendimento e de resiliência ambiental das mulheres na agricultura, pesca	1.3.1. Mobilizar e desenvolver a capacidade das mulheres para participar em cadeias de valor da Agricultura, das Pescas e do setor da Energia;	Ministério da Agricultura e Ambiente + Ministério do Mar + Ministério de Indústria, Comercio e Energia	ICIEG + CM + Plataforma das ONG's + OSC					
	1.3.2. Promover o aumento da resiliência frente às mudanças climáticas, especialmente nos setores mais vulneráveis (agricultura, pastorícia);	Ministério da Agricultura e Ambiente	ICIEG + CM + Plataforma das ONG's + OSC					

Objetivo estratégico 2. Acompanhar a implementação de um sistema de cuidados, promover a corresponsabilização no cuidado da família.

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
2.1. Implementadas medidas que diminuam a carga total de trabalho das famílias e promovam a autonomia das mulheres	2.1.1. Expandir a rede pública e privada de Centros de Desenvolvimento da Primeira Infância e Centros de Apoio a Terceira Idade	Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social	C. M + Associações Empresariais+ Plataforma das ONG's + OSC + Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública					
	2.1.2. Introdução de medidas para promover o acesso dos agregados familiares a efeitos eletrodomésticos que contribuiam para diminuir a carga de trabalho doméstico – Ex. lavadoras	Ministério da Finanças e do Fomento Empresarial	Câmara de Comercio					
	2.1.3. Reduzir o IVA a produtos de higiene pessoal como fraldas descartáveis para crianças e idosos.	Ministério da Finanças e do Fomento Empresarial	Câmara de Comercio					
2.2. Aumentada a corresponsabilização dos rapazes e homens no cuidado da família	2.2.1. Revisão do quadro legal relativo a duração da Licença de Maternidade, a fim de que responda as normas estabelecidas pela OIT -14 semanas de licença, cobrindo o período anterior e posterior ao parto.	Ministério do Estado da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social	Empregadores + OSC + Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública					
	2.2.2. Introdução da licença parental no Código Laboral	Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social	INPS + Empregadores + OSC INPS					
	2.2.3. Implementação de programas para rapazes e homens, centrados em desafiar as masculinidades negativas, no desenvolvimento do papel dos homens na parentalidade positiva como forma de assegurar uma mentalidade de género baseada na igualdade e na responsabilidade partilhada	ICIEG	Ministério da Educação + Ministério da Saúde + Plataforma das ONG's + OSC					
2.3. Visibilizado o impacto dos cuidados na economia nacional	2.3.1. Promover a inclusão do trabalho não remunerado na contabilização do PIB nacional global;	Ministério da Finanças e do Fomento Empresarial	ICIEG + INE					

Objetivo estratégico 3. Promover a assunção plena dos compromissos institucionais em matéria de igualdade de género e contribuir para a diminuição da segregação por sexo em formações técnicas e cursos superiores em engenharias e TIC.

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
3.1. A educação e a formação assumem plenamente o compromisso de intervir ativamente na eliminação da segregação ocupacional	3.1.1. Criar mecanismos para colmatar o fosso entre géneros nos programas educativos TIC's, STEM e Formação técnica e profissional em todos os níveis de ensino;	Ministério da Educação + Secretária de Estado da Economia Digital.	CERMI+IEFP+ UNICV					
	3.1.2. Promover iniciativas que reformem a capacidade dos professores em matéria de pedagogia sensível ao género;	Secretária de Estado do Ensino Superior	Faculdade de Educação e Desporto					
	3.1.3. Criar mecanismos que promovam uma educação que responda às questões de género, centrada nas TIC, STEM, e programas educativos formação profissional e técnica.	Ministério da Educação + da Economia Digital	CERMI+IEFP+ UNICV					

5.2. EIXO 2. A autonomia do corpo, a base da emancipação

Objetivo estratégico 1. Reforçar as intervenções com uma abordagem de género na área de Saúde, ao nível da informação e sensibilização e dos serviços

