



**República de Cabo Verde**



**Plano de Ação Nacional  
para a Integração do Género no Acesso à Energia  
PANGE-CV**

**Janeiro de 2021**



---

## Prefácio

Cabo Verde elaborou o presente **Plano de Ação Nacional para a integração do Género no acesso a Energia** (PANGE-CV), alinhado aos objetivos estratégicos e metas traçadas pela *Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia da CEDEAO*,<sup>1</sup> e pela *Diretiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia*,<sup>2</sup> e alinhado à política nacional de género.

A Política Regional e a Diretiva visam «*combater a discriminação baseada no género e a falta de inclusão que limita, simultaneamente, as escolhas e as capacidades das mulheres e dos homens e, portanto, o seu potencial económico*»<sup>3</sup> considerando que todos os cidadãos da CEDEAO têm o direito de desfrutar e lucrar com o acesso à energia sustentável.

A elaboração do PANGE-CV partiu de uma análise da situação nacional da energia e da igualdade de género, estabelecendo uma linha da base relativamente às metas preconizadas, clarificando os principais desafios de género e energia existentes no país, e identificando prioridades nacionais de implementação.

O PANGE-CV é um plano de primeira geração para a transversalização do género no setor da energia, nesse sentido exigirá investimentos no desenvolvimento de capacidades e de rotinas de planificação, implementação e seguimento e avaliação sensíveis ao género. Espera-se que contribua para consolidar a igualdade de acesso e controle que mulheres e homens têm sobre os recursos no país, bem como benefícios decorrentes, em termos de bem-estar e oportunidades económicas.

---

<sup>1</sup> Elaborada pelo ECREEE e pelo Departamento de Género e Assuntos Sociais da CEDEAO, apresentada e adotada em 2017 pelos Especialistas em Energia da CEDEAO, pelos Ministros da Energia da CEDEAO, pelo Conselho de Ministros da CEDEAO e, finalmente, pelos Chefes de Estado da CEDEAO.

<sup>2</sup> No processo de desenvolvimento da Política Regional foi preconizado um instrumento legal que torne mandatória a consideração da igualdade de género nos projetos de infra-estrutura de energia. A Diretiva está em processo de aprovação pelo Conselho de Ministros da CEDEAO e, após a sua entrada em vigor, os Estados-membros terão 2 anos para a implementar nível nacional.

<sup>3</sup> CEDEAO (2017) Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia, p.15

---

## Índice

Prefácio.....	ii
Acrónimos .....	1
Lista de tabelas.....	3
Lista de figuras.....	3
Definições.....	4
1. INTRODUÇÃO.....	7
1.1. Recital .....	7
1.2. Visão do Plano Nacional.....	8
1.3. Racional .....	8
1.4. Síntese dos objetivos da Política Regional e requisitos regulatórios .....	9
1.5. Estratégia.....	10
1.6. Resumo da ações .....	11
1.7. Metodologia de desenvolvimento do Plano de Ação .....	12
2. SITUAÇÃO ATUAL DE CABO VERDE EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS E METAS REGIONAIS DE GÉNERO NO ACESSO À ENERGIA .....	12
2.1. Contexto do país.....	13
2.1.1. Contexto de género do país.....	13
2.1.2. Questões de género e energia.....	16
2.1.2.1.Características do setor energético em Cabo Verde.....	16
2.1.2.2.Acesso à energia nos agregados familiares / uso doméstico .....	18
2.1.2.3.Acesso à energia para atividades produtivas.....	20
2.1.2.4.Nexo Água-Energia e Água-Energia-Alimentação .....	20
2.1.2.5.Energia e Segurança.....	22
2.1.2.6.Oportunidades e desafios .....	22

---

2.2.	Análise de base por Objetivo da Política Regional .....	23
2.2.1.	Objetivo 1.....	25
2.2.2.	Objetivo 2.....	29
2.2.3.	Objetivo 3.....	39
2.2.4.	Objetivo 4.....	45
2.2.5.	Objetivo 5.....	50
4.	Definição nacional dos objetivos estratégicos .....	52
5.	Estratégia de implementação.....	52
6.	Etapas legais e administrativas de implementação da diretiva cedeao sobre avaliação de género em projetos de energia.....	67
6.1.	Etapas legais.....	67
6.2.	Etapas administrativas .....	68
7.	Plano de Seguimento e Avaliação .....	68
8.	Lista de Parceiros Consultados .....	79
9.	Processo de Validação do PANGE.....	81
	Bibliografia.....	81
	<b>Anexo I - Alinhamento entre os objetivos estratégicos do PANGE e a Política Nacional de Género .....</b>	<b>1</b>
	Anexo II - Princípios e Diretrizes Orientadores da Política de Género .....	1
	Anexo III – Exemplos de questões de género com potencial impacto em projetos de infra-estruturas em Cabo Verde e de boas práticas .....	4
	Anexo IV – Aspetos de Género do Regime Legal de AIA .....	6

---

## Acrónimos

<b>AEB</b>	Águas e Energia da Boavista
<b>AIA</b>	Avaliação de Impacte Ambiental
<b>AFREC</b>	<i>African Energy Commission</i> - Comissão Africana de Energia
<b>APP</b>	Águas de Ponta Preta
<b>ARME</b>	Agência de Regulação Multissetorial da Economia
<b>CEDEAO</b>	Comunidade Económica dos Estados da África do Oeste
<b>CERMI</b>	Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial
<b>CIGEF</b>	Centro de Investigação e Formação em Género e Família
<b>CTEM</b>	Ciências, Tecnologias, Engenharias e Matemática
<b>DGPOG</b>	Direção Geral do Planeamento, Orçamento e Gestão
<b>DNAP</b>	Direção Nacional da Administração Pública
<b>DNICE</b>	Direção Nacional da Indústria, Comércio e Energia
<b>DNP</b>	Direção Nacional do Planeamento
<b>DSE</b>	Direção de Serviço de Energia
<b>ECOW-GEN</b>	Política da CEDEAO para a integração do Género no Acesso à Energia
<b>ECREEE</b>	<i>ECOWAS Centre for Renewable Energy and Energy Efficiency</i>
<b>ELECTRA</b>	Eletricidade e Água (companhia Pública de)
<b>ENACOL</b>	Empresa Nacional de Combustíveis
<b>GPL</b>	Gás de Petróleo Liquefeito
<b>GWh</b>	Giga watt-hora
<b>ICIEG</b>	Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género
<b>IDRF</b>	Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares
<b>IEC</b>	Informação, Educação e Comunicação
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional
<b>IMC</b>	Inquérito Multiobjetivo Contínuo
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>MICE</b>	Ministério da Indústria, Comércio e Energia
<b>MW</b>	Megawatt
<b>NDC</b>	<i>National Determined Contributions</i>

---

<b>ODS</b>	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
<b>ONG</b>	Organização Não Governamental
<b>PEDS</b>	Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável
<b>PIB</b>	Produto Interno Bruto
<b>PNIG</b>	Plano Nacional de Igualdade de Género
<b>RBM</b>	Results Based Management
<b>S&amp;A</b>	Seguimento & Avaliação
<b>SE4ALL</b>	Sustainable Energy for All (Energia Sustentável para Todos)
<b>SIDS</b>	Small Islands Developing States (Pequenos Estados Insulares)
<b>TIC</b>	Tecnologias de Informação e Comunicação
<b>UFG</b>	Unidade Focal de Género
<b>UniCV</b>	Universidade de Cabo Verde
<b>UPI</b>	Unidades Produção Informais
<b>VBG</b>	Violência Baseada no Género
<b>W</b>	Watt

---

## Lista de tabelas

Tabela 1 - Objetivos Estratégicos e metas da Política Regional .....	9
Tabela 2 – Energias domésticas: acesso dos agregados, por sexo do representante (2018) ...	19
Tabela 3 – Quadro resumo do ponto de partida de Cabo Verde e metas nacionais.....	24
Tabela 4 - Principais políticas e planos de energia (setoriais e subsetoriais) e sua sensibilidade ao género.....	29
Tabela 5 – % mulheres e homens que trabalham no setor público da energia.....	39
Tabela 6 – % mulheres e homens que trabalham no setor privado da energia.....	45
Tabela 7 – Matriz de implementação do PANGE-CV (2021-2026).....	54
Tabela 8 – Matriz de seguimento e avaliação do PANGE.....	69
Tabela 9 - Lista de partes interessadas consultadas e relação com Objetivos Estratégicos ....	80

## Lista de figuras

Figura 1 - Estrutura descritiva da oferta de energia para consumo em Cabo Verde .....	16
Figura 2 - Estrutura da Oferta Primária de Energia Total em 2017.....	17
Figura 3 - Estrutura do Consumo Final de Energia por Tipo e por Setores em 2017.....	18
Figura 4 - % de mulheres e homens que trabalham no setor público da energia, por função .	40
Figura 5 – Proporção de mulheres e homens formados pelo CERMI, por tipo de formação (2015-2019).....	42
Figura 6 – % de mulheres e homens que trabalham no setor privado da energia, por função	46



---

## Definições<sup>4</sup>

Desenvolvimento	Um processo pelo qual os membros de uma sociedade aumentam as suas capacidades pessoais e institucionais para mobilizar e gerir recursos para produzir melhorias sustentáveis e equitativamente distribuídas na sua qualidade de vida
Empoderamento	Alcançar o controlo sobre a própria vida através de escolhas expandidas. Empoderamento engloba autossuficiência e autoconfiança e está intrinsecamente ligado ao conhecimento e voz. Empoderamento é uma função de iniciativa individual, o que é facilitado pela mudança institucional
Energia	Inclui os combustíveis como produtos petrolíferos (querosene, gasolina, gasóleo) e biomassa (lenha, carvão, resíduos agrícolas, esterco), energia (eletricidade), que pode ser de diversas fontes (com base em combustível fóssil ou renovável) e formas vivas de energia, particularmente a energia metabólica humana
Serviços de energia	Os produtos, processos ou serviços desejados e úteis que resultam da utilização de energia; por exemplo, iluminação, ambiente interior confortável, o armazenamento com refrigeração, transporte, calor adequado para cozinhar
Tecnologias energéticas	Equipamento que converte um portador de energia numa forma de energia útil para o utilizador final
Auditoria energética	Instrumentos de avaliação utilizados para identificar e compreender as dimensões de género no planeamento energético, orçamento e capacidades institucionais, bem como a relação entre energia e género com outros objetivos da política nacional
Género	Os significados sociais dados a ser feminino ou masculino numa dada sociedade. Também pode ser definido como os atributos e as oportunidades económicas, sociais, políticas e culturais associadas com ser homem ou ser mulher. Esses significados e definições variam de uma sociedade para outra, estão conectadas ao tempo e são mutáveis
Consciência de género	Refere-se ao reconhecimento das diferenças nos interesses, necessidades e papéis das mulheres e dos homens na sociedade e como isso resulta em diferenças de poder, estatuto e privilégio. A consciência de género significa também a capacidade de identificar problemas decorrentes da desigualdade e discriminação de género
Orçamentação para o género	Refere-se ao processo de propor, aprovar, executar, monitorizar e realizar a auditoria dos orçamentos de forma que tenha em conta o género. Pode envolver a análise comparativa das despesas e receitas por diferentes grupos com base no género, para ver se as alocações são reflexo das diretivas políticas. O objetivo da orçamentação para o género é garantir a igualdade de género na tomada de decisão, benefícios e encargos associados à alocação de recursos
Dados desagregados por género	A recolha de informação e a análise dos resultados com base no género, por exemplo, os dados sobre o estatuto e as funções socioeconómicas dos diferentes grupos de homens e mulheres ou dados com base nos atributos biológicos de mulheres e homens
Igualdade de género	Significa igualdade de acesso às oportunidades " <i>que permitem às pessoas levar uma vida de escolha própria e a evitar privações extremas nos desfechos</i> ", incluindo a igualdade de género nos direitos, recursos e voz. A igualdade de

---

<sup>4</sup> De acordo com a Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso a Energia.

---

	<p>gênero não significa necessariamente um número igual de homens e mulheres ou meninos e meninas em todas as atividades, nem significa necessariamente tratar homens e mulheres ou meninos e meninas exatamente da mesma forma. Significa uma aspiração de trabalhar no sentido de uma sociedade em que nem as mulheres nem homens sofrem com a pobreza nas suas muitas formas, e em que mulheres e homens são capazes de viver uma vida igualmente gratificante</p>
Equidade de gênero	<p>Implica equidade na forma como os gêneros diferentes são tratados, em alguns casos de compensação para desvantagens históricas e sociais. A equidade de gênero pode ajudar a garantir que os diferentes gêneros não só têm igual acesso a recursos e oportunidades, mas também de todos os meios para tirar proveito desses recursos e oportunidades. Como tal, isso é, muitas vezes, essencial para alcançar a verdadeira igualdade</p>
Integração do gênero <sup>5</sup>	<p>Um processo de identificação, tendo plenamente em conta e integrando as necessidades e interesses das mulheres e dos homens em todas as políticas, estratégias, programas e atividades administrativas e financeiras. Envolve o reconhecimento e a análise da cooperação e as relações conflituosas que existem entre homens e mulheres. Utiliza a análise de gênero como uma ferramenta para melhorar e permitir que profissionais de desenvolvimento possam identificar as oportunidades e os constrangimentos que cada gênero enfrenta e para determinar se as políticas e programas que implementam proporcionam as mesmas oportunidades para mulheres e homens. A integração do gênero também procura envolver as mulheres, na medida do possível, no processo de desenvolvimento de tomadas de decisão</p>
Planeamento sensível ao gênero	<p>A formulação de estratégias específicas, que visam proporcionar igualdade de oportunidades e benefícios tanto a mulheres como a homens</p>
Papéis de gênero e normas de gênero	<p>Os papéis de gênero são funções atribuídas a homens e mulheres pela sociedade e forma a identidade dos indivíduos. A forma como as mulheres e os homens se comportam dentro dos seus papéis de gênero são moldadas por normas de gênero, as normas aceites de comportamento partilhadas por uma determinada sociedade</p>
Relações de gênero	<p>Socialmente determinadas de acordo com os papéis de gênero e normas, as relações de gênero lidam com as relações interpessoais e intergrupais entre homens e mulheres, inclusive de quaisquer dinâmicas de poder ou de negociação, dependências e/ou outras conexões</p>
Capacitação em gênero	<p>O fornecimento de experiências de aprendizagem formais e competências, a fim de aumentar análises de gênero e sensibilização de competências que servem para reconhecer e abordar as questões de gênero no processo de planificação</p>
Trabalho produtivo	<p>Trabalho realizado por homens e mulheres para a produção de bens e serviços, pagos em dinheiro ou em espécie. Inclui tanto a produção de mercado com um valor de troca, como a produção de subsistência/caseira com valor de uso real e também valor de troca em potencial</p>
Trabalho reprodutivo	<p>Responsabilidades diárias que envolvem educação de filhos e tarefas domésticas ligadas à gestão caseira e cuidado para com os membros da família, na maioria das sociedades dominadas por mulheres chefes de família e não remuneradas</p>

---

<sup>5</sup> No documento será privilegiada a terminologia utilizada a nível nacional “transversalização de gênero”

---

Interesses de género estratégicos	Interesses que, caso um grupo os alcance, alterariam o equilíbrio de poder entre mulheres e homens na sociedade
Empoderamento das Mulheres	Processo de desenvolvimento de capacidades e sensibilização das mulheres que conduzem a uma participação mais equitativa nas tomadas de decisões e que lhes permita exercer controlo sobre as suas próprias vidas
Pobreza Energética	Considerado como não tendo acesso à eletricidade da rede ou fora da rede para usos recreativos e produtivos, bem como acesso a combustíveis modernos para cozinhar ou transportar. Mais especificamente, avalia-se a base da pobreza energética em questões relacionadas à disponibilidade, acessibilidade, adequação (em volume e qualidade) e confiabilidade (podem ser usadas quando necessário) do fornecimento de energia.

---

## 1. INTRODUÇÃO

A República de Cabo Verde, através do Ministério da Indústria, Comércio e Energia, desenvolveu o **Plano de Ação Nacional Género e Energia**, alinhado à Política Regional para Integração de Género no Acesso à Energia da CEDEAO. O Plano Nacional de Ação visa definir a estratégia de seis anos pela qual o país cumprirá as suas obrigações nacionais, conforme especificado na Lei Complementar que adota a Política da CEDEAO.<sup>6</sup>

A Política Regional visa abordar barreiras à participação igual de homens e mulheres na expansão do acesso à energia na África Ocidental e estabelece as dimensões de género e a sua consideração em intervenções energéticas como um meio para alcançar as metas de acesso à energia na África Ocidental. Foi elaborada pelo Centro de Energia Renovável e Eficiência Energética (ECREEE) da CEDEAO e pelo Departamento de Género e Assuntos Sociais da CEDEAO, e apresentada e adotada pelos Especialistas em Energia da CEDEAO, pelos Ministros da Energia da CEDEAO, pelo Conselho de Ministros da CEDEAO e, finalmente, pelos Chefes de Estado da CEDEAO.

O presente **Plano de Ação Nacional para a integração do Género no acesso a Energia** de Cabo Verde (PANGE-CV) reflete o compromisso do país com a igualdade género que, em linha com a agenda nacional de desenvolvimento, é uma das questões centrais para o desenvolvimento inclusivo e uma pré-condição para alcançar o desenvolvimento sustentável.

### 1.1. Recital

O Ministério da Indústria, Comércio e Energia (MICE) da República de Cabo Verde,

CONSIDERANDO que o acesso à energia para as comunidades rurais, periurbanas e urbanas é necessário para melhorar o seu padrão de vida;

RECONHECENDO que as mulheres são mais afetadas pelo baixo nível de acesso à eletricidade nos Estados Membros e que o género é marginalizado ou ausente nas políticas nacionais da maioria dos Estados Membros;

CONVENCIDO que é necessário promover o acesso universal a serviços de energia limpos e acessíveis, abordando diretamente as necessidades e preocupações energéticas diferenciadas de mulheres e homens no esforço de promover a igualdade de género e o desenvolvimento sustentável;

CONSCIENTE da necessidade de integrar o género no acesso à energia, a fim de melhor atender às necessidades de todos os cidadãos, no que diz respeito ao acesso a serviços de energia modernos e sustentáveis, para um melhor padrão de vida e produtividade;

---

<sup>6</sup> A 4 de Junho de 2017, na 51.ª Sessão Ordinária da Autoridade de Chefes de Estado e de Governo da CEDEAO, realizada em Monróvia, Libéria, os Chefes de Estado da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) adotaram a Política da CEDEAO de Incorporação da Perspetiva de Género no Acesso à Energia, através de uma Lei Complementar que altera o Tratado da CEDEAO.

---

TENDO EM CONTA a proposta da Reunião de Ministros Responsáveis pela Energia, realizada em Conacri, República da Guiné, em 8 de Dezembro de 2016, relativa à Política da CEDEAO para a Integração da Género no Acesso à Energia.

TENDO EM CONTA a recomendação da 78ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros, realizada em Monróvia, em 31 de Maio e 1 de Junho de 2017, relativa à adoção da Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso à Energia.

RECORDANDO a adoção da Lei Complementar A / AS.2 / 06/17 relativa à Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso à Energia na 51ª Sessão Ordinária da Autoridade de Chefes de Estado e de Governo da CEDEAO, realizada em Monróvia, Libéria, em 4 de Junho de 2017;

Concorda com o seguinte Plano Nacional de Ação:

## **1.2. Visão do Plano Nacional**

Um Cabo Verde com acesso universal a energia sustentável e acessível, que contribui para o bem-estar de mulheres e homens e capitaliza a contribuição de ambos para o crescimento económico.

## **1.3. Racional**

O acesso a energia moderna em Cabo Verde é uma realidade para a larga maioria da população, embora ainda não de forma universal. As camadas sociais mais desfavorecidas, entre as quais as famílias representadas por mulheres e a população de zonas rurais e remotas, ainda não têm acesso à eletricidade e uma proporção significativa, sobretudo no meio rural, depende de energias tradicionais para cocção (lenha), situação que contribui entre outros para a pobreza de tempo das mulheres e tem potencialmente maior impacto negativo na saúde das mulheres e crianças. O fato de subgrupos da população, com vieses de género, estarem em risco de exclusão socioeconómica é uma ameaça ao desenvolvimento sustentável e requer a priorização de ações e políticas orientadas para os desafios específicos dos grupos mais vulneráveis, integrando as questões de género relevantes. Por outro lado, Cabo Verde está numa fase inicial uma transição para um setor energético com menor dependência em combustíveis fósseis, mais eficiente e sustentável.

Em termos da força laboral, o setor da energia é altamente masculinizado, tanto no setor público como no privado, o que condiciona o acesso das mulheres ao emprego e oportunidades económicas. As mulheres são também a minoria em cargos de tomada de decisão e têm um acesso limitado à formação profissional em áreas associadas à energia e a estudos superior em áreas conexas. Esta segregação, tanto horizontal como vertical, dá a dimensão das representações sociais de género existentes no país e da forma tradicional como as suas responsabilidades e papéis são vistos na sociedade. As políticas, programas e projetos do setor da energia identificam algumas questões de género, embora não de forma abrangente: a compreensão no setor das questões de género carece de aprofundamento e as competências e

ferramentas para a integração de género precisam ser reforçadas, para que a transição energética em curso possa capitalizar nas contribuições de todos.

O PANGE-CV tem em conta os constrangimentos acima identificados e a sua implementação irá contribuir para que o setor da energia atinja os objetivos de acesso universal num contexto de maior sustentabilidade energética e contribua fortemente para o desenvolvimento sustentável do país, quer na vertente ambiental, quer socioeconómica, tendo em conta a natureza transversal do setor para o fomento das oportunidades económicas para mulheres e homens.

#### 1.4. Síntese dos objetivos da Política Regional e requisitos regulatórios

A tabela que se segue apresenta os objetivos estratégicos e metas da Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia (2017), aos quais se encontram alinhados o PANGE-CV.

**Tabela 1 - Objetivos Estratégicos e metas da Política Regional**

Objetivo Estratégico	Metas
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade	<ul style="list-style-type: none"><li>• 100 por cento dos funcionários públicos do setor da energia terão recebido alguma formação relevante em 2020 (e depois, rotineiramente).</li><li>• 50 por cento dos cidadãos serão expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante em 2020 crescendo para 90% em 2030.</li><li>• Pelo menos 50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas com revisão por pares, em 2020, e 20 por ano depois disso.</li></ul>
2. Assegurar que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo os grandes investimentos e infraestruturas em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e equilibrados para o género, e orientados para a resolução das desigualdades, em particular a pobreza energética, que afeta diferencialmente mulheres e homens na região	<ul style="list-style-type: none"><li>• 50 por cento das políticas de energia serão sensíveis ao género até 2020 e 100 por cento em 2030.</li><li>• 50 por cento dos projetos, programas e iniciativas de energia com a participação do governo incluirão a dimensão de género no planeamento, implementação, análise e avaliação em 2020, subindo para 100 por cento em 2030</li></ul>
3. Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pelo menos 25 por cento das mulheres na força de trabalho do setor público da energia até 2020 e equilíbrio de género (50-50) em 2030.</li></ul>

<p>4. Garantir que mulheres e homens têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelo menos 25 por cento de participação das mulheres na força laboral em domínios ligados à energia no setor privado até 2020 e equilíbrio de género (50-50) até 2030, comprovado por meio de amostragem aleatória estatisticamente rigorosa.</li> </ul>
<p>5. Estabelecer e manter um quadro sensível ao género de seguimento, prestação de contas e de revisão para os objetivos 1-4.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformidade a 100 por cento até 2017 do quadro de seguimento, prestação de contas e revisão.</li> </ul>

Os **objetivos** da Diretiva da CEDEAO para Avaliação de Género em Projetos de Energia são:

- Garantir que os interesses específicos de mulheres e homens, enquanto partes interessadas, sejam considerados no desenvolvimento de projetos.
- Assegurar que quaisquer potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, decorrentes dos projetos, sejam reconhecidos, evitados ou mitigados na medida do possível.
- Melhorar a transparência nos processos de planeamento e implementação, para promover e aumentar a participação e capacidade de mulheres e homens, incluindo, entre outros, clientes, empregados, gestores, investidores, funcionários e outras partes interessadas.
- Incentivar o desenvolvimento de políticas harmonizadas, marcos legais e regulamentares, e estratégias operacionais em cada Estado Membro e para as instituições da CEDEAO, que sejam consistentes com os princípios da Diretiva.

## 1.5. Estratégia

O PANGE-CV tem em conta as prioridades nacionais para a energia, conforme definidas no PEDS (2017-2021) e nas políticas e programas do setor e encontra-se totalmente alinhado à política nacional de género.

A liderança e coordenação da implementação do PANGE-CV cabe à DNICE-DSE, em estreita articulação com o ICIEG, e com um papel primordial da Unidade Focal de Género do MICE e Ponto Focal de Género da Energia.<sup>7</sup> A sua implementação assenta na parceria e coordenação de esforços entre diferentes intervenientes no setor, de acordo com os respetivos mandatos, sendo que o papel de cada ator na realização de cada objetivo estratégico específico é devidamente identificado.

Os prazos para o alcance das metas regionais foram definidos à luz do ponto de partida de Cabo Verde e do contexto do setor da energia no país. O PANGE-CV apresenta ações de curto e médio prazo, sendo o horizonte temporal do Plano de Ação de 6 anos (2021-2026). As atividades definidas são seriadas no tempo e, para cada atividade chapéu da Política Regional

<sup>7</sup> O Ponto Focal de Género (PFG) para o setor da energia deverá ser indicado. O Ministério tutela, para além do setor da energia, o setor da indústria e do comércio. Entende-se desejável a indicação de um PFG para cada um dos setores do MICE e o seu funcionamento em equipa, como Unidade Focal de Género (UFG).

---

priorizada, são apresentadas subatividades nacionais adaptadas ao contexto do país, de acordo com as oportunidades identificadas na análise da situação. O PANGE-CV inclui atividades periódicas de seguimento e revisão da implementação e dispõe de uma previsão de recursos necessários para a sua implementação.

## **1.6. Resumo da ações**

Tratando-se de um primeiro Plano de Ação de Género para o setor energético, a primeira prioridade é realizar um trabalho interno de sensibilização e capacitação, incluindo formação, assistência técnica, definição de procedimentos, ferramentas e rotinas para a transversalização da igualdade de género na planificação e programação setorial, bem como no seguimento e avaliação dos projetos, programas e políticas do setor e na disponibilidade de dados sensíveis ao género.

A implementação dos princípios definidos pela Diretiva regional são abraçados, mediante o acompanhamento da implementação do quadro legal nacional de avaliação de impacto ambiental, já de si sensível ao género.

As questões de participação e liderança feminina são tidas em conta numa perspetiva de sensibilização, à luz da Lei da Paridade aprovada em Cabo Verde em finais de 2019, e como parte da metodologia participativa a reforçar no contexto dos processos consultivos sobre projetos de energia.

São ainda priorizados projetos piloto, de cariz demonstrativos, suscetíveis de acelerar respostas a questões específicas, tais como o impacto de género do uso de lenha para cocção. Estes investimentos, particularmente vinculados aos objetivos estratégicos 1, 2 e 5, deverão refletir-se num quadro de políticas e práticas mais sensíveis ao género, que contribuem para a igualdade de resultados entre homens e mulheres no acesso, controle e benefício da energia.

As questões das mulheres e homens na força laboral e no setor privado da energia são também priorizadas. Considerou-se estratégico, numa perspetiva de médio/longo prazo, um trabalho de fundo para eliminar os estereótipos de género nas escolhas vocacionais e profissionais de mulheres e homens, com enfoque nas áreas de ciências e tecnologias, quer junto dos atores da educação e formação profissional, como dos do setores público e privado e da sociedade em geral. O setor da energia deve contribuir para os esforços das políticas em curso no país na área da Educação-Formação-Emprego (EFE) de integrar as questões de género que mobilizam várias instituições, participando ativamente na sensibilização, contribuindo para uma orientação profissional sensível ao género, um maior acesso à formação profissional e cursos científico-tecnológicos relevantes para o setor, estágios no setor, integração curricular de questões de género e energia e ações de promoção do ingresso das mulheres no setor privado da energia. Estes investimentos, particularmente vinculados aos objetivos estratégicos 3 e 4, deverão se refletir numa maior disponibilidade de mulheres certificadas e diplomadas em áreas técnicas relevantes para o setor da energia e inseridas no mercado de trabalho da energia.



---

## 1.7. Metodologia de desenvolvimento do Plano de Ação

O desenvolvimento do PANGE-CV foi coordenado pela DNICE-DSE e acompanhado desde o início pelo ICIEG. Foram seguidas as diretrizes desenvolvidas pelo ECREE,<sup>8</sup> e a revisão documental incidiu sobre documentos regionais (diretiva, política, estudos prévios, diretrizes, etc.), literatura internacional sobre género e energia, relatórios de seguimento da situação de género no país e estatísticas nacionais (relatório e recomendações CEDAW, relatório nacional Beijing+25, PNIG, etc.), o quadro legal e regulamentar da energia em Cabo Verde, políticas em vigor e alguns programas/projetos em curso. Os dados sobre a força laboral no setor da energia público e privado foram fornecidos pelas instituições e empresas do setor.

