



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº168/12, Diário da República Nº 141-I Série, de 24 de Julho)

Telefones Nº 943097652

//

Email: isup.informa@gmail.com

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS

**POLÍTICAS PARA GARANTIR A IGUALDADE E EQUIDADE
DE GÉNERO NO ACESSO DE ESTUDANTES E DOCENTES
DOS CURSOS DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS
ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS**

PORTO AMBOIM, SETEMBRO DE 2024

Índice

1. Introdução.....	3
I. Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género.....	3
II. Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas dos Cursos em CESH ..	3
III. Políticas/Acções de Igualdade e Equidade de Género	4
IV. Procedimentos para Lidar com a Discriminação e o Assédio	5
V. Programas e Actividades de Conscientização	6
Iniciativas para Promover a Diversidade e a Inclusão no Curso :	7
VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão no Departamental	8
Monitoramento e Avaliação	9
Indicadores Para Medir o Progresso e os Resultados	10
VII. Responsabilidades e Recursos	11
Alianças e Colaborações:.....	12
VIII. Conclusão	12

Introdução

Partindo do pressuposto que, a igualdade de género refere-se a igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens, meninas e meninos. Por outro lado, a igualdade de género introduz uma componente ética para garantir uma igualdade real que compense a desigualdade histórica que o género feminino arrasta na representação política ou no mercado de trabalho.

A partir deste plano inicial são estabelecidos como **Princípios sobre os quais se apoiam as políticas de Igualdade e Equidade de Género:**

- a) **Não Discriminação:** Todas as pessoas, independentemente do género, devem ser tratadas de forma justa e equitativa, sem discriminação com base no género.
- b) **Acesso Equitativo:** Garantir que mulheres e homens tenham acesso igual a oportunidades educacionais, de emprego e de participação política.
- c) **Respeito pela Diversidade:** Reconhecer e valorizar a diversidade das identidades de género e promover um ambiente inclusivo e respeitoso.
- d) **Empoderamento:** Promover o empoderamento das mulheres e raparigas, proporcionando-lhes as ferramentas e oportunidades necessárias para atingirem o seu pleno potencial.

I. Declaração de Compromisso com a Igualdade e Equidade de Género

Nos cursos de Licenciatura afectos ao Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas estamos empenhados em promover a igualdade e a equidade de género como princípios fundamentais que nortearão as nossas políticas e práticas. Reconhecemos a importância de criar um ambiente educativo que seja inclusivo, respeitoso e livre de discriminação de género. Nosso compromisso é baseado nos seguintes princípios:

II. Princípios Fundamentais para Orientar Políticas e Práticas nos cursos de Licenciatura do Departamento de Ciências Económicas Sociais e Humanas.

- a) **Igualdade de oportunidades:** Estamos empenhados em garantir que todas as pessoas, independentemente do género, tenham oportunidades iguais no acesso a educação, participação académica e desenvolvimento profissional.

- b) **Respeito e Diversidade:** Valorizamos a diversidade das identidades de género e estamos comprometidos em criar um ambiente de respeito, inclusão e diversidade em nossos cursos.
- c) **Prevenção da Discriminação:** Estamos empenhados em prevenir e abordar qualquer forma de discriminação baseada no género, promovendo a igualdade de tratamento e oportunidades para todas as pessoas.
- d) **Empoderamento de Mulheres e Raparigas:** Reconhecemos a importância do empoderamento de mulheres e raparigas em todas as áreas da vida e estamos empenhados em promover a sua participação activa e liderança na nossa comunidade académica.

III. Políticas/Ações de Igualdade e Equidade de Género

1. Acesso e Participação

- Implementar medidas para garantir o acesso equitativo de estudantes de todos os géneros nos cursos de Licenciatura em Direito, Psicologia da Educação, Ensino Primário, Gestão Empresarial e Contabilidade e Gestão e Administração Pública.
- Estabelecer programas de bolsas e auxílio financeiro para promover a diversidade de género nos cursos.
- Incentivar a participação activa de estudantes de todos os géneros em actividades académicas e extracurriculares.

2. Avaliação e Qualificação

- Estabelecer políticas e procedimentos para garantir justiça e objectividade na avaliação e classificação dos estudantes.
- Formar docentes na identificação e eliminação de preconceitos de género na avaliação académica.
- Promover a transparência nos critérios de avaliação e qualificação para garantir a igualdade de género.

3. Ambiente de Aprendizagem

- Criar um ambiente de aprendizagem respeitoso e livre de discriminação de género.

- Sensibilizar a comunidade educativa para a importância do respeito pela diversidade de género.
- Estabelecer protocolos para abordar e prevenir situações de discriminação de género no ambiente académico.

4. Recursos e Suporte

- Garantir acesso equitativo a recursos académicos e emocionais para estudantes de todos os géneros.
- Oferecer serviços de apoio psicológico e emocional que atendam às necessidades específicas de os estudantes.
- Promover a igualdade de oportunidades no acesso a tutoria, orientação académica e outros serviços de apoio.

4. Procedimentos para Lidar com a Discriminação e o Assédio

A discriminação de género refere-se ao tratamento desigual ou injusto de uma pessoa devido ao seu género, o que pode manifestar-se na negação de oportunidades, tratamento desfavorável ou exclusão com base no género da pessoa. Por outro lado, o assédio de género envolve comportamentos indesejados, repetitivos e ofensivos que visam intimidar, humilhar ou criar um ambiente hostil com base no género da pessoa afectada.

IV. Procedimento para Denunciar e Abordar casos de Discriminação e Assédio

A. Recepção de Reclamações:

1. Estabelecer um canal confidencial e seguro para receber denúncias de discriminação e assédio de género.
2. Designar equipa especializada para receber e gerir reclamações, garantindo o sigilo das informações.

B. Pesquisa e Análise:

1. Conduzir uma investigação imparcial e exaustiva da denúncia, recolhendo provas e testemunhos relevantes.
2. Analisar o caso a partir de uma abordagem multidisciplinar que considera aspectos sociais, psicológicos e de género.

C. Medidas de Protecção:

1. Fornecer medidas de protecção imediatas à pessoa afectada durante o processo de investigação, como mudanças no horário, local ou atribuição de tarefas.
2. Garantir sempre a segurança e o bem-estar da pessoa afectada.

D. Resolução e Comunicação:

1. Emitir uma resolução fundamentada e motivada com base nas conclusões da investigação.
2. Comunicar a resolução de forma clara e transparente a todas as partes envolvidas, respeitando a confidencialidade das informações sensíveis.

E. Medidas Disciplinares e Correctivas

1. Sanções Disciplinares: Aplicar sanções disciplinares proporcionais a gravidade do comportamento discriminatório ou de assédio, que podem incluir repreensões, suspensões ou demissões.
2. Garantir que as sanções sejam justas, equitativas e consistentes com as políticas e regulamentos internos.

F. Medidas Correctivas e Preventivas:

1. Implementar medidas correctivas para abordar as causas subjacentes da discriminação e do assédio de género, tais como programas de sensibilização, formação e mudança cultural.
2. Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação para garantir a eficácia das medidas correctivas e prevenir casos futuros.
3. Estes procedimentos e medidas disciplinares e correctivas são essenciais para abordar eficazmente os casos de discriminação e assédio de género, garantindo um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de violência de género.

V. Programas e Actividades de Conscientização.**Programa de Sensibilização para a Igualdade e Equidade do Género:**

1. **Workshops e Conferências:** Organizar workshops e conferências sobre temas como igualdade de género, feminismo, diversidade sexual e de género e prevenção da discriminação e do assédio.

2. **Cinema debate:** Realizar um cinema debate sobre filmes que abordem questões de género, seguido de debate e reflexão sobre os temas discutidos.
3. **Actividades de Reflexão e Discussão:** Organizar actividades de reflexão e discussão em pequenos grupos sobre igualdade de género, diversidade e inclusão.
4. **Campanha de Sensibilização:** Lançar uma campanha de sensibilização sobre a importância da igualdade e equidade do género, utilizando materiais gráficos, redes sociais e outros meios de comunicação.

Programa de Promoção da Diversidade e Inclusão no curso de Licenciatura em Ensino Primário:

1. Workshops e Conferências: Organizar workshops sobre temas como masculinidades, feminismos, diversidade sexual, de género e prevenção da violência de género.
2. Convidar especialistas em estudos de género para ministrar palestras sobre a importância da igualdade e equidade de género no campo educativo.
3. Cinema debate: Exibição de filmes que abordam questões de género, diversidade e discriminação, seguidos de debate e reflexão sobre os temas discutidos. Analisar como os papéis e estereótipos de género são representados nos meios audiovisuais.
4. Grupos de Discussão: Organizar grupos de discussão entre estudantes e professores para reflectir sobre igualdade de género, inclusão e respeito pela diversidade. Utilizar dinâmicas participativas que estimulam o diálogo e a troca de experiências e perspectivas.
5. Campanha de Comunicação: Lançar campanhas de comunicação nas redes sociais e meios institucionais sobre a importância da igualdade e equidade de género. Utilizar materiais gráficos e audiovisuais atractivos e de fácil divulgação.

Iniciativas para Promover a Diversidade e a Inclusão em Nível Departamental:

1. Criação de um Observatório de Género.
2. Criar um observatório de género que monitorize e analise a situação da igualdade e equidade de género em todos os cursos.

3. Elaborar relatórios e recomendações para promover a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade.

Programa de Tutoria:

1. Implementar um programa de mentoria que acompanhe e apoie estudantes de grupos historicamente excluídos ou vulneráveis.
2. Estudantes orientados.

Reconhecimento de Boas Práticas

1. Estabelecer um sistema de reconhecimento de boas práticas em matéria de igualdade e equidade de género de todos os Cursos de Licenciatura.
2. Premiar estudantes, professores e trabalhadores administrativos que se destacam pelo comprometimento e contribuição com a igualdade e a diversidade.

Alianças Estratégicas

1. Estabelecer alianças com organizações e grupos que trabalham pela igualdade e diversidade de género.
2. Desenvolver projectos e actividades conjuntas que fortaleçam o compromisso com a inclusão e o respeito pela diversidade no campo educacional.
3. Estas propostas procuram sensibilizar, promover e consolidar uma cultura de igualdade, equidade e respeito pela diversidade nos cursos, contribuindo para a construção de um ambiente educativo mais justo e inclusivo para todas as pessoas.

VI. Iniciativas para Promover a Diversidade e Inclusão nos cursos de Licenciatura de CESH do ISUP.

Iniciativa 1: *Criação de um Grupo de Trabalho sobre Diversidade e Inclusão*

- Criar um grupo de trabalho que aborde questões de diversidade e inclusão, formado por estudantes e professores dos cursos.
- O grupo de trabalho ficará encarregado de promover actividades e eventos que promovam a diversidade e a inclusão no curso.

Iniciativa 2: *Desenvolvimento de Materiais Educacionais Inclusivos*

- Desenvolver materiais educativos que abordem questões de género, diversidade sexual e de prevenção da discriminação e do assédio.
- Incorporar perspectivas feministas e de género em programas de estudo e materiais educacionais.

Iniciativa 3: *Criação de um Espaço de Apoio aos Estudantes*

- Criar um espaço de apoio para estudantes que enfrentam discriminação ou assédio com base no género.
- O espaço de apoio oferecerá recursos e serviços de apoio emocional e académico aos estudantes que necessitarem.

