



# PLANO DE BOAS PRÁTICAS DE INTEGRAÇÃO DE GÉNERO

**Ambiente em Rede –**  
Plataforma de  
Organizações da  
Sociedade Civil de São  
Tomé e Príncipe para o  
Ambiente

---

São Tomé, março de 2026

Dilson Carvalho

O Plano de Boas Práticas de Integração de Género, para a Plataforma de Organizações da Sociedade Civil (OSC) de São Tomé e Príncipe para o Ambiente, designada “Ambiente em Rede” foi desenvolvido pela SPEA (Sociedade Portuguesa para o Estudo das Aves), no quadro do projeto ILHAS+ “Reforço das Organizações de Cidadãos para a Proteção da Natureza em Ambientes Insulares”, à luz do Objetivo E1, da ação A I.1.5 “Plano para a Igualdade de Género”, cofinanciado pelo Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

## **FICHA TÉCNICA**

### **Designação**

| Plano de Igualdade de Género para a Plataforma de Organizações da Sociedade Civil (OSC) de São Tomé e Príncipe para o Ambiente “Ambiente em Rede”

### **Entidade Promotora**

| SPEA - Sociedade Portuguesa para o Estudo das Aves

### **Apoio**

| Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, I.P.

### **Coordenação**

| Alexandra Lopes (SPEA)

### **Consultor Responsável**

| Dilson Rodrigues de Carvalho

### **Equipa Técnica**

| Leila Trindade, Jailsa da Silva Lima

| ADPM, Jorge Revez, Osvaldo Viana, Patricia Rosa, Sandra Cascalheira,

### **Data**

| Março de 2026

Copyright

## **AGRADECIMENTOS**

A equipa que se dedicou a este exercício, gostaria de manifestar o seu agradecimento pela participação dos responsáveis das entidades, das organizações e de todas as individualidades que deram os seus contributos ao longo deste processo.

Considera-se assim, que o alusivo plano constitui uma excelente ferramenta de apoio a OSC e permitirá fomentar e fortalecer os seus propósitos e, consequentemente conjugados com os propósitos do Governo de S. Tomé e Príncipe.

A efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens e a eliminação da discriminação, constituem valores fundamentais para todos os indivíduos.

Consultor: Dilson Rodrigues de Carvalho

## INDICE

|    |                                                                                                                                                      |    |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | Introdução .....                                                                                                                                     | 6  |
| 2  | Enquadramento Nacional: Situação da Igualdade de Género em São Tomé e Príncipe .....                                                                 | 7  |
| 3  | Fundamentação .....                                                                                                                                  | 8  |
| 4  | Objetivo Geral .....                                                                                                                                 | 9  |
| 5  | Objetivos Específicos .....                                                                                                                          | 9  |
| 6  | Princípios Orientadores .....                                                                                                                        | 9  |
| 7  | Caracterização das Organizações da Sociedade Civil que integram a Plataforma Ambiente em Rede na Perspetiva do Género .....                          | 9  |
| 8  | Plano de Atuação .....                                                                                                                               | 17 |
| 9  | Responsabilidades e Coordenação .....                                                                                                                | 19 |
| 10 | Monitorização e Avaliação .....                                                                                                                      | 19 |
| 11 | Vigência .....                                                                                                                                       | 19 |
|    | BIBLIOGRAFIA .....                                                                                                                                   | 20 |
| 13 | ANEXO .....                                                                                                                                          | 21 |
|    | I. Questionário às Organizações da Sociedade Civil (OSC) que integram a Plataforma Ambiente em Rede – São Tomé e Príncipe. Tema: Igualdade de Género | 22 |

## **1. Introdução**

A Plataforma de Organizações da Sociedade Civil de São Tomé e Príncipe para o Ambiente, adiante designada Ambiente em Rede, é uma rede de parceiros sem personalidade jurídica que agrupa Organizações da Sociedade Civil (OSC) com atuação na área do ambiente. A plataforma tem como missão fortalecer a articulação, a representatividade e a eficácia da sociedade civil ambiental em São Tomé e Príncipe (STP).