Ao longo do processo foram realizadas várias reuniões de discussão e, uma vez finalizada e consensualizada a análise da situação – com a identificação da linha de base de Cabo Verde em relação às metas regionais, desafios de género do setor da energia em Cabo Verde e oportunidades para a implementação do PANGE-CV, foram definidos, de maneira participativa as metas para Cabo Verde.

As ações definidas no PANGE tiveram com base as ações propostas pela Política Regional que foram priorizadas num processo participativo. Os critérios definidos para analisar o grau de prioridade das para o país incluíram o seu (i) alinhamento às políticas de género a nível nacional, (ii) alinhamento às oportunidades da estratégia de transição energética, (iii) potencial para dar visibilidade às questões de género no setor e/ou ser um quick win, e (iv) suscetibilidade de ser implementada no horizonte temporal do Plano (tempo e recursos disponíveis ou perspectivas de mobilização de recursos ou de parcerias). No final da análise da situação para cada objetivo do Plano Regional é apresentado um quadro com o resultado do exercício de priorização, clarificando as atividades que foram ou não assumidas.

O documento do PANGE-CV foi enriquecido com os comentários e inputs da DNICE-DSE, ICIEG e ECREEE. A validação técnica do PANGE foi feita num workshop com a participação destas três instituições.

De seguida foi organizado um Atelier de socialização para apresentação do PANGE-CV e recolha de contribuições dos principais parceiros, conforme identificados na matriz de partes interessadas.

## 2. SITUAÇÃO ATUAL DE CABO VERDE EM RELAÇÃO AOS OBJETIVOS E METAS REGIONAIS DE GÉNERO NO ACESSO À ENERGIA

Esta secção apresenta o contexto de género de Cabo Verde, bem como uma análise das questões de género e energia existentes no país. No ponto 2.2 é aprofundada a análise da situação em relação a cada objetivo e metas da Política Regional, e são identificados oportunidades e prioridades para a sua implementação a nível nacional.

---

<sup>8</sup> ECREEE (2019) Guidance for the preparation of National Action Plans to implement the ECOWAS Policy on Gender Mainstreaming in Energy Access

---

## 2.1. Contexto do país

### 2.1.1. Contexto de género do país

Os progressos de Cabo Verde em matéria de igualdade de género têm sido notórios, em particular nos indicadores sociais (saúde, educação, nutrição, entre outros). O acesso ao ensino básico universal abrange 8 anos de escolaridade e as meninas, globalmente, têm melhores indicadores de sucesso (menor taxa de reprovação e de abandono escolar). Contudo, entre os adultos (15 anos ou mais), as mulheres ainda têm taxas de analfabetismo mais elevadas do que os homens (15,3% e 6,7%, respetivamente), sobretudo no caso das mulheres do meio rural, onde 23,6% das mulheres são analfabetas. O analfabetismo afeta em particular as mulheres mais velhas.

O país tem tido resultados positivos na redução da pobreza, com impacto na melhoria das condições de vida da população: a taxa de **pobreza absoluta** desceu de 56,8% em 2001 para 35,2% em 2015.<sup>9</sup> A taxa de pobreza absoluta no meio rural, apesar de ter descido mais do que no meio urbano, continua elevada: afeta quase 1 em cada 2 pessoas (48,5%) comparado com um pouco mais de 1 em cada 4 pessoas no meio urbano (27,8%). Contudo, tendo em conta que a maioria da população de Cabo Verde vive em meio urbano, 51% dos pobres do país vivem no meio urbano. Persistem por outro lado desigualdades em razão do género:

- ⇒ **A pobreza afeta em particular as mulheres:** 52,9% da população pobre é mulher e 53,6% da população muito pobre. Os agregados familiares representados por mulheres são mais afetados pela pobreza: 60,5% dos agregados pobres são representados por mulheres (versus 39,5% dos representados por homens), o que acontece com 62,1% dos agregados muito pobres (versus 37,9%). As diferenças são particularmente marcadas no meio urbano e os concelhos com taxas de pobreza mais elevadas do país, são também os concelhos com taxas elevadas de mulheres representantes de agregados familiares pobres. Note-se que em Cabo Verde 48% dos agregados familiares indicam ter um representante feminino: ¼ destes agregados são monoparentais (26%) e 38% não conjugais compósito.<sup>10 11</sup>
- ⇒ **A pobreza de tempo é um fator material que limita as oportunidades de desenvolvimento das mulheres, sobretudo no caso das mais pobres:** o Inquérito sobre Uso do Tempo, realizado em 2012 pelo INE, mostra que a carga total de trabalho das mulheres (remunerado e não remunerado) representa 62% de todo o trabalho realizado em Cabo Verde (remunerado e não remunerado), enquanto os homens realizam 38% do trabalho, essencialmente trabalho de cariz remunerado:<sup>12</sup>
  - As responsabilidades com o cuidado da casa, de crianças, idosos e da família é atribuído quase exclusivamente às mulheres, à luz das relações de género: dedicam, em média, mais 3h30 por dia do que os homens a tarefas não remuneradas.
  - As mulheres mais pobres sofrem um maior impacto: quando os níveis de conforto e de educação são mais baixos, a pobreza de tempo é maior. Por exemplo, existe uma diferença de cerca de 10 horas médias semanais a mais entre as mulheres com educação básica ou menos, e as que têm o ensino médio ou superior.

---

<sup>9</sup> INE (2015) 3º Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares (IDRF III)

<sup>10</sup> INE (2010) Recenseamento Geral da População

<sup>11</sup> Definição do INE de agregados conjugais compósitos: progenitor com filhos e outros elementos

<sup>12</sup> INE (2012) Inquérito Multi-objectivo Contínuo (IMC): Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado

- O tempo dedicado aos cuidados dos filhos aumenta com o número de filhos: mais de 12 horas médias semanais de diferença entre as mulheres que têm 1 e 3 crianças, tempo que quase não varia no caso dos homens.
- Os dados relativos à pobreza de 2015 mostram que os agregados pobres têm mais crianças e idosos a seu cargo: o rácio de dependência<sup>13</sup> entre os agregados pobres é de 76,5%, e de 89,1% entre os muito pobres (51,4% nos agregados que não são pobres), ilustrando a relação entre tipologia familiar, pobreza de tempo (devido à sobrecarregada das mulheres com o trabalho não remunerado, de cuidado a dependentes) e pobreza.<sup>14</sup>

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

**PNIG (2020-2023)**

Cabo Verde é um Pequeno Estado Insular em Desenvolvimento (SIDS da sigla em inglês) e graduou-se da categoria de Países Menos Desenvolvidos (PMD) em finais de 2007, contudo sem cumprir o 3º critério de graduação – vulnerabilidade económica.<sup>15</sup> A sua condição de SIDS torna-o vulnerável a fatores externos económicos e climáticos; a economia é pequena e pouco diversificada, o turismo é o motor do crescimento económico (especialmente concentrado em duas ilhas, Sal e Boavista), um setor também sujeito a choques externos.

Cabo Verde é uma economia dependente de serviços, sobretudo o turismo e das remessas dos emigrantes. O desemprego em Cabo Verde, além de ser conjuntural, é estrutural, devido à baixa empregabilidade da população economicamente ativa (capacidades técnicas desalinhas em relação aos perfis necessários/vagas de emprego), bem como a limitada capacidade da economia gerar emprego qualificado<sup>16</sup>. Persistem desigualdades em razão do género:

⇒ A **participação das mulheres na economia e o seu acesso ao trabalho digno**, é diferenciado do dos homens, o que **condiciona o seu acesso ao rendimento e as torna economicamente dependentes**. De acordo com os dados de 2018:<sup>17</sup>

- As mulheres são a larga maioria das pessoas inativas no país: a sua **taxa de inatividade** é de 51,3% (37,5% entre os homens), com diferenças ainda maiores no meio rural (63,9% mulheres versus 44,5% homens). As responsabilidades pessoais ou familiares são um motivo importante para as mulheres estarem inativas (17,7% das mulheres e 2,1% dos homens), bem como a gravidez. Por outro lado, as mulheres jovens à procura de trabalho estão mais desempregadas do que os homens: a **taxa de desemprego jovem** (15-24 anos) é de 31,9% entre as mulheres jovens e

<sup>13</sup> Rácio entre população com 0-15 anos e 65 anos ou + / população 15-64 anos (potencialmente ativas)

<sup>14</sup> INE (2015) 3º Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares (IDRF III)

<sup>15</sup> Critérios de graduação: (1) PIB per capita, (2) desenvolvimento humano (indicadores de nutrição, saúde, educação e literacia dos adultos), (3) vulnerabilidade económica (com base em medidas da instabilidade da produção agrícola, da exportação de bens e serviços, handicap da pequenez económica, entre outros)

<sup>16</sup> Plano Nacional do Emprego (2018-2023)

<sup>17</sup> INE (2019) Indicadores do Mercado de Trabalho 2018 (IMC), informação à comunicação social

- 
- 24,6% entre os homens jovens, indicando que todos têm dificuldade na entrada para o mercado de trabalho, mas as jovens ainda mais.
- Os empregos ocupados pelas mulheres tendem a ser **mais precários** e a presença das mulheres no **setor privado** é menor: o comércio e o emprego doméstico são, em 2018, os 2 ramos que mais geram emprego para as mulheres, ambos informais, inseguros, pouco rentáveis e socialmente valorizados. O setor privado, em 2018, emprega 40% dos trabalhadores no país, mas apenas 30% de mulheres (versus 49% de homens), estando as mulheres mais representadas no trabalho por conta própria. No setor informal 62,5% das iniciativas são femininas, 4 em cada 5 como autoemprego (89%) e sobretudo na área do comércio versus áreas mais produtivas e rentáveis.<sup>18</sup> A liderança das empresas é sobretudo masculina (65% versus 35% mulheres), sobretudo nas empresas de maior porte (18% mulheres).<sup>19</sup>
  - Persiste uma forte **segregação ocupacional** entre mulheres e homens no mercado de trabalho: os setores mais dominados pelos homens são a construção, do transporte e armazenamento, da eletricidade, gás, água quente e fria e ar frio, e atividades artísticas e desportivas; e, pelas mulheres, o emprego doméstico, a educação e a saúde e ação social.<sup>20</sup> O mesmo acontece na Administração Pública: as mulheres são a maioria sobretudo nas áreas funcionais sociais (educação, investigação e cultura; assuntos sociais, saúde e comunidades) e os homens nas produtivas, técnicas e de segurança (ambiente, agricultura e desenvolvimento do território; justiça e defesa nacional). Os estereótipos de género condicionam a participação das mulheres em estudos e carreiras de ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), áreas dominadas por homens.

Em termos de **participação das mulheres na tomada de decisão** tem havido avanços em Cabo Verde, mas sobretudo na sequência da aprovação da **Lei de Paridade** (Lei nº 68/IX/2019, de 28 de Novembro).<sup>21</sup> Nas eleições autárquicas de 2020 a taxa de mulheres nas Câmaras Municipais foi de 40,6% e nas Assembleias Municipais de 42,1% (26,3% globalmente em 2016).<sup>22</sup> Esperam-se também progressos nas eleições legislativas, sendo a taxa atual de mulheres no Parlamento de 23,6% (2016) e a nível da Administração Pública, 20% dos dirigentes intermédios são mulheres e 34% dos dirigentes superiores.<sup>23</sup>

A situação da **violência baseada no género (VBG)** vem evoluindo positivamente em Cabo Verde. A taxa de mulheres que sofreu violência física desceu quase para metade nos últimos 13 anos (entre 2005 e 2018), de 20,3% para 10,9%, respetivamente,<sup>24</sup> fruto dos esforços de prevenção da VBG, serviços de apoio às vítimas, e medidas de promoção do acesso à justiça e punição dos perpetradores. Contudo, a taxa de violência contra a esposa/companheira nas relações conjugais, manteve-se (20,4%), continuando a ser mais elevada em situações de separação/divórcio. Apesar dos progressos na compreensão dos direitos das mulheres a uma

---

<sup>18</sup> ICIEG (2017) O Setor Informal em Cabo Verde: uma leitura com base numa abordagem de género

<sup>19</sup> INE (2012) IV Recenseamento Empresarial. Empresas maiores têm contabilidade organizada.

<sup>20</sup> INE (2019) Indicadores do Mercado de Trabalho 2018 (IMC), informação à comunicação social

<sup>21</sup> A Lei fixa um limiar mínimo de 40%, tanto para homens como para mulheres, para a representação política.

<sup>22</sup> CNE. Mapa Nacional dos Resultados das Eleições Municipais 2020

<sup>23</sup> DNAP (2015) Balanço Social do Capital Humano da Administração

<sup>24</sup> INE (2018) 3º Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva (IDRS III)

vida livre de violência, as relações conjugais continuam marcadas por uma cultura machista, e a mudança de mentalidades é um trabalho a prazo.

### 2.1.2. Questões de género e energia

A energia é considerada um **serviço público**, mas, nas sociedades modernas, a energia pode ser vista como uma **necessidade básica**. É necessária para as atividades do dia-a-dia, as atividades económicas e as atividades de lazer.

#### 2.1.2.1. Características do setor energético em Cabo Verde

O Setor Energético em Cabo Verde é dominado pelo consumo de combustíveis fósseis importados, com uma pequena proporção de produção interna de eletricidade com fontes renováveis e uso da biomassa para cocção. Uma parte dos combustíveis importados são reexportados no abastecimento de navios (banca internacional) e aviação internacional.

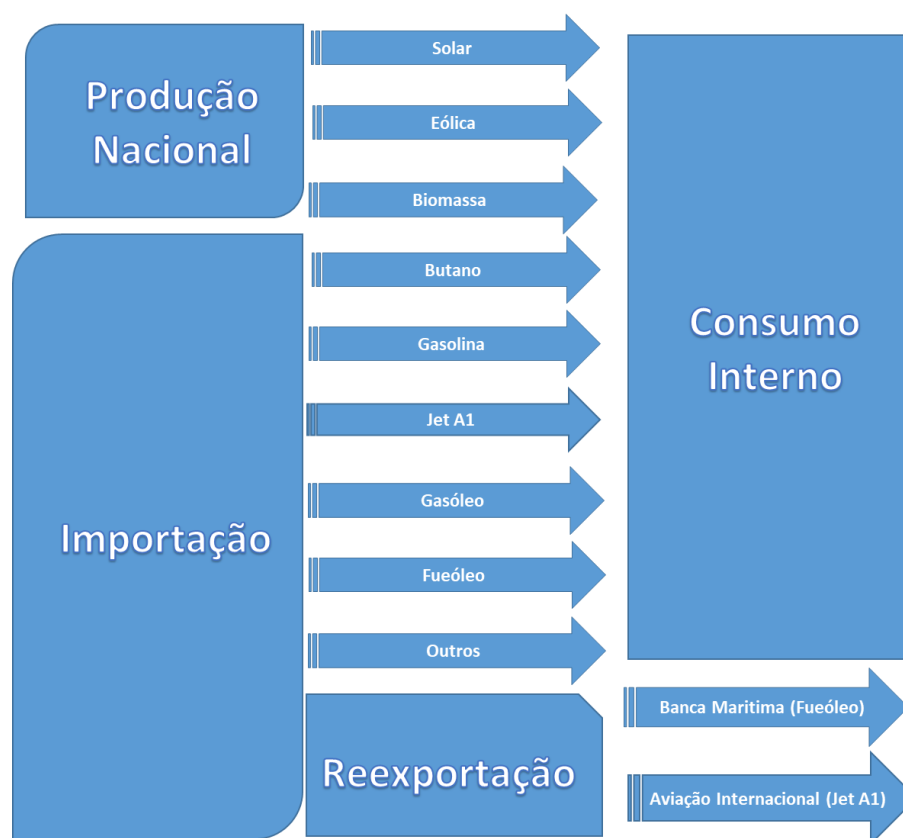
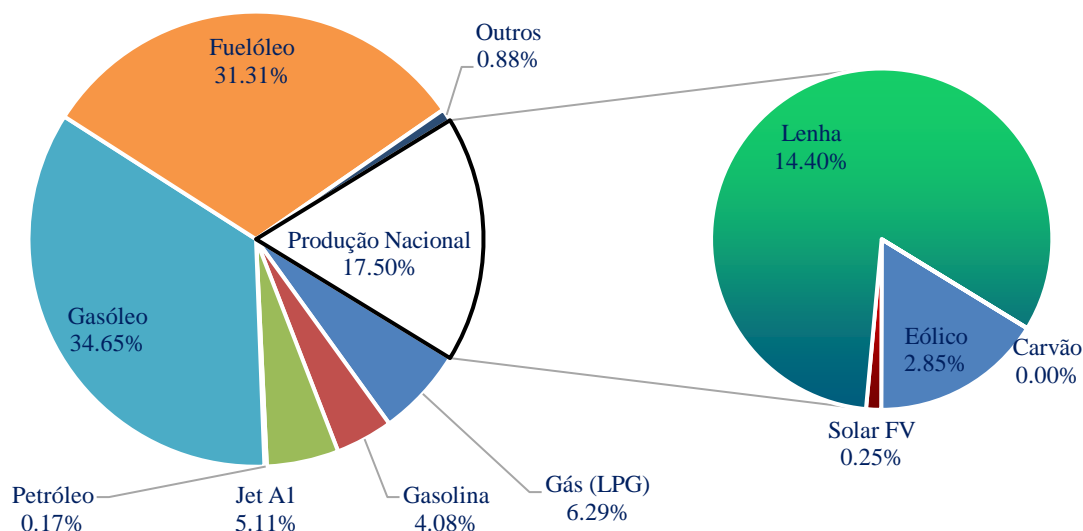


Figura 1 - Estrutura descritiva da oferta de energia para consumo em Cabo Verde

Os valores para o setor energético apresentados neste documento foram calculados com base nos relatórios disponíveis online da ENACOL, da ELECTRA e da AFREC<sup>25</sup> e referem-se ao ano de 2017, exceto quando for explicitamente indicado outro ano.

Do lado da oferta prevalecem os combustíveis fósseis, sobretudo fuelóleo e gasóleo, utilizados para produção de eletricidade e transporte (gasóleo). Contudo, a biomassa destaca-se na oferta primária de energia com um peso de 14,4%. Esta fonte é quase exclusivamente utilizada na cozinha na sua forma natural ou, em pequenas quantidades, transformada em carvão.



**Gráfico**

**Figura 2 - Estrutura da Oferta Primária de Energia Total em 2017**

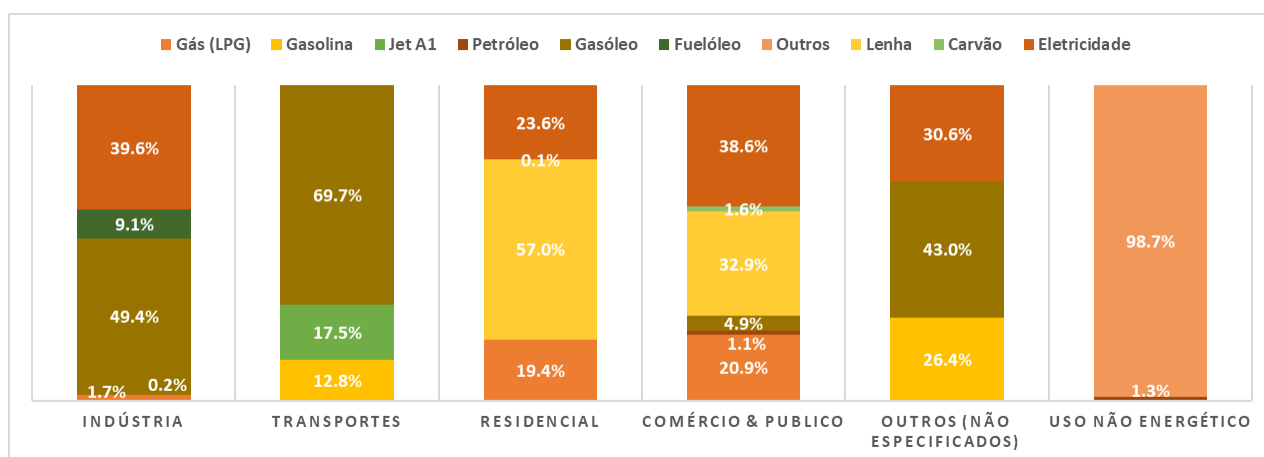
(Fonte: elaboração própria)

Do lado do consumo, considerando que parte dos combustíveis são transformados em eletricidade, os pesos relativos diferem, mas, mesmo assim, os combustíveis fósseis representam mais de 80% do consumo de Energia Final em Cabo Verde. Igualmente, a biomassa tem um peso substancial no consumo final, sobretudo das famílias, em particular das famílias rurais, especialmente as mais pobres, entre as quais as representadas por mulheres. A eletricidade de origem renovável, que representa quase 20% da energia elétrica produzida, tem um peso de apenas 3,3% do total de energia final consumida no país.

O peso da biomassa no consumo final é ainda mais destacado se analisarmos o consumo de energia final por setor, visto que o consumo é sobretudo no setor residencial (onde a biomassa tem um peso de mais de 50% da energia final consumida). O gás, também para cocção, tem um peso de quase 20% no setor residencial, ou seja, perto de 70% da energia consumida pelas famílias é na cozinha.

<sup>25</sup> Comissão Africana de Energia da União Africana (AFREC)

Naturalmente, o setor dos transportes é totalmente dominado pelos combustíveis fósseis e o consumo de eletricidade na indústria e no comércio (inclui setor público) é de quase 40%. O gás contribui com pouco mais de 20% no consumo de energia final no comércio.



**Figura 3 - Estrutura do Consumo Final de Energia por Tipo e por Setores em 2017**

(Fonte: elaboração própria)

### 2.1.2.2. Acesso à energia nos agregados familiares / uso doméstico

O INE recolhe regularmente dados sobre as condições de vida da população, através do Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC). Em 2018, cerca de 9 em cada 10 agregados utiliza a eletricidade como principal fonte de iluminação (91,1% para quem vive no meio urbano, 85,7% no meio rural). A eletricidade é da rede pública em 98% dos casos, qualquer que seja o meio de residência.<sup>26</sup> Como referido no PEDS (2017-2021), o país tem registado progressos importantes no acesso à energia, mas falta alcançar a cobertura total para a camada social mais desfavorecida e a população de zonas remotas. Nos agregados pobres o acesso à eletricidade é de 79,2% e nos agregados muito pobres de 70,4%, contra 93,6% nos agregados não pobres.<sup>27</sup>

De forma geral, o consumo depende das condições económicas da família, bem como da posse de eletrodomésticos e tamanho do agregado. Agregados mais pobres tendem a ser mais numerosos (5,5 pessoas por agregado contra 3,5 para os não pobres),<sup>28</sup> assim provavelmente o peso da energia nas despesas será maior entre os agregados mais pobres. Considerando os gastos das famílias, a despesa média anual por pessoa é inferior nos agregados representados por mulheres, independentemente de serem pobres ou não (diferença de 16,3 pontos percentuais em relação à despesa média anual por pessoa dos agregados representados por homens), diferenças particularmente marcadas entre os agregados não conjugais compósitos (diferença de 29,3 pontos percentuais). O peso da energia nas despesas tenderá assim a ser maior nas famílias representadas por mulheres.

Para cozinhar, o gás é a principal fonte de energia utilizada no país, por 77,9% dos agregados familiares, principalmente no meio urbano (90,8%), seguida da lenha, utilizada por 19,1% dos

<sup>26</sup> INE (2018) Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC): Estatísticas das Famílias e Condições de Vida

<sup>27</sup> INE (2015) 3º Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares (IDRF III)

<sup>28</sup> Ibidem

agregados familiares, com maior incidência no meio rural onde quase metade dos agregados utilizam lenha para cozinhar (48,9% versus 5,7% meio urbano).<sup>29</sup>

**Tabela 2 – Energias domésticas: acesso dos agregados, por sexo do representante (2018)**

Porcentagem dos agregados familiares que:	Total dos agregados familiares (%)	Agregados com representante feminino (%)	Agregados com representante masculino (%)
<b>Cozinha com gás</b>	77,9	77	78,8
<b>Cozinha c/ lenha</b>	19,1	22	16,3
<b>Usa eletricidade</b> (principal forma de iluminação)	89,4	89,5	89,3

Fonte: elaboração própria

Os agregados que mais utilizam a lenha para cozinhar são os agregados representados por mulheres (22% versus 16,3% dos agregados representados por homens) e, ao invés, os representados por homens utilizam um pouco mais o gás (78,8% versus 77%).

Quanto mais pobre é o agregado, menos utiliza o gás e mais utiliza a lenha para cozinhar, sobretudo no meio rural, onde existe essa possibilidade:<sup>30</sup> se, no meio rural, metade dos agregados utiliza lenha, essa proporção sobe para 8 em cada 10 nos agregados pobres (80,7%) e 85,7% nos muito pobres. Uma proporção significativa de agregados pobres tem fogão ou camping gás (ex. 57,7% dos agregados mais pobres do meio rural tem um fogão e 46,6% um camping gás), e o uso do gás pode ser intercalado com o uso da lenha, de acordo com a liquidez económica do momento.

Há necessidade de uma apreciação do custo da lenha versus gás do ponto de vista das famílias que cozinham principalmente com lenha, já que é possível que o gás seja para elas uma opção economicamente mais em conta do que a lenha. A maior diferença é que a lenha pode ser comprada ou recolhida (numa lógica de autoconsumo) à medida que surgem as necessidades, não exigindo disponibilidade financeira. Mesmo nas situações de autoconsumo, que não envolvem dinheiro para a família, seria necessário contabilizar o tempo e esforço necessário para a recolha de lenha: a recolha de lenha, juntamente com a procura da água, é uma das atividades que mais pesa nos trabalhos diários das mulheres, sendo o corte da lenha realizado manualmente e o transporte feito na cabeça, implicando enorme esforço. De acordo com o Inquérito sobre Uso do Tempo do INE (2012), a recolha, transporte e armazenamento de lenha é uma tarefa não remunerada (para autoconsumo) realizada fundamentalmente no meio rural, onde 7,5% das mulheres participam na recolha de lenha contra 2,2% dos homens (ou seja, as mulheres realizam esta tarefa 3 vezes mais do que os homens). Em termos de tempo dedicado ao provisionamento em lenha, as mulheres no meio rural gastam em média 16 horas semanais (o equivalente a pelo menos 2 horas diárias, se a apanha fosse diária). No caso dos homens que desempenham esta tarefa no mundo rural, a intensidade é menor: gastam em média 9 horas e

<sup>29</sup> INE (2018) Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC): Estatísticas das Famílias e Condições de Vida

<sup>30</sup> INE (2015) 3º Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares (IDRF III)



---

meia semanais.<sup>31</sup> Este é um custo real, não contabilizado, que tem consequências para o trabalho dito produtivo e, logo, para a situação económica das mulheres e das famílias.

Fica assim claro que o acesso a fontes de energias modernas para cocção é um instrumento de redução da pobreza (ponto de vista do acesso a energia mais económica) e de igualdade de género, já que a substituição da lenha pelo gás liberta o tempo das mulheres com a recolha de lenha. Há ainda que contabilizar os benefícios para a saúde, em particular para as mulheres e crianças, já que a literatura aponta problemas graves de saúde associados ao uso da lenha, tais como asma e pneumonia (predominante nas crianças), doença pulmonar obstrutivo-crônica (predominante nas mulheres) e irritação dos olhos. Apesar de uma proporção elevada de agregados do meio rural (onde mais se usa a lenha) ter uma cozinha no exterior (26,3% versus 3,8% no meio urbano), há grande probabilidade de exposição à poluentes, sobretudo no caso de crianças e mulheres.

Globalmente, considerando que a cocção consome quase 70% da energia das famílias em Cabo Verde, qualquer medida com impacto energético dirigido a este setor irá afetar, positiva ou negativamente, sobretudo as mulheres, devido às responsabilidades que lhes são atribuídas à luz das relações de género.

### 2.1.2.3. Acesso à energia para atividades produtivas

A energia é crucial para o sucesso dos negócios, contudo vem sendo considerada um constrangimento importante para os negócios em Cabo Verde. No setor informal, onde as mulheres estão mais presentes, em 2015 as mulheres trabalham mais a partir do domicílio do que os homens (38,8% das mulheres e 18,5% dos homens).<sup>32</sup> No caso das unidades de negócios informais (UPI) que contam com um local profissional, 7 em cada 10 UPI tem eletricidade (70%), o que acontece com cerca de 5 em cada 10 UPI promovida por uma mulher (50,6%) e cerca de 9 em cada 10 UPI por um homens (89,3%).

No caso de pequenos negócios, sobretudo bares e restaurantes, que são geridos ou empregam mulheres, o peso da energia na fatura é relevante. A presença de equipamento de frio (refrigeradores, arcas congeladoras e, sobretudo, refrigeradores promocionais das marcas de venda de bebidas) pode, dependendo da eficiência e do uso dos mesmos, pesar na despesa final do estabelecimento. Este setor representa uma grande oportunidade para introdução de medidas de eficiência energética e também em termos do uso de energias renováveis, com impacto na sustentabilidade das mesmas e na manutenção de postos de trabalho.