Iniciativa 4: *Formação de Professores*

- Fornecer formação aos professores sobre questões de género, diversidade sexual e de prevenção da discriminação e do assédio.
- O treinamento se concentrará na identificação e abordagem de preconceitos e estereótipos na sala de aula.

Monitoramento e Avaliação

Mecanismos para monitorar e avaliar o impacto

- a) **Comitê de Acompanhamento e Avaliação:** Formar um comitê interdisciplinar encarregado de monitorar e avaliar periodicamente o impacto das políticas de igualdade e equidade de género implementadas nos cursos.
- b) **Recolha de dados desagregados por género:** Estabelecer um sistema de recolha e análise de dados académicos, administrativos e de participação, desagregados por género, para identificar lacunas e tendências.
- c) **Pesquisas e Grupos Focais:** Realizar pesquisas periódicas com estudantes e docentes para avaliar a percepção do clima de igualdade e equidade de género no curso e complementar com grupos focais para aprofundar tópicos específicos.

- d) Auditorias de Género: Realizar auditorias de género que examinem a incorporação da perspectiva de género nos currículos, materiais de ensino, práticas de ensino e processos administrativos.
- e) Relatórios de Monitorização e Avaliação: Elaborar relatórios anuais que apresentem os resultados da monitorização e avaliação, identificando progressos, desafios e recomendações para a melhoria contínua das políticas de igualdade e equidade de género.

Indicadores Para Medir o Progresso e os Resultados

a) Indicadores de Acesso e Participação:

- Percentual de estudantes de cada género que ingressam os cursos.
- Taxa de retenção e graduação por género.
- Participação em actividades académicas e extracurriculares por género.

b) Indicadores de Desempenho Académico:

- Notas médias por género.
- Taxa de aprovação e reprovação por género.
- Reconhecimentos e distinções académicas por género.

c) Indicadores de Satisfação e Clima Organizacional:

- Índice de satisfação dos estudantes e docentes com o clima de igualdade e equidade de género.
- Número de reclamações e casos de discriminação e assédio de género.
- Percepção da eficácia das políticas de igualdade e equidade de género.

d) Indicadores de Integração do Género:

- Percentual de cursos que incorporam a perspectiva de género em seu conteúdo.
- Número de actividades de sensibilização e formação sobre igualdade de género realizadas.
- Presença da perspectiva de género em documentos institucionais e de gestão.

e) Indicadores de Impacto Social:

- Inserção laboral e trajectória profissional dos graduados por género.
- Contribuição dos diplomados para a promoção da igualdade de género nas suas áreas de actuação.

- Percepção da sociedade sobre o compromisso nos cursos com a igualdade e equidade de género.

VII. Responsabilidades e Recursos

Comitê de Igualdade e Equidade de Género:

- a) Responsável pela coordenação, implementação e acompanhamento das políticas de igualdade e equidade de género nos cursos.
- b) Composto por representantes do corpo docente, administrativo, discentes e direcção dos cursos.
- c) Responsável por desenvolver planos de acção, monitorar o progresso e avaliar o impacto das políticas.

Coordenador da Igualdade de Género:

- a) Designado para liderar acções específicas relacionadas a igualdade e equidade de género nos cursos.
- b) Responsável por promover a sensibilização, coordenar actividades e garantir a integração da perspectiva de género em todas as áreas.

Equipe de Conscientização e Treinamento:

- a) Responsável por projectar e implementar programas de conscientização e treinamento em igualdade de género para estudantes, professores e trabalhadores administrativos.
- b) Responsável pela organização de workshops, palestras e actividades educativas que promovam a conscientização e o respeito pela diversidade do género.

Responsável pelo Monitoramento e Avaliação:

- a) Responsável por monitorizar e avaliar o impacto das políticas de igualdade e equidade de género.
- b) Responsável pela colecta de dados, análise de indicadores e elaboração de relatórios periódicos de andamento e resultados obtidos.
- c) Identificação dos recursos necessários

Recursos Humanos:

- a) Pessoal especializado em género para liderar e apoiar iniciativas de igualdade e equidade.
- b) Formadores formados em questões de género para sensibilização e formação.
- c) Coordenadores e gestores designados para cada área de actuação.

Recursos Financeiros:

- a) Orçamento alocado para a implementação de programas e actividades relacionadas com a igualdade de género.
- b) Fundos para a contratação de especialistas externos em género e para o desenvolvimento de materiais educativos.
- c) Recursos para divulgação de campanhas e actividades de sensibilização.

Recursos Materiais e Tecnológicos:

- a) Espaços adequados para a realização de actividades presenciais e virtuais.
- b) Equipamento audiovisual e tecnológico para realização de workshops, conferências e eventos.
- c) Materiais educativos e recursos didácticos com enfoque no género.

Alianças e Colaborações:

- a) Estabelecimento de alianças com organizações e entidades especializadas em género.
- b) Colaboração com instituições e grupos que promovem a igualdade e equidade de género.
- c) Participação em redes e plataformas de intercâmbio de boas práticas em matéria de igualdade de género.

VIII. Conclusão

A implementação de políticas de igualdade e equidade de género nos cursos. É essencial para garantir um ambiente educativo inclusivo, respeitoso e livre de discriminação. Estas políticas procuram promover a igualdade de oportunidades, valorizar a diversidade e capacitar estudantes de todos os géneros no seu desenvolvimento académico e pessoal.

Através das políticas estabelecidas neste documento, compromete-se a:

- Garantir o acesso equitativo e a participação activa de estudantes de todos os géneros em actividades académicas e extracurriculares.
- Garantir a imparcialidade e objectividade nos processos de avaliação e qualificação, eliminando preconceitos e estereótipos de género.
- Criar um ambiente de aprendizagem respeitoso e livre de discriminação, onde a diversidade das identidades de género seja valorizada e celebrada.
- Fornecer recursos e apoio académico e emocional de forma equitativa, atendendo às necessidades específicas de cada estudante.

A implementação eficaz destas políticas exige o compromisso e a participação de toda a comunidade educativa: estudantes, professores, pessoais administrativos e gestão dos cursos. Cada um de nós tem um papel fundamental a desempenhar na construção de uma cultura de igualdade e respeito na academia.

Através de programas de sensibilização, formação e promoção da diversidade, o curso de Instrução Primária procura transformar mentalidades e promover uma mudança cultural que se reflecte nas práticas diárias e nas relações interpessoais.

Monitorizar e avaliar o impacto destas políticas é crucial para identificar progressos, desafios e oportunidades de melhoria. Os indicadores estabelecidos neste documento servirão como ferramentas para medir o progresso e ajustar as acções quando necessário.

Em resumo, às políticas de igualdade e equidade de género no cursos do Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas do ISUP representam um firme compromisso com a justiça social, a inclusão e o respeito pela diversidade.

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS DO ISUP

23 SETEMBRO DE 2024



13

PORTO AMBOIM



Terça-feira, 24 de Dezembro de 2013

I Série – N.º 247

DIÁRIO DA REPÚBLICA

ÓRGÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE ANGOLA

Preço deste número - Kz: 250,00

Toda a correspondência, quer oficial, quer relativa a anúncio e assinaturas do «Diário da República», deve ser dirigida à Imprensa Nacional - E.P., em Luanda, Rua Henrique de Carvalho, n.º 2, Cidade Alta, Caixa Postal 1306, www.imprensanacional.gov.ao - End. teleg. «Imprensa».	ASSINATURA		Ano	O preço de cada linha publicada nos Diários da República I.ª e 2.ª série é de Kz: 75,00 e para a 3.ª série Kz: 95,00, acrescido do respectivo imposto do selo, dependendo a publicação da 3.ª série de depósito prévio a efectuar na tesouraria da Imprensa Nacional - E. P.
	As três séries	Kz: 463 125 00		
	A 1.ª série	Kz: 273 700 00		
	A 2.ª série	Kz: 142 870 00		
	A 3.ª série	Kz: 111 160 00		

SUMÁRIO

Presidente da República

Decreto Presidencial n.º 222/13:

Aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política. — Revoga toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

Decreto Presidencial n.º 223/13:

Aprova o Acordo de Financiamento a celebrar entre a República de Angola, representada pelo Ministério das Finanças e o Banco VTB Capital Plc, no valor de USD 1 000 000 000,00, e autoriza o Ministro das Finanças, com a faculdade de subdelegar, a proceder à assinatura do referido Acordo de Financiamento e toda a documentação com esta relacionada, em nome e em representação da República de Angola.

Decreto Presidencial n.º 224/13:

Aprova o projecto de investimento privado denominado "PRODIT ENGINEERING ANGOLA, S.A.", com o valor de USD 47 876 500,00, bem como o Contrato de Investimento.

Despacho Presidencial n.º 149/13:

Cria uma Comissão Interministerial encarregue de preparar as condições técnico-materiais, Coordenada pelo Ministro das Relações Exteriores.

Despacho Presidencial n.º 150/13:

Autoriza a celebração do Contrato de Compra e Venda de quatro pavilhões, vulgo, Viana Park, sito na Estrada de Cahumbo, Polo Industrial de Viana, Cidade de Luanda, com o respectivo proprietário, bem como a realização da despesa inerente ao contrato a celebrar.

PRESIDENTE DA REPÚBLICA

Decreto Presidencial n.º 222/13
de 24 de Dezembro

Considerando que a igualdade é um dos princípios consagrados na Constituição da República de Angola e reitera o acesso de todas as pessoas aos direitos universais, sem discriminação;

Considerando que entre as directrizes deste princípio está o reconhecimento da responsabilidade do Estado na implementação de políticas que incidam na promoção de oportunidades iguais, direitos e responsabilidades em todos os domínios da vida económica, social e política das mulheres e dos homens; e a necessidade de se melhorar a condição de vida das famílias e das mulheres através de políticas e programas que privilegiem a moralização da família e da sociedade em geral.

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea d) do artigo 120.º e do n.º 1 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

ARTIGO 1.º (Aprovação)

É aprovada a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política, anexos ao presente Diploma e que dele são parte integrante.

ARTIGO 2.º (Revogação)

É revogada toda a legislação que contrarie o disposto no presente Diploma.

ARTIGO 3.º (Dúvidas e omissões)

As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente Diploma são resolvidas pelo Presidente da República.

ARTIGO 4.º (Entrada em vigor)

O presente Diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Apreciado em Conselho de Ministros, em Luanda, aos 25 de Setembro de 2013.

Publique-se.

Luanda, aos 10 de Dezembro de 2013.

O Presidente da República, JOSE EDUARDO DOS SANTOS.

Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política

Introdução

1. Angola vive um processo dinâmico de reconstrução e desenvolvimento que tem como base a situação de paz alcançada em 2002, como condição fundamental para o alcance dos objectivos e metas preconizadas. A participação activa e positiva de homens e mulheres neste processo tem-se constituído em importantes indicadores para a perspectiva de desenvolvimento sustentável assente na justiça social, na equidade de género e na potencialização do capital humano.

2. O reforço da capacidade institucional e operacional de integrar as questões de género a nível central, local e institucional, incluindo acções legislativas e administrativas sobre a igualdade de direitos entre homens e mulheres, reforça e valoriza a condição das mulheres, assegurando-lhes o exercício de uma plena cidadania e a sua inclusão social e económica.