Reconhecendo que a igualdade de Género é um princípio transversal ao desenvolvimento sustentável, à justiça social e à boa governação ambiental, o presente Plano de Igualdade de Género estabelece orientações estratégicas e operacionais para promover a igualdade entre mulheres e homens, no seio da plataforma e nas suas ações externas.

Construído no âmbito do projeto ILHAS+, o Plano de Igualdade de Género é orientador e operativo pretendendo disponibilizar às instituições que integram a Rede um conjunto de medidas concretas destinadas a prevenir e combater ações que se afigurem atentatórias dos direitos humanos. Decorrente de uma convergência de sinergias, o processo de elaboração deste documento desenvolveu-se com a colaboração das Organizações da Sociedade Civil de São Tomé que trabalham na área do ambiente. Foram realizadas reuniões individuais e alargadas, com as organizações da sociedade civil local para caracterizar as OSC e auferir as suas políticas internas em termos de igualdade de Género.

Num outro momento, realizou-se uma reunião conjunta com as OSC que integram a Rede com o objetivo de recolha de contributos e consensualização de responsabilidades. As principais fontes de pesquisa documental, que serviram de suporte à elaboração operacional do Plano, estão enquadradas na Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe; nos compromissos internacionais assumidos por STP, incluindo a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular o ODS 5 (Igualdade de Género). Realizou-se também investigação de natureza bibliográfica e documental para melhor contextualizar a temática em causa.

## **2. Enquadramento Nacional: Situação da Igualdade de Género em São Tomé e Príncipe**

São Tomé e Príncipe tem registado avanços importantes no domínio da igualdade de Género, sobretudo ao nível do enquadramento legal e do compromisso político com os direitos das mulheres. A Constituição da República consagra no seu artigo 15º, o princípio da igualdade entre mulheres e homens.

O país é signatário de instrumentos internacionais fundamentais tais como: Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), a Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), a Plataforma de Ação de Beijing e as 12 áreas prioritárias, a Convenção dos Direitos das Crianças (CDC), a Convenção sobre a Proteção da Maternidade, Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadora, a Convenção do Quadro das Nações Unidas sobre as Mudanças Climáticas (UNFCCC), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), entre outros.

Relativamente aos Direitos da Mulher em África, respeitando e seguindo a Agenda 2063 da União Africana e do Protocolo à Carta Africana dos Direitos do Homem e dos Povos - o Protocolo de Maputo, é possível contribuir para a construção e implementação de legislações nacionais (Lei nº 11/2022 – Lei da Paridade, Lei nº 11/90 – Lei da Comissão Eleitoral e atualizações. Lei nº 2/2018 – Estatuto da Função Pública, Lei nº 19/2018 – Lei da Família, Lei nº 6/2019 – Novo Código de Trabalho) e políticas públicas (a Estratégia Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade de Género 2019-2026; Estratégia Nacional sobre a Violência Baseada no Género 2019-2023; Estratégia Participativa de Água e Saneamento 2030-2040; Estratégia de Inclusão Financeira da Mulher 2020-2025; Estratégia Nacional de Política para Juventude 2025-2030; Política e Estratégia de Proteção Social 2014; Carta Sanitária de STP 2012; Plano Nacional de Adaptação às Mudanças Climáticas, etc.) a fim de promover a igualdade e equidade de género e o empoderamento da mulher ao nível local, de acordo com o lema da Agenda 2030 da ONU “*sem deixar ninguém para trás*”.

Apesar destes progressos, persistem desafios estruturais. As mulheres continuam a enfrentar desigualdades no acesso a recursos económicos, à terra, ao emprego formal e a posições de decisão política e institucional. A participação das mulheres em cargos de liderança, incluindo em organizações da sociedade civil e em espaços de governação ambiental, permanece limitada, ainda que em crescimento.

No contexto ambiental, as mulheres desempenham um papel central na gestão dos recursos naturais, na agricultura familiar, na segurança alimentar e na resiliência das comunidades face às alterações climáticas. Contudo, estes contributos nem sempre são reconhecidos ou refletidos nos processos de tomada de decisão e nas políticas públicas ambientais.