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
1.1. Os serviços de saúde respondem às necessidades específicas de mulheres, homens e adolescentes	1.1.1. Promover o desenvolvimento de atividades que favoreçam o cuidado da saúde sexual e reprodutiva dos homens /rapazes e o exercício responsável da sua sexualidade	Ministério da Saúde	Ministério da Educação + ICIEG + Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.2. Reforçada a implementação de serviços de saúde e aconselhamento de adolescentes	Ministério da Saúde	Ministério da Educação + ICIEG + Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.3. Implementar ações para a promoção da saúde integral numa perspetiva de género das políticas de saúde	Ministério da Saúde	ICIEG+ Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.4. Reforçar o acesso e a utilização de métodos contraceptivos modernos de planeamento familiar e métodos de proteção contra IST, para a população	Ministério da Saúde	Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.5. Reforçar a formação dos trabalhadores no setor da Saúde de forma a promoverem a utilização contínua de métodos duradouros e permanentes	Ministério da Saúde	Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.6. Garantir o cumprimento dos compromissos internacionais do país relativos a Declaração Mundial para por fim aos exames anais forçados	Ministério da Saúde	ICIEG + CNDHC					
	1.1.7. Criados mecanismos que facilitam as norma vigentes relativos aos direitos sexuais e direitos reprodutivos, nomeadamente no acesso a procedimentos para a IVG	Ministério da Saúde	Plataforma das ONG's + OSC					
	1.1.8. Desenvolvimento de um sistema de avaliação da qualidade dos serviços prestados a população com vulnerabilidades múltiplas – HIV/SIDA, deficiência	Ministério da Saúde	ICIEG					

Objetivo estratégico 2. Reforçar as ações de combate à VBG, na prevenção, sinalização, atendimento, assistência, proteção, sensibilização social e abrangência territorial.

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
2.1. Aperfeiçoado os serviços de proteção e apoio às vítimas de VBG ofertados pelos CAV	2.1.1. Reforço da capacidade técnica de coordenação nacional da execução e seguimento das ações do eixo 2, incluindo, o desenho e implementação de um sistema operacional de recolha de dados	ICIEG	CM+ Plataforma das ONG's + OSC					
	2.1.2. Elaboração e implementação de um plano reforço das competências técnicas e das condições humanas e materiais dos Centros de Apoio às Vítimas de VBG.	ICIEG	CM+ Plataforma das ONG's + OSC					
	2.2.3. Definir os procedimentos para que as vítimas de VBG acedam com caráter de urgência aos benefícios sociais destinados aos grupos de maior vulnerabilidade	Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social.	ICIEG					
	2.2.4. Introduzir uma modalidade de seguimento das vítimas de VBG, por forma a garantir a sua proteção e apoio e prevenir a ocorrência de eventos	ICIEG	Ministério da Administração					
			Interna + Ministério da Saúde CM+ Plataforma das ONG's + OSC					
	2.2.5. Criar uma rubrica orçamental permanente para garantir o funcionamento corrente dos CAV, das Casas de Abrigo, e garantir os compromissos financeiros que advêm do acolhimento das vítimas nas casas de passagem	Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social.	Ministério das Finanças e Fomento Empresarial					
2.2. Ampliado o acesso das vítimas de VBG a um atendimento qualificado e sensível ao género, bem como a medidas de proteção em situações emergenciais	2.2. 1.. Execução de uma ação de formação em exercício para agentes da Polícia Nacional atendimento a vítimas de VBG;	Ministério da Administração Interna	ICIEG + CIGEF					
	2.2.2. Inclusão no currículo de formação inicial de agentes da Polícia Nacional, de um módulo sobre VBG.	Ministério da Administração Interna	ICIEG + CIGEF					
	2.2.3. Desenhar e implementar uma estratégia para a institucionalização das respostas à VBG no setor da saúde (atendimento, encaminhamento).	Ministério da Saúde	ICIEG					
	2.2.4. Desenhar e implementar uma estratégia para a eliminação de práticas nocivas, como a mutilação genital feminina.	Alta Autoridade para a Imigração	ICIEG					

Objetivo estratégico 3. Incluir na agenda política nacional, objetivos direcionados a eliminação dos fatores de discriminação que afetam a população LGBTIQ

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
3.1. Desenvolvido um quadro jurídico legal e institucional que garanta os direitos humanos da população LGBTIQ	3.1.1. Promover a aprovação e aplicação de regulamentos contribuam para a igualdade de gênero a não discriminação e a eliminação da LGBTIQfobia	Ministério da Justiça	CNDHC + ICIEG + CM+ OSC					
	3.1.2. Criado uma coordenação específica, que garanta o desenho e implementação de medidas específicas para a população LGBTI e promova a articulação institucional no desenvolvimento das ações	ICIEG	CNDHC					
	3.1.3. Produzir dados e informação sobre a população LGBTIQ nos inquéritos e exercícios de recolha de dados	Instituto Nacional de Estatística	ICIEG					
	3.1.4. Promover uma agenda cultural inclusiva relativa a diversidade sexual;	Ministério da Cultura e das Indústrias Criativas	ICIEG + CNDHC + ONG'S + OSC					
	3.1.5. Capacitar operadores turísticos para sensibilização em matéria de género e comunidade LGBTIQ;	Ministério do Turismo e Transportes	ICIEG					
3.2. Adequados os serviços às necessidades específicas da população LGBTI	3.2.1. Promover mecanismos para a cuidados de saúde que respeitem a diversidade sexual nas instituições de saúde públicas e privadas	Ministério da Saúde	ICIEG					
	3.2.2. Desenvolver planos de formação e sensibilização em matéria de género e comunidade LGBTIQ para os funcionários públicos	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública	ICIEG + CNDHC + OSC					
	3.2.3. Criar mecanismos para a eliminar a discriminação do acesso ao mercado de trabalho da população LGBTIQ	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	ICIEG + CNDHC + OSC					