3. A emancipação da mulher e a igualdade de género são resultado de um processo complexo de remoção de barreiras que muitas vezes requer uma prática ponderada de discriminação positiva a favor da mulher. Dai o engajamento na luta pela inclusão das questões de género a todos os níveis de desenvolvimento, que promovam a mudança de atitudes e de comportamentos que visem a participação da mulher de forma estruturada e organizada em todo o País.

4. Num País com uma população estimada em cerca de 20 milhões de habitantes, mais de 50% da população e do sexo feminino, 45% estão em idade fértil e 51% desta população é constituído por jovens de menos de 15 anos, onde se projecta a construção de uma sociedade equitativa, a questão da igualdade e equidade de género, torna-se um pressuposto fundamental. Estes indicadores demonstram, em termos quantitativos, o peso da mulher, enquanto força produtiva, população potencialmente activa do País, sendo também a maior população em termos de solicitação de serviços sociais, tais como a educação, a formação, a saúde e a protecção social.

5. O peso e a importância significativa desta franja na sociedade vem demonstrar que todas as intervenções para reduzir a pobreza, promover o crescimento, construir e consolidar um modelo de governação que respeite os direitos humanos e que promova o desenvolvimento sustentável só é realizável, se, se tiver em consideração as questões de equi-

dade nas relações de género. Este facto é hoje reconhecido pelos mais diversos actores de desenvolvimento em Angola.

6. A promoção desta igualdade implica uma intervenção em quatro dimensões:

- i. Eliminar a disparidade e discriminação baseada no género;
- ii. Assegurar que os Programas, Políticas e Planos de Desenvolvimento tomem em consideração as necessidades e interesses das mulheres e homens;
- iii. Levar os homens, as mulheres, bem como a sociedade em geral, para o processo de mudança de atitudes e comportamentos;
- iv. Eliminar os factores que constroem o acesso e o controle das mulheres aos recursos e aos órgãos de tomada de decisão.

7. A ascensão de um número de mulheres aos cargos de direcção e chefia, assim como a sua participação a vários níveis, constituem parte dos resultados das acções empreendidas pelo Executivo Angolano e pelas organizações da sociedade civil, para a promoção do equilíbrio nas relações de género.

8. A Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género é um instrumento multisectorial com o objectivo de acelerar a participação das mulheres e dos homens no domínio político, económico, social e familiar em todas as etapas, respeitando os princípios de igualdade e equidade do género.

9. A Política visa contribuir para a redução das disparidades de género, promover a mudança gradual de mentalidades e comportamentos tanto do homem como da mulher, despertando e criando sensibilidades necessárias em ambos, relativamente à situação de discriminação existente no tratamento de questões sociais, económicas, políticas e culturais.

CAPÍTULO I

Enquadramento Geral das Questões de Género

1.1. Contexto Internacional

10. A Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género enquadra-se nos programas e planos de acção das Conferências Internacionais, nomeadamente: as recomendações da CEDAW (1979) e da Plataforma de Acção de Beijing (1995). A nível continental, a União Africana reafirma no seu Acto Constitutivo [artigo 4.º] o princípio da promoção da igualdade entre a mulher e o homem.

11. A nível regional, a Comunidade para o Desenvolvimento dos Países da África Austral (SADC) adopta a Declaração e o Protocolo sobre Género e Desenvolvimento.

1.2. Contexto Nacional

12. Angola ratificou as principais Declarações, Convenções e Resoluções adoptadas em prol dos direitos da mulher e da menina, para garantir o exercício dos direitos humanos.

13. A Declaração do Milénio, assim como os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM), estabelecidos pelas NU constituem outros instrumentos que vêm reforçar as recomendações de Beijing e os dispositivos Internacionais ratificados. Para além da dimensão relativa à igualdade entre o homem e a mulher integram todos os ODM nas várias áreas, destaca-se o ODM 3 relativo à «Promoção da igualdade entre os sexos e do empoderamento da mulher» que dá prioridade à educação, e coloca a eliminação total das disparidades entre meninas e rapazes até 2015, como factor central do alcance da igualdade.

1.2.1. Participação de Homens e Mulheres no Processo de Desenvolvimento

14. A igualdade de género em Angola continua a ser um facto preocupante, visto que as disparidades entre mulheres e homens ainda representam uma realidade.

15. A falta de formação de um considerável número de mulheres impede-as de competir no mercado de trabalho formal em condições de igualdade com os homens, o que as remete em grande número para a economia informal. Assim, as mulheres participam de forma desigual na gestão e direcção de actividades económicas, estando representadas em menor número em estruturas e organizações económicas.

16. Hoje, como resultado desse processo constata-se um elevado número de mulheres no sector informal (cerca de 70%), não sendo o seu trabalho considerado no Produto Interno Bruto (PIB) e não descontando para a Segurança Social. Os homens, ao contrário, representam não só o maior número no sector formal como também ocupam o maior número de postos de tomada de decisão e outros de relevância na economia e administração pública.

1.2.2. Análise da Situação Social

17. As disparidades em termos de rendimentos entre mulheres e homens, criam vulnerabilidade para as mulheres em matéria de pobreza, infecções de transmissão sexual, acesso aos recursos, entre outras. No acesso aos serviços básicos, nomeadamente energia, água e saneamento, também prevalece a desigualdade quer nas oportunidades de acesso como no controle desses recursos. De igual modo o acesso a habitação, a terra e ao crédito é condicionado pela prevalência de desigualdade entre mulheres e homens, registando-se alguma incidência de disposições sócio-culturais discriminatórias, marginalizando as mulheres no processo de desenvolvimento e relegando-as ao desempenho do papel de procriadoras e cuidadoras da família.

18. Apesar do princípio da igualdade estar consagrado na Constituição (art. 23.º), na prática necessita de maior atenção, uma vez que em alguns aspectos, não há uma coabi-

tação pacífica entre o direito positivo e o direito costumeiro. Existem evidências de que o direito costumeiro nos casos de herança, punição de actos de violação de mulheres e violação dos deveres da paternidade, coloca em situação de maior vulnerabilidade as mulheres, bem como os seus filhos.

1.2.3. Acesso aos Serviços Sociais e Outros Recursos

19. A igualdade de género em Angola é um tema preocupante, tendo em conta os indicadores de desenvolvimento humano que apontam para uma visível disparidade entre homens e mulheres.

20. De acordo com o IBEP (2008-2009) a percentagem de mulheres alfabetizadas com idade entre 20 e 24 anos situava-se nos 54,2%. Com relação à progressão escolar, para além do ensino básico, as jovens e as mulheres são frequentemente penalizadas, quer por questões culturais e papéis de género atribuídos, quer pela ocorrência frequente de gravidezes precoces.

21. Ao nível do ensino técnico e profissional, do ensino superior e da investigação científica, a participação feminina é muito reduzida e esta sobretudo relacionada com as pressões do trabalho produtivo culturalmente exigido às mulheres. Actualmente, segundo dados do IBEP/2008, 32,2% de mulheres dos 15 aos 24 anos ainda não são alfabetizadas.

22. No que respeita à saúde, os dados do IBEP/2008 revelam que a percentagem de mulheres entre os 12 e os 49 anos que realizaram partos numa unidade sanitária é 42,3%. As que foram atendidas por pessoal qualificado representa 49,4% e 47,1% fizeram 4 ou mais consultas. Em relação à malária e VIH/SIDA, o IBEP/2008 apresenta dados gerais sem distinção por sexo. Assim, a incidência da malária na população geral é de 10,7%. Quanto ao VIH e SIDA, a população dos 15 aos 24 anos com o conhecimento sobre VIH é de 28,5%, a população de mulheres de 15 aos 49 anos que recebeu aconselhamento durante as consultas pré-natais é de 37,2%. Ainda segundo a mesma fonte, a taxa de mortalidade de menores de 5 anos é de 193,5%.

23. O acesso a serviços básicos — como saneamento, água e energia — é deficiente em detrimento das mulheres face à desigualdade prevalecente no acesso e controlo dos recursos e oportunidades. De acordo com o IBEP, o acesso à água apropriada para beber é de 42%, o saneamento básico é de 59,6% e a electricidade é de 40,2%.

24. Embora a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 2/00) reconhece no seu artigo 268.º os princípios da igualdade do género e a não discriminação das mulheres no local de trabalho, estabelecendo uma garantia legal de igualdade que favoreça a equidade, reconhecendo as diferenças e prevendo apoios adicionais às mulheres, verdade é que na realidade este princípio não é aplicável.

25. O acesso à habitação, ao crédito, à terra e à propriedade são também condicionados pela prevalência de

desigualdade em termos de sexo, registando-se nestes campos uma maior incidência das questões sócio-culturais discriminatórias.

1.2.4. Direito à Informação e Participação Cívica

26. O acesso à informação e à comunicação constitui também um sector de especial relevância para a promoção da igualdade de género. No entanto, a capacidade de acesso à informação por parte das mulheres são ainda reduzidas. As crenças tradicionais discriminatórias são igualmente reforçadas pela fraca e ineficaz gestão da informação, nomeadamente a que incide sobre práticas tradicionais nefastas e promotoras da desigualdade.

27. Em relação aos cargos políticos embora exista actualmente um número mais elevado de mulheres em posições de decisão, comparativamente ao período pos-independência, a participação de mulheres ao nível do Executivo ainda é baixa (20,9% em 2012, segundo dados do MINFAMU), sendo este facto mais evidente ao nível local, bem como ao nível da liderança da maioria dos partidos políticos.

28. Nos últimos anos, tem-se registado um incremento na participação cívica, com a criação de grupos da sociedade civil ligados à promoção da igualdade de género, tais como: Rede de Mulheres Ministras e Parlamentares, Rede Mulher-Angola, Associação de Mulheres de Carreiras Jurídicas de Angola, Plataforma de Mulheres em Acção, Fórum de Mulheres Jornalistas para Igualdade de Género e outros.

1.2.5. Pobreza e Vulnerabilidade

29. Os indicadores socioeconómicos demonstraram alguns avanços, nos últimos 10 anos, contudo muitos desafios permanecem. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de Angola publicado em 2011 foi de 0,486, apesar de ser um País de rendimento médio pela riqueza que tem sido gerada, ainda é um País com um baixo Índice de Desenvolvimento Humano, ocupando, em 2011, a posição 148 no ranking global de 178 Países.

30. De acordo com o Inquérito sobre o Bem-Estar da População (IBEP) de 2008-2009, os dados sobre a pobreza situam-se em 36,6% a percentagem da população abaixo da linha da pobreza, sendo 18,7% correspondente à população urbana e 58,3% à população do meio rural, o que desde logo depreende-se que desta percentagem um grande peso seja constituído por mulheres.

31. Embora os dados representativos sejam escassos, a realidade mostra que a pobreza é mais acentuada nas Mulheres em relação aos Homens o que origina a sua vulnerabilidade em termos sanitário, político-social, ambiental, económico e climático e por conseguinte no acesso aos serviços e bens. O mercado do trabalho é elucidativo desta vulnerabilidade, tanto no sector formal como no sector informal.

CAPÍTULO II

Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género, Visão, Valores e Princípios

32. A Política de Igualdade e Equidade de Género assenta sobre uma visão, valores e princípios definidos pela Constituição da República e em consonância com o Plano Quinquenal de Desenvolvimento 2013-2017, bem como o Plano Nacional de Médio e Longo Prazos Angola 2025.