Adicionalmente, normas socioculturais, desigualdades no acesso à educação e à informação, bem como situações de violência baseada no Género, continuam a condicionar o pleno exercício da cidadania das mulheres em São Tomé e Príncipe.

Este contexto evidencia a necessidade de iniciativas que promovam a transversalidade da igualdade de Género, incluindo no setor ambiental e no funcionamento das organizações da sociedade civil.

No plano das políticas públicas nacionais, São Tomé e Príncipe dispõe de instrumentos estratégicos que orientam a promoção da igualdade de Género, com destaque para a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género (PNIEG) e respetivos planos de ação, que estabelecem medidas para o empoderamento das mulheres, a redução das desigualdades e a integração da perspetiva de Género em todos os setores de desenvolvimento. Releva-se igualmente o papel do Instituto Nacional para a Promoção da Igualdade e Equidade de Género (INPG) enquanto entidade responsável pela coordenação das políticas públicas nesta matéria. Outros instrumentos relevantes que incluem a Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável são: os compromissos nacionais no âmbito da Agenda 2030, as políticas e programas setoriais nos domínios do ambiente, agricultura, pescas e alterações climáticas, etc...

Ainda que de forma desigual reconhecem a importância da participação das mulheres e a equidade de Género. Neste quadro, a Plataforma Ambiente em Rede, enquanto plataforma de articulação e voz coletiva da sociedade civil ambiental, assume um papel estratégico no alinhamento das ações das OSC com as políticas nacionais de igualdade de Género, contribuindo para a sua implementação efetiva, monitorização cidadã e reforço da participação das mulheres nos processos de governação ambiental.

### **3. Fundamentação**

O plano baseia-se:

- Nos compromissos internacionais assumidos por STP, incluindo a CEDAW, a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), em particular o ODS 5 (“Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas”) **que têm**



**como principal foco o empoderamento da mulher e a** abolição de práticas nocivas à integridade feminina.

- Na constatação de que mulheres e homens experienciam de forma diferenciada as oportunidades de participação cívica.

#### **4. Objetivo Geral**

Realizar ações de articulações, advocacia, comunicação e ativismo ambiental no funcionamento interno da Plataforma Ambiente em Rede com vista a promover a igualdade de Género e o empoderamento das mulheres.

#### **5. Objetivos Específicos**

1. Assegurar a participação equilibrada de mulheres e homens nos espaços de decisão e coordenação da plataforma;
2. Integrar a perspetiva de Género nas posições coletivas, iniciativas e ações de advocacia ambiental;
3. Reforçar as capacidades das OSC membros em matéria de igualdade de Género e ambiente;
4. Promover a visibilidade e valorização do papel das mulheres na proteção ambiental e na cidadania ativa;
5. Garantir práticas internas inclusivas, transparentes e não discriminatórias.

#### **6. Princípios Orientadores**

- i. Igualdade e não discriminação;
- ii. Participação equitativa;
- iii. Transversalidade de Género;
- iv. Respeito pela diversidade;
- v. Transparência e responsabilização.

#### **7. Caracterização das Organizações da Sociedade Civil que integram a Plataforma Ambiente em Rede na Perspetiva do Género**

A igualdade de Género constitui um pilar fundamental para o desenvolvimento sustentável e inclusivo. Em São Tomé e Príncipe, as Organizações da Sociedade Civil (OSC) desempenham um papel estratégico na promoção dos direitos humanos, no fortalecimento da participação cidadã e na redução das desigualdades de Género em diferentes setores da sociedade. As OSC

devem enquanto tal considerar que o respeito pela diversidade e inclusão são fundamentais para a prossecução dos seus objetivos e compromissos. É neste sentido que se reconhece a importância e a necessidade de se fomentar um ambiente inclusivo no local de trabalho, que seja justo e flexível, que garanta uma conduta exemplar, promova a diversidade e o crescimento pessoal e profissional e valorize a pluralidade cultural.

A diversidade, nesta conjuntura, inclui atributos como a personalidade, crenças e valores, género, idade, raça, nacionalidade, origem étnica, religião, deficiência, orientação sexual, estado civil, filiação sindical e filiação política.

