

Diagnóstico •
**IGUALDADE
DE GÉNERO**
• ANGOLA 2022
SUMÁRIO EXECUTIVO



Financiado pela
União Europeia





RELATÓRIO COMPLETO

TÍTULO DO PROJECTO

Assistência Técnica para a Implementação da
Facilidade de Diálogo UE-Angola

TÍTULO DA ACÇÃO

Diagnóstico Igualdade de Género Angola 2022

IMPLEMENTADO POR



giz

ELABORADO POR

Anna Parellada Pena e Mariana Teixeira

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Laura Mascagna, Ponto Focal - Género, Direitos Humanos e
Democracia, Delegação da União Europeia na República de Angola

COORDENAÇÃO DA FACILIDADE DE DIÁLOGO UE-ANGOLA

Ana Paula de Almeida Pinto de Oliveira, Gestora de Programa,
Delegação da União Europeia na República de Angola

DATA DO RELATÓRIO

Março 2022

FOTOGRAFIA

Danilo Barbero. @LaLuceFotografia

EDIÇÃO GRÁFICA

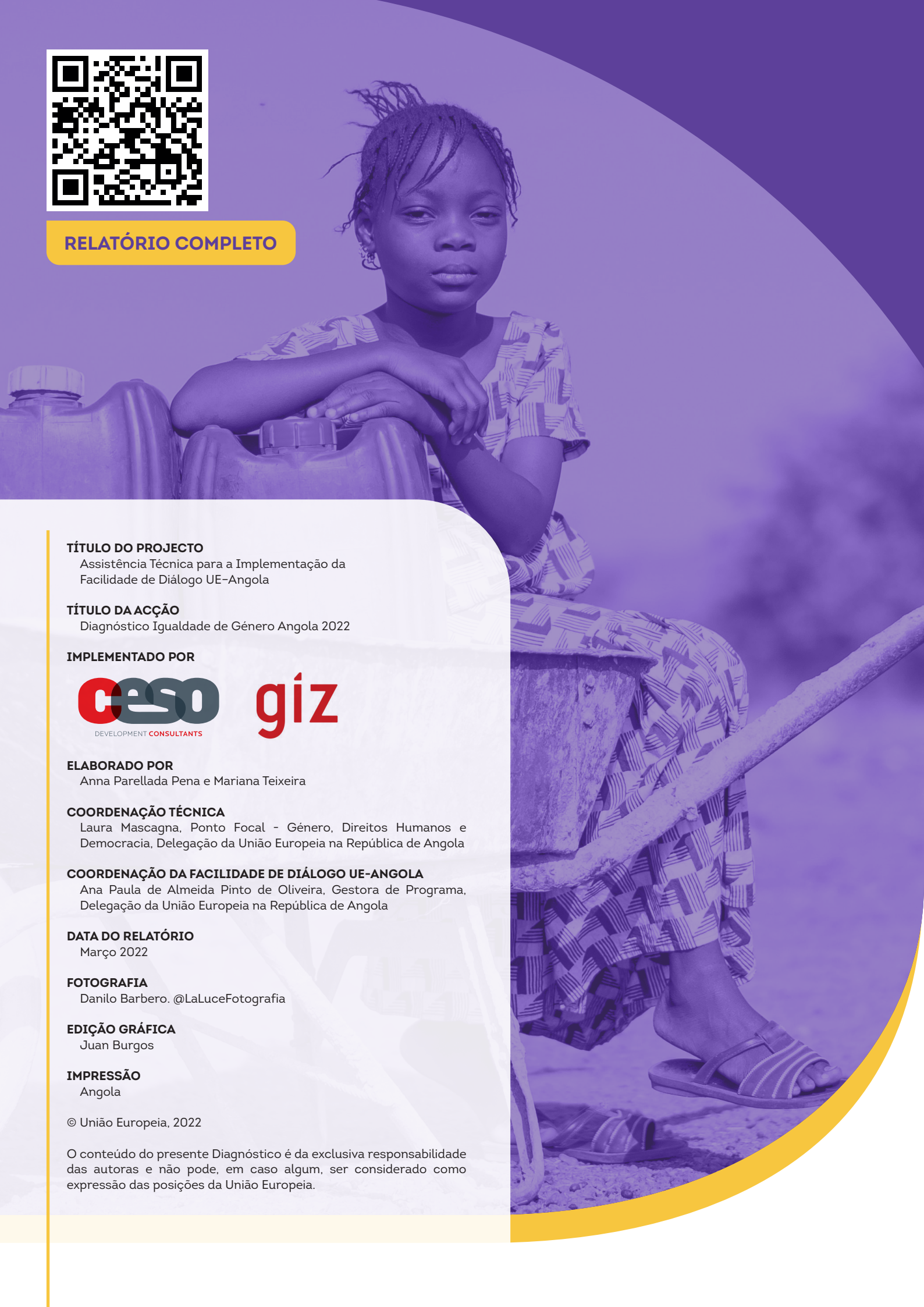
Juan Burgos

IMPRESSÃO

Angola

© União Europeia, 2022

O conteúdo do presente Diagnóstico é da exclusiva responsabilidade das autoras e não pode, em caso algum, ser considerado como expressão das posições da União Europeia.



SUMÁRIO EXECUTIVO

Desde a publicação do primeiro Diagnóstico de Género financiado pela União Europeia¹ em 2014, a República de Angola tem prosseguido os seus esforços para promover a igualdade de género no país.

Não obstante, alcançar a igualdade de género constitui ainda um importante desafio para Angola, conforme demonstra o **World Economic Forum's Global Gender Gap Index 2020**, que atribuiu a Angola a 118^a posição, num conjunto de 153 países.

A pandemia da COVID-19² teve um impacto negativo - a nível escolar, profissional e familiar - retardando igualmente os esforços do país no que diz respeito à promoção da igualdade de género.

Com o objectivo de apoiar o Governo de Angola, a União Europeia (UE), os seus Estados-Membros e os actores de desenvolvimento nacionais e internacionais na integração da perspectiva de género nos programas e projectos de desenvolvimento e de mitigar os obstáculos e constrangimentos sentidos na equidade entre homens e mulheres em Angola, este Diagnóstico pretende analisar a igualdade de género no país em seis áreas temáticas prioritárias:



