



PADA

PROJECTO DE ACELERAÇÃO DIGITAL DE ANGOLA

Projecto n.º 180693 | ID P180693

Plano EAS/AS



23/10/2025

ÍNDICE

ACRÓNIMOS	4
1. INTRODUÇÃO	5
2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO	8
2.1. Componente 1	9
2.2. Componente 2	12
2.3. Componente 3	15
2.4. Componentes 4 e 5	16
2.5. Abrangência dos subprojectos	16
2.6. Arranjos e parceiros institucionais	17
3. ABORDAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO E A VBG	19
3.1. Enquadramento	19
3.2. Conceitos	20
3.3. Partes afectadas	22
3.4. Medidas preventivas	23
3.5. Medidas correctivas	24
3.6. EAS/AS no QAS e na Nota de Boas Práticas	26
3.7. EAS/AS na legislação nacional	29
3.8 ABORDAGEM CENTRADA NO/A SOBREVIVENTE	34
4. PRINCIPAIS RISCOS	37
5. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS	39
5.1. Cláusulas contractuais	39
5.2. Código de conduta	39
5.3. Planos de gestão	39
5.4. Formação, capacitação e sensibilização	40
5.5. Mecanismo de Reclamações	43
5.6. Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores	44
5.7. Mapeamento de uma rede apoio a casos de EAS/AS	44

6.	MATRIZ DE RESPONSABILIDADES.....	48
7.	MECANISMO DE RECLAMAÇÕES SENSÍVEL A EAS/AS	49
8.	ORÇAMENTO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO	57
9.	MONITORIZAÇÃO	59
	REFERÊNCIAS	60
	ANEXO I – CÓDIGO DE CONDUTA	61
	ANEXO II – FORMULÁRIO INCIDENTES	66
	ANEXO III – FORMULÁRIO DE REGISTO DE RECLAMAÇÕES	69
	ANEXO IV – FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO INFORMADO – INCIDENTES EAS/AS.....	71

ACRÓNIMOS

APD	Agência de Protecção de Dados
AS	Assédio Sexual
CdC	Código de Conduta
COS	Centro de Operações de Segurança
EAS	Exploração e Abuso Sexual
EAS/AS	Exploração e Abuso Sexual/ Assédio Sexual
ESIRT	<i>Environmental and Social Incident Response Toolkit</i>
GEE	Emissões de gases de efeito estufa
IMA	Instituto de Modernização Administrativa
MR	Mecanismo de Reclamações
N/A	Não Aplicável
NAS	Normas Ambientais e Sociais
PADA	Projecto de Aceleração Digital de Angola
PGAS	Plano de Gestão Ambiental e Social
PGMO	Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obra
PMO	<i>Project Management Office</i>
PR	Plano de Reassentamento
PSSO	Plano de Saúde e Segurança Ocupacional
QAS	Quadro Ambiental e Social
SOGI	<i>Sexual Orientation and Gender Identity</i>
SSO	Saúde e Segurança Ocupacional
TI	Tecnologia de Informação
TIC	Tecnologia da informação e comunicação
UIP	Unidade de Implementação do Projecto
UPS	Unidades de Alimentação Ininterrupta
VBG	Violência Baseada no Género
VBG/EAS/AS Violência Baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/ Assédio Sexual	

1. INTRODUÇÃO

O presente documento integra os instrumentos ambientais e sociais do Projecto de Aceleração Digital de Angola (PADA) e foi elaborado de acordo com as Normas Ambientais e Sociais (NAS), Nota de Boas Práticas Como Abordar a Violência de Género no Financiamento de Projectos de Investimento Envolvendo Grandes Obras Civis do Banco Mundial, bem como com a legislação nacional existente sobre Violência Baseada no Género (VBG).

O PADA é um projecto financiado pelo Banco Mundial. O Mutuário é o Governo de Angola e o proponente do projecto do PADA é Instituto de Modernização Administrativa (IMA).

O PADA tem como objectivo principal acelerar a inclusão digital e a adopção de soluções digitais inovadoras para o avanço da economia digital de Angola, através de 4 componentes:

- Componente 1: Inclusão digital nas regiões periurbanas/rurais;
- Componente 2: Plataforma digital para a prestação de serviços públicos;
- Componente 3: Oportunidades digitais para a diversificação económica;
- Componente 4: Gestão de projecto e Monitorização e Avaliação;
- Componente 5: Contingência de Resposta à Emergência.