É nesta circunstância e, à luz da Lei nº 11/2022 – Lei de Paridade e da Estratégia Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade de Género (ENIEG, 2019-2026, que as OSC devem aprofundar de forma corporativa a integração de princípios de diversidade, inclusão, igualdade de oportunidades e não discriminação, reforçando assim o seu compromisso com a promoção da igualdade de oportunidades e a valorização dos colaboradores, estimulando a formação e o desenvolvimento profissional, fomentando a não discriminação, a inclusão e a diversidade.

O regime de representação equilibrada entre homens e mulheres nas Organizações da Sociedade Civil em São Tomé e Príncipe, deve ser norteado pelos princípios de igualdade de género, que garantem que homens e mulheres tenham os mesmos direitos, oportunidades e tratamento como o mínimo entre 40% e/ou 60% de cada um dos sexos, conforme a Lei nº 11/2022 – Lei da Paridade em São Tomé e Príncipe visando aumentar a participação política e a liderança das mulheres, bem como garantir a sua representação nos órgãos de tomada de decisão, promovendo desta forma o equilíbrio de género na governação.

A igualdade de género constitui um princípio fundamental para o desenvolvimento sustentável, a justiça social e a boa governação institucional. No contexto das organizações da sociedade civil, a promoção da igualdade entre mulheres e homens contribui para organizações mais inclusivas, participativas e eficazes na resposta aos desafios sociais, ambientais e económicos.

Neste contexto, apresenta-se uma breve caracterização as OSC de São Tomé e Príncipe que integram, atualmente, a Plataforma Ambiente em Rede na perspetiva do Género, tendo por base a aplicação de questionário (anexo1) por parte da equipa técnica.

| No | Organização       | Principal Distrito de Atuação                          | Ano de Criação |
|----|-------------------|--------------------------------------------------------|----------------|
| 1  | MARAPA            | Água-Grande, Mé-Zóchi, Lobata, Lembá, Cantagalo e Caué | 1999           |
| 2  | CPR-SCM           | Água-Grande                                            | 2000           |
| 3  | ADADER            | Água-Grande                                            | 2005           |
| 4  | AJURT             | Cantagalo                                              | 2011           |
| 5  | OQUIMAMB          | Água-Grande                                            | 2014           |
| 6  | PTRS              | Água-Grande                                            | 2015           |
| 7  | FUNDAÇÃO PRÍNCIPE | RAP (Região Autónoma de Príncipe)                      | 2015           |
| 8  | PROGRAMA TATÓ     | Água-Grande, Mé-Zóchi, Lobata, Lembá, Cantagalo e Caué | 2018           |
| 9  | PPT-STP           | Água-Grande                                            | 2022           |
| 10 | AQUAEPESCA        | Água-Grande                                            | 2023           |
| 11 | APBB-STP          | Mé-Zóchi                                               | 2024           |
| 12 | STUDA OMALI       | Água-Grande                                            | 2024           |
| 13 | DAKI              | Mé-Zóchi                                               | Não respondeu  |

Das 13 Organizações da Sociedade Civil ambientais, que aderiram à Plataforma Ambiente em Rede, 12 responderam ao questionário e 1, a última conforme a tabela 1.1., não respondeu ao questionário por falta de disponibilidade da parte da sua direção, tendo sido contatada várias vezes pela equipa de trabalho.

A análise baseia-se nas respostas recolhidas, com o objetivo de avaliar o nível de integração da igualdade de género ao nível institucional e na implementação de projetos. A sistematização dessas informações permite compreender o perfil das OSC e o nível de integração da igualdade de género nas estruturas organizacionais, na liderança, nas políticas internas e na implementação de projetos, bem como identificar desafios e necessidades prioritárias para o fortalecimento institucional da rede.

A análise demonstra que **a rede apresenta um compromisso crescente com a igualdade de género, embora se encontre numa fase intermédia de consolidação do tema** ao nível institucional.

De seguida apresentamos as principais conclusões obtidas:

### **i) Representação Feminina nas Organizações**

A análise da composição das organizações demonstra uma **presença feminina relevante, embora ainda desigual**.