1 Delegação da UE em Angola (2014), Diagnóstico de Género de Angola.

2 PNUD e Banco Mundial (2020), *Confrontar as Consequências Socioeconómicas da Covid-19 em Angola*.

QUADRO LEGAL

A nível internacional, Angola ratificou a maior parte dos instrumentos que promovem a igualdade de género e os direitos das mulheres e raparigas, incluindo os da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC).

A nível nacional, definiu a Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género e a Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para a Implementação da Política³ que visam garantir uma maior equidade de oportunidades, direitos e responsabilidades entre mulheres e homens. Para além disso, introduziu um “orçamento sensível ao género” nas normas orçamentais aprovadas recentemente através do Decreto Presidencial n.º 195/21, o que é uma oportunidade única para promover a participação e inclusão de género na gestão das finanças públicas.

VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO

Apesar do quadro legal acima descrito, as mulheres em Angola ainda são alvo de discriminação, lutando diariamente contra várias formas de violência.



A Violência Baseada no Género (VBG) é um fenómeno profundamente enraizado na desigualdade de género no país e continua a ser uma das mais notáveis violações dos direitos humanos a nível global⁴.

Esta problemática afecta mulheres e homens, mas a maioria das vítimas são mulheres⁵. Embora a VBG esteja regulada no Código Penal e na Lei contra a violência doméstica, esta continua a ser generalizada no país. Um estudo das Organizações da Sociedade Civil (OSC) Mosaiko e FEC, realizado em 2019, indicou que a **“maioria dos homens confirma que ‘bater numa mulher’ é aceitável”; por razões várias, nomeadamente ciúmes, questionar o homem nas suas decisões, ou falar com um vizinho⁶.**

3 Governo de Angola (Dezembro 2013), *Decreto Presidencial n.º 222/13, de 10 de Dezembro*.

4 UN Women (Fevereiro 2022), *Facts and figures: Ending violence against women*.

5 Entrevista Chefe Departamento Violência MASFAMU, Dezembro 2021.

6 MOSAIKO e Andrade, Filipe e Andrade, Filomena (2021), *Relatório da pesquisa sobre políticas inclusivas numa perspectiva de género*.