De forma geral, o acesso à energia pode potenciar o surgimento de pequenos negócios e/ou auto-emprego, quer de mulheres, quer de homens

### 2.1.2.4. Nexo Água-Energia e Água-Energia-Alimentação

Em Cabo Verde, a energia é fundamental para a produção de água (**Nexo Água-Energia**): enquanto a água para agricultura no país provém maioritariamente de poços, furos e nascentes,

---

<sup>31</sup> Dados referenciados em ONU Mulheres (2012). Análise de Género no Agronegócio

<sup>32</sup> ICIEG (2017) O Setor Informal em Cabo Verde: uma leitura com base numa abordagem de género

---

a água para consumo humano, sobretudo nos grandes centros urbanos é água dessalinizada. As ilhas do Sal, São Vicente e Boavista dependem quase que exclusivamente da dessalinização para abastecimento de água. Nos concelhos da Praia em Santiago e Porto Novo em Santo Antão as zonas urbanas também dependem exclusivamente da dessalinização.

A capacidade instalada em Cabo Verde era, em 2017 de 38.100 m<sup>3</sup>/dia<sup>33</sup>. Estes sistemas são dessalinizadores de osmose inversa e representam cerca de 10% do total da procura de eletricidade no país.<sup>34</sup>

A água produzida é maioritariamente consumida pelas famílias (cerca de 55% do total da água distribuída) e pelo setor produtivo (cerca de 36%).<sup>35</sup> Nas ilhas do Sal e da Boavista o principal consumidor é o setor do turismo.

Em Cabo Verde 86% da população tem acesso a uma fonte de água melhorada (92% no meio urbano e 73,2% no meio rural) e 70,3% dos agregados familiares têm acesso a água canalizada da rede pública no seu alojamento (73,7% no meio urbano e 62,8% no meio rural), tanto no caso de agregados representados por mulheres como por homens.<sup>36 37</sup> Nos agregados em que é necessário ir buscar água ao chafariz (ou outra fonte) esta tarefa é realizada mais frequentemente por mulheres: no meio rural, por exemplo, mais de 1 em cada 4 mulheres realiza esta tarefa (27%) o que acontece com 16,4% dos homens, sendo esta tarefa penalizadora do tempo, em particular das mulheres, e exigente fisicamente.<sup>38</sup>

Na bombagem de água para agricultura, a energia contribui para aumentar a disponibilidade e, conseqüentemente, a área irrigada, com impacto positivo no preço e na quantidade de produtos alimentares (**Nexo Água-Energia-Alimentação**). Contudo, é preciso notar que a posição das mulheres na agricultura e o seu acesso a tecnologias, é diferenciado em relação aos homens: o setor da Agricultura e Pesca contribuiu em 2018 para 11,8% dos empregos gerados, uma atividade fundamental no meio rural, onde as oportunidades de trabalho são pouco diversificadas, contudo 24,4% das pessoas que trabalham na agricultura são mulheres e 75,6% homens.<sup>39</sup> A agricultura é de base familiar e para o autoconsumo: apenas 3,3% das explorações são para comercialização, uma atividade maioritariamente das unidades exploradas por homens (76,1% versus 23,9% das exploradas por mulheres) e as mulheres trabalham sobretudo na agricultura de sequeiro, que é menos rentável do que a agricultura de regadio e depende da chuva versus irrigação.<sup>40</sup> A avaliação do Programa de Combate à Pobreza Rural destaca que uma menor proporção de mulheres beneficia de projetos agrícolas e projetos estruturantes em torno do acesso à água, tecnologias e práticas agrícolas modernas, devido a um menor acesso à terra, bem como falta de experiência e domínio das técnicas necessárias para as ações promovidas.

---

<sup>33</sup> Relatórios ELECTRA e dados Empresas AEB, APP e APN

<sup>34</sup> Plano Diretor do Setor Elétrico 2018 - 2040

<sup>35</sup> Relatório ELECTRA, 2018

<sup>36</sup> INE (2018) Inquérito Multiobjectivo Contínuo (IMC): Estatísticas das Famílias e Condições de Vida

<sup>37</sup> A nível nacional (os dados para o meio rural e urbano não são apresentados desagregados por sexo).

<sup>38</sup> *idem*

<sup>39</sup> INE (2019) Indicadores do Mercado de Trabalho 2018 (IMC), informação à comunicação social

<sup>40</sup> MAA (2015) Recenseamento Geral da Agricultura (RGA)

---

### 2.1.2.5. Energia e Segurança

Cabo Verde fez investimentos na iluminação pública, nalguns casos, com recurso a postes de iluminação pública equipados com placas de energia solar. Contudo não foi estudado o impacto destas medidas na segurança pública, embora se pressuponha que venha contribuindo para a diminuição da violência, que estatisticamente afeta em particular os centros urbanos, sabendo-se que as vítimas, embora não exclusivamente, sejam maioritariamente mulheres.

### 2.1.2.6. Oportunidades e desafios

As oportunidades e desafios são detalhados na análise da situação de cada objetivo da Política Regional de Energia e Género. De forma geral pode-se se realçar que o contexto legal, institucional, político e de parcerias no país oferece amplas oportunidades para dar resposta aos problemas de género no setor da energia:

- Existe compromisso político de alto nível com a igualdade género e a agenda nacional de desenvolvimento considera-a como uma das questões centrais para o desenvolvimento inclusivo e como uma pré-condição para alcançar o desenvolvimento sustentável. Tanto o Programa do Governo para a IX Legislatura (2016-2021) como o Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável (PEDS 2017-2021), enfatizam o compromisso do país na integração transversal numa abordagem de género, com a *“finalidade garantir que as necessidades específicas de homens e mulheres sejam contempladas em todas as esferas da governação tendo em atenção as necessidades práticas e potencialidades estratégicas para cada um dos sexos.”*<sup>41</sup> Também a agenda estratégia **Cabo Verde: Ambição 2030** nota a baixa participação das mulheres em sectores considerados aceleradores para a economia (entre os quais as energias renováveis) rumo ao alcance dos ODS m 2030, pelo que estabelece metas específicas para as mulheres em termos de emprego nos sectores visados.<sup>42</sup> A política nacional de género prioriza várias temáticas previstas pela Política Regional de Energia e Género, entre as quais, as questões de representação das mulheres na tomada de decisão, escolhas vocacionais das mulheres em áreas de ciências e tecnologias, uma melhor inserção das mulheres no mercado de trabalho.
- A Agenda para a transição energética no país oferece oportunidades tanto para homens como mulheres, desde que implementada de forma sensível ao género:
  - Estão previstos investimentos em energias renováveis, uma aposta considerada estruturante para o país, que exige novas competências técnicas.
  - Prevê-se que a área da eficiência energética seja geradora de emprego, com o surgimento de novas profissões, à medida que for promovida a nível das instituições e empreendimentos visados pela política (hotéis, indústria, comércio, etc.), além disso, a eficiência energética depende em grande parte de processos educativos e para a mudança de comportamento, outra área que poderá gerar emprego.
  - Há disponibilidade de formação técnico-profissional e superior no país no domínio energético.

---

<sup>41</sup> Programa do Governo para a IX Legislatura

<sup>42</sup> Cabo Verde: Ambição 2030. Declaração de Compromisso da Agenda Estratégica de Desenvolvimento Sustentável de Cabo Verde (setembro 2020)

- 
- Está prevista a participação do setor privado nos investimentos necessários para a transição energética, bem como a promoção do empreendedorismo no setor energético.
  - O esforço para alcançar o acesso universal à eletricidade implica uma abordagem focada nas comunidades sem acesso, nas quais as dimensões sociais e de género são importantes, seja através da extensão da rede, instalação de micro-redes de energias renováveis, ou sistemas individuais para habitações isoladas.

Entre os principais desafios para a transversalização do género no setor da energia temos:

- Disponibilizar dados desagregados por género e por setor energético e, sobretudo, análises de género dos dados disponíveis, para que as desigualdades existentes se tornem visíveis, em particular para os decisores e prestadores de serviço do setor.
- Envolver as chefias na visão das mais valias da integração do género nas políticas, programas e serviços energéticos para o alcance dos resultados preconizados no setor.
- Criar capacidades entre planificadores e prestadores a vários níveis para a transversalização da igualdade de género no setor.
- Fomentar a colaboração interinstitucional na implementação das políticas energéticas e no seguimento e avaliação dos resultados.
- Disponibilizar meios adequados à implementação das medidas de género e ações para a transversalização do género no setor.

## **2.2. Análise de base por Objetivo da Política Regional**

De seguida é apresentado o ponto de partida de Cabo Verde em relação a cada um dos 5 Objetivos da Política Regional, considerando os dados disponíveis, o quadro legal, de políticas e as responsabilidades institucionais relevantes para cada Objetivo.

Para cada Objetivo é apresentado:

- (i) Um ponto de situação resumido em relação às metas traçadas, incluindo um quadro resumo com as metas da Política Regional, a linha de base de Cabo Verde e as metas que pretende alcançar e quando (revisão do horizonte temporal das metas regionais à luz da realidade no país).
- (ii) Um aprofundamento da análise da situação, nas diferentes dimensões do objetivo.
- (iii) Um ponto de situação da implementação das ações propostas a nível regional e a identificação das oportunidades que facilitarão a sua implementação.
- (iv) O resultado do exercício de priorização feito em relação às atividades propostas na Estratégia Regional, tendo em conta as oportunidades identificação e o exercício de priorização feito (conforme descrito na metodologia).
- (v) A identificação dos atores chave implicados e a implicar na implementação de cada objetivo.

Por forma a facilitar a visualização do todo, é apresentado primeiro um quadro resumo da situação de partida de Cabo Verde em relação às metas dos 5 objetivos, bem como as metas revistas.

**Tabela 3 – Quadro resumo do ponto de partida de Cabo Verde e metas nacionais**

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais <sup>43</sup>	
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade			
100% de funcionários públicos do setor da energia terão recebido alguma formação relevante <b>em 2020</b> (e depois, rotineiramente)	35%	100% (2023)	
50% dos cidadãos expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante <b>em 2020</b> crescendo para 90% em 2030	0%	50% (2025)	90% (2030)
<i>50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas em 2020, e 20 por ano depois disso.</i>	-	<i>Não priorizado a nível nacional</i>	
2. Assegurar políticas, programas, iniciativas de energia não-discriminatórios, inclusivos e equilibrados para o género, e orientados à resolução da pobreza energética das mulheres e dos homens			
50% das políticas de energia serão sensíveis ao género <b>até 2020</b> e 100% em 2030	25%	50% (2025)	100% (2030)
50% dos projetos, programas e iniciativas de energia com participação do governo incluirão o género no planeamento, implementação, análise e avaliação <b>em 2020</b> e 100% em 2030	25%	50% (2025)	100% (2030)
3. Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão			
25% das mulheres na força de trabalho do setor público da energia <b>até 2020</b> e equilíbrio de género (50-50) em 2030	19,9%	25% (2025)	50% (2030)
4. Garantir que mulheres e homens têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado			
25% de mulheres na força laboral em domínios ligados à energia no setor privado <b>até 2020</b> e equilíbrio (50-50) até 2030	17,6%	25% (2025)	50% (2030)
5. Estabelecer e manter um quadro sensível ao género de seguimento, prestação de contas e de revisão para os objetivos 1-4.			
Conformidade a 100% <b>até 2017</b> do quadro de seguimento, prestação de contas e revisão.	NA	100% (2023)	

<sup>43</sup> Os ajustes são **destacados** para maior facilidade de identificação face às metas propostas na Política Regional

## 2.2.1. Objetivo 1

### Objetivo 1 - Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais	
100% de funcionários públicos do setor da energia terão recebido alguma formação relevante <b>em 2020</b> (e depois, rotineiramente)	35%	100% (2023)	
50% dos cidadãos expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante <b>em 2020</b> crescendo para 90% em 2030	0%	50% (2025)	90% (2030)
50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas em 2020, e 20 por ano depois disso.	-	Não priorizado a nível nacional	

### Resumo da situação no país

Em Cabo Verde ainda não existe uma compreensão generalizada das questões de género no setor da energia e, em termos de metas, a linha de base é a seguinte:

- A nível da função pública, os(as) funcionários(as) do setor da energia receberam uma formação introdutória em matéria de igualdade de género em 2017 e alguns funcionários(as) participaram em reuniões e workshops sub-regionais no âmbito da *Política da CEDEAO para a Integração do Género no Acesso à Energia*, promovidos pelo Programa ECOW-GEN, mas nem todas estão atualmente na equipa da DNICE. Assim, apesar de haver sensibilidade e compromisso com a transversalização da igualdade de género no setor, os conhecimentos específicos na matéria não estão consolidados, nem existe domínio das ferramentas necessárias para a integração do género.
- A população não foi alvo de uma campanha sobre a matéria.
- A produção científica não tem abordado o nexos energia-género

#### Disponibilidade de dados para informar as metas:

Em termos de dados, o seguimento do alcance destas metas depende da existência e da implementação de um sistema de seguimento e avaliação do presente Plano de Ação.

### Análise detalhada da situação

#### Conhecimento / compreensão do nexos energia-género

As políticas públicas energéticas em Cabo Verde são explicitamente orientadas aos direitos humanos e reconhecem o impacto da pobreza e insularidade no acesso e uso dos serviços de energia e, consequentemente, para a qualidade de vida dos grupos sociais mais desfavorecidos e insulares, e o desenvolvimento sustentável do país. No entanto, não há evidências de que

---

existe um conhecimento /compreensão detalhado, entre os decisores e planificadores, dos padrões diferenciados de acesso, benefício e controle em função do género. Apenas a temática específica da biomassa apresenta uma análise de género, reconhecendo que os papéis diferenciados, na preparação das refeições e na tarefa de recolha da lenha, impacta diferencialmente mulheres e homens, sobrecarregando as mulheres e expondo-as muito mais, a elas e às crianças, a ambientes poluídos prejudiciais à saúde (mais detalhes no objetivo 2). O acesso a formas modernas de energia para cocção é tratado simultaneamente na sua vertente ambiental e de proteção dos recursos naturais, e enquanto instrumento de luta contra a pobreza, contra a desigualdade de género e pela igualdade de oportunidades. Contudo, mesmo nesta vertente, as medidas propostas são pouco transformadoras em matéria de igualdade de género: abordam as questões práticas que afetam as mulheres, mas são omissas em relação aos seus interesses estratégicos.

Para além do nexos energia-género ainda não ser tema da agenda política, também não é tratado no domínio do conhecimento científico ou técnico, enquanto fator a ter em conta na geração de conhecimento académico e/ou aplicado (ex. estudos e saberes para a implementação de programas e projetos).

Em termos de estatísticas, o INE recolhe regularmente informação de base sobre o acesso à energia nos agregados familiares (módulo sobre *Condições de vida das famílias* no IMC e Censo) e, periodicamente, sobre a energia enquanto categoria de despesa das famílias (*Inquérito às Despesas e Rendimentos Familiares – IDRF*). As estatísticas nem sempre são publicadas com o grau de desagregação necessária para o setor, mas podem ser solicitados ao INE dados adicionais, bem como discutidas outras necessidades de informação.

Os dados provenientes de sistemas de seguimento setorial e das instituições têm melhorado significativamente, em termos da recolha sistemática de dados e do acesso aos dados. Contudo os sistemas raramente têm em conta a desagregação necessária para as análises de género e quando existe alguma desagregação, ela não é sistemática, indicando a necessidade de um maior domínio e estandardização da forma de produção de dados sensíveis ao género.

#### Consciencialização do nexos energia-género

Não existe de momento trabalho feito em Cabo Verde em matéria de consciencialização sobre género e energia que englobe as diferentes partes interessadas, incluindo o setor privado energético e as/os cidadãos.

As organizações da sociedade civil (OSC) que trabalham na promoção da igualdade de género têm tido um papel fundamental em Cabo Verde em vários domínios, seja na educação, saúde sexual e reprodutiva, empoderamento económico, combate à VBG, participação política, água e saneamento, entre outros. São um parceiro incontornável na formulação, implementação e seguimento das políticas de género no país, e um aliado de peso na advocacia em questões específicas (ex. combate à VBG, participação política, orçamentação sensível ao género) e na informação, educação e comunicação (IEC) para mulheres, homens e comunidades em matéria de direitos das mulheres. Apesar de não existir trabalho feito das OSC em matéria de nexos género-energia, a sua implicação na reflexão é fundamental e terá um efeito multiplicador na consciencialização sobre o tema.

---

## Implementação de ações propostas a nível regional e oportunidades

Entre as ações propostas pela Política Regional, a produção de dados desagregados é a ação com melhor ponto de partida em Cabo Verde, embora ainda longe de ideal. Várias oportunidades podem ser destacadas para coadjuvar a implementação das ações preconizadas, sejam elas de sensibilização ou de produção de conhecimento sobre género e energia:

- ⇒ O *Centro de Investigação e Formação em Género e Família* – CIGEF, criado em 2008 no seio da Universidade de Cabo Verde (UniCV), é a estrutura que mais peso tem tido em Cabo Verde na pesquisa, formação e intervenção pública no domínio da igualdade de género. Apesar das questões de género e energia não terem sido trabalhadas até à data, poderão vir a ser no futuro. O CIGEF contribui para o debate sobre igualdade de género a nível nacional, através de seminários nacionais e internacionais, e publicações e trabalha em parceria com outras redes congéneres no exterior. Os temas mais tratados até à data no CIGEF incluem, entre outros, género, família e migrações; identidades de género e sexualidade; violência com base no género; mulheres com deficiência; e mulheres nas TICs/CTEMs. Neste último caso, não enquanto projeto de pesquisa, mas antes iniciativas de sensibilização e de colocação da temática na agenda pública.
- ⇒ **Universidades:** várias delas oferecem cursos no domínio energético.<sup>44</sup> Algumas têm desenvolvido trabalhos sobre igualdade de género, mas não sobre género e energia.

## Grau de prioridade das atividades propostas na Política Regional

Atividades propostas na Política Regional	Grau de prioridade para CV <sup>45</sup>
1.1. Efetuar uma análise de género/auditoria de género ao setor da energia	↓
1.2. Recolher dados desagregados sobre o uso de energia, produção de energia e prestação de serviços de energia	↗↗
1.3. Sensibilizar os funcionários do Ministério sobre género e energia	↗
1.4. Realizar campanhas públicas de sensibilização	↓
1.5. Apoiar pesquisas científicas sobre género e energia	↓

- A disponibilidade de dados desagregados, que possam dar visibilidade às desigualdades de género no setor energético, é tida como ação estratégica: as evidências são a base para uma consciencialização dos decisores e técnicos do setor, para uma compreensão de como uma abordagem de género pode contribuir para o alcance das políticas setoriais.
- Esta abordagem deve ser coadjuvada com a sensibilização dos funcionários do Ministério em matéria de igualdade de género em Cabo Verde (quadro legal, políticas de género, indicadores-chave) e, especificamente, sobre género e energia, no sentido de criar um ambiente favorável à transversalização do género no setor. Para o efeito as ações de sensibilização devem abranger os vários parceiros do Ministério (ex. Agência Reguladora,

---

<sup>44</sup> Por exemplo a Universidade de Cabo Verde, a Universidade Técnica Atlântica, a Universidade do Mindelo, a Universidade Piaget Cabo Verde.

<sup>45</sup> 3 setas: atividade crítica para o Plano de Ação de Cabo Verde, 2 setas atividade de prioridade elevada, 1 seta atividade de prioridade média, 1 seta para baixo = baixa prioridade no curto prazo (não integrada).



- 
- prestadoras de serviços, Universidades, etc.), no sentido de harmonizar os conhecimentos e compreensão do nexos género-energia entre os diferentes atores do setor.
- As campanhas de sensibilização são importantes para todos os objetivos, mas muito em particular para os objetivos 3 e 4: o ingresso de mulheres em contextos profissionais fortemente masculinizados deve ser acompanhado de sensibilização e desconstrução de estereótipos de género, para uma inserção qualitativamente bem-sucedida. Esta ação será retomada no contexto desses objetivos.
  - O tratamento do tema da energia e género no domínio do conhecimento científico e técnico é uma forma de lhe dar estatuto de saber válido e de obter conhecimentos úteis, académicos e/ou aplicados, para guiar a integração de género nas políticas do setor. Assim, será feito um esforço para envolver as Universidades nas ações do presente Plano, com vista a estimular o seu interesse na matéria e criar condições para possíveis protocolos/parcerias no futuro.
  - A realização de uma auditoria de género ao setor energético seria uma mais valia, sobretudo se implementada numa lógica participativa, contudo é um empreendimento que exige o engajamento ao mais alto nível, e recursos humanos, técnicos e de tempo. Estas condições poderão ser asseguradas à medida que a abordagem de género é compreendida como uma mais valia para o setor, como resultado de uma primeira fase de implementação do presente Plano de Ação.

### **Atores Chave**

Este objetivo visa sobretudo a:

- Ministério (MICE)
- Ponto Focal DSE / DNICE
- ICIEG
- INE
- CIGEF / Universidade de Cabo Verde
- Universidades, em particular as que oferecem cursos no domínio da energia
- Organizações da Sociedade Civil que laboram em matéria de igualdade de género
- Entidades do setor de prestação de serviços energéticos

## 2.2.2. Objetivo 2

### Objetivo 2 - Assegurar políticas, programas, iniciativas de energia não-discriminatórios, inclusivos e equilibrados para o género, e orientados à resolução da pobreza energética das mulheres e dos homens

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais	
50% das políticas de energia serão sensíveis ao género até 2020 e 100% em 2030	25%	50% (2025)	100% (2030)
50% dos projetos, programas e iniciativas de energia com participação do governo incluirão o género no planeamento, implementação, análise e avaliação em 2020 e 100% em 2030	25%	50% (2025)	100% (2030)

### Resumo da situação no país

Em relação à primeira meta, as principais políticas e planos de energia no país estão listadas na tabela que se segue, incluindo 1 quadro político, 1 plano setorial e 3 planos subsetoriais e 1 plano diretor subsetorial. Podem se considerar sensíveis ao género 1 plano subsetorial e, parcialmente, 1 plano setorial, o que corresponde a 25%.<sup>46</sup>

**Tabela 4 - Principais políticas e planos de energia (setoriais e subsetoriais) e sua sensibilidade ao género**

Políticas energéticas	Nível de Planeamento	Sensibilidade ao género
Programa Nacional para a Sustentabilidade Energética / PEDS (2017-2021)	Quadro político e programático no âmbito da planificação estratégica para o desenvolvimento do país	Não
Agenda Ação Energia Sustentável todos (SE4ALL) (2015)	Plano de Ação Setorial	Parcial (abordam as questões práticas que afetam as mulheres, mas são omissas em relação aos seus interesses estratégicos)
Carta Política de Mobilidade (2019)	Plano Estratégico Subsetorial	Não
Plano Estratégico Setorial para as Energias Renováveis (2011)	Plano Estratégico Subsetorial	Não
Estratégia Nacional para as Energias Domésticas / PREDAS (2005)	Plano Estratégico Subsetorial	Sim
Plano Diretor do Setor Elétrico 2018-2040	Plano Diretor	Não

<sup>46</sup> No caso dos Planos parcialmente sensíveis ao género, optou se por contabiliza 0,5 em vez de 1

---

Em relação à segunda meta, foi analisada uma amostra de projetos em curso. Registam-se aspetos positivos na inclusão de questões de género, presentes de forma mais consistente em 1 projeto e parcialmente em 3 outros, o que corresponde a cerca de 25% dos projetos.

#### Disponibilidade de dados para informar as metas:

Em termos de dados, o seguimento do alcance destas metas depende da existência e da implementação de um sistema de seguimento e avaliação do presente Plano de Ação.

A apreciação da sensibilidade ao género das políticas, programas, projetos e iniciativas de energia para a linha de base teve em conta os seguintes critérios (cumulativos):

- (i) Identificação explícita de questões de género
- (ii) De medidas para lhes dar resposta
- (iii) De indicadores/sistemas de seguimento que permitam um seguimento sensível ao género da implementação das medidas.

Para poder seguir os progressos deve ser elaborada (ou adaptada) uma grelha de análise que permita realizar a revisão das políticas e programas no futuro. A grelha em questão pode fazer parte dos instrumentos para a integração de género a utilizar no setor, mas é sobretudo importante que os decisores e planificadores do setor tenham consciência dos critérios que serão tidos em conta na revisão para apreciar a sensibilidade de género dos documentos estratégicos e operacionais da energia.

### **Diretiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia**

#### Objetivos da Diretiva:

- a) Garantir que os interesses específicos de mulheres e homens, enquanto partes interessadas, sejam considerados no desenvolvimento de projetos.
- b) Assegurar que quaisquer potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, decorrentes dos projetos, sejam reconhecidos, evitados ou mitigados na medida do possível.
- c) Melhorar a transparência nos processos de planeamento e implementação, para promover e aumentar a participação e capacidade de mulheres e homens, incluindo, entre outros, clientes, empregados, gestores, investidores, funcionários e outras partes interessadas.
- d) Incentivar o desenvolvimento de políticas harmonizadas, marcos legais e regulamentares, e estratégias operacionais em cada Estado Membro e para as instituições da CEDEAO, que sejam consistentes com os princípios da Diretiva.

Em Cabo Verde, apesar dos projetos de infraestruturização atualmente em curso não disporem de uma análise de género, foi revisto em 2020 o quadro legal para a **Avaliação de Impacte Ambiental (AIA)**, aplicável a projetos de energia, entre outros, que permitirá assegurar os objetivos preconizados pela Diretiva (mais detalhes na secção 5 do PANGE-CV).

### **Análise detalhada da situação**

#### Quadro legal e político para a transversalização do género no setor da energia

A integração da igualdade de género nas Leis e Políticas do setor energético já marca presença, apesar de poderá ainda ser melhorada. As dimensões do quadro legal e político energético em que a igualdade de género é explícita são essencialmente a (i) **política tarifária** e (ii) **energias domésticas**, e de forma parcial, na área de (iii) **acesso à formas modernas de energia**.

---

(i) *Política tarifária*

No primeiro caso, as bases legais do sistema elétrico em Cabo Verde têm em conta o **Princípio da Igualdade e Solidariedade** (artigo 9º).<sup>47</sup> fica explícito que o fornecimento dos serviços não pode ser indevidamente discriminatório entre consumidores, mas que o regime de tarifas tem em consideração a necessidade de consumidores de baixo rendimento, eletrificação rural e outros casos especiais. Assim, embora sem referência explícita à igualdade de género, assume disposições relevantes para a igualdade de género, na medida em que existe uma correlação entre género e pobreza.

A Lei do Orçamento de Estado para ano económico 2018 (Lei nº20/IX/2017, de 30 de dezembro) cria a tarifa social de fornecimento de energia elétrica (artigo 40º), calculada mediante o desconto sobre a tarifa aplicável aos clientes domésticos, na sua habitação permanente. O Decreto-lei nº37/2018, de 20 de junho, estabelece a modalidade de implementação da tarifa social da energia elétrica e da água (princípios para fixação nível desconto, os critérios de elegibilidade, mecanismos de financiamento, supervisão e implementação): são elegíveis agregados familiares inscritos no Cadastro Social Único, com um nível de **renda anual per capita** menor ou igual a 6 salários mínimo nacional e **consumo médio mensal inferior a 120 (cento e vinte) kWh**. Os descontos são sobre a componente variável da tarifa e variam de 30% a 10%, de acordo com o nível de consumo.

O **Cadastro Social Único de Beneficiários da Proteção Social** (Decreto-regulamentar nº7/2018, de 20 de Setembro) permite o registo das famílias vulneráveis, bem como de todo o leque de benefícios e políticas de proteção social que podem ser prestados nas diversas situações de vulnerabilidade. A base de dados do Cadastro Social classifica os inscritos (beneficiários ou potenciais beneficiários) através do **indicador de focalização** (definido pela Portaria nº 37/2018, de 6 de Novembro): o modelo econométrico de cálculo baseia-se nos mais recentes dados da pobreza (IDRF III 2015) sendo a pontuação obtida mediante agregação de diferentes variáveis que são identificadas como preditores do gasto nos agregados em condição de pobreza, sendo respeitadas as **correlações da pobreza com questões de género**, nomeadamente através das características demográficas do agregado (composta por 7 variáveis que caracterizam o representante do agregado), condições educativas do agregado (4 variáveis), entre várias outras do total de 56 variáveis consideradas.

Não estão, contudo, disponíveis dados sobre a aplicação desta medida. A ARME é responsável pela produção de um relatório anual sobre a implementação da tarifa social da eletricidade, com base nos dados fornecidos pelas entidade prestadoras de serviço.