De um total de 12 organizações analisadas: 10 organizações incluem mulheres na sua composição institucional; 1 organização possui apenas uma mulher e outra não apresenta nenhuma mulher na sua estrutura.

A maioria das organizações apresenta uma representação feminina situada entre 25% e 40%, o que indica uma participação moderada.

Comprova-se que, **embora exista presença feminina significativa em várias organizações, ainda não se verifica uma representação equilibrada entre homens e mulheres em toda a rede**.

### **ii) Mulheres em Cargos de Liderança**

Relativamente à participação das mulheres em cargos de liderança, os resultados revelam um cenário relativamente positivo.

- 10 organizações referem ter mulheres em posições de liderança.
- 2 organizações não apresentam mulheres em cargos de liderança ou não forneceram informação.

Este resultado demonstra uma **abertura institucional à participação feminina em processos de decisão, embora seja necessário continuar a promover oportunidades de liderança para mulheres**.

### **iii) Políticas Internas de Igualdade de Género**

A institucionalização da igualdade de género através de políticas formais ainda apresenta um nível moderado de implementação.

- 6 organizações possuem uma política formal de igualdade de género
- 4 organizações não possuem política formal.
- 1 organização encontra-se em fase de elaboração.
- 1 organização não respondeu.

Assim, **apenas metade das organizações institucionalizou formalmente a igualdade de género, evidenciando a necessidade de reforçar este processo dentro da rede**.

#### **iv) Mecanismos Institucionais de Proteção e Inclusão**

A análise dos mecanismos institucionais revela progressos, mas também lacunas a se ter em conta.

Mecanismos contra discriminação

- 7 organizações possuem mecanismos implementados;
- 3 organizações não possuem;
- 2 não responderam.

Mecanismos contra assédio

- 7 organizações possuem mecanismos;
- 1 organização não possui;
- 4 organizações não responderam.

Igualdade salarial

- 8 organizações afirmam garantir igualdade salarial;
- 1 organização não tem conhecimento;
- 3 organizações não responderam.

Equilíbrio entre vida pessoal e profissional

- 8 organizações promovem medidas de conciliação;
- 2 organizações não promovem;
- 2 promovem parcialmente.

Apesar dos avanços institucionais, **várias organizações ainda não dispõem de mecanismos estruturados para garantir ambientes de trabalho plenamente inclusivos.**

#### **v) Formação em Igualdade de Género**

A capacitação técnica constitui um elemento fundamental para a integração eficaz da igualdade de género.

Os resultados mostram que:

- 6 organizações possuem formação na área da igualdade de género;
- 5 organizações não possuem formação ou não responderam;
- 1 organização não respondeu.

Isto significa que cerca de **metade das organizações ainda necessita de reforçar a sua capacitação técnica nesta área.**

#### **vi) Nível de Conhecimento sobre Igualdade de Género**

No que se refere ao nível de conhecimento institucional sobre igualdade de género:

- 3 organizações indicam possuir um nível elevado de conhecimento;
- 9 organizações apresentam um nível médio.

Estes dados demonstram que **existe consciência sobre a importância do tema, mas que o conhecimento ainda não é aprofundado na maioria das organizações.**

#### **vii) Integração da Igualdade de Género nos Projetos**

A integração da igualdade de género na implementação de projetos apresenta resultados bastante positivos.

- 9 organizações afirmam integrar frequentemente ou sempre a igualdade de género nas suas atividades e projetos.
- 3 organizações indicam que essa integração ocorre apenas de forma parcial ou ocasional.

**Mesmo em organizações que ainda não possuem políticas formais, existe uma preocupação em considerar a dimensão de género nas intervenções realizadas.**

#### **viii) Necessidade de Apoio para Reforço da Igualdade de Género**

**Todas as organizações participantes afirmaram necessitar de apoio para fortalecer a igualdade de género nas suas instituições.**

Os principais tipos de apoio solicitados incluem:

- formação técnica especializada;
- recursos financeiros;
- apoio técnico institucional;
- disponibilização de materiais e ferramentas;
- promoção da troca de experiências e boas práticas entre organizações.