2.1. Visão

33. A Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género tem como visão a construção de uma sociedade angolana assente na Igualdade e Equidade de Género, que valorize os direitos humanos e da mulher, em particular, respeite e incentive os valores culturais positivos, promova a solidariedade, a não discriminação e a participação efectiva de homens e mulheres nas esferas da vida política, pública, económica e social com vista ao alcance do desenvolvimento sustentável.

2.2. Valores

34. A política Nacional para Igualdade e Equidade do Género tem como base os valores fundamentais que constituem património da humanidade e transmitidos de geração à geração, bem como os valores culturais que não lesem a dignidade humana, tais como: o amor ao próximo, o respeito pela vida, solidariedade, dignidade, igualdade, equidade, a cidadania, espírito de inter-ajuda, a não discriminação, justiça social e a democracia paritária.

2.3. Princípios Gerais

35. Os princípios pelos quais a Política Nacional para a Igualdade e Equidade de Género se rege são os que constam da Constituição Angolana e nos diferentes instrumentos internacionais ratificados pelo Executivo Angolano, designadamente:

i) Princípio da igualdade de género

36. O reconhecimento dos direitos, oportunidades e benefícios entre homens e mulheres em todos os domínios da vida política, social económica e cultural, independentemente da sua cor, raça, origem étnica ou geográfica, religião, grau de instrução, posição socioeconómica, formação académica, profissional, filiação partidária e convicção política.

ii) Princípio da equidade de género

37. A equidade entre mulheres e homens, enquanto categorias sociais desiguais, está no equilíbrio de poder, na garantia da igualdade de oportunidades e na observância dos direitos universais.

iii) Princípio da não discriminação

38. A eliminação de preconceitos e práticas baseadas em percepções diferenciadas que possam qualificar de inferioridade ou superioridade qualquer dos sexos, homens ou mulheres, que impeçam a efectiva realização dos direitos humanos das mulheres e o pleno desenvolvimento da sociedade.

- iv) Princípio de respeito e valorização da pessoa humana

39. O reconhecimento de que a pessoa humana é o recurso mais importante de uma Nação, constituindo o foco de qualquer acção nos domínios político, económico, social, jurídico ou cultural. Isto deve promover o respeito dos valores culturais, desde que não atentem contra a vida e dignidade da pessoa humana, assim como a adopção de relações pacíficas na família, na comunidade e sociedade, partindo da elevação da consciência da mulher e do homem sobre as variadas formas de violência e sobre o direito de qualquer pessoa a viver num clima de paz, tolerância, harmonia e não-violência.

- v) Princípio da transversalidade

40. As acções no quadro da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género, devido à sua dimensão e abrangência, devem vincular-se e relacionar-se com todas as áreas de acção do Executivo, do Sector Privado e da Sociedade Civil, assegurando a articulação necessária entre o desenvolvimento económico e social, garantindo que não estejam desvinculadas ou se considerem neutras em relação ao género.

CAPÍTULO III

Objectivo e Orientações Estratégicas da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género

41. A Política pretende promover a igualdade de género para homens e mulheres, com iguais oportunidades, direitos e responsabilidades em todos os domínios da vida económica, política e social.

3.1. Objectivo

42. O objectivo consiste em estabelecer uma visão clara e um quadro orientador para a adopção e adequação da legislação, políticas, programas, projectos, procedimentos e práticas que assegurem a igualdade de direitos e oportunidades para homens e mulheres em todas as esferas e estruturas do Executivo, do Sector Privado, das Organizações da Sociedade Civil, bem como da comunidade e da família.

3.2. Orientações Estratégicas:

- i) Promover a equidade de representação e participação de homens e mulheres nas esferas política e pública;
- ii) Promover a igualdade de acesso e oportunidades para homens e mulheres nas esferas social e económica;
- iii) Desencorajar as práticas culturais que atentem contra os direitos humanos e especialmente contra mulheres e crianças;
- iv) Promover a introdução de práticas familiares baseadas na igualdade de oportunidades entre rapazes e raparigas na forma de educação das novas gerações;

- v) Servir de um documento orientador para a acção de forma global, tendo em conta as especificidades locais e as articulações existentes entre os diversos parceiros envolvidos.

CAPÍTULO IV

Dominios Prioritários

43. A Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género incidirá as suas acções nos seguintes domínios:

- i) Domínio de Acesso aos Serviços Sociais Básicos;
- ii) Domínio do Acesso aos Recursos e Oportunidades;
- iii) Domínio da Participação e Representação na Vida Pública e Política;
- iv) Domínio da Violência Doméstica;
- v) Domínio Familiar e Comunitário.

4.1. Domínio de Acesso aos Serviços Sociais Básicos

44. Os serviços básicos, educação e saúde constituem o conjunto de acções para a promoção da melhoria das condições de vida de homens e mulheres, atribuindo particular destaque aqueles que permitem a promoção da igualdade de género. Neste sentido, a Política visa:

- i) Reforçar os princípios Constitucionais, os mecanismos, as estruturas educacionais e formativas que garantam o acesso à educação para todos, bem como ao Ensino Secundário, considerando-os como condição fundamental para o alcance da equidade de género no acesso aos recursos, oportunidades, informação, tecnologia e ao mercado de trabalho;
- ii) Garantir a igualdade no acesso aos serviços de saúde para homens e mulheres, com especial atenção à saúde sexual e reprodutiva, materno-infantil e prevenção e tratamento do VIH e SIDA, contribuindo assim para a melhoria do bem-estar social das famílias e da comunidade em geral;
- iii) Garantir que homens e mulheres tenham acesso igualitário aos serviços básicos de fornecimento de água, energia, saneamento, independentemente da sua condição social, possibilitando assim um combate mais eficaz à discriminação, exclusão social e a pobreza.

4.2. Domínio de Acesso aos Recursos e Oportunidades

45. Garantir a igualdade de oportunidades no acesso e controlo dos recursos económicos e financeiros para homens e mulheres, nomeadamente em termos de herança, terra e direitos de propriedade; serviços financeiros e crédito; trabalho, emprego e benefícios; informação, conhecimentos e acesso a tecnologias, contribuindo para a redução da pobreza e empoderamento da mulher.

46. Garantir que os grupos desfavorecidos tenham direito à protecção social e que as instituições garantam efectivamente o direito à maternidade, aleitamento materno e apoio à família.

4.3. Participação e Representação na Vida Política e Pública

47. Garantir oportunidades iguais de participação e representação política de mulheres e homens a todos os níveis de tomada de decisão nas organizações partidárias, no sector público, privado e sociedade civil.

48. Assegurar a extensão desta participação ao nível Internacional, Nacional, Local e Comunitário.

4.4. Domínio da Violência Doméstica

49. A violência doméstica constitui barreira que impede o desenvolvimento harmonioso dos membros da família e da comunidade, interfere negativamente nas relações sociais e no equilíbrio entre homens e mulheres. Neste sentido, a Política para Igualdade e Equidade de Género visa:

- i) Garantir a aplicabilidade da legislação já aprovada nesta matéria, e reforçar os mecanismos institucionais previstos com a sua regulamentação;
- ii) Garantir a intensificação de campanhas de educação e sensibilização para prevenir actos de violência doméstica e de qualquer violência com envolvimento de todos os sectores e actores da sociedade;
- iii) Garantir para as novas gerações uma cultura da não-violência, de respeito pelos direitos humanos e particularmente os direitos das mulheres e crianças.

4.5. Domínio Familiar e Comunitário

50. A família, enquanto o núcleo da sociedade, pode ser vista sob três ângulos: primeiro como a unidade psico-biológica onde os membros estão ligados por uma consanguinidade, sentimentos pessoais e ligações emotivas dos seus membros. Em segundo lugar, como a unidade social onde os membros vivem juntos, partilhando as tarefas e funções sociais. E, em terceiro lugar, como uma unidade de produção de base.

51. As mulheres das comunidades rurais raramente têm acesso aos meios de comunicação, à informação e consequentemente ao conhecimento. E nas comunidades rurais, onde há maior dissimetria entre o homem e a mulher,

52. A este respeito, a Política visa:

- i) Garantir a massificação do conceito de género no seio familiar e comunitário, introduzindo os seus princípios na forma tradicional de educação e socialização das crianças, dando as mesmas oportunidade a rapazes e rapa-

rigas no acesso à educação, formação e informação;

- ii) Divulgar, através de programas de informação, educação e comunicação em línguas nacionais, os conceitos da abordagem da igualdade e equidade de género no seio das famílias das comunidades rurais;
- iii) Assegurar que as estratégias para a promoção da igualdade e equidade de género abranjam a mulher rural que deve receber maior atenção por parte do Estado;
- iv) Garantir que sejam desencorajadas e combatidas práticas culturais ou familiares que discriminem em razão do sexo ou que atentem contra os direitos humanos das crianças do sexo feminino;
- v) Conferir maior autonomia à mulher, criando mecanismos de combate a todas as formas de impedir que as mulheres tenham poder de decisão sobre as suas vidas e os seus corpos, assim como facultar meios delas terem maior influência nos acontecimentos relevantes das suas comunidades e do País.

CAPÍTULO V

Mecanismos Institucionais para a Implementação, Coordenação e Monitoria

53. Enquanto instrumento transversal de orientação, a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género vai servir de base às diferentes instituições do Estado, o Sector Privado, as Organizações da Sociedade Civil e Partidos Políticos, para a necessidade de observância dos seus princípios na concepção de Programas, Planos e Projectos de Desenvolvimento.

5.1. Mecanismos Institucionais para Implementação

54. A implementação da Política Nacional de Género e a sua estratégia exigem a conjugação de esforços entre os diferentes departamentos ministeriais do Executivo, o Sector Privado, Organizações da Sociedade Civil, Partidos Políticos, bem como o estabelecimento de mecanismos de coordenação que assegurem a sua eficácia e, fundamentalmente, o compromisso dos diferentes actores e sectores da sociedade.

55. A nível Institucional implica a criação de um conjunto de procedimentos que permitam a articulação entre os diferentes actores a nível Central, Provincial, Municipal e Comunal. A responsabilidade de coordenação do nível Central e ao nível local é assumida pelo Departamento Ministerial da Família e Promoção da Mulher. A implementação da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género requer ainda uma forte ligação intersectorial e interdisciplinar, envolvendo e responsabilizando actores como:

- i) Parlamento;
- ii) Instituições do Poder Judicial;
- iii) Departamentos Ministeriais do Executivo;
- iv) Instituições da Administração Central e Local do Estado;
- v) Partidos Políticos;
- vi) Instituições Não-governamentais;
- vii) Organizações da Sociedade Civil;
- viii) Sector Privado;
- ix) Comunidade Académica e Científica;
- x) Meios de Comunicação Social;
- xi) Parceiros Internacionais;
- xii) Personalidades/Pessoas Influentes;
- xiii) Comunidades e Famílias.

56. Financiamento, para que a implementação da Política seja efectiva, é necessário assegurar a alocação de recursos por via dos orçamentos sectoriais. O Orçamento Geral do Estado deve explicitar a percentagem alocada aos diferentes Departamentos Ministeriais, visando a implementação de acções no quadro da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género.

5.2. Monitoria e Avaliação

57. A implementação da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género basear-se-á num sistema de recolha, análise e disseminação de dados, em estreita articulação com o Instituto Nacional de Estatística.