Actualmente, não existe uma base de dados centralizada e integrada que reúna informações das diferentes instituições relevantes (Forças de segurança, Ministério do Interior (MININT), Centros de Acção Social Integrada, Instituto Nacional da Criança (INAC), Provedor de Justiça, Organizações de mulheres e redes de apoio às vítimas) sobre o número de casos de VBG denunciados, investigados e processados anualmente em Angola.

Acresce ainda que o número de casos comunicados não demonstra a real gravidade do problema uma vez que a violência doméstica é pouco denunciada em Angola. Isto deve-se em grande parte à aceitação cultural da violência doméstica, ao medo da dupla discriminação, mas também à insuficiente operacionalização das medidas de protecção das vítimas.

De acordo com os dados recolhidos pelo presente diagnóstico, conclui-se que urge fortalecer os mecanismos de coordenação entre os diversos actores que lidam com estas questões, promover a capacitação sobre questões de género e reforçar os procedimentos aplicados ao tratamento dos casos de violência de género (fluxogramas, protocolos) pelos actores policiais (Esquadras de polícia, MININT), judiciais e processuais; assim como pelos prestadores de serviços (saúde, casas de abrigo) pelas organizações da sociedade civil (OSC) e redes que apoiam as vítimas de violência diferentes níveis (INAC, Centro de Aconselhamento Jurídico (CAJ), Conselheiros familiares, Conselho das Igrejas Cristãs de Angola (CICA)).

SAÚDE E OS DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS

No que diz respeito à Saúde e aos Direitos Sexuais e Reprodutivos (SDSR) é importante referir que Angola tem uma das taxas de fecundidade mais altas do mundo, com 6,2 filhos por mulher⁷.

Outro dado marcante que emerge da pesquisa realizada é a precocidade do início da vida reprodutiva em Angola: um terço das meninas têm filhos antes dos 18 anos⁸. Esta situação resulta do reduzido recurso aos serviços de saúde sexual, reprodutiva e de planeamento familiar pelas mulheres e meninas em virtude de normas sociais ou culturais que condicionam a sua capacidade para dispor livremente do seu corpo. Por outro lado, o tempo de espera nos centros de saúde⁹, a qualidade limitada dos serviços de saúde e o estigma associado à utilização de serviços de saúde sexual também limita o recurso a estes serviços¹⁰.



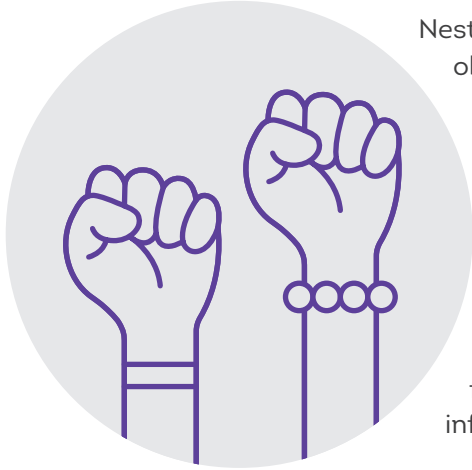
7 INE (2017), *Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde (IIMS) -2015-2016*. Os dados mais recentes do Banco Mundial para 2020 indicam um valor geral de 5,4 filhos para mulher.

8 INE (2017), *Inquérito de Indicadores Múltiplos e de Saúde (IIMS)- 2015-2016*.

9 USAID (Maio 2021), *Saving Lives and Improving Health Outcomes in Angola through Increased Access to Contraceptives*.

10 USAID (Dezembro 2021), *Accessing reproductive health and HIV integrated services*.

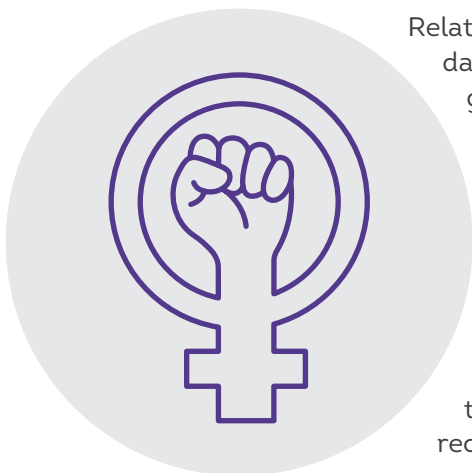
PARTICIPAÇÃO E LIDERANÇA DAS MULHERES



Neste contexto, é fundamental a introdução de conteúdos curriculares obrigatórios relativos à saúde e aos direitos sexuais e reprodutivos em todos os níveis educacionais. Estes conteúdos devem ser adaptados às diferentes idades dos alunos e ser leccionados por profissionais habilitados a comunicar adequadamente sobre estas matérias.