#### **ix) Principais Desafios Identificados**

Desafios culturais

- Baixa participação feminina em setores produtivos como agricultura e pesca;

- Resistência cultural à liderança feminina;
- Falta de confiança ou disponibilidade de algumas mulheres para assumir cargos de responsabilidade.

#### Desafios institucionais

- Ausência de políticas formais de igualdade de género;
- Falta de mecanismos institucionais claros;
- Fraca institucionalização de práticas internas.

#### Desafios financeiros

- Limitação de financiamento;
- Escassez de recursos humanos;
- Falta de espaços físicos e materiais orientadores.

#### **x) Principais Necessidades Identificadas**

As organizações destacaram várias necessidades prioritárias para o fortalecimento da igualdade de género:

- Formação em igualdade de género
- Elaboração de políticas institucionais formais
- Criação de mecanismos contra discriminação e assédio
- Promoção da liderança feminina
- Reforço do apoio financeiro
- Troca de experiências e disseminação de boas práticas entre organizações

A análise dos questionários revela que **a Plataforma Ambiente em Rede apresenta avanços relevantes na promoção da igualdade de género, embora ainda existam desafios estruturais importantes.**

De forma geral, **a rede encontra-se numa fase intermédia de institucionalização da igualdade de género, caracterizada por compromisso institucional crescente; integração progressiva da dimensão de género nos projetos; presença feminina significativa em várias organizações.**

Contudo, **para consolidar estes progressos, será fundamental investir em capacitação técnica, institucionalização de políticas internas, reforço de recursos e promoção de espaços de aprendizagem e partilha entre as organizações da rede.**

Face a estas conclusões estrutura-se um Plano de Atuação baseado em cinco eixos prioritários — governança e participação interna, capacitação e reforço de competências, comunicação, visibilidade e linguagem inclusiva, advocacia e, parcerias e articulação — que orientam as ações da plataforma na promoção de uma abordagem mais sensível ao gênero no setor ambiental. Estes eixos constituem suportes as organizações membros na integração progressiva da igualdade de gênero nas suas práticas, contribuindo para uma atuação coletiva mais inclusiva, representativa e transformado.



| <b>8. Plano de Atuação</b>                                      |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eixo Estratégico</b>                                         | <b>Objetivo do Eixo</b>                                                                                       | <b>Principais Medidas</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Eixo 1 - Governança e Participação Interna</b>               | Promover uma participação equilibrada de Género nos espaços de coordenação e tomada de decisão da plataforma. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a representação equilibrada de mulheres e homens nos grupos de coordenação e espaços de representação externa;</li> <li>• Integrar critérios de igualdade de Género nos regulamentos internos e mecanismos de funcionamento da plataforma;</li> <li>• Promover anualmente a avaliação do ponto de situação da integração da igualdade de género relativamente aos objetivos do plano.</li> </ul>                                                                                                                                         |
| <b>Eixo 2 - Capacitação e Reforço de Competências</b>           | Reforçar os conhecimentos e capacidades das OSC membros sobre igualdade de Género e ambiente.                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover anualmente 1 ação de capacitação sobre Género (exemplo: formação ou workshop);</li> <li>• Facilitar a partilha de boas práticas e experiências entre OSC sobre integração da perspectiva de Género;</li> <li>• Divulgar oportunidades de financiamento e capacitação específicas para iniciativas lideradas por mulheres ou com enfoque em Género.</li> </ul>                                                                                                                                                                              |
| <b>Eixo 3 - Comunicação, Visibilidade e Linguagem Inclusiva</b> | Assegurar uma comunicação inclusiva e promotora da igualdade de Género.                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adotar linguagem inclusiva e não discriminatória em todas as comunicações da plataforma;</li> <li>• Garantir visibilidade equitativa de mulheres e homens em eventos, publicações e materiais de divulgação;</li> <li>• Convidar referências femininas em eventos que se venham a organizar, divulgando resultados e histórias de sucesso de mulheres no ativismo e na ação ambiental.</li> </ul>                                                                                                                                                   |
| <b>Eixo 4 - Advocacia</b>                                       | Integrar a igualdade de Género nas posições coletivas e ações de advocacia ambiental.                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Defender políticas públicas ambientais sensíveis ao género junto do governo e parceiros. <ul style="list-style-type: none"> <li>i) Nas 2 reuniões anuais previstas no Plano de Ação da Plataforma para apresentação de resultados dos estudos ou das atividades implementadas e alinhadas com os programas do Governo incluir a apresentação de resultados e boas práticas de projetos de gestão comunitária de recursos (nacionais e internacionais), bem como iniciativas que contem com a presença de liderança feminina;</li> </ul> </li> </ul> |