Não existe em Cabo Verde uma definição oficial do mínimo de energia elétrica necessária para garantir uma vida digna, ou seja, um standard de direitos humanos. Tal quantificação varia de país para país, já que além das necessidades de iluminação e energia para aparelhos elétricos, nalguns casos é imprescindível energia para aquecimento, entre outras especificidades. No caso da água, por exemplo, o quadro legal e político nacional fixa o standard mínimo a assegurar (mínimo diário de 40 litros por pessoas). Para a energia elétrica, a lógica subjacente é certamente que a partir de um determinado patamar de baixo rendimento, as despesas em energia pesam demais no orçamento familiar. O tamanho das famílias é tido em conta na atribuição da tarifa, já que é estabelecido um patamar de rendimento per capita e não por

---

<sup>47</sup> Decreto-Lei nº14/2006, de 20 de Fevereiro, que revê o Decreto-Lei nº 54/99, de 30 de Agosto

---

agregado. Contudo é possível que o nível de consumo/fatura elétrica (e, logo, o tamanho do desconto) dependa do tamanho da família (mais pessoas poderão potencialmente consumir mais) e do número de equipamentos existentes e a sua eficiência energética. Os agregados mais pobres tendencialmente são maiores, com taxas de dependência mais elevadas (mais crianças e idosos por número de pessoa em idade ativa) e contam com menos ativos ocupados (proporcionalmente ao tamanho do agregado). Tendo em conta que não conhecemos as necessidades e padrões de consumo, torna-se necessário seguir e analisar o impacto da tarifa social nas famílias, para uma melhor compreensão da sua eficácia e/ou necessidade de ajustamento.

### ***(ii) Energias domésticas***

No segundo caso, a *Estratégia Nacional para as Energias Domésticas / Programa Regional de Promoção Energias Domésticas e Alternativas do Sahel (PREDAS)* enquadra o acesso a formas modernas de energia para cocção na sua vertente ambiental, de proteção dos recursos naturais, e enquanto instrumento de luta contra a pobreza e de promoção da igualdade de género. Reconhece que os papéis tradicionais de género implicam impactos negativos especialmente para as mulheres, quer em termos de saúde (exposição a poluentes nocivos a níveis superiores aos recomendados pela OMS), quer em termos de pobreza de tempo, devido ao tempo despendido na recolha de lenha (em particular pelas mulheres, que realizam esta tarefa árdua 3 vezes mais do que os homens e que, quando a realizam, fazem-na por mais tempo (cerca de 16 horas semanais enquanto os homens que realizam esta tarefa investem cerca de 9 horas e meia semanais do seu tempo nela),<sup>48</sup> com impacto no tempo disponível para atividades produtivas, em particular no caso das mulheres. O uso da lenha para cocção está associado à pobreza, como já analisado na secção sobre *Acesso à energia nos agregados familiares / uso doméstico*, sendo esta mais elevada entre os agregados representados por mulheres. As medidas propostas incluem:

- Mecanismos de apoio à população em situação de pobreza por via de apoios ao acesso ao gás (ex. flexibilização e/ou subvenção do custo inicial do processo de aquisição dos equipamentos de queima e pagamento da caução do contrato de GPL; subvenções focalizadas nos consumidores de gás que utilizam garrafas de 3 e 6 Kgs, para preços mais acessíveis) e a Racionalização/Otimização do Sistema de Oferta de GPL. Existe atualmente uma oportunidade de se adotar a tarifa social para o gás, considerando o consumo (para garrafas de 3 e 6 Kgs) e inscrição no cadastro social, nos mesmos moldes que a tarifa social de eletricidade.
- O aumento da Eficiência Energética na cocção com lenha (introdução de fogões melhorados e outras alternativas, uma atividade em curso de implementação)

### ***(iii) Acesso à formas modernas de energia***

A Agenda SE4ALL ao horizonte 2025 / 2030 destaca a necessidade de:

- Erradicação fogões tradicionais 3 pedras e substituição por fogões melhorados.
- Aumentar a taxa de uso de gás para cocção (acima de 90%) o que implica criar condições de acesso a alternativas energéticas para a cocção para cerca de 30.000 famílias, sobretudo das zonas rurais.

---

<sup>48</sup> Dados referenciados em ONU Mulheres (2012). Análise de Género no Agronegócio

---

Adicionalmente, refere explicitamente a necessidade de seguimento dos fatores socioculturais e de género ligados a energia.

Do acima exposto, apesar das políticas energéticas do país integrarem dimensões de género importantes, ainda deixam de fora dimensões fundamentais da igualdade de género, em particular a participação das mulheres na tomada de decisão e no emprego no setor, bem como no setor privado energético, em virtude de estereótipos de género sobre os papéis sociais mulheres e homens.

#### Quadro institucional para a transversalização do género no setor da energia

A nível do Ministério, foi indicada uma equipa para as funções de Ponto Focal de Género (PFG) para o setor da energia. Contudo, mantém as suas funções técnicas na íntegra, o que condiciona o tempo disponível para esta função.

Para a implementação do presente Plano de Ação será fundamental operacionalizar o quadro de coordenação e parceria, a nível interno do setor (com vista ao envolvimento do/a PFG na planificação, implementação e seguimento e avaliação de políticas, programas e projetos) e com as diferentes partes interessadas, com mandatos e papéis claros e reconhecidos por todas as partes interessadas. Poderá ser pertinente considerar o estabelecimento de PFG nas organizações não estatais do setor.

A nível nacional, em 2018 foi criada a *Comissão Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género* - a *Comissão de Género* (Resolução nº 103/ 2018, de 11 de Outubro), que visa o monitoramento da efetivação da transversalização da abordagem de género nas políticas públicas e, em particular, seguir e avaliar as medidas delineadas no PEDS e setores; promover a igualdade de género através da atuação dos seus membros como pontos focais de género e reforçar a participação efetiva dos vários setores e atores intervenientes na materialização da transversalização da abordagem de género nas políticas públicas. A Comissão de Género, presidida pelo ICIEG, integra um Ponto Focal da Direção Geral do Planeamento, Orçamento e Gestão (DGPOG) do MICE. Fará sentido reforçar a coordenação interna entre pontos focais do MICE na Comissão de Género e/ou considerar a participação do PFG da DSE na Comissão de Género. A Comissão de Género está dando os seus primeiros passos e, no âmbito do PNIG, está previsto o reforço das suas capacidades para o cumprimento das suas atribuições.

Em termos de processo de planificação, a DNP coordenou a elaboração do PEDS (2017-2021), que é o quadro de referência das políticas de desenvolvimento e orienta o exercício da planificação dos setores. O PEDS dispõe de um quadro lógico global, determinando as principais metas para o período, assim como os indicadores de avaliação. O PEDS organiza-se em 3 pilares e 35 programas, preconiza a integração transversal numa abordagem de género em todas as áreas. Conta com um Programa específico de igualdade de género e 9 Programas que incluem objetivos género.

#### **Sistema de planeamento de Cabo Verde**

- Baseado na abordagem por programas, na gestão baseada em resultados e num sistema de seguimento e avaliação (S&A).
- Responsável: Direção Nacional de Planeamento, do Ministério das Finanças, em articulação com as entidades integrantes do Sistema Nacional de Planeamento.
- Setores: contam com DGPOG, responsáveis por coordenar a planificação, implementação e S&A setorial.

- 
- Orçamento: rege-se pela Leis de Base do Orçamento, que preconiza a abordagem por “Orçamento Programa” e indica que o “*processo orçamental é orientado pela promoção da igualdade e equidade de género, introduzindo mapas ou anexos e indicadores a respeito*” (artigo 12º)<sup>49</sup>

**O Programa Nacional para a Sustentabilidade Energética**, contribui para o Pilar 1 do PEDS - *Economia: Um Novo Modelo de Crescimento Económico* e, dentro deste para o Objetivo 2 - *Garantir a Sustentabilidade Económica e Ambiental*. O objetivo do Programa é *Fazer a transição para um setor energético, seguro, eficiente e sustentável, reduzindo a dependência de combustíveis fósseis e garantindo o acesso universal e a segurança energética*, e tem como principais eixos o Reforço Institucional e Melhoria do Ambiente de Negócios; a Reforma da Estrutura Organizacional do Mercado Energético; o Investimento em Infraestruturas Estratégicas; o Desenvolvimento das Energias Renováveis; e a Promoção da Eficiência Energética.

Os Programas são implementados através de Projetos, formulados a nível das instituições responsáveis pela sua implementação, sob a coordenação das DGPOGs dos respetivos setores.

Foram identificados os seguintes desafios para a integração do género na planificação setorial e nos Projetos vinculados aos Programas do PEDS:

- i. Os setores têm experiências e capacidades diferenciadas para a integração do género nos respetivos quadros legais e regulamentares, políticas e programas. Os setores mais experientes e bem-sucedidos beneficiaram, ao longo do tempo, de iniciativas de reforço de capacidades, o que não é o caso do setor da energia.
- ii. Contudo, mesmo nos setores mais bem-sucedidos, faltam procedimentos e ferramentas para facilitar a integração de género, que depende em grande parte do engajamento de chefias e técnicos(as) com as questões de género.
- iii. Os setores têm experiências e competências diferenciadas em termos de gestão baseada em resultados (RBM – *results based management*), em particular no que tange à conceção dos quadros lógicos. No caso de setores como a energia e as infraestruturas, os projetos são tendencialmente equacionados a projetos técnicos para a implementação da dimensão de infraestruturas, o que na lógica da RBM corresponde as atividades com vista aos resultados.

Se os projetos, cadernos de encargo ou outros instrumentos apenas tiverem foco técnico na atividade, será difícil conseguir integrar as questões sociais e de género. Assim, deverá ser feita uma reflexão no setor sobre a metodologia e instrumentos para a formulação de Projetos no âmbito do PEDS e demais projetos do setor (ex. financiados no âmbito de parcerias/programas de cooperação). Esta reflexão pode ser iniciada através de uma formação aplicada de análise e revisão de projetos em curso. O setor pode ainda optar por desenvolver um projeto de género, que clarifique as apertações necessárias para as prioridades de género do setor e ações previstas no presente Plano.

Foram ainda analisados alguns projetos, verificando-se que o que apresenta a abordagem mais consistente faz uma avaliação prévia do impacto de género, de acordo com os requisitos dos financiadores. No caso de projetos que visam aumentar o acesso à energia e maior eficiência energética a nível de comunidades pobres, são visadas em particular as famílias representadas

---

<sup>49</sup> Lei n.º 55/IX/2019, de 1 de julho, que estabelece as Bases do Orçamento de Estado.

---

por mulheres, alguns apresentam dados de levantamento desagregados e os relatórios demonstram uma boa participação das mulheres nas ações a nível da comunidade, incluindo as formativas. Estes aspetos positivos precisam ser capitalizados numa abordagem e metodologia de trabalho mais consistente e abrangente.

Em termos de seguimento dos investimentos feitos nas prioridades nacionais de género, o Ministério das Finanças estabeleceu um Marcador de género para o Orçamento do Estado (OE). Este Marcador Orçamental é obrigatoriamente registado pelas DGPOGs dos setores diretamente no SIGOF (Sistema Integrado de Gestão Orçamental e Financeira). A classificação é feita em 4 níveis: G0 projeto que ainda não integra o género, G1 projeto com alguma intervenção de género (produto, atividade ou indicador), G2 projeto com componente de género (produto, atividade e indicador, em simultâneo), G3 projeto de género. Será importante a DSE e respetivo(a) PFG, bem como os outros atores setoriais terem o domínio deste instrumento de apoio, que lhes permitirá clarificar os critérios para uma boa transversalização do género e seguir os avanços setoriais nesta matéria.

#### Implementação da Diretiva da CEDEAO

A dimensão dos projetos de energia em Cabo Verde têm certamente numa escala diferente dos projetos na maioria dos países da CEDEAO, considerando o tamanho do país, quer em termos territorial, quer populacional. Contudo, vários projetos estão em curso e/ou previstos.

O novo regime de **Avaliação de Impacte Ambiental (AIA)**,<sup>50</sup> recém-aprovado a 19 de março de 2020, tem em conta as questões de género. Globalmente a AIA tem por objetivo a avaliação integrada e multidisciplinar dos possíveis impactes ambientais, diretos e indiretos, ponderando os seus efeitos, entre outros, sobre a população, e envolvendo os interessados na tomada de decisões que lhes digam respeito (artigo 5º). Para cada procedimento de AIA é nomeada uma Comissão de Avaliação, que, além dos técnicos mínimos obrigatórios pode integrar representantes de entidades competentes em matérias ou setores específicos, entre os quais igualdade e equidade de género, dependendo da natureza, complexidade e localização do projeto (artigo 9º).

O novo regime da AIA aplica-se a projetos de energia, entre vários outros (para mais detalhes ver secção 4 do presente Plano, sobre a implementação da Diretiva Regional). O diploma inclui vários instrumentos de apoio às diferentes etapas do procedimento de AIA, que explicitamente incluem categoriais e critérios sociais e de género, focando questões tais como titularidade da terra e risco de perda de direitos associados, acesso e benefício do emprego criado (durante a implementação de projeto e como resultado do projeto), o acesso a serviços visados pelo projeto, riscos de impactos sobre saúde, riscos de violência e exploração (para mais detalhes ver secção 4).

Por último cabe à Autoridade da AIA definir as normas técnicas para aplicação harmonizada dos procedimentos previstos, analisar os pedidos de registo de consultores individuais e empresas de consultoria que pretendam elaborar EIAs e certificá-los, estando previsto que as equipas que elaborem EIA e EAS sejam obrigatoriamente multidisciplinares, integrando especialistas das componentes biofísicas e socioeconómicas, e que trabalhem de modo interdisciplinar e coordenado (artigo 42º).

---

<sup>50</sup> Decreto-Lei nº 27/2020, de 19 de março, que aprova o regime jurídico dos projetos públicos e privados suscetíveis de produzirem efeitos significativos no ambiente



---

O novo regime da AIA e as ferramentas de trabalho que propõe, embora não obrigando a uma análise de género *per se*, define critérios alinhados às metas da Diretiva da CEDEAO, em termos de consideração dos interesses específicos de mulheres e homens nos projetos, de mitigação de potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, e de participação equilibrada nos processos de planeamento e implementação dos projetos de energia. Deverá ser garantida a formação dos vários atores implicados, do setor energético e setores afins, para garantir capacidade instalada de implementação e seguimento das componentes de género do quadro legal da AIA. Tal reforço das capacidades deverá ainda contribuir para que as questões de género sejam integradas nas diretrizes técnicas e outras ferramentas que cabe à Autoridade da AIA desenvolver, incluindo o sistema de informação sobre a aplicação do regime da AIA (artigo 8º, ponto 4, alínea d).

O regime de base do sistema elétrico estabelece que os custos associados à prevenção ou mitigação de danos ambientais, de saúde e segurança, são da responsabilidade dos concessionários e licenciados, custos que devem ser considerados pela Agência de Regulação no estabelecimento das tarifas. Custos adicionais podem assim ter um impacto nas tarifas da eletricidade, o que pode levantar algumas reservas. Contudo, as vantagens e desvantagens das análises de género no contexto os projetos de energia, devem ser analisadas de forma mais detalhada, tendo em conta que os impactos sociais e de género têm custos importantes. Os impactos sociais e de género não suficientemente valorizados por não serem conhecidos, contudo são importantes. Os potenciais impactos de género destacados na Diretiva são, por exemplo, o número de homens e mulheres (i) cujas terras são expropriadas, (ii) cuja subsistência é alterada, (iii) que terão a oportunidade de trabalhar no projeto, e (iv) que ficam a ganhar acesso a produtos e serviços energéticos.

A título ilustrativo, são referidas algumas questões sociais e de género conhecidas em Cabo Verde, relativas a dois exemplos no Anexo III.

### **Implementação de ações propostas a nível regional e oportunidades**

Nenhuma das ações propostas pela Política Regional foi implementada especificamente no setor da energia, contudo várias delas se enquadram nas prioridades nacionais para a igualdade de género e para o emprego e empregabilidade. Foram identificadas as seguintes oportunidades a ter em conta no presente Plano de Ação:

- ⇒ O Plano Diretor do Setor Elétrico (2018-2040) que operacionaliza as opções para a implementação da política energética prevê uma atualização passados 5 anos,<sup>51</sup> o que permitirá, no âmbito do horizonte temporal do presente Plano de Ação contribuir para uma integração de género mais holística na política pública do setor.
- ⇒ Cabo Verde encontra-se em processo de revisão do seu NDC (National Determined Contributions/Contribuições Determinadas Nacionalmente), um documento das políticas e iniciativas a implementar para a implementação da Convenção Quadro das Nações Unidas sobre a Mudança do Clima (UNFCCC), processo de revisão em que a DNICE está envolvida, sendo as questões de energia amplamente tratadas, na sua interface com o ambiente e mudanças climáticas. A revisão do NDC de Cabo Verde (2017) está a integrar

---

<sup>51</sup> Artigo 3º da Resolução nº 39/2019, de 8 de abril, que aprova Plano Diretor do Setor Elétrico (2018-40)

a igualdade de género, com o apoio do Escritório das NU de Cabo Verde, mais um elemento de reforço da integração do género nas políticas e iniciativas energéticas.

- ⇒ A Comissão de Género encontra-se no início das suas funções e prevê-se o reforço das capacidades dos seus membros, entre os quais os do MICE, em termos de formação e processos e instrumentos de trabalho para o seguimento da política de género no país (PEDS, planos estratégicos e programas de cada setor) e para a elaboração anual de um relatório sobre a situação da transversalização do género. Note-se que o MICE participou com 3 elementos na mais recente formação da Comissão de Género (novembro de 2020).
- ⇒ A iniciativa CAF – *Estrutura Comum de Avaliação na Administração Pública* em Cabo Verde vem sendo implementada pela DNAP, com o apoio da ONUDI, e permite aos departamentos realizarem uma autoavaliação para identificar melhorias a introduzir para um melhor desempenho organizacional. Em Cabo Verde o quadro de critérios para a autoavaliação CAF foi reforçado para incluir novos critérios de género considerados importantes para a gestão da qualidade no setor público. A DNICE, enquanto instituição pública chave para o ambiente de negócios no país foi um dos departamentos que fez parte desta iniciativa, sendo interessante capitalizar nesta oportunidade, introduzindo ações de género pertinentes no plano de melhoria a desenvolver.

### Grau de prioridade das atividades propostas na Política Regional

Atividades propostas na Política Regional	Grau de prioridade para CV <sup>52</sup>
2.1. Incluir a análise de género enquanto etapa, no documento que estabelece os procedimentos para o desenvolvimento de políticas e programas	↗
2.2. Criar uma Unidade Focal de Género (UFG) no MICE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função	↗↗
2.3. Desenvolver uma lista de verificação de género que as entidades possam usar ao elaborar programas	↗↗
2.4. Incluir a dimensão do género nos anúncios de contratação pública e nos termos de referência com parceiros implementadores	↘
2.5. Disponibilizar ferramentas de avaliação do género aos parceiros de implementação	↗
2.6. Implementar um projeto-piloto sobre género e energia	↗↗
2.7. Transversalizar o género em todos os projetos subsequentes de energia	↗↗
2.8. Incentivar a igual participação de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento dos projetos	↗↗↗
2.9. Incluir considerações de género na próxima revisão das políticas de energia	↗↗
2.10. Solicitar comentários de especialistas externos em género e representantes de mulheres durante o processo de validação	↗

<sup>52</sup> 3 setas: atividade crítica para o Plano de Ação de Cabo Verde, 2 setas atividade de prioridade elevada, 1 seta atividade de prioridade média, 1 seta para baixo = baixa prioridade no curto prazo (não integrada).

- 
- É importante a ancoragem institucional do género no MICE e setor da energia e que o processo de integração do género seja claro, uniformizado e conhecido por todos os intervenientes (abordagem do ciclo do projetos).
  - É importante incluir a integração do género nos documentos que enquadram o Sistema Nacional de Planificação, uma responsabilidade que cabe à DNP / Ministério das Finanças (no contexto do PEDS). O MICE por seu lado deverá desenvolver instrumentos metodológicos de apoio à planificação no setor, seja estratégica ou operacional.
  - As ações propostas (ex. ferramentas, lista para a avaliação da inclusão de género, etc.) são relevantes, em apoio ao esforço de transversalização do género.
  - Faz sentido investir no reforço de capacidades a vários níveis, em particular (i) para a implementação das dimensões de género do novo quadro legal da AIA e (ii) para a implementação efetiva da política para as energias domésticas.
  - A implementação de um projeto piloto de género pode ser perspetivado em várias áreas: numa das duas áreas assinaladas acima (ou preferencialmente nas duas) e/ou na instalação de micro-redes rurais.

### **Atores Chave**

Este objetivo visa sobretudo a:

- Ministério (MICE)
- Ponto Focal DSE / DNICE
- DNA
- DGASP / Serviços de Silvicultura
- DNA
- ICIEG
- Empresas executoras de projetos energéticos

### 2.2.3. Objetivo 3

#### Objetivo 3 - Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais	
25% das mulheres na força de trabalho do setor público da energia até 2020 e equilíbrio de género (50-50) em 2030	19,9%	25% (2025)	50% (2030)

#### Resumo da situação no país

O setor público da energia em Cabo Verde conta com 19,9% funcionárias mulheres e 80,1% funcionários homens.<sup>53</sup>

#### Disponibilidade de dados para informar as metas:

Em termos de dados, o seguimento do alcance destas metas depende da existência e da implementação de um sistema de seguimento e avaliação do presente Plano de Ação.

Os dados desagregados por sexo foram facilmente obtidos junto da DSE, ARME, CERMI e ELECTRA. Contudo seria desejável especificar uma ficha de metadados para este indicador, para que os cálculos possam ser uniformes ao longo do tempo. Note-se que Cabo Verde não tem um Ministério ou uma Agência Reguladora específica para o setor da energia, que permita contabilizar todos os funcionários afetos às instituições como trabalhadores do setor da energia.<sup>54</sup>

#### Análise detalhada da situação

##### Mulheres na força laboral e cargos de tomada de decisão nas agências públicas do setor

No setor público, a proporção de mulheres é baixa: apenas 1 em cada 5 funcionários é mulher (19,9%). Verifica-se por outro lado que, quanto mais a entidade trabalha na prestação de serviços, como no caso da Empresa pública Electra, menor a proporção de mulheres.

Tabela 5 – % mulheres e homens que trabalham no setor público da energia

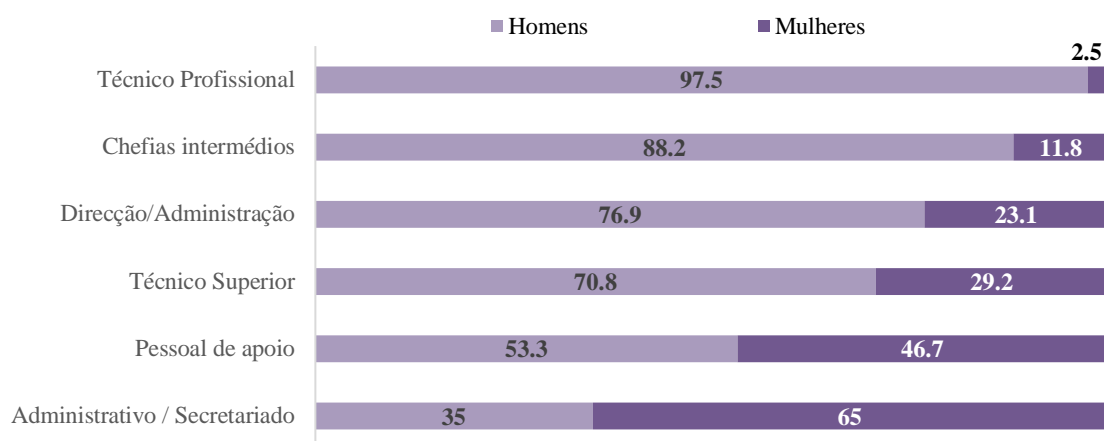
Mulheres		Homens		Total	
Efetivos	%	Efetivos	%	Efetivos	%
197	19,9	791	80,1	988	100

Fonte: Levantamento junto das entidades públicas do setor (2019)

<sup>53</sup> Entidades consideradas: DSE (Direção dos Serviço de Energia/MICE); ARME (Agência Reguladora Multissetorial da Economia); CERMI (Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial, uma Entidade Pública Empresarial); ELECTRA (a empresa pública de eletricidade e água).

<sup>54</sup> Para a DSE, ARME e ELECTRA, considerou-se pessoal que trabalha especificamente no setor da energia (ex. ficam de fora funcionários administrativos e pessoal de apoio, comuns a várias áreas de competência da ARME).

Globalmente, no setor energético público, as mulheres encontram-se sobretudo em funções administrativas, para as quais mais de 6 em cada 10 trabalhadores são mulheres (65%). São também a maioria do pessoal de apoio (53,3%).<sup>55</sup>



**Figura 4 - % de mulheres e homens que trabalham no setor público da energia, por função**

**Fonte: Levantamento junto das entidades públicas do setor (2019)**

A nível técnico, as mulheres estão em minoria, contudo estão mais presentes como técnicas superiores (29,2%) do que técnicas profissionais, área em que têm uma presença residual (2,5%).

Estes dados dão a dimensão do quanto existe segregação ocupacional de género no setor: as áreas profissionais a que mulheres e homens têm acesso são marcadas por estereótipos de género, tendo em conta os papéis esperados de cada um na sociedade. Por outro lado, as áreas profissionais dominadas por homens, incluindo as ligadas a áreas tecnológicas e científicas, tendem a ter uma cultura institucional machista.

No que tange a cargos de tomada de decisão, pouco mais de 1 em 5 membros das administrações/direções são mulheres (23,1%) e assumem apenas 11,8% dos cargos de chefia intermédios. Enquanto na DSE os cargos de direção sempre foram ocupados por homens, o conselho de administração da entidade reguladora já teve 2/3 dos cargos ocupados por mulheres (2016-2018), apesar de em 2019 contar apenas com homens.

#### Estudo da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM)

Apesar de no setor da energia não trabalharem exclusivamente pessoas formadas em ciências (sendo as ciências sociais e económicas igualmente importantes para o desenvolvimento do setor), é importante ter em conta que as mulheres estão sub-representadas nos estudos científicos e técnicos, o que não lhes permite aceder em igualdade de circunstância a funções técnicas no setor da energia. As escolas educativas e vocacionais das alunas e alunos são fortemente marcadas por questões de género, o que se constitui como um impedimento ao alcance do objetivo 3 e 4.

Em Cabo Verde a questão do acesso de meninas e meninos à educação não coloca desafios de maiores e as meninas têm maior sucesso do que os rapazes, o que se reflete no ensino superior, onde em 2016/2017, 59% dos estudantes eram mulheres e 41% homens, com 62,6% dos diplomados nesse ano letivo mulheres. Contudo, apesar do acesso e sucesso das mulheres na

<sup>55</sup> Pessoal de apoio: condutores, funcionários de serviços gerais, etc.

---

educação, persiste segregação em termos de escolha de áreas de estudo. No ensino secundário, onde as alunas são a maioria, tendem a preferir a área de estudos das Humanísticas (64,1%), seguida da área económico-social (55,3%) e, em último lugar a área de ciência e tecnologia (49,2%). Adicionalmente, é preciso ter em conta que a área de ciência e tecnologia é a menos escolhida quer por alunas, quer por alunos. A via técnica do ensino secundário, que abrange menos de 10% dos alunos inscritos no 11º e 12º ano, atrai mais rapazes do que raparigas e os cursos escolhidos são também marcados em termos de género: a proporção de alunas na via técnica é de 43%, mas nas áreas de estudo consideradas tradicionalmente masculinas (ex. construção civil, eletricidade, sistemas informáticos, etc.) elas apenas representam 29% dos inscritos, optando consideravelmente mais por áreas socioeconómicas (ex. administração de pequenas empresas, administração e contabilidade, áreas em que representam 64% dos alunos).<sup>56</sup>

No ensino superior, em 2014/2015 as mulheres representam 58,8% dos efetivos, sendo maioritárias em todas as áreas exceto nos cursos de ciências exatas engenharias e tecnologias, onde são apenas 29% dos alunos. Contudo, são largamente maioritárias nas ciências da vida, ambiente e saúde (com mais de 75% dos alunos). Nos Cursos de Estudos Superiores Profissionalizantes (CESP), de cariz profissionalizantes, 43,4% dos inscritos são mulheres, mas não ultrapassam 1 em cada 4 estudantes nos cursos tecnológicos: são por exemplo pouco mais do que 1 em 5 alunos do curso de Instalação e Manutenção de Equipamentos de Energias Renováveis (20,5%).

#### Formação profissional na área da energia

Em termos de formação profissional, o Sistema Nacional de Qualificações (SNQ) definiu famílias e perfis profissionais importantes para o setor da energia, tais como as famílias:

- **Produção e transporte de energia (PTE)**, cujas formações desenvolvem competências para a transformação de energia química, eólica, hídrica, de biomassa, solar, geotérmica e marina em energia elétrica, mecânica e térmica, e o transporte das mesmas.
- **Instalação e Manutenção (IMA)**, cujas formações desenvolvem competências para a instalação, manutenção e reparação de sistemas industriais, eletricidade predial e industrial, instalação e manutenção de aparelhos eletrónicos, instalação e manutenção de equipamentos de refrigeração e climatização, e manutenção industrial.