Sendo um projecto de aceleração digital, o PADA vai promover transversalmente (a) o desenvolvimento de actividades baseadas em *hardware* e *software*, o que por si só aumenta o risco da produção e gestão de resíduos electrónicos, bem como da segurança e da privacidade dos dados, e (b) a contratação de vários especialistas em Tecnologia de Informação (TI) e Desenvolvimento de *Software*, que deverão ser contratados sem discriminação em relação ao género ou outra condição de vulnerabilidade social, como seja o caso de pessoas com deficiência ou albinismo.

Sobretudo na Componente 1 e, com menor enfoque, na Componente 2, várias obras civis podem ocorrer, trazendo riscos ambientais e sociais relacionados com trabalhos desta natureza, nomeadamente produção de resíduos, mas também, oportunidades para a contratação e formação de mão-de-obra local, sem discriminação e desigualdade de oportunidades.

Na Tabela 1 apresentam-se resumidamente as infra-estruturas e os edifícios associados aos subprojectos do PADA, sendo a análise dos principais riscos efectuada no Capítulo 4.

Tabela 1 – Infra-estruturas, instalações e edifícios associados a subprojectos do PADA.

Tipo	Descrição
Infra-estruturas tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Hardware</i>: servidores, computadores, tablets, impressoras, aparelhos digitais, scanners ▪ Fibra óptica: Backbones e redes de acesso (last mile) ▪ Cabos Submarinos ou Terrestres: Banda larga ▪ Torres de telecomunicações: transmissão móvel (3G, 4G, 5G)

Tipo	Descrição
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antenas e estações de rádio base (ERB) ▪ Data Centres/Centros de Processamento de Dados ▪ Pontos de troca de tráfego (IXPs) ▪ Plataformas Digitais Governamentais e Comerciais ▪ Serviços de Cloud Computing (nuvem) ▪ Sistemas e soluções ▪ Hotspots
Infra-estruturas de energia de apoio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas solares ▪ Geradores ▪ Unidades de Alimentação Ininterrupta (UPS)
Instalações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Laboratórios de informática ▪ Quiosques em edifícios governamentais e comunitários
Edifícios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espaços comunitários digitalmente equipados ▪ Centro de Operações de Segurança (COS)

De um modo geral, o PADA terá em termos físicos infra-estruturas tecnológicas, infra-estruturas de energia de apoio, instalações (laboratórios e quiosques) e edifícios (espaços comunitários e Centro de Operações de Segurança).

O número de diplomas legais actualmente existentes em Angola sobre género é muito limitado e os Códigos existentes (Código Penal e Código da Família) apresentam lacunas e carecem de uma revisão profunda sobre este tema. Os canais de denúncia às vítimas não são suficientes e culturalmente ainda há práticas e crenças que não reduzem este risco nas comunidades, principalmente nas comunidades rurais e periurbanas.

Desta forma, o Plano de Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (Plano EAS/AS) visa (i) estabelecer normas e directrizes claras de conduta para prevenir e responder a situações de EAS/AS, (ii) sensibilizar e capacitar trabalhadores, parceiros e comunidades sobre o que é EAS/AS; (iii) fortalecer os mecanismos de denúncia e resposta; (iv) articular e fortalecer a rede de apoio institucional e comunitária, (v) monitorar, avaliar e ajustar continuamente as acções do plano, com base em indicadores e evidências, e (vi) promover uma cultura de não tolerância à exploração e assédio sexual.

O Plano EAS/AS do PADA encontra-se organizado em 9 capítulos:

- Capítulo 1: Introdução;
- Capítulo 2: Descrição do projecto;
- Capítulo 3: Abordagem sensível ao género;
- Capítulo 4: Principais riscos;
- Capítulo 5: Políticas e Procedimentos;

- Capítulo 6: Matriz de Responsabilidades;
- Capítulo 7: Mecanismo de Reclamações;
- Capítulo 8: Orçamento para a Implementação do Plano
- Capítulo 9: Monitorização.

2. DESCRIÇÃO DO PROJECTO

Com o desenvolvimento da internet e dos serviços digitais, a economia digital tornou-se uma realidade mundial e tende a crescer exponencialmente devido à inovação tecnológica e ao desenvolvimento das tecnologias emergentes.