5.3. EIXO 3. A autonomia na tomada de decisões, o aprofundamento da democracia

Objetivo estratégico 1. Reforçar a implementação de ações promotoras de mudanças positivas no exercício do poder nos espaços privados e públicos

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
1.1. Desenvolvido um ambiente favorável à eliminação das barreiras socio culturais que impedem a plena participação das mulheres nos espaços de decisão	1.1.1. Desenvolver um ambiente socio cultural que promova a tomada de decisões consensuais a nível dos espaços privados	ICIEG	Ministério da Educação + Secretário de Estado Adjunto do 1º Ministro + OSC					
	1.1.2. Criar programas socio educativos que promovam a igualdade na utilização e controlo de bens e recursos de e para investimento entre casais	ICIEG	Ministério da Educação + Secretário de Estado Adjunto do 1º Ministro + ONG'S + OSC					
	1.1.3. Desenvolver ações de sensibilização junto dos partidos políticos, e sociedade em geral para o aumento da participação política das mulheres	ICIEG	Ministra da Presidência do Conselho de Ministros e dos Assuntos Parlamentares + OSC					

Objetivo estratégico 2. Continuar, com base nos preceitos da Lei da Paridade, a promoção do aumento da participação de mulheres a nível de chefias intermédias da administração pública e na tomada de decisão no setor privado e nas Organizações da Sociedade Civil

Resultados esperados	Medidas/Ações	Entidade Responsável	Entidades envolvidas	Calendarização				
				2021	2022	2023	2024	2025
2.1. Melhorada a boa governação, com o aumento da participação das mulheres nos processos de tomada de decisões nas chefias intermédias da administração pública, no sector privado, e nas organizações da sociedade civil.	2.1.1. No âmbito da reforma da administração pública, incluir um Módulo Formativo de Igualdade de Género, de obrigatória frequência, para os recursos humanos, com especial incidência nas chefias intermédias.	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública	ICIEG + CIGEF					
	2.1.2. Assegurar que a quota mínima tendo como referência a Lei da Paridade de pelo menos 40% de representação de mulheres em cargos de decisão e liderança seja aplicada	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública						
	2.1.3. Desenvolver campanhas de sensibilização para a erradicação das barreiras e práticas culturais que impedem a plena participação das mulheres e raparigas em atividades socioeconómicas e esferas de governação	ICIEG	Ministério da Educação + Secretário de Estado Adjunto do 1º Ministro + ONG's + OSC					
	2.1.4. Elaborar uma Análise sobre os Fossos de Género no Setor Privado e Sociedade Civil que abrange as áreas de Tomada de decisão e Segregação Ocupacional	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial	Câmaras de Comercio, Associações Empresariais Plataforma das ONG's + OSC					
	2.1.5. Criar mecanismo de seguimento que permita assegurar que a quota mínima tendo como referência a Lei da Paridade de pelo menos 40% de representação de mulheres em cargos de decisão e liderança seja aplicada no sector privado, nas OSC e nos meios de comunicação social;	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial + Ministério do Estado, da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social.	Câmaras de Comercio, Associações Empresariais + Plataforma das ONG's + OSC					