Assim, torna-se importante empoderar as mulheres e meninas no acesso à saúde sexual e reprodutiva e na concretização dos seus direitos, sendo esta acção crucial para reduzir a taxa de fecundidade, melhorar a saúde materna e reduzir o número de infecções sexualmente transmissíveis em Angola.

EMPODERAMENTO ECONÓMICO E SOCIAL DAS MULHERES E RAPARIGAS



Relativamente às questões de empoderamento económico e social das mulheres e raparigas, notamos que embora as diferenças de género não sejam excessivas na fase de matrícula na escola primária, a desigualdade de género aumenta com a idade e o nível de escolaridade. Os estereótipos de género que reduzem o papel da mulher à esfera familiar, são obstáculos de acesso e permanência de raparigas no ensino secundário.

Desde pequenas, as raparigas são ensinadas a assumir responsabilidades domésticas e a cuidar da família, resultando no abandono do percurso escolar para cuidar dos irmãos, executar tarefas domésticas e realizar trabalho sazonal, nomeadamente recolha de lenha e água, bem como transumância de gado.

Por outro lado, a gravidez durante o percurso escolar faz com que as meninas enfrentem altos níveis de discriminação e preconceito por parte das esferas sociais que as rodeiam, incluindo das próprias direcções das escolas. Como agravante, a falta de transporte escolar por parte das escolas constitui também um constrangimento de acesso ao ensino, sobretudo apontado nas zonas rurais.

O baixo nível de literacia e de educação formal técnica sobretudo nas mulheres, faz com que o emprego informal seja na sua maioria desempenhado por indivíduos do sexo feminino.

As mulheres são relegadas para actividades de venda itinerante e similares, que não exigem qualificações superiores, sobretudo nas áreas rurais.

Para além disso, as mulheres também desempenham mais actividades ligadas ao sector doméstico. Trabalho para o qual, tal como já referido, não precisam de um grau elevado

de formação ou de competências técnicas específicas. Neste sentido, os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE) demonstram que quanto maior a responsabilidade em termos de cargos ou funções, menor é a presença de mulheres, nas diferentes esferas laborais¹¹.

Entre 2018 e 2019, segundo dados do Relatório Temático sobre o Género (IDREA 2018 - 2019) as mulheres representavam menos de 25% dos titulares de cargos ao nível da Administração Central e Local do Estado. As diferenças mais acentuadas encontravam-se ao nível central, entre os Assessores dos Ministros, em que as mulheres representavam apenas cerca de 5% do total; e ao nível local, nos Governos provinciais, em que apenas 12% das mulheres assumiam o cargo de Governadora (2 num total de 18 Governadores).

Para além da falta de formação e de continuidade de estudos, existem barreiras culturais e tradicionais que dificultam a integração das mulheres em posições de liderança e chefia. A cultura patriarcal leva a maioria das mulheres a encontrar dificuldades em atingir cargos de gestão/chefia/liderança. E, nos casos em que as mulheres ocupam cargos de liderança, têm de lutar contra os estereótipos de género que assumem, por exemplo, “que a mulher que ascendeu àquele cargo não o fez por mérito, mas sim por favorecimento ou em troca de algum favor prestado”¹².

MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

Em Angola, apesar da existência de um programa de desarmamento, desmobilização e reintegração (DDR), as mulheres combatentes não receberam os mesmos benefícios que os homens.

Estas discriminações de género durante e depois dos conflitos são comuns em quase todos os contextos de guerra. Para proteger os direitos das mulheres em conflito, durante a construção da paz, assim como em contextos de insegurança, a 31 de Outubro de 2000, o Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) aprovou por unanimidade a Resolução 1325 sobre Mulheres, Paz e Segurança. Nesta linha, o então Ministério da Família e Promoção da Mulher (MINFAMU), em parceria com o Ministério do Interior (MININT), e o Ministério de Defesa, trabalharam no desenvolvimento do Plano Nacional de Acção para a implementação da Resolução 1325, que foi aprovada em 2017, através do Decreto Presidencial n.º 143/17, de 26 de Junho.