58. No que concerne à política de monitorização e avaliação, quanto à estratégia de implementação, o Ministério da Família será coadjuvado pelos Ministérios da Saúde e Educação (coordenadores-adjuntos) e os demais.

59. Departamentos Ministeriais como agentes sociais no intuito de garantir uma maior ligação intersectorial e interdisciplinar, defendendo desta forma uma maior execução das políticas preconizadas para o período de 2013/2017.

60. O Mecanismo proactivo de análise do impacto da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género será o Conselho de Coordenação Multisectorial de Género, órgão de consulta do Ministério que serve de barómetro para avaliar a implementação dos instrumentos nacionais, regionais e internacionais sobre as questões de género ao nível local e central, bem como criar estratégias de advocacia para melhorar a promoção, integração e empoderamento da mulher em todos os sectores de actividade.

61. Competirá ainda a este órgão balancear a dimensão da igualdade e equidade de género no planeamento, elaboração, execução, acompanhamento e avaliação da legislação e de todas as políticas globais e sectoriais, bem como de todas as políticas, estratégias, projectos e programas de cooperação e desenvolvimento conducentes à protecção, promoção das relações de género.

5.2.1. A Estratégia de Implementação Será Monitorizada a Quatro Níveis

62. Pelo Conselho Municipal de Auscultação e Concertação Social, que envia a informação relevante semestralmente ao Conselho Provincial de Auscultação e Concertação Social.

63. Pelo Conselho Provincial de Auscultação e Concertação Social, que envia a informação relevante semestralmente ao Conselho de Coordenação Multisectorial de Género que é coordenado pelo Departamento Ministerial da Família e Promoção da Mulher.

64. Pelo Conselho de Coordenação Multisectorial de Género que deve reunir de acordo ao seu regulamento para apreciar os relatórios produzidos e pronunciar-se sobre os resultados obtidos, tendo em conta as especificidades de cada uma das áreas representadas.

65. Pelo Departamento Ministerial da Família e Promoção da Mulher, através das informações recolhidas a nível municipal e provincial, bem como dos dados produzidos a nível nacional pelo Instituto Nacional de Estatística e outras estruturas relevantes.

66. As informações produzidas servirão para propor ajustes e novas linhas de acção de acordo com os resultados obtidos e com as alterações entretanto verificadas. Estas orientações são definidas pelo Chefe do Executivo que se pronunciará sobre os relatórios produzidos pelo MINFAMU, ficando a cargo deste último a orientação da acção ao nível nacional, provincial e municipal.

5.3. Qualificação e Instrumentos

67. A implementação da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género exige que sejam assegurados os recursos necessários para sua gestão, coordenação e monitorização. Nessa medida, a qualificação dos recursos humanos constitui uma das prioridades estabelecidas no Programa de Reforço da Capacidade Institucional contido no Plano de Desenvolvimento Sectorial para o período 2013/2017 do Departamento Ministerial da Família e Promoção da Mulher.

68. Por outro lado, é reconhecida a necessidade de assegurar a existência e eficácia de instrumentos de recolha de informação sobre o género a nível Nacional capazes de produzir dados actualizados e fiáveis que permitam a monitorização e reorientações necessárias à política de género. Também, reconhece-se a necessidade de estender as equipas focais ao território nacional, abrangendo áreas mais vastas e mais distantes das sedes provinciais.

69. Portanto, enfatiza-se a necessidade de produzir dados desagregados por sexo nas mais diversas áreas, assegurando simultaneamente a sua análise e disseminação. Com base nestas necessidades, a implementação da Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género exige o investimento na capacitação e formação dos quadros do Departamento Ministerial, das equipas focais e representantes locais; o

investimento na melhoria da capacidade institucional do MINFAMU; a criação de parcerias e acções conjuntas com o Instituto Nacional de Estatística; a criação e desenvolvimento de uma base de dados e do Centro de Documentação no MINFAMU; a melhoria do sistema de informação sobre advocacia e serviços de apoio à mulher.

Glossário sobre Género

«*Ação afirmativa*», significa uma política, programa ou medida que procura corrigir uma discriminação anterior, através de medidas activas tendentes a garantir oportunidades iguais e resultados positivos em todas as esferas da vida.

«*Análise de género*», estudo das diferenças entre mulheres e homens quanto às condições, às necessidades, às taxas de participação, de acesso aos recursos e de desenvolvimento, à administração de bens, ao poder de decisão e as imagens que lhe são associadas, em função dos papéis que lhes são tradicionalmente atribuídos, de acordo com o seu sexo. A análise de género consiste em atender sempre aos diferentes papéis de mulheres e de homens em qualquer actividade, instituição ou política, bem como aos diferentes efeitos destas em mulheres e homens. Implica o recurso a dados e informações desagregados por sexo e a sua análise comparativa.

«*Cidadania*», conceito que envolve questões relativas a direitos e deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao acto de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de acções praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade local, nacional, regional e internacional, indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

«*Cidadania democrática*», assunção e exercício dos direitos e das responsabilidades na sociedade, através da participação na vida cívica e política, da valorização dos direitos humanos e da diversidade social e cultural.

«*Democracia paritária*», noção segundo a qual, sendo a sociedade constituída tanto por mulheres como por homens, o pleno e igual exercício da cidadania, por umas e por outros, está subordinado a uma representação igual nos processos de tomada de decisão política e a participação próxima ou equivalente de mulheres e de homens, numa proporção de 50/50 (União Africana), 40/60 União Europeia; 30/70 (SADC), no conjunto do processo democrático, constitui um princípio democrático.

«*Direitos sexuais e reprodutivos*», significa os direitos humanos universais relativos a sexualidade e reprodução, incluindo a integridade sexual e a segurança da pessoa escolher o direito a escolhas reprodutivas livres e responsáveis, o direito a informação sexual baseada no conhecimento científico e o direito a cuidados de saúde sexual e reprodutiva.

«*Discriminação*», qualquer distinção, exclusão ou restrição que tenha como efeito ou propósito prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo e exercício, por qualquer pessoa, direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político, económico, social cultural, civil ou qualquer outro.

«*Estatísticas desagregadas por sexo*», recolha e separação de todas as informações estatísticas por sexo, de forma a permitir isolar os dados relativos a mulheres e homens e analisá-los comparativamente.

«*Estereótipos sociais*», consiste numa caracterização fixa, inflexível e redutora de um grupo de pessoas e da qual decorrem falsas expectativas sobre a conformidade dos indivíduos à caracterização do respectivo grupo.

«*Estereótipos de género*», correspondem aos estereótipos sobre o que se entende que devem ser e fazer mulheres e homens.

«*Estudos de género*», abordagem científica, geralmente interdisciplinar, da distribuição de papéis sociais entre mulheres e homens, bem como da dimensão da relação entre mulheres e homens em todas as disciplinas.

«*Equidade de género*», distribuição justa de benefícios, recompensas e oportunidades entre mulheres, homens, raparigas e rapazes.

«*Discriminação directa*», tratamento desigual decorrente directamente das leis, regras e práticas que façam uma diferenciação explícita entre homens e mulheres.

«*Discriminação indirecta*», situação em que uma lei, um regulamento ou uma prática social, aparentemente neutra, produz um impacto adverso desproporcional nas pessoas de um determinado sexo.

«*Diversidade social*», diferença entre os valores, as atitudes, o mosaico cultural, as crenças, os contextos étnicos, as competências, as experiências próprias de cada elemento de um grupo.

«*Divisão do trabalho por sexo*», divisão do trabalho remunerado ou não por mulheres ou por homens tanto na vida pública como na vida privada, incluindo o trabalho doméstico.

«*Empoderamento/capacitação*», consiste nos processos e resultados de melhoria da autonomia individual, através de diversos meios como acesso ao conhecimento, o desenvolvimento de capacidades, a educação e formação. Consiste na autoconfiança e vontade individuais para mudar, positivamente, uma dada situação e que podem, subsequentemente, ser aplicadas na mudança do estatuto social, político, económico ou cultural individual. E acima de tudo, um processo interior de auto-capacitação.

«*Educação de pares*», é uma estratégia que consiste em formar educadores para influenciarem pessoas da sua faixa etária, do seu nível académico e profissional, com mais ou menos os mesmos objectivos de vida, a aderirem à mudança de comportamentos e práticas negativas.

«*Género*», ferramenta analítica utilizada para a compreensão dos processos sociais. Trata-se de um conceito relacional, por isso, não se refere apenas a mulheres ou a homens, mas sim às relações que ocorrem entre ambos e ao modo como essas relações vão sendo socialmente construídas. Como instrumento de análise remete para as diferenças sociais entre mulheres e homens, tradicionalmente inculcadas pela socialização, mutáveis ao longo do tempo e que apresentam grandes variações entre e intra culturas. Inclui as características culturais específicas que servem para identificar o comportamento de mulheres e de homens.

«*Igualdade*», condição de ser igual em termos de gozo de direitos, de tratamento, de qualidade ou valor, bem como de acesso a oportunidades e resultados, incluindo recursos.

«*Igualdade de género*», exercício igual de direitos e igualdade de acesso a oportunidades, incluindo recursos de mulheres, homens, raparigas e rapazes.

«*Igualdade entre mulheres e homens*», sinónimo de igualdade de género. Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens, raparigas e rapazes e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens, raparigas e rapazes são consideradas, valorizadas e promovida em pé de igualdade.

«*Identidade de género*», conjunto de normas e comportamentos considerados socialmente adequados a mulheres e homens, raparigas e rapazes.

«*Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens*», ausência de barreiras entre mulheres e homens, raparigas e rapazes à participação económica, social, política e cultural.

«*Igualdade da perspectiva de género (gender mainstreaming)*», integração sistémica, de forma ativa e explícita, das condições, das prioridades e das necessidades próprias das mulheres e dos homens em todas as acções planificadas. Implica a planificação, organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de tomada de decisão, incluindo legislação, políticas e programas que assegurem a incorporação transversal, em todas as áreas e a todos os níveis da igualdade entre mulheres e homens. Esta incorporação deve estar presente em todas as fases de formulação, implementação, monitorização e avaliação de qualquer acção.

«*Mecanismos nacionais para a igualdade de género*», são as estruturas nacionais com mandato para executar e monitorizar políticas e programas na área de género e afins, em conformidade com os compromissos nacionais, regionais e internacionais.

«*Papéis de género*», conjunto de normas de acção e comportamento tradicionalmente atribuídas a mulheres e homens e classificadas, respectivamente, por femininas e masculinas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

«*Política de género*», consiste no mais alto nível de políticas dirigidas às questões de género. Esta definição orienta em termos de reconhecimento e identificação dos princípios e regras que convergem para diminuir o fosso existente entre os sexos e avaliar os recursos que contribuem para alcançar esse objectivo.

«*Relações de género*», relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo, ou o mercado de trabalho. As relações de género traduzem-se em relações de poder hierárquicas entre mulheres e homens em desfavor das primeiras.

«*Sensível ao género*», é reconhecer e ter em conta as necessidades, no domínio do género, dos homens e das mulheres a todos os níveis de planeamento, implementação, monitorização e avaliação.

«*Sexo*», diferenças biológicas entre pessoas do sexo feminino e masculino.

«*Segregação ocupacional vertical*», manifesta-se na maior concentração de homens nos cargos mais altos e melhor remunerados enquanto as mulheres enfrentam barreiras adicionais em sua progressão funcional.