SIGLAS E ACRÓNIMOS

CEDAW	Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CIGEF	Centro de Investigação e Formação em Género e Família
CNDHC	Comissão Nacional para os Direitos Humanos e a Cidadania
ETIF	Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal
GETIF	Gestão Estratégica da Transição da Economia Informal à Formal
ICIEG	Instituto Cabo-verdiano de Igualdade e Equidade de Género
IDSR	Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva
IEFP	Instituto do Emprego e Formação Profissional
IMC	Inquérito Multi-Objetivo Contínuo
INE	Instituto Nacional de Estatística
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
LGBTIQ	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo e Queers
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONG	Organização não Governamental
OSC	Organizações da Sociedade Civil
PEDS	Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável
PMEDS	Planos Estratégico Municipais de Desenvolvimento Sustentável
PNIG	Plano Nacional de Igualdade de Género
POSER	Programa das Oportunidades Socioeconómicas Rurais
PRO-EMPRESA	Instituto de Apoio e Promoção Empresarial
REMPE	Regime Especial das Micro e Pequenas Empresas
RGA	Recenseamento Geral da Agricultura
RSI	Rendimento Social de Inclusão
SIDA	Síndrome da Imunodeficiência Adquirida
SIDS	Pequeno Estado Insular em Desenvolvimento
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Boletim Oficial nº 962 /2017. I. Serie. Decreto-Lei 47/2017, de 26 de outubro. Estabelece as medidas de apoio social e escolar para garantir a permanência de alunas grávidas, mães e pais, no sistema educativo.

Boletim Oficial nº 40 /2018. I. Serie. Decreto Lei 37/2018 de 20 de junho. Estabelece a Tarifa Social de Energia Elétrica

Boletim Oficial nº 40/2018. Decreto Lei 41/2018 de 20 de junho. Estabelece a Tarifa Social de Água.

Boletim Oficial nº 50/2018. I. Serie. Portaria conjunta do Ministério da Família e Inclusão Social e do Ministério das Finanças de 30 de julho. Plano de Cargos Carreiras e Salários do ICIEG

Boletim Oficial nº 53/2018. I. Serie. Portaria nº27/2018, de 8 de agosto. Estabelece a gratuidade na inscrição e frequência em estabelecimentos públicos e privados de educação e de formação profissional para as pessoas com deficiência

Boletim Oficial nº 60/2018 I. Serie. Decreto-Regulamentar nº7/2018, de 20 de setembro. Cria o Cadastro Social Único

Boletim Oficial nº 62/2018.I Série. Resolução nº 103/2018, de 11 de outubro. Cria a Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género.

Boletim Oficial nº 60/2019. I. Serie. Decreto Lei nº 22/2019 de 4 de junho. Procede a primeira alteração do Decreto Lei/37 de 2018 - Tarifa Social de Energia, e 41/2018 -Tarifa Social de Água.

Boletim Oficial nº 42/2019 I Série. Decreto-lei nº 41/2020, de 2 de abril. Estabelece o Rendimento Social de Inclusão

Boletim Oficial nº 108/2019. I. Serie. Decreto-Lei nº46/2019 de 25 de outubro. Define o tipo de apoio social para os cidadãos estrangeiros em situação de precariedade, que desejam de livre vontade regressar ao seu país de origem.

Boletim Oficial nº 130/2019. I. Serie. Decreto-Lei nº 55/2019 de 31 de dezembro. Estabelece as Bases do Orçamento do Estado

Boletim Oficial nº 130 /2019. I Serie -Lei do Orçamento nº69/IX/2019, de 31 de dezembro

Boletim Oficial nº 35/2020. Decreto Lei nº 33/2020 de 23 de março. Cria a Empresa Pública de Água de Rega

Boletim Oficial nº 79/2020. I. Serie. Decreto Lei 55/2020 de 6 de julho. Cria a Alta Autoridade para a Imigração

Boletim Oficial nº 136/2020. Resoluções nº 162/2020 - Medida de consumo digno de água pelos agregados pobres inscritos no Cadastro Social Único, de 14 de dezembro de 2020.

Boletim Oficial nº 136/2020. Resolução nº 163 de 14 de dezembro. Medida de consumo digno de energias pelos agregados pobres inscritos no Cadastro Social Único

CEDAW. Recomendação Geral nº25 do Comité CEDAW sobre Medidas Especiais Temporárias. .

<https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Comissão Nacional dos Direitos Humanos e Cidadania. Estudo diagnóstico sobre a situação social e jurídica das pessoas LGBTI em Cabo Verde- CNDHC. Tipografia Santos. 2021

FIDA. Relatório de Supervisão do POSER - Promoção de Oportunidades Socioeconómicas Rurais

Fórum Económico Mundial. Índice de desigualdades de género. http://www3.weforum.org/docs/wef_gggr_2020.pdf

ICIEG. Os desafios para garantir o acesso das alunas grávidas e mães a uma educação contínua e de qualidade: Diagnóstico participativo em quatro escolas da ilha de Santiago. 2020

Instituto Nacional de Estatística - Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC) – Uso do Tempo. Tipografia Santos. Praia 2014

Instituto Nacional de Estatística. Inquérito multiobjectivo contínuo (IMC) 2018

Instituto Nacional de Estatísticas – Censo da População 2010 - Projeções demográficas <http://ine.cv/projeccoes-demograficas/#1477419842708-ef3b0490-9ad21bd7-f790>

Ministério da Saúde e Segurança Social. III Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva 2018

Ministério das Finanças. Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável 2017-2021. Tipografia Santos. 2017.