11 INE (2018). Relatório IDREA.

12 Impressões recolhidas durante o Workshop de Consulta para o Diagnóstico sobre Igualdade Género, em Luanda, Fevereiro 2022.

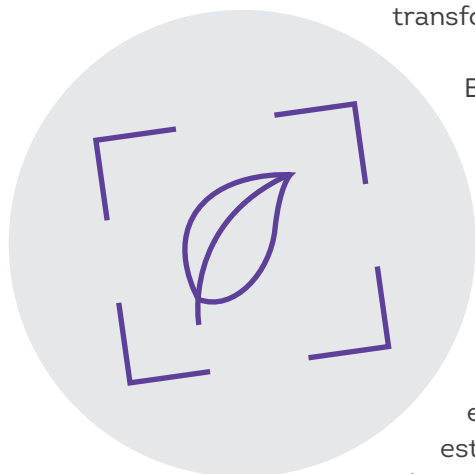
**RESULTADOS CHAVE
ALCANÇADOS
ATÉ 2020¹³**

**Aumento de 15,1% de Mulheres no quadro do pessoal da
Polícia Nacional/ MININT**

**Até 2020, o MININT, passou a ter 25.384 mulheres, sendo
21 na Classe dos Generais, 353 Oficiais Superiores,
2.553 Subalternas, 3.881 Subchefes e 9.000 agentes.**

DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA A TRANSIÇÃO VERDE E A TRANSFORMAÇÃO DIGITAL

Actualmente, enfrentamos dois importantes desafios: a transição verde e a transformação digital.



Estes podem parecer problemas distintos, mas na realidade a resolução dos dois está interligada. A União Europeia apoia uma transformação digital que comporte benefícios para o meio ambiente e que seja inclusiva.

Os empregos verdes e negócios sustentáveis serão os motores do crescimento futuro. A exclusão das mulheres nestas disciplinas, particularmente nas áreas da Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM), reforça as desigualdades económicas e sociais já existentes. Por conseguinte, é importante estabelecer quotas de género que ajudem a impulsionar a participação de mulheres nas áreas CTEM e a reduzir a discriminação de género no que toca à participação feminina na economia verde, azul e circular como parte da transição para a sustentabilidade.

Por outro lado, os problemas ambientais, especialmente os desastres naturais, afectam as mulheres e os homens de modo diferente.

As mulheres são desproporcionalmente impactadas pela pobreza e pelos efeitos das alterações climáticas, desempenhando um papel fundamental na mitigação destes efeitos no âmbito da esfera familiar. O seu envolvimento e participação nos mecanismos de acção e de tomada de decisão nesta área são, por isso, cruciais. No entanto, em Angola, o nível de representação de mulheres em mecanismos de tomada de decisão relativos à gestão dos recursos naturais é inferior ao dos homens. Isto significa que as mulheres têm menos oportunidades para actuar como agentes de mudança e resiliência climática.

¹³ MASFAMU (2020), *Relatório Sobre o Grau De Implementação do Plano Nacional De Acção Da Resolução 1325 - Angola 2017-2019*.

Uma economia verde e uma transformação digital sustentável não é possível sem integrar as necessidades de género nas políticas ambientais e digitais.

Por outro lado, o fomento da literacia digital e de uma economia digital eficiente, assente nos princípios de inclusão e de inovação, é um elemento determinante para a melhoria do ambiente dos negócios e a redução das assimetrias digitais ainda existentes na sociedade angolana¹⁴.

Tem sido notória, ainda que tímida, a participação crescente das mulheres na transformação digital. Actualmente, encontramos casos em que as mulheres estão não só à frente de grandes empresas do ramo tecnológico, mas também situações de criação do auto-emprego através das tecnologias de informação e comunicação.

14 Governo de Angola (2022), *Livro Branco das Tecnologias de Informação e Comunicação, Estratégia para a Transformação Digital, 2019-2022*.





Diagnóstico •
**IGUALDADE DE
GÉNERO**
• ANGOLA



[RELATÓRIO COMPLETO](#)

IMPLEMENTADO POR