|                                        |                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                        |                                                                                      | <p>ii) Mobilizar a participação das comunidades em processos de consulta pública e em fóruns de diálogo sobre políticas ambientais, garantindo a representação feminina, nomeadamente incorporando as perspetivas das mulheres dessas comunidades, através de líderes comunitárias.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Eixo 5 – Parceria e Articulação</b> | Fortalecer parcerias estratégicas para a promoção da igualdade de Género e ambiente. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Articular com organizações de mulheres, instituições públicas e parceiros de cooperação</li> </ul> <p>i) Identificar e partilhar entre os membros da Plataforma exemplos e contactos de organizações de mulheres, bem como de instituições públicas e privadas, nacionais e internacionais, que trabalhem na área do ambiente com enfoque na perspetiva de género. Ao conhecer estas experiências, os membros das OSC poderão disseminar boas práticas ou, inclusive, estabelecer parcerias com essas organizações.</p> |

## **9. Responsabilidades e Coordenação**

- A coordenação da “Ambiente em Rede” assegura a dinamização do plano;
- As OSC membros são corresponsáveis pela implementação das ações;
- Cada OSC membro da Plataforma deverá, sempre que possível, designar um Ponto Focal de Género, em regime voluntário para acompanhar todas as atividades realizadas no quadro da implementação deste Plano de Ação. A adesão depende da vontade do indivíduo, e não de uma obrigação.

## **10. Monitorização e Avaliação**

Propõe-se a revisão anual do Plano de Ação em reunião da plataforma bem como a utilização de indicadores simples e qualitativos, procedendo ao registo de boas práticas, desafios e lições aprendidas nos relatórios de atividades produzidos pela Plataforma Ambiente em Rede.

## **11. Vigência**

O presente Plano de Igualdade de Género entra em vigor após a validação pela Plataforma Ambiente em Rede e tem uma vigência indicativa de dois anos, podendo ser revisto e atualizado caso seja necessário.

## **BIBLIOGRAFIA**

Organização das Nações Unidas. Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Nova Iorque: ONU, 2015.

Organização das Nações Unidas. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW). Nova Iorque: ONU, 1979.

Organização Internacional do Trabalho. Convenção sobre a Proteção da Maternidade e Declaração sobre Igualdade de Oportunidades e Tratamento para Trabalhadoras. Genebra: OIT.

São Tomé e Príncipe. Constituição da República Democrática de São Tomé e Príncipe. São Tomé: Assembleia Nacional.

São Tomé e Príncipe. Estratégia Nacional para Promoção da Igualdade e Equidade de Género 2019–2026. São Tomé: Governo de São Tomé e Príncipe, 2019.

São Tomé e Príncipe. Estratégia Nacional sobre a Violência Baseada no Género 2019–2023. São Tomé: Governo de São Tomé e Príncipe, 2019.

União Africana. Agenda 2063 da União Africana: A África que queremos. Addis Abeba: União Africana, 2015.

## **ANEXOS**

**I. Questionário às Organizações da Sociedade Civil (OSC) que integram a  
Plataforma Ambiente em Rede – São Tomé e Príncipe  
Tema: Igualdade de Género**

**Objetivo:** Este questionário tem como objetivo recolher informações sobre como as Organizações da Sociedade Civil (OSC) que integram a Plataforma Ambiente em Rede incorporam a igualdade de género nas suas estruturas, programas, projetos e ações. As respostas serão usadas apenas para fins de diagnóstico, aprendizagem coletiva e melhoria das estratégias da Plataforma e das OSC que a constituem.

Agradecemos desde já a sua colaboração. As suas respostas são fundamentais para fortalecer a igualdade de género no trabalho das OSC de São Tomé e Príncipe.