«*Segregação ocupacional horizontal*», aqui, verifica-se uma maior concentração de mulheres num conjunto mais estreito de ocupações, geralmente aquelas relacionadas ao cuidado, consideradas tipicamente femininas.

«*Trabalho decente*», trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, livre de qualquer forma de discriminação e capaz de garantir uma vida digna a todas as pessoas que vivem do seu trabalho.

«*Violência psicológica*», qualquer conduta que cause dano emocional, diminua a auto-estima ou que prejudique e perturbe o pleno desenvolvimento psico-social.

«*Violência física*», toda a conduta que ofenda a integridade ou a saúde corporal da pessoa.

«*Violência verbal*», toda a acção que envolva a utilização de impropérios.

«*Violência sexual*», qualquer conduta que obrigue a presenciar, manter ou participar de relação sexual por meio de violência, coacção, ameaça ou colocação da pessoa em situação de inconsciência ou de impossibilidade de resistir.

«*Violência patrimonial*», toda a acção que configure a retenção, a subtracção, a destruição parcial ou total dos objectos, documentos, instrumentos de trabalho, bens móveis ou imóveis, valores e direitos da vítima.

ANEXOS

Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para a Implementação e Monitoria da Política

QUADRO DE IMPLEMENTAÇÃO

Domínio Prioritário: Serviços Básicos, Educação e Saúde

Constatações: Fraco acesso a serviços básicos, educação e saúde por parte das mulheres

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Elevadas taxas de analfabetismo feminino	Aumentar o número de mulheres alfabetizadas	Divulgação e sensibilização para a alfabetização, nomeadamente através das famílias	Taxa de mulheres alfabetizadas Taxa de adesão de mulheres a programas de alfabetização	Aumento em 50% de mulheres alfabetizadas até 2017	Ministério da Educação, Direcções Provinciais de Educação, Repartições Municipais de Educação, Direcções de escolas a todos os níveis, Institutos e Universidades, Comissões de pais e moradores, Associações, igrejas, ONG Comunicação social e MAPTSS
Taxas desiguais de acesso e conclusão do ensino primário e secundário por parte das mulheres	Aumentar o número de mulheres que frequentam e concluem o ensino primário e secundário	Programas de incentivo ao ingresso e à manutenção nas escolas de raparigas e mulheres	Taxa de matrícula de raparigas Taxa de raparigas que concluem o ensino primário e secundário	Aumento em 75% de mulheres que frequentam e concluem o ensino básico e secundário até 2017	
Taxas desiguais de acesso e conclusão dos ensinos técnicos, profissional e superior por parte das mulheres	Aumentar o número de mulheres que frequentam e concluem os ensinos técnicos, profissional e superior	Programas de incentivo ao ingresso e conclusão de cursos técnicos, profissionais e superiores por parte das mulheres	Taxa de matrículas de mulheres Taxa de mulheres que concluem o ensino técnico, profissional e superior Número de mulheres beneficiárias de kits de formação	Aumento em 50% de mulheres que frequentam e concluem os ensinos técnicos, profissional e superior até 2017	
Fraco acesso à investigação científica por parte das mulheres	Aumentar o número de mulheres na área da investigação científica	Estabelecer quotas de participação e fomentar a inserção das mulheres na investigação científica	Taxa de mulheres na área da investigação científica	Aumento em 30% de mulheres na área da investigação científica até 2017	Ministério da Ciência e Tecnologia, Ministério do Ensino Superior, e da Educação
Elevadas taxas de desistências escolares devido a gravidez precoce	Reduzir as taxas de desistência escolar devido a gravidez	Divulgação e sensibilização para o planeamento familiar Programas de apoio à jovem grávida em idade escolar	Taxas de desistência escolar de raparigas por motivo de desistência	Redução para 50% o número de desistências escolar devido a gravidez até 2017	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos
Fraco apoio à jovem e adolescente na área da saúde reprodutiva e VIH e Sida	Fornecer apoio à adolescente e jovem mulher grávida	Extensão e melhoria dos centros de aconselhamento Apoio na área do planeamento familiar	Número de centros de aconselhamento existentes Número de consultas realizadas	Apoio fornecido aos jovens e adolescentes a 50%	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos
Insuficiência da rede de serviços especializados em saúde reprodutiva, cuidados materno-infantis e planeamento familiar	Aumento da rede de serviços especializados de saúde e planeamento familiar	Extensão e melhoria dos serviços de saúde especializados, divulgação dos serviços	Número de serviços especializados e número de consultas por província, município e comuna Taxa de mortalidade materna e infantil	Extensão das redes de serviços especializados de saúde e planeamento familiar nos municípios a 80%	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Não inclusão dos parceiros masculinos em programas de saúde reprodutiva e planeamento familiar	Inclusão dos parceiros masculinos em programas de saúde reprodutiva e planeamento familiar	Sensibilização e criação de condições para a participação equilibrada nas questões de saúde reprodutiva	Numero de consultas de saúde reprodutiva por parte de homens	50 Palestras sobre saúde sexual reprodutiva e a inclusão de parceiros	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos
Menores capacidades económicas das mulheres no acesso a saúde	Garantir o acesso igualitário a saúde	Programas de apoio específico na saúde às mulheres	Numero de mulheres apoiadas por programas de apoio na saúde, segurança alimentar e acesso a serviços básicos	Garantia do acesso igualitário a saúde nas 18 provincias	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos
Incidência do VIH e Sida nas mulheres	Redução da incidência do VIH e Sida nas mulheres	Programas de sensibilização para o VIH e Sida dirigidos às mulheres Criação e reforço dos serviços de apoio à mulher na área do VIH e Sida	Taxa das infeções por VIH e Sida por sexo Numero de programas de sensibilização sobre o VIH e Sida Numero de serviços de apoio à mulher na área do VIH e Sida e numero de mulheres abrangidas	Redução para 50% da feminização do VIH e Sida até 2017	Ministério da Educação, Ministério da saúde, Direcções Provinciais de Saúde, Secções Municipais e Comunitárias de Saúde, Comissões de Pais e Moradores, Associações, Igrejas, ONG, Comunicação Social e o Ministério da Juventude e Desportos
Maior vulnerabilidade em termos de segurança alimentar e nutricional por parte das mulheres	Reduzir a insegurança alimentar e nutricional das mulheres Garantir acesso igualitário aos serviços básicos	Programas específicos de protecção social e segurança alimentar dirigidos às mulheres Programas de apoio específico no acesso aos serviços básicos por parte das mulheres	Numero de programas de apoio às mulheres na área da segurança alimentar e nutricional Numero de mulheres em programas de apoio alimentar e nutricional	Redução para 50% a insegurança alimentar e nutricional das mulheres	Ministerios da agricultura, Pesca, Comércio e Industria
Menores capacidades económicas de acesso a água, energia e saneamento por parte das mulheres	Aumento do numero de mulheres com acesso a água, energia e saneamento	Programas de apoio às mulheres com fraca capacidade económica para acederem a água, energia e saneamento	Numero de programas de apoio específico a mulheres no acesso a água, energia e saneamento Numero de mulheres abrangidas por programas de apoio	Aumento da capacidade económica das mulheres no acesso a água, energia e saneamento a 75%	Ministério da Administração Pública, Trabalho e Segurança Social, Ministério da Assistência e Reinserção Social e Ministério da Energia e Aguas

Domínio Prioritário: violência doméstica

Constatação: existência de número de casos de violência doméstica

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Aumento do índice de violência contra a mulher e violência doméstica	Reduzir a incidência da violência e o numero de casos de violência	Implementação da Legislação sobre a Violência contra a Mulher, Violência Doméstica e o Plano do Executivo contra a Violência Doméstica Efectivação das disposições penais, sobretudo na área da violência doméstica Criação de estruturas de apoio às vítimas e de estruturas especializadas em assuntos de violência sobre as mulheres	Lei Implementada e Regulamentada Numero de casos de violência doméstica Numero de estruturas de apoio e numero de mulheres apoiadas	50 Palestras para a redução da incidência da violência	Ministério da Família e Promoção da Mulher Ministério do Interior Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos Ministério da Educação Direcções Provinciais/Municipais da Educação Comandos Provinciais/Municipais da Polícia Comunicação Social Líderes Locais e Tradicionais

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Fraca defesa dos direitos das mulheres	Promover a defesa dos direitos das mulheres	Sensibilização na área dos direitos das mulheres Criação de estruturas de apoio à defesa dos direitos das mulheres	Numero de acções de sensibilização Numero de estruturas de apoio à defesa dos direitos da mulher criadas	100 Seminários sobre a promoção da defesa dos direitos das mulheres	
Disposições legais insuficientes relativamente à fuga a paternidade	Reforçar os instrumentos jurídicos de relativas à assunção da paternidade	Revisão da legislação, do código da família e direito sucessório Divulgação da legislação e tradução em linguas nacionais	Legislação revista e regulamentada Numero de acções de divulgação	MINFAMU MINJUD MINJDIH	
Dificuldade de acesso das mulheres ao registo de crianças	Advogar junto das instituições de direito no sentido de assegurar maior acesso das mulheres para o registo	Sensibilização e formação de líderes comunitários Programas de sensibilização em linguas nacionais	Numero de Policias e oficiais de justiça formados Numero de registos de crianças	MINFAMU MINJDIH MINJUD	
Direito sucessório tradicional que deixa desprotegidas as mulheres viúvas	Eliminação das disposições tradicionais discriminatórias	Sensibilização, advocacia e formação de líderes comunitários	Numero de casos registados relativos às imposições tradicionais discriminatórias Numero de programas de sensibilização	50 Palestras sobre a eliminação de atitudes tradicionais discriminatórias	
Prevalência de modelos tradicionais de poligamia e poliandria que deixam as mulheres desprotegidas	Mudança dos modelos tradicionais de poligamia e poliandria	Sensibilização, advocacia e formação de líderes comunitários Programas de sensibilização em linguas nacionais	Numero de casos registados relativos às imposições tradicionais discriminatórias Numero de programas de sensibilização	50 Palestras sobre a mudança dos modelos tradicionais de poligamia e poliandria	
Peso das obrigações domésticas que dificulta nomeadamente o acesso à educação	Redução do peso das obrigações domésticas atribuídas às mulheres	Sensibilização e informação sobre a igualdade das obrigações domésticas Criação e aumento dos serviços de apoio às mulheres (creches, ocupação de tempos livres)	Numero de programas e acções de sensibilização Numero de serviços de apoio às mulheres criados	100 Seminários sobre a igualdade do género	
Direito tradicional lesivo para as mulheres em termos de violência, casamento forçado e precoce, vulnerabilidade ao VIH e Sida e doenças sexualmente transmissíveis	Eliminação das disposições tradicionais discriminatórias	Criação de informação específica relativa ao género e divulgação Sensibilização, advocacia e formação de líderes comunitários Programas de sensibilização em linguas nacionais	Numero de acções de divulgação sobre o género Numero de acções de sensibilização e advocacia Numero de casos queixas relativamente à discriminação	50 Palestras sobre a valorização da mulher no nosso contexto cultural	
Fraco acesso à comunicação e informação por parte das mulheres relativa às questões de género	Promover a informação relativa à igualdade de género Promover o acesso à informação por parte das mulheres	Realização de estudos sobre Género em Angola Publicar relatórios periódicos sobre a género e participação da mulher	Realizar dois (2) estudos sobre Género em Angola	MINFAMU MICULT	
Dominância masculina em varios aspectos relacionados com a família, na área económica e laboral e em termos de poder decisório	Reposição do papel da mulher na cultura, família e socialização	Crear mecanismo de sensibilização através de palestras, seminários, workshops sobre variadas materias relacionado ao papel da mulher e do homem na família	Realizar 50 acções de formação sobre a materia	MINFAMU MINCULT MINJUD MED	