O PADA tem como principal objectivo acelerar a inclusão digital e a adopção de soluções digitais inovadoras para o avanço da economia digital de Angola. Entre os principais impactes positivos destaca-se:

- a) A criação e qualificação de emprego digital num sector com baixa representatividade na economia nacional;
- b) A criação de emprego local associado a obras civis e instalações;
- c) O aumento da conectividade digital que permitirá acelerar a inclusão de população de áreas remotas e desfavorecidas;
- d) O aumento da literacia, da escolaridade e da inclusão digital;
- e) O aumento dos serviços públicos online;
- f) O reforço de infra-estruturas de telecomunicações;
- g) A alavancagem de *hubs* tecnológicos ligados à tecnologia e à inovação e
- h) O aumento das empresas de tecnologia da informação e comunicação (TIC), como seja o caso de empresas de *software*, start-ups digitais, empresas de infra-estrutura TIC, comércio e serviços online, e empresas criativas digitais.

Em virtude da construção ou reabilitação de infra-estruturas e da mobilização de trabalhadores e beneficiários, diversos impactes negativos estão associados ao PADA, devendo ser previamente mitigados pelo mutuário, pelo proponente do projecto e pelas partes interessadas envolvidas na execução do projecto. O resumo dos principais impactes negativos encontra-se nas secções 2.1., 2.2. e 2.3.

O PADA está estruturado em 4 componentes conforme descrito na Tabela 2.

Tabela 2 – Componentes do PADA.

Componente	Objectivos
Componente 1 Inclusão digital nas regiões periurbanas/rurais	Aumentar o acesso digital e a literacia digital através da proliferação de mais e melhores acessos, como seja o caso da disponibilização de banda larga em áreas remotas , fornecimento de dispositivos inteligentes a populações desconectadas , formação em competências digitais à população vulnerável, transferência de conteúdos online sobre empreendedorismo.
Componente 2 Plataforma digital para a prestação de serviços públicos	Desenvolvimento da infra-estrutura pública digital para expansão de serviços públicos e administrativos da Janela Única do Serviço Público e reforço da interoperabilidade do IMA. Criação de um quadro de governação de dados partilhados , infra-estruturas partilhadas , portal de dados abertos e de serviços electrónicos . Digitalização dos principais serviços públicos.

Componente	Objectivos
	<p>Desenvolvimento da plataforma de autenticação e da credencial de identificação digital.</p> <p>Desenvolvimento de <i>frameworks</i> associados à cibersegurança e à protecção de dados, incluindo a reforma legal e regulamentar, a criação do CIRT, a concepção/implementação da Estratégia Nacional de Cibersegurança, a concepção/implementação de programas de sensibilização para o público em geral, alunos universitários e Administração Pública.</p>
Componente 3 Oportunidades digitais para a diversificação económica	<p>Fortalecimento do ecossistema de empreendedorismo digital do país, através de: i) do reforço da capacidade de incubadoras e aceleradoras de apoio a start-ups digitais e da intensificação da formação técnica e actividades de mentoria para empreendedores digitais, ii) do estabelecimento ou ampliação do Veículo de Financiamento Semente (subsidiado de start-ups digitais).</p> <p>Criação de emprego digital (empresários digitais ou com competências TIC).</p> <p>Desenvolvimento de conteúdos digitais para acelerar a inclusão digital.</p> <p>Desenvolvimento de acessibilidades digitais para grupos vulneráveis, incluindo portadores de deficiência e raparigas e mulheres.</p> <p>Desenvolvimento de competências digitais em escolas e centros vocacionais.</p>
Componente 4 Gestão de projecto	<p>Apoio técnico e financeiro à implementação do projecto e medição dos resultados, nomeadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salvaguardas ambientais e sociais; ▪ Aprovisionamento; ▪ Gestão financeira; ▪ Monitorização e avaliação; ▪ Capacitação.

O PADA tem como principais beneficiários:

- a) Comunidades periurbanas e rurais com baixa conectividade digital;
- b) Entidades governamentais de âmbito central, provincial e local;
- c) Empreendedores digitais/ start-ups;
- d) Funcionários da Administração Pública;
- e) Instituições de ensino superior;
- f) Grupos vulneráveis e minorias etnolínguisíticas.

2.1. Componente 1

A componente 1 visa a inclusão digital nas regiões periurbanas/rurais e abrange actividades relacionadas com o acesso à banda larga em áreas remotas, o fornecimento de dispositivos inteligentes para populações desconectadas, a formação em competências digitais a populações vulneráveis e a criação de conteúdos online.