**Instruções:** Assinale a opção que melhor representa a realidade da sua organização. O tempo médio de resposta é de 10–15 minutos.

**Secção 1 – Identificação da Organização**

1. Nome da organização. \_\_\_\_\_
2. Ano de criação da organização. \_\_\_\_\_
3. Distrito principal de atuação  
☐ Água Grande   ☐ Mé-Zóchi   ☐ Cantagalo  
☐ Caué   ☐ Lembá   ☐ Lobata
4. Cargo da pessoa que responde ao questionário. \_\_\_\_\_

**Secção 2 – Estrutura Organizacional e Género**

5. Número total de pessoas que integram a organização (staff, membros ou voluntários regulares). \_\_\_\_\_
6. Número total de mulheres na organização (staff, membros ou voluntários regulares)  
\_\_\_\_\_
7. A organização possui mulheres em cargos de liderança (direção, coordenação ou conselho)?  
☐ Sim   ☐ Não
8. Número de mulheres em cargos de liderança.  
☐ Nenhuma   ☐ 1   ☐ 2–3   ☐ 4–5   ☐ Mais de 5\*

### Secção 3 - Políticas internas e ambiente de trabalho

9. A organização possui política interna ou práticas formais sobre igualdade de gênero?

☐ Sim ☐ Não ☐ Em elaboração

10. Se respondeu “Sim” ou “Em elaboração”, descreva brevemente.

---

---

---

11. Existem mecanismos para prevenir e responder a:

- Discriminação de gênero? ☐ Sim ☐ Não
- Assédio sexual? ☐ Sim ☐ Não
- Violência baseada no gênero no local de trabalho? ☐ Sim ☐ Não

12. A organização promove equilíbrio entre vida profissional e pessoal (ex.: horários flexíveis, licença parental)?

☐ Sim ☐ Parcialmente ☐ Não

13. Mulheres e homens recebem remuneração igual para funções equivalentes?

☐ Sim ☐ Não ☐ Não sabemos ☐ Não aplicável

### Secção 4 – Igualdade de Gênero nos Projetos e Atividades

14. A igualdade de gênero é considerada no planeamento e implementação dos projetos?

- ☐ Nunca: a organização não considera a igualdade de gênero em nenhuma fase do projeto
- ☐ Raramente: a igualdade de gênero é considerada de forma pontual ou informal
- ☐ Às vezes: a igualdade de gênero é considerada em algumas fases ou projetos
- ☐ Frequentemente: a igualdade de gênero é integrada na maioria dos projetos
- ☐ Sempre: a igualdade de gênero é integrada de forma sistemática em todos os projetos

15. De que forma a organização promove a participação das mulheres?

- ☐ Inclusão em consultas comunitárias
- ☐ Formação e capacitação para mulheres
- ☐ Promoção da liderança feminina
- ☐ Apoio a iniciativas económicas de mulheres
- ☐ Não promove ações específicas
- ☐ Outra(s): \_\_\_\_\_

16. Os projetos consideram necessidades diferenciadas de mulheres e homens?

☐ Sim ☐ Parcialmente ☐ Não

### Secção 5 – Conhecimento e Capacitação

17. A equipa da organização já recebeu formação em igualdade de gênero?

☐ Sim ☐ Não

18. Como avalia o nível de conhecimento da sua organização sobre igualdade de gênero?

☐ Muito baixo ☐ Baixo ☐ Médio

☐ Alto ☐ Muito alto

### Secção 6 – Desafios e Boas Práticas

19. Principais desafios para promover a igualdade de gênero na organização.

---

---

20. Existe alguma boa prática ou experiência positiva que gostaria de partilhar?

---

---

### Secção 7 – Necessidades e Recomendações

21. Que tipo de apoio é prioritário para fortalecer a igualdade de gênero na sua organização?

- ☐ Formação
- ☐ Apoio técnico
- ☐ Recursos financeiros
- ☐ Materiais e ferramentas
- ☐ Troca de experiências entre OSC
- ☐ Outro. Qual?

22. Recomendações à Plataforma Ambiente em Rede para reforçar a igualdade de gênero.

---

---

---

---