Domínio Prioritário: Acesso a Recursos e Oportunidades

Constatações: Desigual acesso a recursos e oportunidades por parte das mulheres

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Pobreza mais elevada das mulheres e menor poder económico	Redução da pobreza feminina Igualdade de oportunidades de acesso aos recursos	Proporcionar oportunidades de formação e qualificação profissional e acesso ao emprego igualitários Apoio ao empresariado feminino Apoio à mulher rural	Taxa de indivíduos em situação de vulnerabilidade de formados e inseridos no mercado de trabalho por sexo Taxa por sexo de pobreza e rendimentos Número de iniciativas de apoio ao empresariado feminino Número de acções de apoio à mulher rural	Igualdade de oportunidades de acesso aos recursos a 50%	Ministério da Assistência e Reinserção Social Direcções provinciais de Assistência e Reinserção Social Agências das Nações Unidas e ONG Ministério do Emprego e Segurança Social Governos Provinciais, Ministério do Comércio, Ministério da Económica, IMEA
Menores oportunidades de acesso ao mercado de trabalho formal por parte das mulheres	Igualdade no acesso ao mercado de trabalho formal	Garantir direitos igualitários no acesso ao trabalho Programas de inserção no mercado de trabalho formal	Taxa de emprego feminino no mercado de trabalho formal	Igualdade no acesso ao mercado de trabalho formal	MINEAMU, MAPTSS, MINJUD
Menores oportunidades de acesso à terra por parte das mulheres	Promover os Direitos da mulher que garantam o acesso igualitário à terra	Programas de sensibilização sobre direito fundiário consuetudinario	Taxa de mulheres titulares de propriedades	Igualdade de oportunidade e acesso à terra a 50%	MINFAMU, MAT, MINJUDH
Menores oportunidades de acesso ao crédito	Maior acesso ao crédito por parte das mulheres	Programas e apoio a programas de crédito dirigido a mulheres	Número de programas de crédito dirigido às mulheres Número de mulheres com acesso ao crédito	Aumento para 50% do acesso ao crédito por parte das mulheres	
Menor acesso à protecção social por parte das mulheres, em especial na economia informal	Assegurar a protecção social das mulheres da economia informal	Criar e apoiar a criação de mecanismos de protecção social que tenham em conta a vulnerabilidade das mulheres		Assegurar protecção social em especial às mulheres nas 18 províncias	

Domínio Prioritário: Participação e Representação na Vida Política e Pública

Constatações: Insuficiente representação e participação política e pública da mulher

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Insuficiente participação das mulheres na reconstrução nacional	Aumentar a participação das mulheres na reconstrução nacional	Sensibilização e advocacia	Número de acções de sensibilização e advocacia para a participação	Aumento para 55% da participação das mulheres no Desenvolvimento nacional até 2017	Ministério da Família e Promoção da Mulher Pontos Focais de Género das diferentes instituições

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Fraca representação das mulheres em órgãos institucionais e políticos, de âmbito nacional e local	Inserção da componente de género na acção governativa	Sensibilização dos responsáveis ao nível nacional e institucional Estabelecimento de quota de 50% para a representação de mulheres em cargos políticos	Taxa de representação de mulheres nos órgãos de decisão a nível institucional (instituições públicas, privadas, partidos políticos e sociedade civil) Taxa de representação de mulheres nos órgãos de decisão a nível político (Assembleia Nacional, Conselho da República, Ministérios, Governos de Província, Município, Comuna, empresas privadas, partidos políticos e sociedade civil)	Aumento de representação das mulheres em lugares de tomada de decisão a 50%	Direcções Provinciais da Família e Promoção da Mulher Secções Municipais da Família e Promoção da Mulher Ministério do Planeamento e do Desenvolvimento Territorial, Instituto Nacional de Estatística, Ministério das Finanças, Ministérios da Educação, Saúde, Ciência e Tecnologia, Direcções Provinciais/ Secções Municipais dos diferentes sectores
Fraca representação das mulheres nas estruturas económicas formais	Maior representação das mulheres na economia formal	Estabelecimento de quotas de representação de mulheres na economia formal	Numero de mulheres nas estruturas da economia formal Taxa de participação de mulheres nos órgãos de decisão das estruturas económicas formais	Aumentado o grau de representação da mulher na economia formal a 45%	
Insuficiente representação de mulheres nos órgãos de decisão a nível da defesa e segurança	Maior representação das mulheres nos órgãos de decisão na área da defesa e segurança	Promover acções de formação capacitação e advocacia junto das entidades afins	taxas de participação nos órgãos de decisão nas áreas da defesa e segurança	Aumentar a 10%	

Domínio Prioritário: Familiar e Comunitário

Constatação: Existência de desigualdade na forma de educação e socialização de meninos e meninas

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Elevada disparidade entre meninos e meninas no acesso a educação	Reduzir o nível de disparidades entre meninos e meninas	Desenvolver campanhas de educação e sensibilização no seio das famílias e comunidades	Numero de meninos e meninas na escola Numero de famílias sensibilizadas	Reduzir a 30% o nível de disparidades entre meninos e meninas no contexto familiar até 2017	Ministério da Família e Promoção da Mulher, Pontos Focais de Género das diferentes instituições Direcções Provinciais da Família e Promoção da Mulher, Ministério da cultura, Instituto Nacional de Estatística, Ministério das Finanças, Ministérios da Educação, Saúde, Direcções Provinciais de diferentes sectores
Pouca informação em linguas locais sobre a abordagem de género no seio das famílias rurais e em geral das comunidades	Sensibilizar as famílias das comunidades rurais para adopção de atitudes e práticas baseadas no princípio da igualdade entre rapazes e raparigas, homens e mulheres	Divulgar através de programas de informação, educação e comunicação em linguas nacionais, os conceitos da abordagem da igualdade e equidade de género no seio das famílias das comunidades rurais	Numero de manuais traduzidos Numero de pessoas sensibilizadas	50 Palestras para sensibilizar as famílias das comunidades rurais na adopção de atitudes e práticas baseadas no princípio da igualdade de género	Ministério da Família e Promoção da Mulher, Comunicação Social, da Educação, Direcções provinciais, Igrejas, Associação e Organizações da Sociedade Civil

Constrangimentos	Objectivos	Estratégias	Indicadores	Metas	Responsabilidades
Elevadas taxas de reprovação de meninas por excesso de carga de trabalho doméstico	Equilibrar o trabalho doméstico entre meninas e meninos	Garantir a proximidade do acesso à água. Campanha de sensibilização para mudança de atitude e comportamentos	Numero de meninas e meninos a partilharem tarefas. Numeros de serviços básicos próximo da comunidade. Taxa de reprovação reduzidas	50 Palestras sobre a partilha de responsabilidades na perspectiva de género	MINFAMU MAPTSS MINJUD MED
Elevada taxa de desistência de meninas devido a casamentos e gravidezes precoces	Desencorajar casamentos precoces	Desenvolver campanhas de educação e sensibilização que desencorajem casamentos e gravidezes precoces e outras práticas culturais nefastas	Numero de meninas que concluem os níveis Numero de casamentos e gravidezes precoces reduzidos e numero de famílias sensibilizadas	50 Palestras para desencorajar os casamentos precoces	MINFAMU MINSa MINJUD MED

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Decreto Presidencial n.º 223/13
de 24 de Dezembro

Havendo necessidade de reforçar a cooperação entre a República de Angola e a Federação da Rússia, de forma a fortalecer as relações financeiras entre ambos os Países através do financiamento de diversos projectos de interesse público, indispensáveis ao desenvolvimento nacional,

O Presidente da República decreta nos termos da alínea d) do artigo 120.º e do n.º 1 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

1.º — É aprovado o Acordo de Financiamento a celebrar entre a República de Angola, representada pelo Ministério das Finanças e o Banco VTB Capital Plc, no valor de USD 1.000.000.000,00 (mil milhões de dólares norte-americanos).

2.º — É autorizado o Ministro das Finanças, com a faculdade de subdelegar, a proceder à assinatura do referido Acordo de Financiamento e toda a documentação com esta relacionada, em nome e em representação da República de Angola.

3.º — As dúvidas e omissões resultantes da interpretação e aplicação do presente Diploma são resolvidas pelo Presidente da República.

4.º — O presente Diploma entra em vigor na data da sua publicação.

Publique-se.

Luanda, aos 17 de Dezembro de 2013.

O Presidente da República, JOSÉ EDUARDO DOS SANTOS.

Decreto Presidencial n.º 224/13
de 24 de Dezembro

Considerando que, no âmbito dos esforços para o desenvolvimento do País, o Executivo da República de Angola

está empenhado em promover projectos de investimentos que visam a prossecução de objectivos económicos e sociais de interesse público, nomeadamente a melhoria do bem-estar das populações, o aumento do emprego, bem como o fomento do empresariado angolano;

Tendo em vista a concretização do projecto de investimento privado denominado «Prodit Engineering Angola, S.A.», que se consubstancia na concepção, desenvolvimento, fabrico e comercialização de equipamentos, materiais didácticos, mobiliário, máquinas e instrumentos, bem como laboratórios «chave-na-mão», móveis e fixos, nas diversas especializações de ensino e formação técnica e profissional, a implementar na Província de Luanda, inserido no regime contratual da Lei do Investimento Privado,

O Presidente da República decreta, nos termos da alínea d) do artigo 120.º e do n.º 1 do artigo 125.º, ambos da Constituição da República de Angola, o seguinte:

ARTIGO 1.º

É aprovado, o projecto de investimento privado denominado «Prodit Engineering Angola, S.A.», com o valor de USD 47.876.500,00 (quarenta e sete milhões, oitocentos e setenta e seis mil e quinhentos dólares dos norte-americanos), bem como o Contrato de Investimento anexo ao presente Diploma e que dele é parte integrante.

ARTIGO 2.º

A ANIP — Agência Nacional para o Investimento Privado pode, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 78.º da Lei n.º 20/11, de 20 de Maio (Lei do Investimento Privado), aprovar o aumento de investimento e o alargamento da actividade que o projecto venha a necessitar no quadro do seu contínuo desenvolvimento.



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial N.º 168/2012, Diário da República N.º 141-Iª Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Fiscal 5417193178

Editais para os Exames de Acesso para o Ano Académico 2025-2026 do Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim

A comissão Institucional de Acesso ao Ensino Superior do ISUP, criada pelo Despacho N.º 2, de 1 de Agosto, do Presidente do ISUP, convida a todos candidatos dos cursos ministrados pela IES, para se apresentar ao Exame de Acesso no dia 19 de Setembro de 2025, sexta-feira, às 9h00, nas instalações do ISUP, em Porto Amboim.

As listas dos candidatos inscritos, organizados por salas, ficam publicadas e fixadas na quinta-feira, dia 11 de Setembro de 2025.