Com foco na conectividade de banda larga a zonas geográficas e instituições públicas não servidas ou mal servidas e na conectividade transfronteiriça com países vizinhos, esta actividade engloba o seguinte tipo de subprojectos:

- 1) Construção, reparação e modernização da infra-estrutura da rede dorsal nacional (por exemplo, substituição de cabos de cobre por fibra óptica), seguindo as melhores práticas internacionais em termos de eficiência energética;
- 2) Construção, reparação e modernização de “redes de acesso de última milha”, seguindo as melhores práticas internacionais em termos de eficiência energética. As redes de acesso de última milha referem-se ao trecho final da infra-estrutura de telecomunicações que liga directamente o utilizador final à rede principal de internet;
- 3) Criação e gestão de espaços comunitários digitalmente equipados (como laboratórios de informática), expansão do acesso e uso da internet e promoção da literacia digital em áreas-alvo;
- 4) Compra de banda larga para um período alargado (10 a 15 anos);
- 5) Promoção de competências digitais básicas com enfoque em dispositivos móveis, literacia financeira digital e outras competências relevantes para comunidades carenciadas e
- 6) Revisão e actualização do quadro legal e regulatório do sector das telecomunicações, incluindo, reforma de empresas estatais do sector das telecomunicações, desenvolvimento de instrumentos regulatórios associados ao Decreto Presidencial n.º 42/22, desenvolvimento de regulamentos, aquisição de *hardware* e *software* para monitoramento e gestão de espectro e sistemas de monitoramento da qualidade do serviço, desenvolvimento de directrizes e protocolos nacionais para infra-estrutura digital sustentável e resiliente ao clima e realização de acções de capacitação.

Os subprojectos, as principais actividades e os impactes negativos da Componente 1 encontram-se descritos na Tabela 3.

Tabela 3 – Subprojectos, tipo de actividades e potenciais impactes negativos da Componente 1.

Subprojectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Construção, reparação e modernização da infra-estrutura da rede dorsal nacional (por exemplo, substituição de cabos de cobre por fibra óptica) e redes de acesso de última milha ▪ Criação e gestão de espaços comunitários digitalmente equipados (como laboratórios de informática), expansão do acesso e uso da internet e promoção da literacia digital em áreas-alvo ▪ Reabilitação de laboratórios de informática, instalação de cabeamento para conectividade à 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abertura de caminhos para a instalação de cabos de fibra óptica, torres de telecomunicação ou outras infra-estruturas ▪ Escavações para passagem de cabos subterrâneo ou construção de torres ▪ Instalação de antenas, torres e cabos aéreos ▪ Utilização de equipamentos com metais pesados ou 	<p>Socioambientais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desmatamento e degradação do solo ▪ Erosão do solo e alteração da drenagem natural ▪ Ruído, poeira e vibração ▪ Contaminação do solo e da água ▪ Degradação da biodiversidade ▪ Destrução de meios de subsistência ▪ Reassentamento físico e

Subprojetos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
<ul style="list-style-type: none"> internet em escritórios e edifícios, aquisição de equipamentos como computadores, impressoras e scanners; software para uso de computadores e internet, mobiliário e material de escritório ■ Compra de banda larga para um período alargado ■ Promoção de competências digitais básicas com enfoque em dispositivos móveis, literacia financeira digital e outras competências relevantes para comunidades carenciadas ■ Reforma de empresas estatais ■ Desenvolvimento de instrumentos regulatórios ■ Aquisição de hardware e software para monitoramento e gestão de espectro e sistemas de monitoramento da qualidade do serviço ■ Desenvolvimento de directrizes e protocolos nacionais para infraestrutura digital ■ Capacitação técnica 	<ul style="list-style-type: none"> produtos químicos tóxicos ■ Instalações eléctricas para alimentação das infra-estruturas de telecomunicação ■ Construção de espaços comunitários ■ Aquisição de hardware e software ■ Desenvolvimento de competências digitais ■ Reforma institucional e regulatória ■ Desenvolvimento de protocolos 	<ul style="list-style-type: none"> económico ■ Resistência da população local ■ Poluição visual ■ Destruíção de património cultural ■ Aumento do consumo energético ■ Emissões de gases de efeito estufa (GEE) ■ Produção de resíduos de construção ■ Produção de resíduos electrónicos (<i>e-waste</i>) ■ Produção de resíduos perigosos ■ Produção de resíduos orgânicos e domésticos temporários ■ Influxo de mão de obra ■ Discriminação e desigualdade de oportunidade ■ VBG/EAS/AS <p>Saúde e Segurança Ocupacional (SSO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Condições gerais de trabalho: calendário laboral, equipamentos de protecção e tratamento dos trabalhadores ■ Acidentes e incidentes de trabalho físico: quedas de altura, choques eléctricos, soterramentos, acidentes com maquinaria pesada ou ferramentas de corte ■ Exposição a substâncias perigosas: produtos químicos ■ Doenças ocupacionais resultantes do ruído, poeira e vibração e outras causas ■ Trabalho em ambientes de risco: estruturas elevadas (torres), escavações profundas, espaços

Subprojectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
		<p>confinados ou áreas remotas sem acesso rápido a serviços de emergência</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Transmissão de doenças ▪ Discriminação e desigualdade de oportunidade ▪ VBG/EAS/AS

Em termos ambientais, os riscos do PADA vão estar associados a (a) impactes directos das obras, incluindo resíduos de construção e demolição, (b) ao funcionamento das instalações e edifícios, incluindo resíduos orgânicos, domésticos e não domésticos, e (c) à produção de resíduos electrónicos. Do ponto de vista social, os principais riscos estão relacionados com a necessidade de aquisição de terras, influxo de mão de obra, discriminação, desigualdade de oportunidade, acidentes de trabalho, doenças associadas à Segurança e Saúde Ocupacional (SSO), doenças transmissíveis e casos de Violência Baseada no Género, incluindo a Exploração e Abuso Sexual e/ou Assédio Sexual (VBG/EAS/AS).

2.2. Componente 2

A componente 2 tem como foco os serviços públicos digitais, incluindo: infra-estrutura pública digital, Janela Única do Serviço Público, dados partilhados, infra-estruturas partilhadas, portal de dados abertos e de serviços electrónicos, digitalização, identificação digital, cibersegurança e protecção de dados.

Com enfoque na assistência técnica e em serviços de assessoria técnica, esta componente prevê uma multiplicidade de subprojectos de consultoria especializada, nomeadamente:

- Revisão dos quadros legais de identificação, cibersegurança, cibercrime e protecção de dados;
- Elaboração de estratégias (transformação digital, identidade digital e cibersegurança), de políticas (competências digitais, protecção de infra-estruturas críticas de informação e resposta a incidentes de cibersegurança) e de regulamentos internos, normas, orientações, códigos de conduta e esquemas de certificação;
- Diagnóstico da hospedagem e gestão de dados;
- Digitalização de serviços públicos de alto impacte;
- Criação de plataformas e infra-estruturas digitais, de serviços públicos de alto impacte, de portais de serviços partilhados e de dados abertos, de sistemas de gestão e credenciação electrónica;
- Elaboração de metodologias de avaliação e monitoramento de competências digitais,

maturidade digital e simplificação e automatização de processos;

- Capacitação técnica e programas de formação e sensibilização;
- Estabelecimento de parcerias com outros reguladores.

Adicionalmente, prevê ainda a implementação de quiosques em edifícios governamentais e comunitários e a criação do Centro de Operações de Segurança (COS).

Os subprojectos, as principais actividades e os impactes negativos da Componente 2 encontram-se descritos na Tabela 4. Esta componente tem um enfoque em obras civis menor, prevendo-se que os riscos socioambientais e relacionados com SSO sejam menores.

Tabela 4 – Subprojectos, tipo de actividades e potenciais impactes negativos da Componente 2.

Subprojectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistência técnica ▪ Assessoria técnica ▪ Implementação de quiosques em edifícios governamentais e comunitários ▪ Criação do Centro de Operações de Segurança (COS) ▪ Formação e sensibilização ▪ Capacitação técnica ▪ Estabelecimento de parcerias 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolvimento de sistemas, plataformas e infra-estruturas digitais e portais online ▪ Construção de espaços ▪ Aquisição de <i>hardware</i> e <i>software</i> ▪ Desenvolvimento de competências digitais ▪ Reforma institucional e regulatória ▪ Desenvolvimento de parcerias 	<p>Socioambientais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desmatamento e degradação do solo ▪ Erosão do solo e alteração da drenagem natural ▪ Ruído, poeira e vibração ▪ Contaminação do solo e da água ▪ Degradação da biodiversidade ▪ Destrução de meios de subsistência ▪ Reassentamento físico e económico ▪ Resistência da população local ▪ Poluição visual ▪ Aumento do consumo energético ▪ Emissões de gases de efeito estufa (GEE) ▪ Produção de resíduos de construção ▪ Produção de resíduos electrónicos (<i>e-waste</i>) ▪ Produção de resíduos perigosos ▪ Produção de resíduos orgânicos e domésticos

Subproyectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
		<p>temporários</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Influxo de mão de obra ▪ Discriminação e desigualdade de oportunidade ▪ VBG/EAS/AS <p>Saúde e Segurança Ocupacional (SSO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condições gerais de trabalho: calendário laboral, equipamentos de protecção e tratamento dos trabalhadores ▪ Acidentes e incidentes de trabalho físico: quedas de altura, choques eléctricos, soterramentos, acidentes com maquinaria pesada ou ferramentas de corte ▪ Psicossociais e de saúde mental: esgotamento, stress crónico, isolamento digital e dependência tecnológica ▪ Ergonómicos: Lesões por esforço repetitivo, problemas na visão, dores e lesões ▪ Exposição a substâncias perigosas: produtos químicos ▪ Doenças ocupacionais resultantes do ruído, poeira e vibração e outras causas ▪ Transmissão de doenças ▪ Discriminação e desigualdade de oportunidade ▪ VBG/EAS/AS <p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminação: desigualdade no acesso e enviesamento algorítmico ▪ Segurança (violação da privacidade e da protecção de dados pessoais e ataques cibernéticos)

Para além dos impactes socioeconómicos e em SSO identificados na Componente 1, esta componente pode ainda ter impactes tecnológicos na sociedade, fundamentalmente associados à

discriminação (desigualdade no acesso e enviesamento algorítmico) e à segurança (violação da privacidade e da protecção de dados pessoais e ataques cibernéticos).

2.3. Componente 3

A componente 3 centra-se nas oportunidades digitais para a diversificação económica tendo em vista a dinamização do ecossistema de empreendedorismo digital, o fomento do emprego digital, a criação de conteúdos digitais, a melhoria das acessibilidades digitais e das competências digitais.

Esta componente inclui essencialmente subprojectos de assessoria e assistência técnica, e a aquisição de *hardware* e *software*. Neste âmbito destaca-se:

- O reforço da capacidade institucional através da criação de portais electrónicos, fomento de start-ups, programas universitários para desenvolver empreendedores digitais;
- O apoio ao desenvolvimento de novas empresas digitais e
- A elaboração e implementação da estratégia nacional de formação em competências digitais (básicas, intermédias e avançadas), com foco na capacitação de jovens e pessoas desempregadas.

Os subprojectos, as principais actividades e os impactes negativos da Componente 3 encontram-se descritos na Tabela 5.

Tabela 5 – Subprojectos, tipo de actividades e potenciais impactes negativos da Componente 3.

Subprojectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assistência técnica ▪ Assessoria técnica ▪ Capacitação técnica ▪ Conectividade à internet ▪ Aquisição de hardware e software 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desenvolvimento de sistemas, plataformas e infra-estruturas digitais e portais online ▪ Aquisição de <i>hardware</i> e <i>software</i> ▪ Desenvolvimento de competências digitais ▪ Criação de empresas 	<p>Socioambientais:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento do consumo energético ▪ Emissões de gases de efeito estufa (GEE) ▪ Produção de resíduos electrónicos (<i>e-waste</i>) ▪ Discriminação e desigualdade de oportunidade ▪ VBG/EAS/AS <p>Saúde e Segurança Ocupacional (SSO):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condições gerais de trabalho: calendário laboral e tratamento dos trabalhadores ▪ Psicossociais e de saúde

Subprojectos	Tipo de actividades	Potenciais impactes negativos
		<p>mental: esgotamento, stress crónico, isolamento digital e dependência tecnológica</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ergonómicos: Lesões por esforço repetitivo, problemas na visão, dores e lesões ▪ Transmissão de doenças ▪ Discriminação e desigualdade de oportunidade ▪ VBG/EAS/AS <p>Tecnológicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Discriminação: desigualdade no acesso e enviesamento algorítmico ▪ Segurança (violação da privacidade e da protecção de dados pessoais e ataques cibernéticos)

Os impactes socioambientais desta componente estão sobretudo relacionados com o consumo energético, resíduos electrónicos, discriminação e desigualdade de oportunidade e VBG/EAS/AS. Os impactes de SSO resultam de condições gerais de trabalho, aspectos psicossociais e de saúde mental, ergonómicos, transmissão de doenças e VBG/EAS/AS. Devido à incorporação tecnológica esta componente pode ainda ter impactes tecnológicos decorrentes da discriminação (enviesamento algorítmico) e segurança de dados.