De notar que a área dos serviços energéticos, que têm como alvo o consumo final de energia é ausente desta classificação, embora possa vir a representar uma parte substancial das oportunidades de emprego.

Cabo Verde conta com o CERMI, inaugurado em 2015. O seu principal objeto é *«promover a difusão do conhecimento e o desenvolvimento de competências para o exercício de atividades profissionais de excelência no domínio das energias renováveis e manutenção industrial»*.<sup>57</sup> O CERMI vem tendo um papel fundamental na formação e qualificação de profissionais no domínio da energia em Cabo Verde, e tem também uma vocação externa, tendo já realizado cursos de formação de formadores para técnicos de países da sub-região e cursos para formandos de outros países.

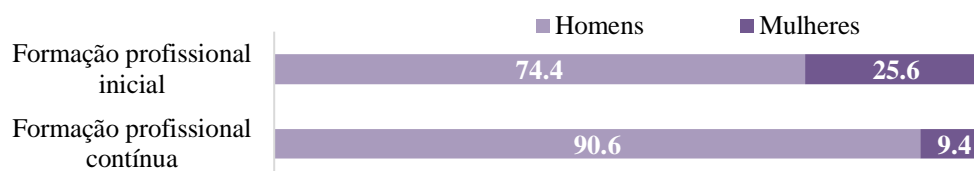
---

<sup>56</sup> Ministério da Educação (2017) Principais Indicadores da Educação: ano letivo 2016/2017

<sup>57</sup> Decreto-Lei nº 29/2014 de 13 de Junho, cria CERMI

O CERMI concentrou a larga maioria da formação profissional no setor, seja formação inicial ou formação contínua. Contudo o Instituto Emprego e Formação Profissional (IEFP), através dos seus Centros de Emprego e Formação Profissional (CEFP), também implementa alguma formação profissional neste domínio. Por exemplo, em 2018, 7 dos 150 cursos implementados a nível dos CEFP (formação inicial e contínua) foram da família da *Instalação e Manutenção*.

De 2016 a 2019, o CERMI realizou 8 cursos de formação inicial,<sup>58</sup> e do total de formandos ¼ foram mulheres (25,6%). De 2015 a 2019 realizou 19 formações contínuas, nas quais menos de 1 em cada 10 formandos era mulher (9,4%).



**Figura 5 – Proporção de mulheres e homens formados pelo CERMI, por tipo de formação (2015-2019)**

(Fonte: Levantamento junto das entidades públicas do setor em 2019)

O facto de haver mais mulheres na formação inicial é um sinal positivo: a formação contínua é vocacionada para profissionais no ativo, que são maioritariamente homens, tanto no setor público como no setor privado (dados apresentados no objetivo 4).

Para além da qualificação, a inserção profissional das mulheres e homens formados deve ser levantada e seguida. Nem sempre as qualificações são suficientes para colocar mulheres e homens em igualdade de oportunidade no acesso ao emprego: uma análise estatística do Banco Mundial indica que apesar das diferenças no capital humano entre homens e mulheres (ex. maior experiência, anos de educação ou tipo de competências adquiridas) ser um fator explicativo da probabilidade de estar inserido no mercado do trabalho, apenas explicam cerca de ¼ das diferenças de género, sendo uma parte importante das diferenças atribuída a fatores de discriminação.<sup>59</sup>

A inserção de mulheres em contextos fortemente masculinizados nem sempre é fácil, de acordo com vários testemunhos de mulheres. Assim, a sensibilização e desconstrução de estereótipos de género discriminatórios deve ser efetuada, tanto no setor público como privado da energia, conforme assinalado no Objetivo 1.

### **Implementação de ações propostas a nível regional e oportunidades**

Nenhuma das ações propostas pela Política Regional foi implementada especificamente no setor da energia, contudo várias delas se enquadram nas prioridades nacionais para a igualdade

<sup>58</sup> Cursos de formação inicial em (i) Instalação e manutenção de sistemas eólicos de produção de energia, (ii) Eletromecânica de manutenção industrial, (iii) Instalações elétricas e infraestruturas de telecomunicações em edifícios, (iv) Instalação e manutenção de sistemas solares térmicos de aquecimento de água sanitária; (v) Montagem e manutenção de instalações de climatização e refrigeração; (vi) Instalação e manutenção de sistemas fotovoltaicos de produção de energia elétrica de baixa potência, (vii) Instalação e manutenção de sistemas domésticos de energias renováveis, (viii) Instalação e manutenção de sistemas automáticos.

<sup>59</sup> World bank (2013). *Shifting the Composition of Expenditures and Financing to Enhance Growth Potentialities*, chapter 3 in the Country Economic Memorandum.

---

de género e para o emprego e empregabilidade. Foram identificadas as seguintes oportunidades a ter em conta no presente Plano de Ação.

- ⇒ O artigo 7º da **Lei de Paridade** prevê, além da paridade na representação política, a paridade nos órgãos de direção do setor público administrativo e empresarial do Estado e das autarquias locais. O PNIG prevê a socialização do quadro legal vigente, a promoção da boa compreensão da importância da **participação das mulheres na tomada de decisão**, a formação de um núcleo de funcionários da Administração Pública para sensibilizar as instituições de Estado, e o seguimento dos progressos.
- ⇒ O quadro legal e regulamentar da Educação-Formação-Emprego (EFE) prevê medidas promotoras da igualdade de género: o quadro regulamentar da Lei Especial contra a VBG, em particular, encarrega as entidades da EFE de implementar medidas para **eliminar os estereótipos de género** na formação profissional, promover a **diversificação das escolhas vocacionais** das meninas/ mulheres e meninos/homens (incluindo a aplicação de medidas especiais temporárias, quando necessário), e a **introdução do género nos currícula**.<sup>60</sup>
- ⇒ O quadro político da EFE integra o género de várias formas:
  - O Sistema Nacional de Qualificações (SNQ), um instrumento para a promoção e desenvolvimento socioprofissional, inclui o objetivo de «*Promover a igualdade de oportunidades e de género no acesso às profissões, bem como, à empregabilidade e ao desenvolvimento do Empreendedorismo*» (artigo 6º e).
  - O Plano Nacional do Emprego (PNE 2018-2023) incide especialmente no **emprego jovem e das mulheres** e tem em conta a **segregação profissional** de género como um problema.
  - O Programa de Emprego Digno e Qualificado, do PEDS, prioriza a **criação de emprego qualificado jovem (mulheres e homens) e das mulheres**, com a meta de 60% de participação das mulheres em medidas de apoio à formação, qualificação e empregabilidade.
  - O *Roteiro para uma Estratégia de Igualdade de Género no setor da EFE (2017)* prevê a **integração do género nos currículos** dos cursos de formação profissional (FP) e na capacitação dos formadores. O setor dispõe de um módulo sobre igualdade de género para os cursos de formação profissional, desenvolvido de forma colaborativa e o CERMI, entre outras entidades de FP, dispões de técnico(a)s formados com este módulo. O IEFP está a planificar o uso do módulo para formar os formadores que colaboram com o sistema FP, e a perspetivar a atualização do perfil de competências para a acreditação do(a)s formadore(a)s (em matéria de competências de género), bem como a inclusão transversal do módulo de género em todos os cursos de FP.
- ⇒ O PNIG propõe medidas para reduzir a **segregação ocupacional**, nomeadamente
  - A desconstrução das crenças no potencial inato dos meninos versus meninas para as áreas CTEM
  - Uma orientação vocacional livre de estereótipos de género e que promova a escolha pessoal de acordo com as próprias capacidades e preferências pessoais
  - Medidas especiais temporárias, para acelerar a paridade no acesso a cursos de formação, especialmente nas áreas de ponta e com potencial de empregabilidade, entre os quais os cursos ministrados pelo CERMI.

---

<sup>60</sup> Decreto-Lei nº8/2015, que regulamenta a Lei Especial sobre a VBG



- ⇒ Para o ensino superior, o PNIG preconiza a integração curricular do género. Para esse efeito deverão ser priorizados alguns cursos superiores, para iniciar o processo.
- ⇒ Cabo Verde dispõe de um Programa Nacional de Estágios Profissionais (PNEP). Visa jovens dos 18-35 anos à procura do primeiro emprego (diplomados da FP ou ensino superior). O PNIG prevê a consolidação da abordagem de género no *Roteiro sobre Estágios Profissionais* (diretrizes anuais do PNEP).

### Grau de prioridade das atividades propostas na Política Regional

Atividades propostas na Política Regional	Grau de prioridade para CV <sup>61</sup>
3.1. Realizar campanhas de sensibilização sobre estudos das mulheres em domínios relacionados com a energia, tornando-os mais relevantes socialmente	↗
3.2. Incorporar questões de género e energia nos curricula escolares desde o ensino primário ao superior	↗↗
3.3. Criar bolsas de estudo nas áreas CTEM para mulheres	↗
3.4. Criar programas de estágio no Ministério da Energia e agências governamentais relacionadas para mulheres estudantes nas áreas CTEM	↗
3.5. Criar programas no Ministério da Energia de promoção do avanço na carreira das mulheres	↘
3.6. Incentivar as candidaturas de mulheres a vagas técnicas existentes	↗

Tendo em conta as oportunidades acima identificadas, numa lógica de alinhamento com a planificação a nível nacional, bem como a necessidade de maximizar sinergias, é dada prioridade às medidas em curso, nomeadamente as 2 primeiras, mas também, em alinhamento às políticas ativas de emprego, a programas de estágio. Adicionalmente, todas as iniciativas de formação e sensibilização devem integrar a divulgação da Lei da Paridade e discussão de medidas para a sua implementação no setor.

### Atores Chave

Este objetivo visa sobretudo a:

- Direção de Serviços de Energia (DSE / DNICE / MICE)
- CERMI
- DGEFPEP
- IEFP
- DNE / ME
- UniCV
- ICIEG
- DNAP

<sup>61</sup> 3 setas: atividade crítica para o Plano de Ação de Cabo Verde, 2 setas atividade de prioridade elevada, 1 seta atividade de prioridade média, 1 seta para baixo = baixa prioridade no curto prazo (não integrada).

## 2.2.4. Objetivo 4

### Objetivo 4 - Garantir que mulheres e homens têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais	
25% de mulheres na força laboral em domínios ligados à energia no setor privado até 2020 e equilíbrio (50-50) até 2030	17,6%	25% (2025)	50% (2030)

#### Resumo da situação no país

Em Cabo verde, a participação das mulheres no setor privado da energia é modesta, à semelhança do que acontece com o setor público: as empresas privadas do setor da energia contam com 17,6% funcionárias mulheres e 82,4% funcionários homens.

#### Disponibilidade de dados para informar as metas:

Os dados desagregados por sexo foram facilmente obtidos junto das principais empresas privadas do setor de energia existentes em Cabo Verde. O Inquérito ao Emprego, que o INE realiza regularmente, é outra fonte possível de dados para o seguimento das tendências.

#### Análise detalhada da situação

##### Mulheres na força laboral e cargos de tomada de decisão no setor privado da energia

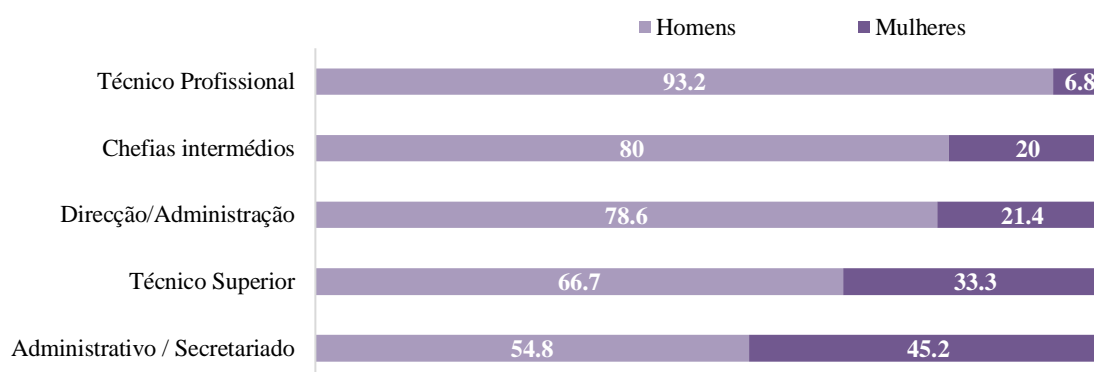
As empresas privadas empregam uma pequena proporção de mulheres, menos de 1 em cada 5 funcionários são mulheres (17,6%).

Tabela 6 – % mulheres e homens que trabalham no setor privado da energia

Mulheres		Homens		Total	
Efetivos	%	Efetivos	%	Efetivos	%
64	17,6	299	82,4	363	100

Fonte: Levantamento junto das entidades privadas do setor (2019)

As funções que as mulheres mais exercem são funções administrativas, apesar da maioria do pessoal administrativo no setor privado da energia ser homem (54,8%).



**Figura 6 – % de mulheres e homens que trabalham no setor privado da energia, por função**  
(Fonte: Levantamento junto das empresas do setor em 2019)

A nível técnico as mulheres são minoritárias, à semelhança do setor público, contudo a proporção de mulheres em funções técnicas nas empresas privadas é superior, tanto em funções de técnico superior (33,3%) como em funções técnico-profissionais (6,8%).

Também no setor energético privado se verifica uma forte segregação ocupacional de género e os estereótipos de género associados aos papéis esperados de mulheres e homens parecem mais marcados nas empresas da área petrolífera, que têm uma menor representação de mulheres na sua força laboral (16,2% versus 23,3% nas demais empresas). As empresas da área petrolífera poderão ter uma tradição mais masculinizada de forma geral, tendo em conta que mesmo nas funções administrativas, tradicionalmente mais femininas, 3 em cada 5 funcionário são homens (59,5%).

Finalmente, tendo em conta que é uma área de futuro, o papel das mulheres na transição energética pode vir a ser relevante. Mas, por enquanto, as mulheres representam apenas 26,9% dos profissionais afetos aos produtores independentes de energias renováveis no país. Contudo, tendo em conta o pequeno número de profissionais desta área em Cabo Verde, as percentagens podem ser enganadoras. Destaca-se que as mulheres representam um terço dos técnicos profissionais e 25% dos cargos de decisão.

A nível de cargos de tomada de decisão no setor privado, pouco mais de 1 em 5 membros das administrações/direções são mulheres (21,4%) mas, comparativamente ao setor público, há maior presença de mulheres nos cargos de chefia intermédios (20% versus 11,8% no setor público).

#### Mulheres empresárias no setor da energia

Como já referido, o setor privado da energia em Cabo Verde é limitado e nenhuma das iniciativas privadas em Cabo Verde é promovida por uma mulher.<sup>62</sup> Existe potencial para algum crescimento, em particular no caso das energias renováveis, enquanto setor de inovação, com uma cultura institucional mais flexível e, possivelmente mais moderno nas suas práticas de gestão inclusiva. Por outro lado, o mercado da eficiência energética deverá gerar oportunidades de negócios.

O setor privado em Cabo Verde é de forma geral pequeno e pouco diversificado: 76% do total das empresas existentes no país são microempresas.

<sup>62</sup> Excluindo sociedades

---

Um inquérito realizado na ilha de Santiago (onde reside mais de metade da população do país), pela Associação de Mulheres Empresárias de Santiago,<sup>63</sup> mostra que os negócios das mulheres são maioritariamente de pequena dimensão, o comércio é a atividade em mais de 3 em cada 4 negócios (77% versus 16% prestação de serviços e apenas 6% com atividades de cariz industrial), empregam em média 2 trabalhadores, e 9 em cada 10 empresas são de âmbito local. Os fundos próprios são a principal fonte de recursos para a abertura da empresa (70%) e apenas cerca de 1/3 das mulheres recorreu a financiamento. Entre as que obtiveram financiamento, a maioria recorreu a microcrédito (60% versus 37% a um banco), essencialmente para a aquisição de matérias-primas, mercadorias e/ou equipamentos.

O acesso a financiamento é um constrangimento aos negócios sistematicamente sinalizado em Cabo Verde, mas as mulheres podem experimentar constrangimentos adicionais pela sua menor capacidade de oferecer garantias (ex. bens que não estão no seu nome, situação socioeconómica mais precária do que a dos homens, etc.). Não estão disponíveis dados desagregados por sexo em relação ao acesso ao financiamento bancário. No microcrédito, as mulheres são o público-alvo preferencial, justamente para suprir o constrangimento do financiamento dos seus negócios. Contudo, neste caso são sobretudo negócios informais, visando o autoemprego, numa lógica de geração de renda para cobrir as suas necessidades básicas e da família. Apesar das mulheres terem consideravelmente mais acesso ao microcrédito do que os homens (cerca de 83% das beneficiárias), é importante referir que a cobertura das necessidades é baixa no país (taxa de penetração do microcrédito estimada em 2,9%).<sup>64</sup>

Apesar das mulheres serem a maioria das promotoras no setor informal, algumas têm negócios consolidados, motivação, espírito empreendedor e competências de negócio. Contudo, na maioria dos casos, as mulheres empreendedoras não têm acesso à informação, instrumentos e competências para uma análise consistente das oportunidades do mercado e diversificação das suas áreas de negócios, sobretudo em áreas tecnológicas, em que as limitações sociais à participação das mulheres, baseadas em estereótipos de género, precisam ser desconstruídas.

Em 2018 o IEFP realizou uma avaliação de impacto dos seus programas de emprego e empreendedorismo implementados de 2015 a 2017. Verificou-se que, apesar das mulheres estarem bem presentes enquanto beneficiárias dos programas, a taxa de inserção no mercado de trabalho pós programa é superior para os homens beneficiários (72,3% versus 64,6% para as mulheres). Em termos salariais, a avaliação indica um incremento considerável para todos os beneficiários pós programa, contudo os beneficiários homens ganham, em média, salários mais elevados do que as mulheres, tanto antes do programa, como pós programa. Como já referido no Objetivo 3, subsistem mecanismos de discriminação de género a nível do mercado de trabalho que devem ser tidos em conta, sobretudo num setor como a energia, tradicionalmente masculinizado. Com efeito, é provável que quanto mais as áreas profissionais sejam associadas a competências e papéis atribuídos aos homens, à luz dos estereótipos de género, mais haverá reservas na contratação de mulheres. Assim, a desconstrução dos estereótipos de género junto dos empregadores da energia pode ser necessária, bem como dos clientes e público em geral, para que os investimentos a montante (FP, promoção do empreendedorismo) permitam efetivamente alcançar os resultados esperados em termos de

---

<sup>63</sup> (AMES) *Perfil das Mulheres Empresárias de Santiago*,

<sup>64</sup> LuxDev, Documento de Projeto do *Projet d'Appui au Développement de la Finance Inclusive* (PADIF 2016-2018)

---

acesso ao emprego e rendimento. A intermediação laboral sensível ao género é medida possível.

A estratégia nacional para transformação do setor prevê a participação do setor privado, incluindo o envolvimento do setor privado local, bem como financiamento direcionado às energias renováveis. A clareza quanto às oportunidades facilita a divulgação das oportunidades ao setor privado, que deverá definir uma estratégia específica para garantir que as mulheres empresária têm acesso às informações sobre as oportunidades.

Está previsto que os empreendimentos de maior porte sejam financiados através de investimentos privados nacionais ou estrangeiros. Tanto homens como mulheres podem beneficiar destes investimentos, em termos de geração de emprego, entre outros, contudo isso depende sobretudo da presença das mulheres nos setores em questão, bem como da qualidade dessa presença. A implementação do presente Plano será uma contribuição para que a política da energia contribua para benefícios mais equitativos em matéria de género dos investimentos que forem promovidos.

#### Formação profissional na área da energia

Conforme tratado na análise da situação do Objetivo 3.

#### **Implementação de ações propostas a nível regional e oportunidades**

Nenhuma das ações propostas pela Política Regional foi implementada especificamente no setor da energia, contudo várias delas se enquadram nas prioridades nacionais para a igualdade de género, emprego e empreendedorismo. Foram identificadas as seguintes oportunidades a ter em conta no presente Plano de Ação.

- ⇒ Como referido na secção anterior (Objetivo 3), o quadro legal, regulamentar e político da Educação-Formação-Emprego (EFE) é sensível ao género.
- ⇒ As políticas ativas de emprego são uma peça fundamental das políticas do emprego no país (algumas já referenciadas, como a FP, programa de estágios profissionais).
- ⇒ A **promoção do empreendedorismo** é outra vertente das políticas ativas de emprego: inclui a capacitação em empreendedorismo, financiamento de plano de negócio, assistência técnica, incubação, entre outros, e é realizada por várias entidades, incluindo, a PRO-Empresa (Instituto de Apoio e Promoção Empresarial), o IEFP e parceiros. As ONG femininas são frequentemente parceiras do IEFP em iniciativas específicas vocacionadas para as mulheres.
- ⇒ No caso específico da energia, o CERMI oferece, agregado à formação técnica, capacitação para a criação de start-ups, incubação e formação de empresas, na vertente do autoemprego no setor.
- ⇒ A PRO-Empresa tem responsabilidades na intermediação no acesso ao financiamento bancário ou de microfinanças. Trabalha para a promoção do emprego de jovens (mulheres e homens de 18-35 anos) e, no caso das mulheres, sem limite de idade. O seu Programa Start up Jovem tem a meta de canalizar pelo menos 40% do financiamento disponível para empresas constituídas por mulheres. Entre outros programas, a PRO-Empresa e o BIC (Business Incubation Centre) lançaram um desafio de inovação exclusivamente para mulheres (concurso entre 30 empreendedoras que, em grupos de 3 devem converter ideias em modelos de negócios, as empreendedoras vencedoras beneficiam de um programa de

aceleração de 12 semanas (formação empresarial, aconselhamento start up, incubação no BIC).

⇒ O PNIG propõe várias medidas para o reforço da sensibilidade de género dos vários programas elencados, o seguimento da sua efetiva implementação, e a consolidação do sistema de seguimento e avaliação das políticas ativas de emprego para que seja sistematicamente sensível ao género.

### **Grau de prioridade das atividades propostas na Política Regional**

<b>Atividades propostas na Política Regional</b>	<b>Grau de prioridade para CV<sup>65</sup></b>
4.1. Anunciar oportunidades de negócios no setor da energia com enfoque específico nas mulheres	↗
4.2. Destacar e mostrar negócios de energia lideradas por mulheres	↗
4.3. Desenvolver as capacidades de mulheres empresárias em negócios, tecnologias e financiamento de energia	↗↗
4.4. Criar mecanismos de financiamento sensíveis ao género	↘
4.5. Sensibilizar o setor privado para visar mulheres nas oportunidades de emprego e de contratação	↗
4.6. Promover a formação profissional e superior no domínio da energia	↗↗

Tendo em conta as oportunidades acima identificadas, numa lógica de alinhamento com a planificação a nível nacional, bem como a necessidade de maximizar sinergias, é dada prioridade às medidas em curso, nomeadamente as ligadas a políticas ativas de emprego (formação profissional, promoção do empreendedorismo, empresarial, etc.), bem como a ações de sensibilização do setor privado.

### **Atores Chave**

Este objetivo visa sobretudo a:

- Direção de Serviços de Energia (DSE / DNICE / MICE)
- Empresas do Setor
- Câmaras do Comércio
- Associações de mulheres e de jovens empresários
- CERMI
- Pro-Empresa

<sup>65</sup> 3 setas: atividade crítica para o Plano de Ação de Cabo Verde, 2 setas atividade de prioridade elevada, 1 seta atividade de prioridade média, 1 seta para baixo = baixa prioridade no curto prazo (não integrada)

## 2.2.5. Objetivo 5

**Objetivo 4 - Estabelecer e manter um quadro sensível ao género de seguimento, prestação de contas e de revisão para os objetivos 1-4.**

Metas Regionais	Linha de base CV	Metas Nacionais
Conformidade a 100% até 2017 do quadro de seguimento, prestação de contas e revisão.	NA	100% (2023)

### Resumo da situação no país

O Plano de Ação está em fase de finalização e aprovação.

### Análise detalhada da situação

#### Compreensão do quadro definido na Política Regional

As responsabilidades são entendidas pelo Ponto Focal, contudo não foram partilhadas com os demais atores com responsabilidades na matéria, nem operacionalizadas na prática. Assim, será necessário a discussão e validação do quadro de S&A, no contexto da apresentação do presente Plano de Ação, o desenvolvimento de ferramentas práticas que clarifiquem responsabilidades, cronogramas, ferramentas de recolha de dados, formatos de reportagem e prestação de contas. É importante que o quadro de seguimento de S&A seja entendido pelos diversos atores como uma mais valia para o setor da energia em Cabo Verde e não apenas como uma obrigação de reportagem a nível Regional. A montagem e implementação do quadro de S&A exige coordenação, capacidades e tempo e a compreensão da importância destas tarefas é necessária para que o PFG possa ser libertado o suficiente de outras responsabilidades para o efeito.

### Implementação de ações propostas a nível regional e oportunidades

Foram identificadas as seguintes oportunidades a ter em conta:

- ⇒ As políticas energéticas preveem que, no início da implementação dos, as fontes e meios de verificação dos indicadores sejam claramente e realisticamente identificados, bem como a definição das metodologias de recolha, quantificação e tratamento de dados, uma oportunidade para transversalizar o género, para que o futuro sistema de informação energética seja de raiz sensível ao género.
- ⇒ O seguimento e avaliação (S&A) da Política Nacional de Género assenta no trabalho da **Comissão de Género (CG)**, na qual o MICE se encontra representado. As reuniões da CG são trimestrais e anualmente é elaborado um relatório sobre os progressos na transversalização de género nas políticas públicas. A CG poderá se organizar em grupos temáticos, e irá desenvolver processos e instrumentos de trabalho para o seguimento das políticas de género. Será importante haver no MICE pontos focais de género de todos os

setores cobertos (indústria, comércio, eletricidade), que internamente podem funcionar em equipa e todos serem membros da CG (1 membro efetivo e 2 suplentes).

- ⇒ O quadro de S&A do PNIG prevê um indicador específico para os setores que estão a desenvolver Planos de Género (*Taxa de implementação física das Estratégias e Planos de Ação setoriais de Género (novos e preexistentes): % de medidas previstas implementadas*)
- ⇒ Cabo Verde vem implementando um Marcador de Género para o Orçamento do Estado (OE): todas as unidades orçamentais que os setores implementam (unidades finalísticas, projetos de investimento, e as unidades de apoio e gestão administrativas) são classificados (nível de contribuição para a igualdade de género) no Sistema Integrado de Gestão Orçamental e Financeira (SIGOF), com vista a dar visibilidade e seguir aos investimentos setoriais nas prioridades de género.

### **Grau de prioridade das atividades propostas na Política Regional**

<b>Atividades propostas na Política Regional</b>	<b>Grau de prioridade para CV<sup>66</sup></b>
5.1. Rever e compreender os requisitos de monitorização e reportagem da política (Anexo I da Política) com todos os atores	↗
5.2. Identificar os recursos necessários para executar as tarefas	↗↗
5.3. Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reportagem internamente na UFG	↗↗
5.4. Desenvolver ferramentas de recolha de dados, tais como inquéritos e questionários curtos passíveis de preenchimento pelas partes envolvidas	↗↗
5.5. Submeter relatórios anuais ao Departamento de Assuntos Sociais e Género da CEDEAO	↗↗

As atividades propostas são essencialmente orientadas ao seguimento da Política Regional, pelo que devem ser definidas outras ações centradas na integração do género nos sistemas de S&A do setor.

### **Atores Chave**

Este objetivo visa todos os atores, sob a responsabilidade principal da Direção de Serviços de Energia (DSE / DNICE / MICE).

<sup>66</sup> 3 setas: atividade crítica para o Planod e Ação de Cabo Verde, 2 setas atividade de prioridade elevada, 1 seta atividade de prioridade média.



---

## 4. DEFINIÇÃO NACIONAL DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Os objetivos estratégicos da Política da CEDEAO enquadram-se perfeitamente nos principais eixos estratégicos do PNIG, pelo que são todos adotados. O Anexo I apresenta uma matriz de alinhamento entre o Plano de Ação e o PNIG, destacando como o primeiro contribui para a implementação do PNIG.

Em termos de prioridades, tendo em conta a situação de partida de Cabo Verde, será privilegiado um trabalho de fundo, com potencial transformativo das conceções e práticas institucionais sobre a igualdade de género e sua transversalização, e das atitudes na sociedade em relação à participação das mulheres no setor da energia:

- 1) A nível interno no setor, com investimentos na formação, nos sistemas e instrumentos de geração e tratamento de dados, em processos e instrumentos de planificação, e projetos de demonstração, no sentido de aumentar a compreensão dos desafios de género no setor, criar um ambiente propício à sua consideração, e capacidades entre planificadores e prestadores para a transversalização da igualdade de género no setor.
- 2) A nível de processos de informação, educação, comunicação (IEC), colaborando para uma orientação vocacional e profissional sensível ao género e com a integração curricular das questões de género e energia no ensino superior e na formação profissional, tendo em conta a importância dos processos educativos para a mudança de mentalidades, que constituem um trabalho a prazo.