Em concordância com o Decreto Presidencial no. 193/18, de 10 de Agosto, que aprova as Normas Curriculares Gerais do Subsistema de Ensino Superior, e o Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, que aprova o Regulamento Geral de Acesso ao Ensino Superior, candidata-se aos Curso de Licenciatura do ISUP, os cidadãos que tenham concluído o segundo ciclo do ensino secundário ou equivalente a formação média das escolas técnicas ou, das escolas Secundárias Gerais com especialidade que se alinha ao Curso a que se candidata.

As inscrições para se candidatar num Curso no ISUP, têm carácter presencial, o candidato deve apresentar bilhete de identidade, ou passaporte ou cartão de residência, com fotocópia para arquivar; o original do certificado do segundo ciclo de ensino secundário com notas discriminadas em todas as disciplinas e anos, com fotocópia que fica arquivada; Ficha de Inscrição preenchida, uma fotografia tipo passe.

Em concordância com a Lei de Base 17/16, de 7 de outubro, alterada pela lei 32/20 de 12 de Agosto, no seu artigo 20º, que remete ao Anexo no. 1, sobre a idade mínima para o acesso ao Ensino Superior, declara-se como mínima os 18 anos de idade.

Os candidatos que já possuam uma licenciatura, e que pretendam frequentar um curso de graduação, sujeitam-se às mesmas regras definidas para os demais candidatos. Os estrangeiros podem se candidatar, mas a sua admissão fica condicionada à regularização da sua situação migratória.

Os candidatos inscritos para ficar admitidos devem atingir a nota mínima de 10 valores no exame de acesso.

Com base no artigo 20º do Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, o ISUP reserva o 3% das vagas de cada curso, para os candidatos beneficiários do regime de proteção especial, nomeadamente, os antigos combatentes, deficientes de guerra, e filhos de combatente tombados ou perecidos, nos termos da lei.

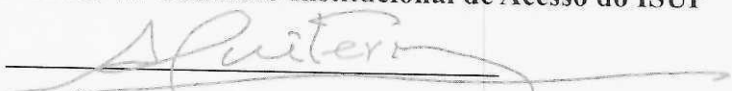
O ISUP, proporciona aos candidatos com deficiência, o apoio necessário em função do tipo de deficiência que apresentam.

Com base no Decreto Presidencial nº 222/13, de 24 de Dezembro; aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política; nas suas políticas nºs 2, 8, 9, 15, 20, e 21, justifica-se que, sempre que possível, garantir o 50% das vagas para o género feminino, e em caso de igualdade de pontuação, e na quantidade de candidatos, nos resultados do exame de acesso, privilegia-se os candidatos do género feminino, e dentre de elas, a mulher rural.

Nota: Em anexo o mapa das vagas aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no ano académico 2025-2026.

Porto Amboim, 5 de Setembro de 2025

Coordenador da Comissão Institucional de Acesso do ISUP


PHD. ANTÓNIO MANUEL MORENO QUITÉRIO



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial N.º 168/2012, Diário da República N.º 141-Iª

Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Fiscal 5417193178

Edital para os Exames de Acesso do Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim

A comissão Institucional de Acesso ao Ensino Superior do ISUP, criada pelo Despacho No. 2, de 1 de Agosto, do Presidente do ISUP, convida a todos candidatos dos cursos ministrados pela IES, para se apresentar ao Exame de Acesso no dia 13 de setembro de 2024, às 9h00, nas instalações do ISUP, em Porto Amboim.

As listas dos candidatos inscritos, organizados por salas, ficam publicadas e fixadas na quinta feira, dia 5 de setembro de 2024.

Em concordância com o Decreto Presidencial no. 193/18, de 10 de Agosto, que aprova as Normas Curriculares Gerais do Subsistema de Ensino Superior, e o Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, que aprova o Regulamento Geral de Acesso ao Ensino Superior, candidatam-se aos Curso de Licenciatura do ISUP, os cidadãos que tenham concluído o segundo ciclo do ensino secundário ou equivalente a formação média das escolas técnicas ou, das escolas Secundárias Gerais com especialidade que se alinha ao Curso a que se candidata.

As inscrições para se candidatar num Curso no ISUP, têm carácter presencial; o candidato deve apresentar bilhete de identidade, ou passaporte ou cartão de residência, com fotocópia para arquivar; o original do certificado do segundo ciclo de ensino secundário com notas discriminadas em todas as disciplinas e anos, com fotocópia que fica arquivada; Ficha de Inscrição preenchida, uma fotografia tipo passe.

Em concordância com a Lei de Base 17/16, de 7 de outubro, alterada pela lei 32/20 de 12 de Agosto, no seu artigo 20º. que remete ao Anexo no. 1, sobre a idade mínima para o acesso ao Ensino Superior; declara se como mínima os 18 anos de idade.

Os candidatos que já possuam uma licenciatura, e que pretendam frequentar um curso de graduação, sujeitam-se às mesmas regras definidas para os demais candidatos. Os estrangeiros podem se candidatar, mas a sua admissão fica condicionada à regularização de sua situação migratória.

Os candidatos inscritos para ficar admitidos devem atingir a nota mínima de 10 valores no exame de acesso.

Com base no artigo 20º do Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, o ISUP reserva o 3 % das vagas de cada curso, para os candidatos beneficiários do regime de protecção especial, nomeadamente, os antigos combatentes, deficientes de guerra, e filhos de combatente tombados ou perecidos, nos termos da lei.

O ISUP, proporciona aos candidatos com deficiência, o apoio necessário em função do tipo de deficiência que apresentam.

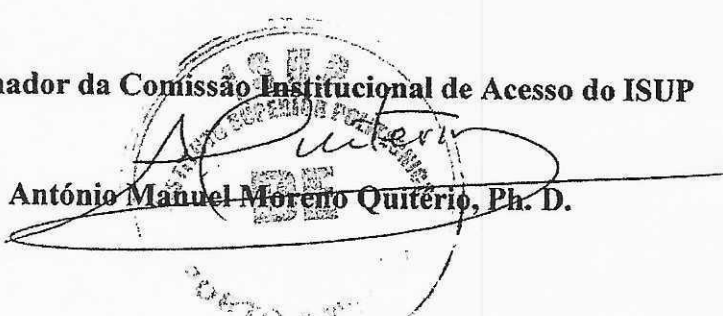
Com base no Decreto Presidencial nº 222/13, de 24 de Dezembro; aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política; nas suas políticas nº. 2, 8, 9, 15, 20, e 21, justifica –se que, sempre que possível, garantir o 50% das vagas para o género feminino, e em caso de igualdade de pontuação, e na quantidade de candidatos, nos resultados do exame de acesso, privilegia-se os candidatos do sexo feminino, e dentre de elas, a mulher rural.

Nota: Em anexo o mapa das vagas aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no ano académico 2024-2025.

Porto Amboim, 4 de Setembro de 2024

Coordenador da Comissão Institucional de Acesso do ISUP

António Manuel Moreno Quitério, Ph. D.



**Mapa das Vagas Aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no Ano Académico
2024-2025**

<i>Vagas Aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no Ano Académico 2024-2025</i>			
<i>Cursos de Licenciaturas</i>	<i>Vagas Aprovadas</i>		
	<i>Regular</i>	<i>Pós-Laboral</i>	<i>Total</i>
<i>Direito</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>200</i>
<i>Psicologia da Educação</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>200</i>
<i>Engenharia Electrónica</i>		<i>80</i>	<i>80</i>
<i>Engenharia Telecomunicações</i>		<i>80</i>	<i>80</i>
<i>Engenharia Informática</i>		<i>80</i>	<i>80</i>
<i>Engenharia Const. Civil</i>		<i>80</i>	<i>80</i>
<i>Gestão Empresarial e Contabilidade</i>	<i>75</i>	<i>75</i>	<i>150</i>
<i>Gestão e Administrativa Pública</i>	<i>150</i>	<i>0</i>	<i>150</i>
<i>Enfermagem (Acreditado)</i>	<i>200</i>		<i>200</i>
<i>Total de Vagas</i>	<i>625</i>	<i>595</i>	<i>1220</i>



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial N.º 168/2012, Diário da República N.º 141-Iª Série, de 24 de Julho)

Contribuinte Fiscal 5417193178

Editais para os Exames de Acesso para o Ano Académico 2023-2024 do Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim

A comissão Institucional de Acesso ao Ensino Superior do ISUP, criada pelo Despacho N.º 1, de 1 de Agosto, do Presidente do ISUP, convida a todos candidatos dos cursos ministrados pela IES, para se apresentar ao Exame de Acesso no dia 19 de Setembro de 2023, terça-feira, às 9h00, nas instalações do ISUP, em Porto Amboim.

As listas dos candidatos inscritos, organizados por salas, ficam publicadas e fixadas na segunda-feira, dia 11 de Setembro de 2023.

Em concordância com o Decreto Presidencial no. 193/18, de 10 de Agosto, que aprova as Normas Curriculares Gerais do Subsistema de Ensino Superior, e o Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, que aprova o Regulamento Geral de Acesso ao Ensino Superior, candidata-se aos Curso de Licenciatura do ISUP, os cidadãos que tenham concluído o segundo ciclo do ensino secundário ou equivalente a formação média das escolas técnicas ou, das escolas Secundárias Gerais com especialidade que se alinha ao Curso a que se candidata.

As inscrições para se candidatar num Curso no ISUP, têm carácter presencial, o candidato deve apresentar bilhete de identidade, ou passaporte ou cartão de residência, com fotocópia para arquivar; o original do certificado do segundo ciclo de ensino secundário com notas discriminadas em todas as disciplinas e anos, com fotocópia que fica arquivada; Ficha de Inscrição preenchida, uma fotografia tipo passe.

Em concordância com a Lei de Base 17/16, de 7 de outubro, alterada pela lei 32/20 de 12 de Agosto, no seu artigo 20º, que remete ao Anexo no. 1, sobre a idade mínima para o acesso ao Ensino Superior, declara-se como mínima os 18 anos de idade.

Os candidatos que já possuam uma licenciatura, e que pretendam frequentar um curso de graduação, sujeitam-se às mesmas regras definidas para os demais candidatos. Os estrangeiros podem se candidatar, mas a sua admissão fica condicionada à regularização da sua situação migratória.

Os candidatos inscritos para ficar admitidos devem atingir a nota mínima de 10 valores no exame de acesso.

Com base no artigo 20.º do Decreto Presidencial no. 5/19 de 8 de Janeiro, o ISUP reserva o 3% das vagas de cada curso, para os candidatos beneficiários do regime de protecção especial, nomeadamente, os antigos combatentes, deficientes de guerra, e filhos de combatente tombados ou perecidos, nos termos da lei.

O ISUP, proporciona aos candidatos com deficiência, o apoio necessário em função do tipo de deficiência que apresentam.

Com base no Decreto Presidencial nº 222/13, de 24 de Dezembro; aprova a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a respectiva Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitoria da Política; nas suas políticas n.ºs 2, 8, 9, 15, 20, e 21, justifica-se que, sempre que possível, garantir o 50% das vagas para o género feminino, e em caso de igualdade de pontuação, e na quantidade de candidatos, nos resultados do exame de acesso, privilegia-se os candidatos do género feminino, e dentre de elas, a mulher rural.

Nota: Em anexo o mapa das vagas aprovadas pelo MESCTI para o ISUP no ano académico 2023-2024.

Porto Amboim, 4 de Setembro de 2023.

Coordenador da Comissão Institucional de Acesso do ISUP



PhD. ANTÓNIO MANUEL MORENO QUITÉRIO