Ministério de Educação. Plano Estratégico de Educação 2017-2021. Tipografia Santos. 2017

Ministério do Desenvolvimento Social. Violência com Base no Género. Desde o âmbito privado à Agenda Pública. Cadernos do Sistema de Informação de Género. MDS.2017

Nações Unidas – UNFCCC. Convenção das Nações Unidas Sobre as Mudanças Climáticas

ONU MULHERES – Género e autonomia económica para as mulheres. Caderno de Formação. https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/caderno_genero_autonomia.pdf

Plano Estratégico Nacional de Saúde Sexual e Reprodutiva. 2018-2022. Ministério da Saúde e da Segurança Social

Plano Estratégico Nacional para violência baseada no Género e feminicídio: Dignidade Humana, cura, segurança e liberdade ao longo da vida. Republica de Africa do Sul.2020

Plano Nacional de Cuidados 2017-2021. Ministério da Família e Inclusão Social. Tipografia Santos. 2017

Política Nacional de Género e Desenvolvimento. República do Quénia. Sessão nº 2. 2019

Política Nacional de Género Revista: acelerando a efetividade da transversalização da abordagem de género e a responsabilização, na transformação nacional. República do Ruanda. 2021

Presidência do Conselho de Ministros. Decreto-Lei nº37/2016, de 17 de junho, relativo à nova orgânica do Governo.

Programa do VIII Governo Constitucional da II República,

Terceiro Plano de Igualdade de Género. Montevideo avança em direitos, sem discriminações. 2014-2020. Intendência de Montevideo. Divisão de Assessoria para a Igualdade de Género. 2017

PREÂMBULO

O Instituto Cabo-verdiano de Igualdade e Equidade de Género – ICIEG, como instituto público que, juntamente com a tutela define e promove condições para a implementação das políticas públicas de género tem no Plano Nacional de Igualdade de Género – PNIG, a sua principal ferramenta de trabalho, pois este é o documento orientador não só das áreas de atuação mas das medidas a serem tomadas e por quem, valorizando uma verdadeira transversalização das ações.

O objetivo do PNIG é claro e tem como meta alcançar a autonomia de todo e qualquer indivíduo, qualquer que seja o seu sexo, identidade de género e/ou orientação sexual, em todas as suas vertentes: económica, do corpo e na tomada de decisões. Para isso o ICIEG conta com parceiros de mérito, não só a nível internacional, através de recursos técnicos e financeiros, como de parceiros institucionais, a nível central e local, mas principalmente com uma grande lista de parceiros da sociedade civil, desde organizações, ativistas, movimentos, académicos, que elegeram a causa da igualdade e equidade de género como um propósito maior, de todos para todos, com a certeza de que estamos a trabalhar verdadeiramente alinhados, quer com os compromissos internacionais, quer com os desígnios nacionais.

Pela primeira vez num PNIG, a comunidade LGBTQI+ aparece como um objetivo estratégico alojado no eixo da autonomia do corpo. Mas a população imigrante, as pessoas com deficiência, os homens, também não foram esquecidos. Abordar a igualdade e a equidade é ter sempre presente que apesar de todos sermos iguais em direitos e deveres, os desafios e as necessidades divergem, conforme distintas variáveis, tornando-se imperativo trabalhar de forma interdisciplinar, intersectorial e multidirecional, priorizando os indivíduos mais vulneráveis.

Os avanços de Cabo Verde, em matéria de género, são reconhecidos nacional e internacionalmente, muito graças ao quadro legal existente que permite garantir o pleno exercício de direitos essenciais. No entanto, os desafios ainda persistem, pelo que torna-se necessário manter o foco e as medidas aplicadas, reforçando as ações preventivas, de informação e sensibilização, garantindo, a quem precisar, o apoio necessário, assegurar estruturas seguras e funcionais, promover estudos, produção de dados e publicações.

Este PNIG propõe ser, mais do que uma ferramenta de trabalho e um documento orientador de políticas de promoção da igualdade e equidade de género, um modelo de atuação que, apesar de definir três áreas estratégicas de atuação (autonomia económica, autonomia do corpo e autonomia da tomada de decisões) promove a complementaridade das mesmas, permitindo assim uma abordagem e atuação holística para a efetiva igualdade de género.



2022-2026