Em termos de metas, elas foram adotadas com alguns ajustes temporais, para que possam, de forma realista, ter condições de serem atingidas (ver tabela apresentada no início da secção 2.2). A única meta que não é retida é a 3ª meta do objetivo 1 (relativa à pesquisa científica) tendo em conta a priorização apresentada no parágrafo anterior. Com efeito priorizou-se o trabalho para a integração curricular com as Universidades, em cursos relacionados com energia, pensando que este processo, de capacitação, trará no futuro condições para possíveis protocolos/parcerias de investigação com Universidades em matéria de género e energia.

## 5. ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

O presente Plano de Ação será implementado subscrevendo os princípios e diretrizes da política nacional de género, relativamente aos quais se encontram mais detalhes no Anexo II:

Princípios	Diretrizes
<ul style="list-style-type: none"><li>- Igualdade de género e respeito pela diversidade</li><li>- Empoderamento das mulheres e meninas</li><li>- Justiça social, participação e controle social</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Transversalização da abordagem de género:</li><li>- Programas e ações específicas de género</li><li>- Medidas Especiais Temporárias</li><li>- Interseccionalidade</li><li>- Territorialização</li><li>- Parcerias</li></ul>

---

O horizonte temporal do Plano de Ação é de 6 anos (2021-2026) e a matriz que se segue descreve o quadro institucional de responsabilidades e parcerias para a sua implementação, bem como a sequência no tempo das atividades e metas quantificadas a atingir.

Para cada objetivo são apresentadas as atividades chapéu, alinhadas às atividades da Política Regional priorizadas, que são declinadas em subatividades nacionais adaptadas ao contexto do país, de acordo com as oportunidades identificadas na análise da situação. Globalmente, para as 27 atividades da PR priorizadas, correspondem 43 subatividades.

O MICE, através da DNICE-DSE, da UFG e PFGe, é responsável pela coordenação geral da implementação do Plano de Ação. Tem sob a sua responsabilidade direta a implementação de 31 das ações do Plano (72%) enquanto 12 estão em corresponsabilidade com outros setores (28%), com quem a DNICE-DSE terá de estreitar relações, em particular a DNE, DGEFPEP e IEFPP, no caso das ações visando a integração curricular de temas de energia e género e em prol de uma orientação profissional e vocacional sensível ao género, da DNA no caso da implementação da Diretiva Regional, através da implementação do novo Regime de AIA, entre outras instituições.

Relativamente à linha de base dos indicadores, onde não se indique uma data, os dados correspondem à situação de partida em 2019.

No que respeita à mobilização de fundos, todos os parceiros de desenvolvimento de Cabo Verde têm uma agenda de género e apoiam os esforços nacionais. Deverá ser elaborada uma matriz de prioridades de género dos principais parceiros do setor e de acordo com os seus principais instrumentos de financiamento no sentido de clarificar e discutir potenciais financiamentos das ações do Plano de Ação, a operacionalizar em projetos específicos sempre que necessário.

O orçamento total do PANGE foi estimado em **34.583.500,00 ECV (trinta e quatro milhões, quinhentos e oitenta e três mil e quinhentos escudos cabo-verdianos)**, conforme se discrimina na matriz de implementação que se segue.

Tabela 7 – Matriz de implementação do PANGE-CV (2021-2026)

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
<b>Objetivo 1: Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade</b>								
<b>Atividade 1.1. da Política Regional: Recolher dados desagregados sobre o uso de energia, produção de energia e prestação de serviços de energia</b>								
A1.1.1. Definir e consensualizar a metodologia para o cálculo das estatísticas produzidas no setor suscetíveis de serem desagregadas por sexo e/ou por outras variáveis relevantes para uma leitura de género	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ ARME/ prestadoras de serviços/ INE / ICIEG	2021	-	Recursos técnicos próprios	Fichas de metadados disponíveis	ND	Até final de 2021
A1.1.2. Estabelecer um grupo de trabalho com o INE para uma melhor inserção das necessidades de informação sobre uso de energia, de forma sensível ao género, em operações estatísticas periódicas,	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ INE / ICIEG	2021 - 2025	-	Recursos técnicos próprios	Nº de novos indicadores de energia nos inquéritos do INE (emprego, condições vida, setor informal, empresas)	0	Pelo menos 2 novos indicadores em cada inquérito a partir de 2022, nos anos de realização dos inquéritos
A1.1.3. Definir estratégia para a divulgação e fácil acesso aos relatórios, dados, informações, recursos sobre género e energia (ex. website, base de dados, etc.)	DNICE-DSE	DNICE-DSE / INE / ICIEG / Comissão de Género	2021 - 2025	-	Recursos técnicos próprios	Nº de acessos e documentos baixados	0	Duplicação anual do nº do ano anterior a partir de final de 2022
<b>Atividade 1.2. da Política Regional: Sensibilizar os funcionários do Ministério sobre género e energia</b>								

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A1.2.1. Realizar workshops de sensibilização com pequenos grupos sobre as questões de género e energia para todos os funcionários do MICE (decisores & técnicos, pessoal de apoio) e demais instituições públicas (ex. ARME)	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ ARME/ ICIEG	2021 e 2022	176.500,00	Recursos técnicos próprios / Apoio ECREEE	Nº de workshops de sensibilização	0	2 em 2021 2 em 2022
A1.2.2. Programar e ministrar sessões de sensibilização sobre temas de género relevantes para os funcionários (decisores, técnicos, pessoal de apoio), em particular sessões de (i) divulgação da Lei da Paridade, sobre (ii) VBG, (iii) género e mercado de trabalho, (iv) género e escolhas vocacionais e profissionais	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ ARME/ DNAP/ RMP- CV/ ICIEG	2021 - 2022	176.500,00	Recursos técnicos próprios	Nº de sessões de sensibilização	0	2 em 2021 (2 temas para grupo decisores/tec. e grupo apoio)  2 em 2022 (idem)
<b>Objetivo 2: Assegurar que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo os grandes investimentos e infraestruturas em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e equilibrados para o género, e orientados para a resolução das desigualdades, em particular a pobreza energética, que afeta diferencialmente mulheres e homens na região</b>								
<b>Atividade 2.1. da Política Regional: Incluir a análise de género enquanto etapa, no documento que estabelece os procedimentos para o desenvolvimento de políticas e programas</b>								
A2.1.1. Desenvolver, socializar e implementar um fluxograma das etapas para a transversalização do género no processo de planificação do setor (desenvolvimento políticas, programas e projetos), incluindo a etapa de cotação do Marcador Orçamental de Género para projetos de energia	DNICE-DSE	UFG / PFGe /DNICE-DSE	2021	110.500,00	Cooperação Internacional	Fluxograma aprovado, divulgado e em uso	ND	Até final do 1º semestre de 2021
<b>Atividade 2.2. da Política Regional: Criar uma Unidade Focal de Género (UFG) no MICE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função</b>								

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A2.2.1. Elaborar, consensualizar e aprovar o mandato e responsabilidades da Unidade Focal de Género (UFG) do MICE e dos 3 PFGs (Indústria, Comércio e Energia)	MICE	DNICE-DSE	Ação previa 2020	-	Recursos técnicos próprios / Apoio ECREEE	TdRs da UFG e PFGs aprovados e divulgados	ND	Até final de 2020
A2.2.2. Comunicar formalmente a nova representação do MICE na Comissão de Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (CG) (3 PFGs)	MICE	DNICE-DSE	Ação previa 2020	-	Recursos técnicos próprios	Nº de funcionários indigitados	2	3 até final de março 2021
<b>Atividade 2.3. da Política Regional: Desenvolver uma lista de verificação de género que as entidades possam usar ao elaborar programas</b>								
A2.3.1. Desenvolver ferramentas de apoio à transversalização do género (guias de avaliação de género, metodologia participativa, uso de marcador de género, lista de verificação projetos/ programas) para técnicos/as do MICE e parceiros e formá-los na sua utilização	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ UFG / PFGe	2022	1.362.000,00	Cooperação Internacional	Nº de ferramentas de apoio à transversalização do género aprovadas e em uso	0	2 em 2021 2 em 2022
<b>Atividade 2.5. da Política Regional: Disponibilizar ferramentas de avaliação do género aos parceiros de implementação</b>								
<i>Ver atividade anterior</i>								
<b>Atividade 2.6. da Política Regional: Implementar um projeto-piloto sobre género e energia</b>								
A2.6.1. Desenhar e pilotar um projeto para a eliminação do fogão de 3 pedras	DNICE-DSE	DGASP-DSS / DNICE-DSE	2021/22	4.270.000,00	Coop. Int. ECREEE / ICIEG / DNA	Projeto disponível	ND	1 até 1º sem. 2021

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A2.6.2. Elaborar um cenário para a generalização a nível nacional da de eliminação do fogão de 3 pedras, com base nas lições aprendidas do projeto piloto	DNICE-DSE	DGASP-DSS / DNICE-DSE	2021 - 2023	415.000,00	Coop. Int. ECREEE / ICIEG / DNA	Cenário para a generalização disponível	ND	1 cenário até final 2023
A2.6.3. Desenhar e pilotar uma metodologia de análise social e de género numa comunidade beneficiária de projeto de eletrificação rede rural	DNICE-DSE	DNICE-DSE / ONG	2021 - 2023	1.120.000,00	Cooperação Internacional	Metodologia desenhada e pilotada	ND	Até final 2023
<b>Atividade 2.7. da Política Regional: Transversalizar o género em todos os projetos subsequentes de energia</b>								
<i>Ver atividade A2.1.1.</i>								
A2.7.1. Formar os(as) técnicos(as) do MICE em elaboração, implementação e S&A de projetos de energia sensíveis ao género (formação prática a partir de projetos em carteira), em gestão baseada nos resultados (RBM) e formulação de quadros lógicos sensíveis ao género, e incluir na formação técnicos(as) de outras instituições chave do setor e/ou entidades parceiras	DNICE-DSE	DNICE-DSE UFG / PFGe	2020 - 2022	755.500,00	Cooperação Internacional	Nº de técnicos/as formados/as	0	15 até final 2020 15 até final 2022
A2.7.2. Acompanhar os processos de planificação em curso e futuros (ex. atualização do NDC, etc.) assegurando a integração da igualdade de género	DNICE-DSE	DNICE-DSE / PFGe	Ação previa 2020 - 2026	-	PNUD	% de documentos/projetos analisados e comentados em matéria de igualdade de género	0	100% a partir de final de 2020

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A2.7.3. Assegurar um seguimento sensível ao género dos beneficiários e avaliação do impacto da tarifa social da energia	DNICE-DSE	DSE /ARME / empresas fornecedoras de eletricidade	2020 - 2026	793.500,00	Recursos técnicos próprios Cooperação Internacional	Nº de relatórios anuais de seguimento	0	1 relatório anual a partir de 2021
<b>Atividade 2.8. da Política Regional: Incentivar a igual participação de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento dos projetos</b>								
<i>Ver atividade A2.3.1.</i>								
<b>Atividade 2.9. da Política Regional: Incluir considerações de género na próxima revisão das políticas de energia</b>								
A2.9.1. Melhorar a transversalização de género nas Políticas e Planos do setor por ocasião das próximas revisões	DNICE-DSE	PFGe / DNICE-DSE	A definir	1.205.000,00	Recursos técnicos próprios / Apoio ICIEG e ECREEE	Políticas e Planos do setor integrando a transversalização de género	25%	100% até 2026
<b>Atividade 2.10. da Política Regional: Solicitar comentários de especialistas externos em género e representantes de mulheres durante o processo de validação</b>								
A2.10.1 Estabelecer relações de trabalho com entidades promotoras da igualdade de género e/ou grupo de trabalho no âmbito da Comissão de Género (CG) sobre <b>ambiente, agricultura, energia, água, saneamento</b> , para inputs técnicos e participação na validação de políticas do setor energético)	DNICE-DSE	DNICE-DSE / ICIEG /RMP-CV /CIGEF / ONGs /CG	2021	-	Recursos técnicos próprios	Nº de encontros de trabalho sobre género e energia	0	Pelo menos 2 por ano a partir de final 2021
<b>Implementação da Diretiva da CEDEAO</b>								

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
DR1. Estabelecer um protocolo de colaboração entre a DNA e DNICE no contexto da implementação das dimensões sociais e de género do novo quadro legal da AIA	DNICE-DSE	DNA / DNICE-DSE	2021	-	Recursos técnicos próprios	Protocolo estabelecido	ND	Até 1º semestre 2021
DR2. Compilar práticas e instrumentos aplicados para integrar preocupações sociais e de género em projetos/contractos de construção (setores de água & saneamento e de infraestruturas) e capitalizar lições aprendidas	DNICE-DSE	DNICE- DSE/ DNA / ANAS/ DGPOG/ MIOT	2021	138.000,00	Recursos técnicos próprios	Boas práticas documentadas	ND	Produto de conhecimento disponível até final de 2021
DR3. Elaborar instrumentos de apoio à implementação das vertentes sociais e de género da AIA destinados aos promotores de projetos/equipas que elaboram a AIA (norma técnica e/ou manual de apoio)	DNICE-DSE /DNA	DNA / DNICE	2021 - 2022	1.260.000,00	Recursos técnicos próprios	Norma técnica e/ou manual de apoio disponível e em uso	ND	Pelo menos 1 instrumento de apoio em uso até final 2021
DR4. Realizar uma avaliação da transversalização de género nos procedimentos de AIA (projetos de energia 2020-2025) e do impacto social e de género em comunidades abrangidas (selecionadas), compilar boas práticas, divulgar resultados e capitalizar lições aprendidas	DNICE-DSE /DNA	DNA / DNICE-DSE	2024 - 2026	1.120.000,00	Recursos técnicos próprios / Apoio ECREEE	Avaliação disponível e divulgada	ND	1 relatório de avaliação até final 2026

**Objetivo 3: Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão**

**Atividade 3.1. da Política Regional:**

**Realizar campanhas de sensibilização sobre estudos das mulheres em domínios relacionados com a energia, tornando-os mais relevantes socialmente**



Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A3.1.1. Desenvolver instrumentos de apoio à orientação escolar, vocacional e profissional sensível ao género sobre estudos em domínios relacionados com a energia e formar profissionais do setor da EFE e da energia na sua utilização (incluindo profissionais do setor privado disponíveis)	DNICE	DNICE/ PFGGe/ DNE/ IEFP / Universidades / empresas energia	2021	-	Cooperação Internacional	Folheto info & guia para orientadores validados	ND	Até final do 1º sem de 2021
						Bolsa de profissionais formados estabelecida	ND	Até final de 2021
A3.1.2. Realizar campanhas de sensibilização para uma maior participação feminina nas oportunidades de estudo e carreiras no setor da energia, em coordenação com as entidades do setor do EFE e seu calendário de orientação escolar, vocacional e profissional	DNE / DGEFPEP	IEFP / CEFP / Universidades / profissionais do Ministério e do setor	2021/22	-	Recursos técnicos próprios & Bolsa profissionais energia	Nº de ações de divulgação em escolas sec, CEFPs, rádio, etc.	0	50 ações por ano a partir do ano letivo 2021/22
<b>Atividade 3.2. da Política Regional: Incorporar questões de género e energia nos currícula escolares desde o ensino primário ao superior</b>								
A3.2.1. Identificar os conteúdos de Género e Energia a integrar no currículo da formação profissional dos vários cursos ligados ao setor da energia e revisar os respetivos programas	DNICE-DSE	DNICE / IEFP/ entidades formadoras c/ cursos energia	2022/23	1.358.500,00	Cooperação Internacional	Proposta de integração curricular validada	ND	Até final 1º sem de 2022
A3.2.2. Formar os/as formadores/as certificados/as do sistema de formação profissional que lecionam em cursos ligados	DNICE-DSE	DNICE / IEFP/ entidades	2022/26	4.440.000,00	Cooperação Internacional	% de formadores/as certificados/as dos cursos FP de	0	25% até final de 2022 +25% por ano até aos 100% <sup>67</sup>

<sup>67</sup> O Nº total de formadores/as da FP certificados/as na área da energia (denominador) deve ser confirmado e atualizado anualmente

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
ao setor da energia, de acordo com os temas de género introduzidos nos programas		formadoras c/ cursos energia				energia formados em IG		
A3.2.3. Realizar um workshop de reflexão para Departamentos/docentes das várias Universidades que lecionam cursos superiores ligados à energia, sobre a integração curricular de temas de Género e Energia nos seus cursos	DNICE	DNICE/ CIGEF/ Universidades	2022/23	1.246.000,00	Recursos técnicos próprios / Apoio ECREEE	% de Universidades c/ cursos de energia que participam no workshop	0	100% até final de 2023
A3.2.4. Elaborar e testar uma proposta de integração curricular nos cursos de ES ligados à energia e planificar a sua generalização	DNICE-DSE	DNICE/ CIGEF/ Universidades	2023/26	1.021.500,00	Cooperação Internacional	% cursos de ES de energia que integram a IG no currículo	0	25% ano letivo 2022/23 +25% por ano letivo até 100% <sup>68</sup>
A3.2.5. Discutir os cenários para a integração da problemática do consumo de biomassa, saúde, família e género no currículo do ensino básico, elaborar os materiais de apoio acordados, formar professores e pilotar a abordagem <sup>69</sup>	DNICE-DSE	DNICE/ PFGe/ DNE/ DGASP / DNA	2022/23	1.691.000,00	Cooperação Internacional.	Cenário para a integração curricular no EB validado  Materiais de apoio validados	ND  ND	Até final do ano letivo 2020/21  Até final de 2021
<b>Atividade 3.3. da Política Regional: Criar bolsas de estudo nas áreas CTEM para mulheres</b>								

<sup>68</sup> O N° total de cursos de ES na área da energia (denominador) deve ser confirmado e atualizado anualmente

<sup>69</sup> Existem iniciativas educativas junto de escolas do Ensino Básico, por exemplo *Florestas Educativas* no âmbito do Projeto *Reforço da Capacidade de Adaptação e Resiliência no Setor Florestal em Cabo Verde* (REFLOR), que perspetivam discutir com o Ministério da Educação a integração no ensino e no currículo de questões ambientais ligadas à floresta, numa perspetiva sensível ao género. As ações devem ser coordenadas com este tipo de iniciativa.

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A3.3.1. Articular com o ICIEG para garantir que os estudos na área da energia são contemplados com medidas especiais temporárias (previstas para áreas técnicas de ponta e das STEM, mediante disponibilidade de vagas, incentivos, bolsas, etc.)	DNICE-DSE	ICIEG / DNE/ DGEFPEP/ IEFP/ Universidades	2020/21	-	Recursos técnicos próprios	Nº de medidas especiais temporárias que abrangem cursos de energia (por nível de ensino)	0	1 por cada nível de ensino (Via técnica, FP, CESP, ES) a partir do ano letivo 2021/22
<b>Atividade 3.4. da Política Regional: Criar programas de estágio no ME e agências governamentais relacionadas para mulheres estudantes nas áreas CTEM</b>								
A3.4.1. Definir metas no Roteiro e Diretrizes Anuais do PNEP (Programa Nacional de Estágios Profissionais) para estágios em instituições/empresas do setor da energia e garantir o acesso paritário de mulheres e homens	DGEFPEP/ IEFP/ DNICE	DNICE / DGEFPEP / IEFP/ ARME / empresas do setor da energia	2021/26	-	Recursos técnicos próprios	Nº de estágios do PNEP no setor da energia  % de mulheres a preencher vagas no setor	0  0	2 por ano a partir do final de 2021  50% até ao final de 2022
<b>Atividade 3.5. da Política Regional: Incentivar as candidaturas de mulheres a vagas técnicas existentes</b>								
A3.5.1. Estabelecer um circuito de divulgação de informação orientado às mulheres (incluindo ONGs, associações de mulheres empresárias, mulheres nas STEM, etc.) e utilizá-lo para divulgar as vagas técnicas existentes no setor	DNICE-DSE	DNICE/ PFGe/ ONGs/ Associações/ ICIEG/ entidades empregadoras do setor	2023	-	Recursos técnicos próprios	Mailing montado e funcional  Nº de vagas divulgadas no circuito	ND  0	Até final do 1º sem. de 2023  5 até final de 2023
<b>Objetivo 4: Garantir que mulheres e homens têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado</b>								
<b>Atividade 4.1. da Política Regional:</b>								

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
<b>Anunciar oportunidades de negócios no setor da energia com enfoque específico nas mulheres</b>								
A4.1.1. Realizar anualmente um encontro com mulheres (empresárias, empreendedoras, líderes associativas, etc.) sobre mulheres no setor da energia, com briefing sobre políticas, programas e concursos em curso/previstos, e palestra sobre oportunidades de negócio no setor energia	DNICE-DSE	DNICE-DSE / Câmaras do Comércio, PRO-Empresa AMES, Ass. empresariais	2023 - 2026	-	Recursos técnicos próprios	Nº de encontros realizados anualmente	0	Pelo menos 1 por ano a partir do final de 2023
<b>Atividade 4.2. da Política Regional: Destacar e mostrar negócios de energia lideradas por mulheres</b>								
A4.2.1. Divulgar experiências de negócios de energia liderados por mulheres com base nos casos e boas práticas identificadas a nível internacional, incluindo pelo ECREEE, CEDEAO, ALER, AFREC, entre outros.	DNICE-DSE	DNICE-DSE/TCV/ rádios/ Câmaras do Comércio/ instituições EFE/ PRO-Empresa/ ONGs/ Ass.	2023 - 20256	-	Recursos técnicos / ECREEE	Nº de experiências divulgadas (documentários, estudos de casos, material, discussões online, etc.)	0	3 por ano a partir do final de 2023
<b>Atividade 4.3. da Política Regional: Desenvolver as capacidades de mulheres empresárias em negócios, tecnologias e financiamento de energia</b>								
A4.3.1. Assegurar maior participação das mulheres na capacitação para a criação de	DNICE-DSE	IEFP / CERMI/ PRO-	2022 - 2026	-	Recursos técnicos próprios	% de mulheres abrangidas pela	26,7% <sup>70</sup>	+10 pp <sup>71</sup> a partir de final

<sup>70</sup> A linha de base foi estabelecida a partir dos dados do CERMI (2019). No futuro, os dados devem ter em conta também as capacitações para o empreendedorismo (recebidas no contexto da FP em curso da área da energia) de outras entidades.

<sup>71</sup> PP = Pontos Percentuais

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
start-ups, incubação e formação de empresas, agregada a cursos da FP energia		Empresa/ ONGs				capacitação empreendedora		de 2022 até atingir 50%
A4.3.2. Realizar um levantamento sobre a contribuição de mulheres e homens no setor informal para negócios no domínio da energia e identificar necessidades e oportunidades de melhoria, em particular para negócios de mulheres / que geram emprego para mulheres	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ CERMI/ Câmaras Municipais/ GETIF/ ONG/ Ass./ INE	A alinhar ao inquérito setor informal	931.500,00	Recursos técnicos próprios / ECREEE	Relatório de levantamento disponível	ND	1 bianual
A4.3.3. Estabelecer um protocolo de colaboração com a PRO-Empresa para a promoção de MPMEs no domínio da energia, em particular de negócios de mulheres / que geram emprego para mulheres	DNICE-DSE /PRO-Empresa	DNICE-DSE/ PRO-Empresa e sua rede de parceiros / Bancos	2023 - 2026	-	Recursos técnicos próprios	Protocolo com PRO-Empresa disponível e em uso	ND	Até ao final de 2023 Em uso a partir daí
A4.3.4. Assegurar que o S&A das ações de promoção empresarial e intermediação laboral na área da energia fornece dados desagregados, incluindo sobre inserção no mundo laboral	DNICE-DSE / DGEFPEP	IEFP/ CEFP/ PRO-Empresa	2021	-	Recursos técnicos próprios	Dados desagregados por sexo disponíveis	ND	A partir de final de 2021
<b>Atividade 4.5. da Política Regional: Sensibilizar o setor privado para visar mulheres nas oportunidades de emprego e de contratação</b>								
A4.5.1. Realizar um workshop sobre Género e Energia para as empresas de energia, incluindo troca de experiência em boas práticas em relação à promoção da igualdade de género.	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ Câmaras do Comércio, empresas setor energia	2023	1,436,500,00	Recursos técnicos próprios / Apoio ECREEE	Nº de workshops do setor privado da energia por ilha	0	3 até final de 2023

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A4.5.2. Garantir que os serviços de intermediação laboral estão disponíveis para os/as formando/as no domínio da energia e que acompanham e facilitam a inserção laboral das mulheres no setor privado	DGEFPEP / IEFP	DNICE-DSE/ IEFP/ CERMI/ CEFP/ ONG	2023 - 2026	-	Recursos técnicos próprios	% de mulheres com formação área da energia apoiadas com intermediação laboral	0	Pelo menos 25% até final de 2023  +25% anualmente
A4.5.3. Realizar reportagem sobre a inserção profissional das mulheres no setor privado da energia, com testemunhos de H/M sobre desafios, sucessos e mais valias, por ocasião de uma data significativa da agenda nacional ou internacional da energia	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ Televisão/ Rádio/ Imprensa	2024	2,000.000.00	Recursos técnicos próprios / Parceiros internacionais	Nº de programas divulgados	0	1 até final de 2024
<b>Atividade 4.6. da Política Regional: Promover a formação profissional no domínio da energia</b>								
<i>A implementar em conjunto com várias atividades do objetivo 3</i>	DNE / DGEFPEP	DNE / DGEFPEP, CEFP, CERMI	2021 - 2026	-	Recursos técnicos próprios	% de mulheres matriculadas FP  % de mulheres certificadas (que concluem FP) <sup>72</sup>	<u>Acude</u> 9,4% FP continua 25,6% inicial <u>Termina</u> ND <sup>73</sup>	+10 pp <sup>74</sup> a partir do ano letivo 2021/22 até atingir 50%  A determinar
<b>Objetivo 5: Estabelecer e manter um quadro sensível ao género de seguimento, prestação de contas e de revisão para os objetivos 1-4.</b>								

<sup>72</sup> A linha de base foi estabelecida a partir dos dados do CERMI e devem ser pedidos os dados desagregados por sexo da certificação dos alunos matriculados nos cursos. No futuro, os dados devem ter em conta também as formações profissionais neste domínio de outras entidades (CEFP).

<sup>73</sup> Os dados do CERMI (usados para estabelecer a linha de base) sobre os/as formando/as que terminam a FP não estavam desagregados por sexo

<sup>74</sup> PP = Pontos Percentuais

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
<b>Atividade 5.1. da Política Regional: Rever e compreender os requisitos de monitorização e reportagem da política (Anexo 1 da Política) com todos os atores</b>								
A5.1.1. Definir com os diferentes parceiros de implementação as necessidades de informação e responsabilidades na sua produção e envio, com base no Plano de monitorização e reportagem do PANGE	DNICE-DSE	DNICE-DSE / Instituições parceiras	2021	-	Recursos técnicos próprios	% de encontros realizados sobre monitorização e reportagem	0%	100% até o final do 1º semestre de 2021
<b>Atividade 5.2. da Política Regional: Identificar os recursos necessários para executar as tarefas</b>								
A5.2.1. Divulgar o PANGE aos parceiros de desenvolvimento que trabalham sobre questões de energia, conhecer as suas agendas de género e recursos técnicos	DNICE-DSE	DNICE-DSE / parceiros de desenvolvimento	2021 - 2026	-	Recursos técnicos da instituição	Nº de encontros de apresentação realizados	0	Pelo menos 5 até final de 2021
<b>Atividade 5.3. da Política Regional: Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reportagem internamente na UFG</b>								
A5.3.1. Definir internamente as modalidades para o tratamento e análise de informações no âmbito do PANGE e respetivo calendário	DNICE-DSE	DNICE-DSE	Ação previa 2020	-	Recursos técnicos da instituição	Formato de relatório consolidado disponível	ND	Até final de 2021
<b>Atividade 5.4. da Política Regional: Desenvolver ferramentas de recolha de dados, tais como inquéritos e questionários curtos passíveis de preenchimento pelas partes envolvidas</b>								
A5.4.1. Elaborar instrumentos de recolha de informações e dados de acordo com as necessidades	DNICE-DSE	DNICE-DSE / parceiros	2021 - 2026	-	Recursos técnicos das instituições	Nº de instrumentos elaborados	0	A determinar
<b>Atividade 5.5. da Política Regional: Submeter relatórios anuais ao Departamento de Assuntos Sociais e Género da CEDEAO</b>								

Atividade	Instituição Responsável	Instituição de Implementação	Período	Orçamento ECV	Fonte de Financiamento	Indicador	Linha de base	Meta
A5.5.1. Elaborar e enviar anualmente relatórios sobre a implementação a nível nacional da Política Regional, com base nas informações compiladas	DNICE-DSE	DNICE-DSE/ ECREEE	2022 - 2026	-	Recursos técnicos das instituições / ECREEE	Nº de relatórios submetidos	0	1 por ano a partir de final de 2022
A5.5.2. Reportar à Comissão de Género sobre os progressos na TG no setor, com base no formato de relatório e calendário acordado	DNICE-DSE	DNICE-DSE / ICIEG / CG / MFIS	2022 - 2026	-	Recursos técnicos da instituição	Nº de relatórios submetidos	0	1 por ano a partir de final de 2022
A5.5.3. Realizar uma revisão conjunta da implementação do PANGE a meio percurso, e uma avaliação final, com lições aprendidas e desafios, e retroalimentar a planificação	DNICE-DSE	DNICE-DSE / Instituições parceiras	2023 - 2026	2.789.000,00	Recursos instituições / Cooperação Internacional	Nº de workshops de revisão realizados	0	1 até ao final de 2023 2 até ao final de 2025



---

## 6. ETAPAS LEGAIS E ADMINISTRATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO DA DIRETIVA CEDEAO SOBRE AVALIAÇÃO DE GÉNERO EM PROJETOS DE ENERGIA

A **Diretiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia** foi validada por especialistas de energia e adotada pelos Chefes de Estado da CEDEAO em junho de 2017. Este instrumento legal aguarda a aprovação pelo Conselho de Ministros da CEDEAO e publicação no Boletim Oficial da CEDEAO. Os Estados-membros terão 2 anos para implementar a Diretiva nível nacional após a sua entrada em vigor.

Tratando-se de uma Diretiva, os Estados-membros podem escolher a melhor forma de acolher as disposições da Diretiva Regional no seu quadro legal interno. A Diretiva determina o padrão a almejar, mas várias soluções são possíveis para chegar aos resultados pretendidos, de acordo com a realidade de cada país. De seguida analisa-se o quadro legal e institucional de Cabo Verde relevante para a implementação da Diretiva.

### 6.1. Etapas legais

O quadro legal de Cabo Verde em relação à **Avaliação de Impacte Ambiental (AIA)** de projetos de infraestruturas é sensível ao género, e as disposições previstas na Diretiva Regional estão no essencial contidas neste novo regime. Assim, Cabo Verde considera que a plena implementação das dimensões sociais e de género do novo regime da AIA permitirá alcançar os resultados preconizados pela Diretiva, para projetos de infraestruturas de energia e vários outros setores.

A Diretiva requer a fixação de critérios para decidir que projetos de infraestrutura de energia devem prever Avaliação dos impactos de género e a elaboração de um Plano de mitigação dos impactos de género, e que estes sejam elaborados antes do consentimento para o desenvolvimento do projeto, como fatores a ter em conta na aprovação. Prevê que existam obrigações de reportagem para a entidade de implementação sobre a implementação do Plano de Mitigação, bem como uma Autoridade competente com autonomia para pedir uma Avaliação dos impactos de género, mesmo para projetos que não cumprem os critérios definidos, caso a considere necessária, e que tenha funções de seguimento e fiscalização, entre outras.

A Diretiva da CEDEAO, sendo específica de género, detalha o que deve constar na avaliação de género, e etapas subsequentes, ou seja, estabelece requisitos mínimos de género, que no regime da AIA estão presentes, também de forma explícita, mas não reagrupada numa secção específica.

Contudo, as principais questões de género previstas pela Diretiva são tidas em conta nos instrumentos do procedimento de AIA, incluindo as questões de titularidade da terra e risco de perda de direitos associados, acesso e benefício do emprego criado (durante a implementação de projeto e como resultado do projeto), o acesso a serviços visados pelo projeto, riscos de impactos sobre saúde, riscos de violência e exploração (ver Anexo IV).

Assim, em Cabo Verde, a aplicação do quadro legal existente é uma opção para a implementação da Diretiva. Tendo em conta que uma das funções da Autoridade da AIA é

---

definir normas técnicas complementares para a aplicação do procedimento (artigo 8.º), será importante a DNICE trabalhar com a DNA na elaboração de uma norma técnica sobre igualdade de género e/ou um manual de apoio para os promotores de projetos/equipas que elaboram a AIA. Tendo em conta que a implementação do novo regime da AIA começa em 2020 (diploma aprovado em março de 2020), estes podem ser instrumentos de apoio valiosos para assegurar a plena implementação das vertentes sociais e de género da AIA.

## **6.2. Etapas administrativas**

Como se verifica pela forma como o género foi transversalizado no novo regime da AIA, a igualdade de género é uma prioridade em Cabo Verde, tendo o AIA como instrumento legal e processual para a efetiva implementação dos objetivos preconizados.

Tendo em conta os esforços em curso no setor da energia para transversalizar a abordagem de género, pode-se considerar que estão criadas as condições para uma assunção tripartida (DNA, DNICE, ICIEG) das ações necessárias para apoiar plena implementação das vertentes sociais e de género do regime da AIA, a nível dos decisores e a nível técnico (norma administrativa e/ou manual, seguimento e avaliação). Assim, aconselha-se uma colaboração entre instituições, para o detalhamento do calendário de implementação das medidas administrativas e ações preconizadas.

## **7. PLANO DE SEGUIMENTO E AVALIAÇÃO**

O Seguimento é um processo contínuo e sistemático de recolha de informação sobre o progresso e resultados da implementação do plano. Associado a uma Avaliação, também sistemática, é um poderoso instrumento de aprendizagem e apoio à decisão.

O PANGE vem acompanhado de uma série de indicadores e respetivas metas (Tabela 3) que permitem fazer o acompanhamento do progresso da implementação das atividades. Os valores a serem avaliados ou decorrem das atividades, ou poderão ser avaliados por inquéritos específicos. A responsabilidade da recolha e análise dos dados é da DNICE-DSE.

Contudo, numa ação onde se espera uma mudança social e cultural profunda, o instrumento de Seguimento & Avaliação (S&A) deve ser vista como um processo constante de determinação da relevância, da eficiência, da efetividade, do impacto e da sustentabilidade dos resultados da implementação do plano.

O plano de S&A deve ir além do simples seguimento dos indicadores de atividade e resultado e integrar também a análise de impacto, ou seja, identificar e avaliar as mudanças passíveis de serem descritas ou mensuráveis decorrentes de uma relação causal (causa - efeito) da implementação do PANGE.

Essas mudanças podem ser positivas (no sentido da realização dos objetivos desejados) ou negativas (em sentido contrário ao desejado), mas fornecem sempre informação ajustada e útil que devem levar à integração das lições aprendidas no processo de reflexão e decisão e consequente redirecionamento dos esforços e revisão das atividades.

Ou seja, para além do seguimento periódico dos indicadores definidos no PANGE, das atividades e dos indicadores operacionais (financeiros ou recurso humanos por exemplo) há que ter a DNICE-DSE a recolher, organizar e analisar informações suplementares sobre os impactos da implementação do plano.

Os indicadores definidos no PANGE têm uma periodicidade anual, pelo que o seu seguimento dá origem a um Relatório de Progresso anual;

Um Relatório de Atividade anual será produzido com o estado do progresso das atividades desenvolvidas, as lições aprendidas e um plano de atividades para ao ano seguinte;

As conclusões devem ser transformadas em Relatórios de Aprendizagem periódicos e partilhados para contributos e aprendizagem coletiva dos parceiros envolvidos.

Sendo úteis para a reavaliação da própria estratégia definida e reorientação de atividades, recomenda-se uma periodicidade trimestral para os relatórios de aprendizagem.

O responsável pela elaboração e divulgação dos relatórios é a DNICE-DSE que deverá ser devidamente capacitada em processo de S&A.

**Tabela 8 – Matriz de seguimento e avaliação do PANGE**

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
<b>Objetivo 1: Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade</b>					
<b>Atividade 1.1. da Política Regional: Recolher dados desagregados sobre o uso de energia, produção de energia e prestação de serviços de energia</b>					
A1.1.1. Definir e consensualizar a metodologia para o cálculo das estatísticas produzidas no setor suscetíveis de serem desagregadas por sexo e/ou por outras variáveis relevantes para uma leitura de género	Fichas de metadados disponíveis	ND	Até final de 2021	Única	DNICE-DSE
A1.1.2. Estabelecer um grupo de trabalho com o INE para uma melhor inserção das necessidades de informação sobre uso de energia, de forma sensível ao género, em operações estatísticas periódicas,	Nº de novos indicadores de energia nos inquéritos do INE (emprego, condições vida, setor informal, empresas)	0	Pelo menos 2 novos indicadores em cada inquérito	Anual	DNICE-DSE
A1.1.3. Definir estratégia para a divulgação e fácil acesso aos	Nº de acessos e	0	a partir de 2022, nos	Anual	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
relatórios, dados, informações, recursos sobre género e energia (ex. website, base de dados, etc.)	documentos baixados		anos de realização dos inquéritos		
<b>Atividade 1.2. da Política Regional: Sensibilizar os funcionários do Ministério sobre género e energia</b>					
A1.2.1. Realizar workshops de sensibilização com pequenos grupos sobre as questões de género e energia para todos os funcionários do MICE (decisores & técnicos, pessoal de apoio) e demais instituições públicas (ex. ARME)	Nº de workshops de sensibilização	0	2 em 2021	Anual	DNICE-DSE
A1.2.2. Programar e ministrar sessões de sensibilização sobre temas de género relevantes para os funcionários (decisores, técnicos, pessoal de apoio), em particular sessões de (i) divulgação da Lei da Paridade, sobre (ii) VBG, (iii) género e mercado de trabalho, (iv) género e escolhas vocacionais e profissionais	Nº de sessões de sensibilização	0	2 em 2022	Anual	DNICE-DSE
<b>Objetivo 2: Assegurar que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo os grandes investimentos e infraestruturas em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e equilibrados para o género, e orientados para a resolução das desigualdades, em particular a pobreza energética, que afeta diferencialmente mulheres e homens na região</b>					
<b>Atividade 2.1. da Política Regional: Incluir a análise de género enquanto etapa, no documento que estabelece os procedimentos para o desenvolvimento de políticas e programas</b>					
A2.1.1. Desenvolver, socializar e implementar um fluxograma das etapas para a transversalização do género no processo de planificação do setor (desenvolvimento políticas, programas e projetos), incluindo a etapa de cotação do Marcador Orçamental de Género para projetos de energia	Fluxograma aprovado, divulgado e em uso	ND	Até final do 1º semestre de 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.2. da Política Regional: Criar uma Unidade Focal de Género (UFG) no MICE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função</b>					

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
A2.2.1. Elaborar, consensualizar e aprovar o mandato e responsabilidades da Unidade Focal de Género (UFG) do MICE e dos 3 PFGs (Indústria, Comércio e Energia)	TdRs da UFG e PFGs aprovados e divulgados	ND	Até final de 2020	Única	DNICE-DSE
A2.2.2. Comunicar formalmente a nova representação do MICE na Comissão de Interministerial para a Transversalização da Abordagem de Género (CG) (3 PFGs)	Nº de funcionários indigitados	2	3 até final de março 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.3. da Política Regional: Desenvolver uma lista de verificação de género que as entidades possam usar ao elaborar programas</b>					
A2.3.1. Desenvolver ferramentas de apoio à transversalização do género (guias de avaliação de género, metodologia participativa, uso de marcador de género, lista de verificação projetos/programas) para técnicos/as do MICE e parceiros e formá-los na sua utilização	Nº de ferramentas de apoio à transversalização do género aprovadas e em uso	0	2 até final 2021 Mais 2 até final 2022	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.6. da Política Regional: Implementar um projeto-piloto sobre género e energia</b>					
A2.6.1. Desenhar e pilotar um projeto para a eliminação do fogão de 3 pedras	Projeto disponível	ND	1 até 1º sem. 2021	Única	DNICE-DSE
A2.6.2. Elaborar um cenário para a generalização a nível nacional da de eliminação do fogão de 3 pedras, com base nas lições aprendidas do projeto piloto	Cenário para a generalização disponível	ND	1 cenário até final 2023	Única	DNICE-DSE
A2.6.3. Desenhar e pilotar uma metodologia de análise social e de género numa comunidade beneficiária de projeto de eletrificação rede rural	Metodologia a desenhada e pilotada	ND	Até final 2023	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.7. da Política Regional: Transversalizar o género em todos os projetos subsequentes de energia</b>					
<i>Ver atividade A2.1.1.</i>					

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
A2.7.1. Formar os(as) técnicos(as) do MICE em elaboração, implementação e S&A de projetos de energia sensíveis ao género (formação prática a partir de projetos em carteira), em gestão baseada nos resultados (RBM) e formulação de quadros lógicos sensíveis ao género, e incluir na formação técnicos(as) de outras instituições chave do setor e/ou entidades parceiras	Nº de técnicos/as formados/as	0	15 até final 2020 15 até final 2022	Anual	DNICE-DSE
A2.7.2. Acompanhar os processos de planificação em curso e futuros (ex. atualização do NDC, etc.) assegurando a integração da igualdade de género	% de documentos/ projetos analisados e comentados em matéria de igualdade de género	0	100% a partir de final de 2020	Anual	DNICE-DSE
A2.7.3. Assegurar um seguimento sensível ao género dos beneficiários e avaliação do impacto da tarifa social da energia	Nº de relatórios anuais de seguimento	0	1 relatório anual a partir de 2021	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.9. da Política Regional: Incluir considerações de género na próxima revisão das políticas de energia</b>					
A2.9.1. Melhorar a transversalização de género nas Políticas e Planos do setor por ocasião das próximas revisões	Políticas e Planos do setor integrando a transversalização de género	25%	100% até 2026	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 2.10. da Política Regional: Solicitar comentários de especialistas externos em género e representantes de mulheres durante o processo de validação</b>					
A2.10.1 Estabelecer relações de trabalho com entidades promotoras da IG e/ou grupo de trabalho no âmbito da Comissão de Género (CG) sobre <b>ambiente, agricultura,</b>	Nº de encontros de trabalho sobre género e energia	0	Pelo menos 2 por ano a partir de final 2021	Anual	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
<b>energia, água, saneamento,</b> para inputs técnicos e participação na validação de políticas do setor energético)					
<b>Implementação da Diretiva da CEDEAO</b>					
DR1. Estabelecer um protocolo de colaboração entre a DNA e DNICE no contexto da implementação das dimensões sociais e de género do novo quadro legal da AIA	Protocolo estabelecido	ND	Até 1º semestre 2021	Única	DNICE-DSE
DR2. Compilar práticas e instrumentos aplicados para integrar preocupações sociais e de género em projetos/contratos de construção (setores de água & saneamento e de infraestruturas) e capitalizar lições aprendidas	Boas práticas documentadas	ND	Produto de conhecimento disponível até final de 2020	Única	DNICE-DSE
DR3. Elaborar instrumentos de apoio à implementação das vertentes sociais e de género da AIA destinados aos promotores de projetos/equipas que elaboram a AIA (norma técnica e/ou manual de apoio)	Norma técnica e/ou manual de apoio disponível e em uso	ND	Pelo menos 1 instrumento de apoio em uso até final 2021	Única	DNICE-DSE
DR4. Realizar uma avaliação da TG nos procedimentos de AIA (projetos de energia 2020-2025) e do impacto social e de género em comunidades abrangidas (selecionadas), compilar boas práticas, divulgar resultados e capitalizar lições aprendidas	Avaliação disponível e divulgada	ND	1 relatório de avaliação até final 2026	Única	DNICE-DSE
<b>Objetivo 3: Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão</b>					
<b>Atividade 3.1. da Política Regional: Realizar campanhas de sensibilização sobre estudos das mulheres em domínios relacionados com a energia, tornando-os mais relevantes socialmente</b>					
A3.1.1. Desenvolver instrumentos de apoio à orientação escolar, vocacional e profissional sensível ao	Folheto info & guia para	ND	Até final do 1º sem de 2021	Anual	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
género sobre estudos em domínios relacionados com a energia e formar profissionais do setor da EFE e da energia na sua utilização (incluindo profissionais do setor privado disponíveis)	orientadores validados  Bolsa de profissionais formados estabelecida	ND	Até final de 2021		
A3.1.2. Realizar campanhas de sensibilização para uma maior participação feminina nas oportunidades de estudo e carreiras no setor da energia, em coordenação com as entidades do setor do EFE e seu calendário de orientação escolar, vocacional e profissional	Nº de ações de divulgação em escolas sec, CEFPs, rádio, etc.	0	50 ações por ano a partir do ano letivo 2021/22	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 3.2. da Política Regional: Incorporar questões de género e energia nos currícula escolares desde o ensino primário ao superior</b>					
A3.2.1. Identificar os conteúdos de Género e Energia a integrar no currículo da formação profissional dos vários cursos ligados ao setor da energia e revisar os respetivos programas	Proposta de integração curricular validada	ND	Até final 1º sem de 2022	Única	DNICE-DSE
A3.2.2. Formar os/as formadores/as certificados/as do sistema de formação profissional que lecionam em cursos ligados ao setor da energia, de acordo com os temas de género introduzidos nos programas	% de formadores/as certificados/as dos cursos FP de energia formados em IG	0	25% até final de 2022  +25% por ano até aos 100%	Anual	DNICE-DSE
A3.2.3. Realizar um workshop de reflexão para Departamentos/docentes das várias Universidades que lecionam cursos superiores ligados à energia, sobre a integração curricular de temas de Género e Energia nos seus cursos	% de Universidades c/ cursos de energia que participam no workshop	0	100% até final de 2022	Única	DNICE-DSE



Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
A3.2.4. Elaborar e testar uma proposta de integração curricular nos cursos de ES ligados à energia e planificar a sua generalização	% cursos de ES de energia que integram a IG no currículo	0	25% ano letivo 2022/23 +25% por ano letivo até 100%	Anual	DNICE-DSE
A3.2.5. Discutir os cenários para a integração da problemática do consumo de biomassa, saúde, família e género no currículo do ensino básico, elaborar os materiais de apoio acordados, formar professores e pilotar a abordagem	Cenário para a integração curricular no EB validado	ND	Até final do ano letivo 2020/21	Única	DNICE-DSE
	Materiais de apoio validados	ND	Até final de 2021		
<b>Atividade 3.3. da Política Regional: Criar bolsas de estudo nas áreas CTEM para mulheres</b>					
A3.3.1. Articular com o ICIEG para garantir que os estudos na área da energia são contemplados com medidas especiais temporárias (previstas para áreas técnicas de ponta e das STEM, mediante disponibilidade de vagas, incentivos, bolsas, etc.)	Nº de medidas especiais temporárias que abrangem cursos de energia (por nível de ensino)	0	1 por cada nível de ensino (Via técnica, FP, CESP, ES) a partir do ano letivo 2021/22	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 3.4. da Política Regional: Criar programas de estágio no ME e agências governamentais relacionadas para mulheres estudantes nas áreas CTEM</b>					
A3.4.1. Definir metas no Roteiro e Diretrizes Anuais do PNEP (Programa Nacional de Estágios Profissionais) para estágios em instituições/empresas do setor da energia e garantir o acesso paritário de mulheres e homens	Nº de estágios do PNEP no setor da energia	0	2 por ano a partir do final de 2021	Anual	DNICE-DSE
	% de mulheres a preencher vagas no setor	0	50% até ao final de 2022		
<b>Atividade 3.5. da Política Regional: Incentivar as candidaturas de mulheres a vagas técnicas existentes</b>					
A3.5.1. Estabelecer um circuito de divulgação de informação orientado às	Mailing montado e funcional	ND	Até final do 1º sem. de 2023	Anual	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
mulheres (incluindo ONGs, associações de mulheres empresárias, mulheres nas STEM, etc.) e utilizá-lo para divulgar as vagas técnicas existentes no setor	Nº de vagas divulgadas no circuito	0	5 até final de 2023		
<b>Objetivo 4: Garantir que mulheres e homens têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado</b>					
<b>Atividade 4.1. da Política Regional: Anunciar oportunidades de negócios no setor da energia com enfoque específico nas mulheres</b>					
A4.1.1. Realizar anualmente um encontro com mulheres (empresárias, empreendedoras, líderes associativas, etc.) sobre mulheres no setor da energia, com briefing sobre políticas, programas e concursos em curso/previstos, e palestra sobre oportunidades de negócio no setor energia	Nº de encontros realizados anualmente	0	Pelo menos 1 por ano a partir do final de 2023	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 4.2. da Política Regional: Destacar e mostrar negócios de energia lideradas por mulheres</b>					
A4.2.1. Divulgar experiências de negócios de energia liderados por mulheres com base nos casos e boas práticas identificadas a nível internacional, incluindo pelo ECREEE, CEDEAO, ALER, AFREC, entre outros.	Nº de experiências divulgadas (documentários, estudos de casos, material, discussões online, etc.)	0	3 por ano a partir do final de 2023	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 4.3. da Política Regional: Desenvolver as capacidades de mulheres empresárias em negócios, tecnologias e financiamento de energia</b>					
A4.3.1. Assegurar maior participação das mulheres na capacitação para a criação de start-ups, incubação e formação de empresas, agregada a cursos da FP energia	% de mulheres abrangidas pela capacitação empreendedora	26,7%	+10 pp a partir de final de 2022 até atingir 50%	Anual	DNICE-DSE
A4.3.2. Realizar um levantamento sobre a contribuição de mulheres e	Relatório de levantamen	ND	1 bianual	Bianual	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
homens no setor informal para negócios no domínio da energia e identificar necessidades e oportunidades de melhoria, em particular para negócios de mulheres / que geram emprego para mulheres	to disponível				
A4.3.3. Estabelecer um protocolo de colaboração com a PRO-Empresa para a promoção de MPMEs no domínio da energia, em particular de negócios de mulheres / que geram emprego para mulheres	Protocolo com PRO-Empresa disponível e em uso	ND	Até ao final de 2023 Em uso a partir daí	Anual	DNICE-DSE
A4.3.4. Assegurar que o S&A das ações de promoção empresarial e intermediação laboral na área da energia fornece dados desagregados, incluindo sobre inserção no mundo laboral	Dados desagregados por sexo disponíveis	ND	A partir de final de 2021	Anual	DNICE-DSE
<b>Atividade 4.5. da Política Regional:</b>					
<b>Sensibilizar o setor privado para visar mulheres nas oportunidades de emprego e de contratação</b>					
A4.5.1. Realizar um workshop sobre Género e Energia para as empresas de energia, incluindo troca de experiência com empresas congéneres com boas práticas em relação à promoção da igualdade de género.	Nº de workshops do setor privado da energia por ilha	0	3 até final de 2023	Anual	DNICE-DSE
A4.5.2. Garantir que os serviços de intermediação laboral estão disponíveis para os/as formando/as no domínio da energia e que acompanham e facilitam a inserção laboral das mulheres no setor privado	% de mulheres com formação área da energia apoiadas com intermediação laboral	0	Pelo menos 25% até final de 2023  +25% anualmente	Anual	DNICE-DSE
A4.5.3. Realizar reportagem sobre a inserção profissional das mulheres no setor privado da energia, com testemunhos de H/M sobre desafios, sucessos e mais valias, por	Nº de programas divulgados	0	1 até final de 2024	Única	DNICE-DSE

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
ocasião de uma data significativa da agenda nacional ou internacional da energia					
<b>Atividade 4.6. da Política Regional: Promover a formação profissional no domínio da energia</b>					
<i>A implementar em conjunto com várias atividades do objetivo 3</i>	% de mulheres matriculadas FP  % de mulheres certificadas (que concluem FP) <sup>75</sup>	<u>Acede</u> 9,4% FP continua 25,6% inicial <u>Termi</u> <u>na</u> ND <sup>76</sup>	+10 pp <sup>77</sup> a partir do ano letivo 2021/22 até atingir 50%  A determinar	Anual	DNICE-DSE
<b>Objetivo 5: Estabelecer e manter um quadro sensível ao género de seguimento, prestação de contas e de revisão para os objetivos 1-4.</b>					
<b>Atividade 5.1. da Política Regional: Rever e compreender os requisitos de monitorização e reportagem da política (Anexo 1 da Política) com todos os atores</b>					
A5.1.1. Definir com os diferentes parceiros de implementação as necessidades de informação e responsabilidades na sua produção e envio, com base no Plano de monitorização e reportagem do PANGE	% de encontros realizados sobre monitorização e reportagem	0%	100% até o final do 1º semestre de 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 5.2. da Política Regional: Identificar os recursos necessários para executar as tarefas</b>					
A5.2.1. Divulgar o PANGE aos parceiros de desenvolvimento que trabalham sobre questões de energia, conhecer as suas agendas de género e recursos técnicos	Nº de encontros de apresentação realizados	0	Pelo menos 5 até final de 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 5.3. da Política Regional:</b>					

<sup>75</sup> A linha de base foi estabelecida a partir dos dados do CERMI e devem ser pedidos os dados desagregados por sexo da certificação dos alunos matriculados nos cursos. No futuro, os dados devem ter em conta também as formações profissionais neste domínio de outras entidades (CEFP).

<sup>76</sup> Os dados do CERMI (usados para estabelecer a linha de base) sobre os/as formandos/as que terminam a FP não estavam desagregados por sexo

<sup>77</sup> PP = Pontos Percentuais

Atividade	Indicador	Linha de base	Meta	Frequência de Monitoramento	Entidade Responsável
<b>Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reportagem internamente na UFG</b>					
A5.3.1. Definir internamente as modalidades para o tratamento e análise de informações no âmbito do PANGE e respetivo calendário	Formato de relatório consolidado disponível	ND	Até final de 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 5.4. da Política Regional: Desenvolver ferramentas de recolha de dados, tais como inquéritos e questionários curtos passíveis de preenchimento pelas partes envolvidas</b>					
A5.4.1. Elaborar instrumentos de recolha de informações e dados de acordo com as necessidades	Nº de instrumentos elaborados	0	Ao menos 1 por cada um dos 4 objetivos até final 2021	Única	DNICE-DSE
<b>Atividade 5.5. da Política Regional: Submeter relatórios anuais ao Departamento de Assuntos Sociais e Género da CEDEAO</b>					
A5.5.1. Elaborar e enviar anualmente relatórios sobre a implementação a nível nacional da Política Regional, com base nas informações compiladas	Nº de relatórios submetidos	0	1 por ano a partir de final de 2022	Anual	DNICE-DSE
A5.5.2. Reportar à Comissão de Género sobre os progressos na TG no setor, com base no formato de relatório e calendário acordado	Nº de relatórios submetidos	0	1 por ano a partir de final de 2022	Anual	DNICE-DSE
A5.5.3. Realizar uma revisão conjunta da implementação do PANGE a meio percurso, e uma avaliação final, com lições aprendidas e desafios, e retroalimentar a planificação	Nº de workshops de revisão realizados	0	1 até ao final de 2023 2 até ao final de 2026	Anual	DNICE-DSE

## 8. LISTA DE PARCEIROS CONSULTADOS

No arranque dos trabalhos, em consonância com a DNICE ficou decidido a criação de um núcleo duro para seguimento constante dos trabalhos constituído pela DNICE-DSE e pelo Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (ICIEG). Os restantes parceiros e agentes seriam envolvidos depois de se ter um documento suficientemente completo para servir de base à troca de ideias e recolha de sugestões.

Com a preocupação de perceber o trabalho que se faz a nível de recolha estatística de dados em Cabo Verde foi organizado um encontro com o Departamento de Estatísticas Demográficas e Sociais do Instituto Nacional de Estatísticas (INE).

As empresas e instituições do setor foram contactadas para preencherem um questionário para recolha de informação sobre os funcionários, desagregadas por sexo e departamento onde trabalham.

Na segunda etapa outros agentes importantes foram envolvidos tendo participado com comentários e sugestões para a melhoria do PANGE.

**Tabela 9 - Lista de partes interessadas consultadas e relação com Objetivos Estratégicos**

Instituição	Tipo de Instituição	Objetivos e metas para as quais podem contribuir	Data da Consulta
Direção Nacional do Comércio, Indústria e Energia, DNICE	Pública	Liderança Todos os objetivos	Frequente
Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género, ICIEG	Pública	Coliderança Todos os objetivos	Frequente
Instituto Nacional de Estatísticas, INE	Pública	Objetivo 2	Julho 2019
Agência Reguladora Multissetorial da Economia, ARME	Pública	Objetivo 2 e 3	Julho 2019
Centro de Energias Renováveis e manutenção Industrial, CERMI	Pública	Objetivo 1 e 3	Julho 2019
Empresa Nacional de Eletricidade e Água, ELECTRA	Empresa Pública	Objetivo 4	Julho 2019
Águas e Energia da Boavista, AEB	Empresa Privada	Objetivo 4	Julho 2019
Caboeolica	Empresa Privada	Objetivo 4	Julho 2019
Águas de Ponta Preta, APP	Empresa Privada	Objetivo 4	Julho 2019
Empresa de Combustíveis ENACOL	Empresa Privada	Objetivo 4	Julho 2019
Empresa de Combustíveis VIVO Energy Cabo Verde	Empresa Privada	Objetivo 4	Julho 2019
Universidade de Cabo Verde	Universidade	Objetivo 1 e 3	Dezembro 2020
Universidade Piaget		Objetivo 1 e 3	Dezembro 2020
Agência Luxemburguês de Cooperação para o Desenvolvimento - LuxDev	Cooperação	Apoio Técnico e Financeiro	Dezembro 2020
ADAD - Associação para Defesa do Ambiente e Desenvolvimento	ONG	Objetivo 1	Dezembro 2020
Eco-feminismo Cabo Verde	ONG	Objetivo 1	Dezembro 2020

---

## 9. PROCESSO DE VALIDAÇÃO DO PANGE

À semelhança do que acontece com outros planos nacionais, o PANGE-CV será submetido e aprovado pelo Conselho de Ministros.

O prazo entre o momento da aprovação a nível técnico e validação nacional e a entrada em vigor do PANGE dependerá da celeridade do processo, tanto a nível do Gabinete do MICE, como dos serviços de apoio ao Conselho de Ministros, podendo levar 3 a 6 meses.

### Bibliografia

AFREC (2017) Relatório anual.

AMES (2016) Perfil das Mulheres Empresárias de Santiago.

DNAP (2015) Balanço Social do Capital Humano da Administração.

ELECTRA (2018) Relatório anual.

ICIEG (2017) O Setor Informal em Cabo Verde: leitura com base numa abordagem de género.

INE (2010) Recenseamento Geral da População.

INE (2012) 4º Recenseamento Empresarial.

INE (2012) Uso do Tempo e Trabalho Não Remunerado/IMC

INE (2018) 3º Inquérito Demográfico e de Saúde Reprodutiva - IDRS III

INE (2018) Estatísticas das Famílias e Condições de Vida/IMC

INE (2019) Indicadores do Mercado de Trabalho 2018/IMC (informação à comunicação social)

LuxDev. *Projet d'Appui au Développement de la Finance Inclusive (PADIF 2016-2018)*

MAA (2015) Recenseamento Geral da Agricultura (RGA)

Ministério da Educação (2017) Principais Indicadores da Educação: ano letivo 2016-2017.

ONU Mulheres (2012) Análise de Género no Agronegócio.

Programa do Governo para a IX Legislatura

World Bank (2013) *Shifting the Composition of Expenditures and Financing to Enhance Growth Potentialities, chapter 3 in the Country Economic Memorandum.*

### Quadro legal

Decreto-Lei nº 29/2014 de 13 de Junho (cria CERMI)

Decreto-Lei nº8/2015 (regulamenta a Lei Especial sobre a VBG).

Decreto-Lei nº14/2006, 20 Fev. (revê DL das bases do sistema eléctrico em Cabo Verde).

Decreto-Lei nº 27/2020, 19 Março (revê o regime de avaliação de impacte ambiental).

Lei nº 55/IX/2019, de 1 de julho, que estabelece as Bases do Orçamento de Estado.

### Políticas energéticas

DGIE (2005) Estratégia Nacional para as Energias Domésticas / PREDAS.

---

MICE (2011) Plano Estratégico Setorial para as Energias Renováveis.

MICE (2015) Agenda Ação Energia Sustentável todos - SE4ALL.

MICE (2019) Plano Diretor do Setor Elétrico (2018-40).

MICE (2019) Plano Diretor do Setor Elétrico 2018-2040.

### **Outras políticas**

PEDS (2017-2021) Programa Nacional para a Sustentabilidade Energética

PNE - Plano Nacional do Emprego (2018-2023)

PNIG Plano Nacional para a Igualdade de Género PNIG (2020-2023)

### **Documento da CEDEAO**

CEDEAO (2017) Diretiva da CEDEAO sobre Avaliações de Género em Projetos Energéticos (Regulação C/REG.23/11/08)

CEDEAO (2017) Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia

ECREEE (2019) *Guidance for the preparation of National Action Plans to implement the ECOWAS Policy on Gender Mainstreaming in Energy Access*



## Anexo I - Alinhamento entre os objetivos estratégicos do PANGE e a Política Nacional de Género

Objetivo Estratégico do PANGE	Plano Nacional para a Igualdade de Género (PNIG)		
	Eixos e Objetivos Estratégicos	Resultado Esperado	Medidas de ação
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações sobre energia e género a todos os níveis da sociedade	<b>Eixo 6 - Transversalização da abordagem de género</b> Contribuir para a institucionalização da abordagem de género e uma cultura promotora da igualdade de género, a nível setorial e local	6.1. A produção estatística permite uma análise mais aprofundada e maior divulgação da situação nacional e subnacional de género em Cabo Verde	6.1.10. Efetuar e divulgar análises complementares a partir dos dados disponíveis
2. Assegurar que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo os grandes investimentos e infraestruturas em energia, são (...)		6.4. Melhorada a capacidade institucional de instituições e setores específicos para uma integração abrangente e consistente da igualdade de género	6.4.1. Elaborar e implementar o Plano de Ação em matéria de Género e Energia, incluindo as questões de emprego e empregabilidade das mulheres nas energias renováveis e eficiência energética.

Objetivo Estratégico do PANGE	Plano Nacional para a Igualdade de Género (PNIG)		
	Eixos e Objetivos Estratégicos	Resultado Esperado	Medidas de ação
3. Aumentar a participação das mulheres no setor público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão	<b>Eixo 1 - Empoderamento económico e igualdade no trabalho</b> Promover melhor acesso das mulheres a recursos e oportunidades económicas e melhor inserção no mercado de trabalho	1.1. Aumentada a participação das mulheres em setores económicos chaves e em áreas tecnológicas de ponta	1.1.2. Definir, divulgar e seguir medidas temporárias especiais nas iniciativas de promoção das TICs e STEM, incluindo na reconversão profissional para a economia digital.
4. Garantir que mulheres e homens		1.2. Ampliado o acesso das mulheres a políticas ativas de emprego que são sensíveis ao género	1.2.1. Desenvolver abordagens, capacidades e instrumentos para a promoção empresarial das mulheres. 1.2.3. Consolidar a abordagem de género no Programa de Estágios Profissionais.

Objetivo Estratégico do PANGE	Plano Nacional para a Igualdade de Género (PNIG)		
	Eixos e Objetivos Estratégicos	Resultado Esperado	Medidas de ação
têm iguais oportunidades para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no setor privado	<b>Eixo 3 - Educação e formação profissional</b> Fomentar sistemas de educação, ensino superior e formação profissional promotores da igualdade de género	3.1. Maior integração da igualdade de género nas práticas educativas nos vários níveis de ensino (pré-escolar, básico, secundário, educação de adultos), ensino superior e formação profissional	3.1.5. Identificar os cursos superiores prioritários para a integração curricular da IG, e elaborar e testar uma proposta de integração curricular  3.1.6. Identificar os conteúdos de género a integrar de forma transversal no currículo da FP e conteúdos específicos dos diferentes cursos e revisar programas
		3.2. Escolhas vocacionais das meninas/mulheres e dos meninos/homens diversificadas	3.2.1. Elaborar relatório analítico e recomendações sobre mulheres e homens na STEM e divulgar a todos os intervenientes (EFE)  3.2.2. Implementar medidas especiais temporárias para maior N° de mulheres nas áreas técnicas de ponta e STEM.  3.2.3. Integrar IG na orientação escolar, vocacional e profissional  3.2.6. Realizar campanhas para maior participação feminina em áreas e cursos com segregação de género.
	<b>Eixo 5 - Participação política e exercício do poder</b> Promover a participação paritária de mulheres e homens nos espaços e cargos de poder e decisão	5.2. Aumentadas as competências e mecanismos da AP central e local para a implementação da paridade homem / mulher na tomada de decisão	5.2.1. a 5.2.4. Sensibilizar pessoas chave da AP sobre a Lei da Paridade e apoiar a definição de um plano de ação para a sua divulgação e a adoção de diretivas na matéria, formar núcleo de funcionários, divulgar o quadro legal junto de AP central, local e empresarial, ordens profissionais, sindicatos.
		5.4. Aumentada a compreensão e adesão das comunidades, incluindo as rurais, sobre participação homens / mulheres na tomada de decisão/ liderança	5.4.1 a 5.4.3. Rever a inclusão das questões de participação de homens e mulheres na liderança e tomada de decisão nos projetos de agricultura, pecuária, florestas, mudanças climáticas, riscos de desastres, epidemias de saúde, desenvolver abordagens/instrumentos e seguir progressos
5. Estabelecer/manter quadro de seguimento, prestação de contas	<b>Eixo 6 - Transversalização da abordagem de género</b>	6.2. Melhoradas as capacidades da CG e setores para a TG e implementação e seguimento dos compromissos nacionais e internacionais de género	6.2.1. Reforçar as capacidades da CG em matéria de TG e análise setorial de género, e operacionalizar seguimento e reportagem políticas de género  6.2.2. Discutir com todos os setores, gestores de Programas e atores os seus compromissos de género (PNIG e CEDAW)

---

## Anexo II - Princípios e Diretrizes Orientadores da Política de Género

*Excerto do PNIG (2020-2023) pág. 20-23 para conceitos não definidos no início do PANGE*

### Princípios

Igualdade de Género e Respeito pela Diversidade: igualdade de género (ver definições). A promoção da igualdade requer o respeito e atenção à diversidade da pessoa humana, homens e mulheres, rapazes e meninas, em termos culturais, étários, proveniência geográfica, situação económica, condição de deficiência, orientação sexual, entre outros.

Empoderamento das Mulheres e Meninas: (ver definições)

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

### Diretrizes

Transversalização da abordagem de género: (ver definição de «Integração de género»)

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

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

*Artigo 4º 1. A adoção pelos Estados-partes de medidas especiais de carácter temporário destinadas a acelerar a igualdade de facto entre o homem e a mulher não se considerará discriminação na forma definida nesta Convenção, mas de nenhuma maneira implicará, como consequência, a manutenção de normas desiguais ou separadas; essas medidas cessarão quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento houverem sido alcançados.*

---

As medidas especiais temporárias são:

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

*Especiais* no sentido de que se destinam a um objetivo específico (não porque as mulheres são especiais, fracas ou vulneráveis).

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

As medidas especiais temporárias: estas são uma das estratégias possíveis para acelerar a igualdade de resultados entre mulheres e homens, pelo que devem ser aplicadas sempre que se pretende uma rápida evolução ou eliminação de práticas culturais, atitudes e comportamentos estereotipados que colocam as mulheres em desvantagem, em diversas áreas e com grupos específicos, em particular as mulheres que sofrem múltiplas discriminações (ex. mulheres rurais, com deficiência, etc.).

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

Territorialização: a redução das desigualdades e das assimetrias regionais é matéria de consenso a nível dos decisores políticos e constitui um compromisso de Cabo Verde, enquanto país signatário da Agenda 2030, que propugna que ninguém ficará para trás. A regionalização do Plano Estratégico de Desenvolvimento Sustentável 2017-2021 e a firme aposta do Governo na territorialização oferecem uma excelente oportunidade para se preparar as economias, a administração e a sociedade das regiões para a regionalização, mas, também, dotarão Governo e as autoridades locais de mecanismos de diálogo técnico e político e de discriminação positiva consentida, visando reduzir as assimetrias, valorizar as potencialidades das ilhas, mas, sobretudo, a visão local do desenvolvimento e as capacidades endógenas. A transversalização da igualdade de género e por isso e igualmente fundamental no contexto do processo de regionalização, já que permitira abordar, localmente e de forma mais direta, as desigualdades

---

e assimetrias regionais de género, levando os serviços e os direitos mais perto das pessoas, e elaborando políticas e programas contextualizadas a nível das necessidades, aspirações e potencialidades locais.

Parcerias: numa lógica de corresponsabilização, partilha de conhecimento, capitalização dos recursos e sustentabilidade dos resultados, o Governo privilegia as parcerias para a implementação efetiva do PNIG 2019-2023. Partindo da premissa que as questões de género são transversais a todas as áreas de desenvolvimento, o sucesso da implementação deste plano dependerá grandemente do trabalho em rede, das sinergias e da colaboração e parceria efetiva entre vários atores e a diferentes níveis. As causas das desigualdades de género são complexas e multifacetadas e por tal, exigem a construção conjunta de ações e políticas entre diferentes setores, tais como saúde, proteção social, justiça e outros. A implementação do plano será estribada em parcerias e diálogo contínuo com diferentes atores implicados, nomeadamente, os setores e instituições governamentais, organizações da sociedade civil organizada, academia, setor privado, autarquias, parlamento, entre outros. Procurará igualmente reforçar as parcerias entre países, com atenção especial as parcerias sul-sul, com organizações internacionais e outras, na procura de conhecimento<sup>23</sup> e de trocas de experiências e assistência técnica que possam apoiar na prossecução dos resultados preconizados. Adicionalmente, a procura de parcerias continua a ser crucial para Cabo Verde, sendo a integração da igualdade de género um critério.

---

## **Anexo III – Exemplos de questões de género com potencial impacto em projetos de infra-estruturas em Cabo Verde e de boas práticas**

A título ilustrativo, são referidas algumas questões sociais e de género conhecidas em Cabo Verde, relativas a dois exemplos:

### Expropriação de terrenos para a realização de obras públicas:

#### **Algumas questões de género subjacentes**

- A prova formal da titularidade é fundamental para os processos de compensação por expropriação, no entanto a propriedade em Cabo Verde é marcada por enorme informalidade
- No âmbito do Projeto LAND (Projeto Gestão de Propriedades para a Promoção do Investimento, MCA-CV II) verificou-se que em muitas situações de bens comuns (bens adquiridos na constância do casamento ou de uma união de fato), consta da documentação que comprova a propriedade apenas o nome de um dos cônjuges (mais frequentemente do homem).
- Em Cabo Verde a união de fato é muito frequente: cerca de 24% da população está em união de fato enquanto pouco mais de 12% é casada (Censo 2010).
- A quase totalidade das uniões de fato não são formalizadas (não são reconhecidas por via administrativa), o que significa que o cônjuge não identificado na documentação que comprova a propriedade (mais frequentemente a mulher) se encontra em situação de vulnerabilidade, por falta de meios para provar a sua titularidade.
- Apesar da união de fato ser frequente, verificou-se um desconhecimento generalizado da população em relação ao quadro legal aplicável, bem como por parte dos funcionários da administração pública (ex. a larga maioria expressa a convicção de que estar em união de fato é suficiente para fazer valer direitos, desconhecendo a possibilidade de registar uma união).

### Oportunidade de trabalhar nos projetos:

#### **Algumas questões de género subjacentes**

- O setor da energia é dos setores profissionais mais masculinizados em Cabo Verde, em particular a nível técnico profissional (dados apresentados no objetivo 3 & 4)
- Nalguns projetos é contratada mão de obra local, em particular a não especializada, e tendencialmente masculina, sendo a construção civil outro setor extremamente masculinizado
- A experiência mostra que mesmo havendo mulheres contratadas (ex. ajudante de pedreiro), o salário pode ser diferenciado entre homens e mulheres, já que existe a perceção de que os homens, sendo mais fortes, trabalham mais.<sup>78</sup> Além da discriminação salarial não ser permitida por lei, esta perceção é marcada por estereótipos de género e não corresponde ao desempenho nem de todos os homens, nem de todas as mulheres (depende da pessoa em questão).

Existem pelo menos duas experiências em Cabo Verde de boas práticas de inclusão de preocupações sociais e de género em projetos de construção, uma ligada a infraestruturas, outra a água e saneamento:

---

<sup>78</sup> Dados qualitativos de projetos rurais: verifica-se que em 2017 a mão-de-obra assalariada no meio rural rondava, em média, os 750 ECV, mas com diferenças entre mulheres (500 a 600 ECV) e homens (900 a 1.000 ECV), as representações que justificam a diferença são que as mulheres participam em atividades tecnicamente menos importantes (ex. monda e a colheita) ou tidas como exigirem menos força física. O Inquérito ao Setor Informal (2015) mostra que o salário médio mensal dos homens assalariados foi de cerca de 10.455 ECV a mais do que o das mulheres, ou seja, elas recebem em média menos 28% do que eles.

- 
- Infraestruturas: através da integração nos contratos de empreitadas para a construção de estradas de uma cláusula de IEC sobre IST/VIH/SIDA, tanto para funcionários como para as comunidades abrangidas pelos trabalhos, questões fundamentais para mulheres e homens, mas com especificidades para cada um (ex. no caso das mulheres acrescem as questões de gravidez indesejada, violência, etc.).
  - Água e saneamento: através da inclusão de uma componente social e de género, com tarefas e perfil específicos nos TdR, quer no contrato da obra (ex. para extensão da rede e ligações domiciliárias), quer no contrato de fiscalização da obra. O TdR inclui para a componente de género a elaboração de um diagnóstico social e de género e levantamento das necessidades de IEC dos grupos alvo, implementação de um plano de IEC e de estratégias comunitárias para o financiamento de ligações domiciliárias das famílias vulneráveis (ex. desenho de forma participativa de programa de microcrédito ou outro adequado ao pagamento por parte deste grupo-alvo).

Estas experiências, além de fornecer abordagens e ferramentas, podem ser analisadas em conjunto com os setores responsáveis no sentido de familiarização com estas experiências, recolha das lições aprendidas, nomeadamente em termos de custos e benefícios das ações, bem como dos desafios para a sua implementação.

---

## Anexo IV – Aspetos de Género do Regime Legal de AIA

### Categorização do projeto e parecer prévio:

- 1) O Artigo 10º prevê que a categorização seja da responsabilidade da Autoridade de AIA, na fase preliminar do processo, com base na apresentação por parte do Proponente de elementos de caracterização ambiental, que cumpram com o modelo fixado no Anexo IV (parte integrante do diploma).
  - ✓ O Anexo IV exige explicitamente informações relevantes sobre igualdade de género, incluindo sobre a titularidade dos terrenos; estimativa de empregos gerados pelo projeto (construção e operação) e principais beneficiários/as (projeção desagregada por sexo); previsão de capacitação da mão-de-obra não qualificada; previsão de indução de fluxos migratórios; e previsão de boas práticas e medidas específicas para garantir trabalho produtivo para mulheres e homens em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana; informações sobre processos de envolvimento das partes interessadas (caso tenha havido já algum processo do tipo, a ser descrito com dados desagregados e detalhando medidas implementadas para garantir a participação de mulheres, idosos e pessoas com deficiência física, de pessoas com baixo rendimento e/ou com pouca literacia, e se foram suscitadas preocupações sociais e de género relativamente ao Projeto).
- 2) Com base nestes elementos a Autoridade de AIA atribui uma de 3 categorias de risco ambiental em função da tipificação do projeto: Categoria A, requerendo a elaboração de um estudo de impacto ambiental (EIA); Categoria B, requerendo a elaboração de um estudo ambiental simplificado (EAS); Categoria C, requerendo a apresentação das medidas de gestão ambiental aplicáveis ao projeto. Quando o projeto corresponde a uma das tipologias predefinidas (listagem do anexo I) é adotada a categoria A, B ou C preestabelecida. Quando a tipologia do projeto não se enquadre explícita e objetivamente na listagem predefinida, a Autoridade AIA aplica os critérios de avaliação de risco ambiental constantes do anexo II (parte integrante do diploma).
  - ✓ No caso da energia há vários projetos pretipificados (ver detalhes no Excerto do ANEXO I do Decreto-Lei nº 27/2020, de 19 de março abaixo).
  - ✓ Os **critérios de avaliação preliminar de risco ambiental e social** do Anexo II incluem explicitamente a análise de aspetos de igualdade de género. O instrumento de análise organiza-se numa lista de verificação (7 categorias), uma das quais sobre **Inclusão Social e Igualdade de Género**. Alguns critérios de Igualdade a ter em conta nesta categoria são os riscos de:
    - *Efeitos adversos ou incompatibilidade com objetivos estratégicos de crescimento, redução da pobreza e de igualdade de género.*
    - *Agravamento ou potenciação de situações de VBG.*
    - *Discriminações sobre as mulheres com base no género, especialmente no que se refere à participação na definição e implementação do Projeto ou ao acesso a oportunidades e benefícios por ele gerados.*
    - *Limitação das possibilidades de as mulheres usarem, desenvolverem ou protegerem os recursos naturais, tendo em conta as diferenças nos papéis e posições das mulheres e dos homens no acesso aos bens e serviços ambientais.*



- 
- ✓ Os restantes 6 critérios (relativos à categoria **Inclusão Social**) são todos relevantes para a igualdade de género, tendo em conta que as mulheres frequentemente fazem parte dos grupos vulneráveis a considerar.
  - ✓ Outros critérios importantes para a igualdade de género constam noutras categorias, nomeadamente na categoria de **Saúde, Segurança e Condições de Trabalho**, com os seguintes critérios a ter em conta:
    - *Potencial aumento dos riscos para a saúde pública (por ex. de doenças do foro hídrico ou transmitidas por outros setores ou doenças infecto-contagiosas como o VIH/SIDA), sabendo-se, por ex. que as mulheres têm vulnerabilidades físicas e sociais específicas.*
    - *O Projeto pode implicar algum incentivo a uso de mão-de-obra ou a meios de subsistência passíveis de não cumprirem os padrões laborais nacionais e internacionais, inclusive, mas não limitado, a desigualdades salariais, discriminação, trabalho infantil ou trabalho forçado), sabendo-se que as mulheres têm um acesso mais condicionado ao trabalho digno e sofrem maior discriminação salarial.*
- 3) Em casos de projetos de Categoria A, de especial complexidade ou de tipologia relativamente à qual haja limitada experiência de AIA em Cabo Verde, a Autoridade da AIA pode optar pela elaboração de uma **Proposta de Definição de Âmbito (PDA)** previamente à elaboração do EIA propriamente dito, sendo a PDA elaborada segundo as normas técnicas do anexo V (parte integrante do diploma).
- ✓ As normas técnicas do Anexo V incluem explicitamente questões de género, tais como «*Quais os impactes mais prováveis ou outras preocupações ambientais, sociais e de género que devam ser investigadas em maior detalhe no Estudo de Impacte Ambiental (EIA)?*»
- 4) Uma vez realizado o EIA, se for considerado conforme pela Autoridade de AIA, a Comissão de Avaliação promove a realização da consulta pública do Estudo, envolvendo as partes interessadas e afetadas relevantes (localização, características, enquadramento ambiental e social do projeto, conforme atores chave identificados na análise prévia e as formas mais eficazes de os envolver).
- 5) A Comissão de Avaliação, com base nos resultados da consulta pública, a apreciação técnica do Estudo e outros elementos relevantes do processo, elabora o parecer técnico final do procedimento de AIA e remete-o à Autoridade de AIA acompanhado do relatório da consulta pública. A Autoridade de AIA, com base no parecer final da CA prepara a Declaração de impacte ambiental (DIA), que pode ser favorável, favorável condicionada ou desfavorável, com fundamento na avaliação e ponderação dos impactes socioambientais inerentes às várias fases de desenvolvimento do projeto. Uma DIA desfavorável (considerando potenciais impactes negativos muito significativos, não minimizáveis ou compensáveis) não permite que o projeto avance.

#### Avaliação dos impactos de género e elaboração de Plano de mitigação:

- 1) A Estrutura e o conteúdo do estudo de impacte Ambiental, incluindo do Plano para prevenir ou mitigar potenciais impactes identificados, são fixados no Artigo 12.º e Anexo VI, parte integrante do diploma.
- ✓ O Estudo deve identificar e avaliar os principais impactes ambientais, nas suas componentes biofísicas e socioeconómicas, nas áreas de influência direta e indireta

- 
- do Projeto, tendo em conta as atividades previstas nas diferentes fases da sua concretização.
- ✓ Deve identificar medidas de gestão ambiental e social que permitam minimizar os potenciais impactos negativos do Projeto.
  - ✓ O fato de igualdade de género ser tida em conta nas primeiras etapas do processo AIA implica que será também tida em conta nas fases seguintes, já que os modelos seguintes, como o Anexo VI, retomam os vários elementos dos modelos anteriores.
  - ✓ As equipas técnicas dos Estudos são obrigatoriamente multidisciplinares, integrando especialistas das componentes biofísicas e socioeconómicas, e trabalhar de modo interdisciplinar e coordenado (artigo 42º).
  - ✓ No caso dos projetos de Categoria C, sujeitos à apresentação de medidas de gestão ambiental, estas devem abordar, no mínimo, a construção e a exploração do projeto e garantir: a) O cumprimento da legislação ambiental em vigor; b) Uma adequada integração do projeto no meio biofísico e social envolvente; c) O uso eficiente dos recursos; d) A prevenção da poluição e de riscos de acidente.

Autoridade competente e disposições de seguimento e fiscalização:

- 1) Os artigos 6.º a 9.º definem as Entidades Intervenientes no processo de AIA e as suas Competências. Prevê como entidades intervenientes: (a) a Entidade licenciadora ou competente para a autorização do projeto (ex. DNICE para os projetos de energia), a Autoridade de AIA (DNA, que detém competências e instrumentos de género), a Comissão de Avaliação (CA) nomeada para cada processo de AIA.
  - ✓ A Autoridade da AIA é responsável pela decisão sobre a categorização dos projetos para efeito de AIA e, se aplicável, sobre a elaboração da proposta de definição de âmbito (PDA) da AIA a efetuar.
  - ✓ É ainda responsável pela condução da pós-avaliação ambiental, nela se compreendendo a análise dos relatórios de monitorização e a realização de inspeções e auditorias.
  - ✓ Os procedimentos de pós-avaliação dos projetos são definidos no diploma e incluem obrigações de reportagem, vistoria, auditoria, para verificação das condições fixadas na Declaração de impacto ambiental (DIA) ou na Licença Ambiental de Exploração).
  - ✓ O fato de igualdade de género ser tida em conta nas primeiras etapas do processo AIA implica que será também tida em conta nas fases seguintes, já que os modelos seguintes (anexos que são parte integrante do diploma) retomam os vários elementos dos modelos anteriores.
- 2) É nomeada uma Comissão de Avaliação (CA) para cada procedimento de AIA. A CA pode incluir, além dos técnicos mínimos obrigatórios, representantes de entidades competentes em matérias específicas, entre os quais igualdade e equidade de género, dependendo da natureza, complexidade e localização do projeto (artigo 9º).

*Tipologias e Categorias predefinidas de Projetos de Energia no AIA (Excerto do ANEXO I do Decreto-Lei nº 27/2020, de 19 de março)*

<b>Tipo de Projetos</b>	<b>Cat. A</b>	<b>Cat. B</b>	<b>Cat. C</b>
<b>Centrais térmicas e outras instalações de combustão</b>	a) Localizadas em área sensível b) Potência calorífica > 10 MW se não previstas em PP com AAE	a) Potência calorífica > 10 MW se prevista em PP com AAE b) Potência calorífica < 10 MW se não previstas em PP com AAE	Restantes casos
<b>Parques eólicos (excluindo micro-geração)</b>	a) Localizados em áreas sensíveis b) ≥ 10 torres ou localizados a uma distância inferior a 2 km de outros parques similares, se não previstos em PP com AAE.	a) ≥ 10 torres ou localizados a uma distância inferior a 2 km de outros parques similares, se previstos em PP com AAE. b) < 10 torres ou localizados a uma distância inferior a 2 km de outros parques similares, se não previstos em PP com AAE	< 10 torres ou localizados a uma distância inferior a 2 km de outros parques similares, se previstos em PP com AAE
<b>Parques fotovoltaicos (excluindo micro-geração)</b>	a) Localizado em zona sensível (qualquer dimensão) b) > 2 ha se não previsto em PP com AAE	a) > 2 ha se previsto em PP com AAE < 2 ha se não previsto em PP com AAE	< 2 ha se previsto em PP com AAE
<b>Aproveitamentos de energia geotérmica (sistemas de média e alta entalpia)</b>	a) Localizados em áreas sensíveis b) Não previstos em PP com AAE	Previstos em PP com AAE	
<b>Infraestruturas da rede de transporte e distribuição de electricidade (linhas eléctricas e subestações)</b>	Alta e média tensão: linhas aéreas ou subterrâneas > 5 km de extensão e subestações em área sensível ou não previstas em PP com AAE	Alta e média tensão: linhas aéreas ou subterrâneas > 5 km de extensão e subestações previstas em PP com AAE	Linhas de baixa tensão > 5 km de extensão
<b>Instalações de armazenagem de gases combustíveis</b>	Armazenagem ≥ 150 t. a) Localizadas em áreas sensíveis b) Não previstas em PP com AAE	Armazenagem > 150 t. previstas em PP com AAE	Restantes casos (armazenagem > 2 t.)
<b>Instalações de armazenagem de combustíveis fósseis sólidos, petróleo e seus derivados e produtos químicos</b>	Armazenagem > 5 000 t. a) Localizadas em áreas sensíveis b) Não previstas em PP com AAE	Armazenagem > 5 000 t. previstas em PP com AAE	Restantes casos (armazenagem > 50 t.)
<b>Actividades de pesquisa de hidrocarbonetos por métodos geofísicos ou por sondagens</b>	Todos os casos		
<b>Construções de oleodutos, incluindo estações de bombagem associadas</b>	Localizados em áreas sensíveis e construções localizadas no mar e não previstos em PP com AAE	Restantes casos	
<b>Construção de gasodutos, incluindo estações de bombagem associadas</b>	Gasodutos > 0.5 m diâmetro a) Localizados em áreas sensíveis b) Não previstos em PP com AAE	Gasodutos > 0.5 m diâmetro previstos em PP com AAE	Restantes casos