2.4. Componentes 4 e 5

As componentes 4 e 5, pelo tipo de actividades envolvidas, não apresentam impactes negativos.

A componente 4 tem como objectivo principal o apoio técnico e financeiro à implementação do projecto e medição dos resultados. Cobre aspectos relacionados com a gestão ambiental e social, aprovisionamento, gestão financeira, monitorização e avaliação, e capacitação.

A componente 5 cobre aspectos de contingência e emergenciais, incluindo desastres climáticos e naturais e emergências de saúde pública, com a facilitação de pagamentos a grupos vulneráveis de pessoas e apoio a micro, pequenas e médias empresas. Procura ainda responder a desafios imediatos de liquidez que visem a redução das demissões e a ocorrência de falências.

2.5. Abrangência dos subprojectos

O PADA tem uma abrangência de actuação nacional, com maior foco nas regiões periurbanas e rurais

e nas áreas com grupos vulneráveis, nomeadamente mulheres, pessoas portadoras de deficiência e minorias etnolinguísticas.

As comunas associadas ao tipo de zonas geográficas assinaladas na Tabela 6 encontram-se em fase de identificação e serão definidas ao longo da implementação do Projecto.

Tabela 6 – Abrangência dos subprojectos das Componentes 1, 2 e 3.

Componentes	Geográfica	Institucional	Comunitária
Componente 1 Inclusão digital nas regiões periurbanas/rurais	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zonas geográficas não servidas ou mal servidas em termos de conectividade ▪ Zonas transfronteiriças ▪ Zonas cobertas por fibra óptica ▪ Áreas alvo para promoção da literacia digital 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituições públicas não servidas ou mal servidas em termos de conectividade ▪ Fundo de Apoio Social (FAS): rede de agentes ou embaixadores digitais ▪ Empresas estatais 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementadores Comunitários de Inclusão Digital: Organizações não-governamentais (ONGs), Grupos comunitários e Grupos sociais elegíveis ▪ Comunidades carenciadas
Componente 2 Plataforma digital para a prestação de serviços públicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura nacional (servidores públicos e o público em geral) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas (ENAPP) ▪ Agência de Protecção de Dados ▪ Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social (MINTTICS) 	N/A
Componente 3 Oportunidades digitais para a diversificação económica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cobertura nacional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instituto Nacional de Apoio às Micro, Pequenas e Médias Empresas (INAPEM) ▪ Instituto Nacional de Emprego e Formação Profissional (INEFOP) 	N/A

2.6. Arranjos e parceiros institucionais

O PADA será implementado com base no arranjo institucional descrito na Figura 1.

O IMA será responsável, de forma geral, pela implementação do Projecto.

A Unidade de Implementação do Projecto (UIP) é responsável pela implementação geral e coordenação diária do Projecto, incluindo: Gestão financeira e aquisições; Monitorização e avaliação das

actividades; Elaboração de planos de trabalho e orçamentos anuais; Elaboração de relatórios de progresso e relatórios de monitorização e avaliação; Gestão de aspectos ambientais e sociais; Coordenação de Programas específicos - Conectividade de Banda Larga, Inclusão Digital e Apoio ao Empreendedorismo Digital - e Coordenação com os Ministérios, Departamentos, Institutos e Agências relevantes.

A implementação deve ser articulada com dois projectos do Banco Mundial, nomeadamente o Diversifica+ em execução pelo Ministério do Planeamento (MINPLAN) e o Kwenda em execução pelo Fundo de Apoio Social (FAS).

Figura 1 – Arranjo institucional do PADA.



O PADA será implementado pelo IMA, com o apoio de 11 parceiros institucionais: Ministério das Telecomunicações, Tecnologias de Informação e Comunicação Social (MINTTICS), Ministério da Acção Social, Família e Promoção da Mulher (MASFAMU), Direcção Nacional de Registros e do Notariado do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos (MINJUSDH), Instituto Angolano de Comunicações (INACOM), Agência de Protecção de Dados (APD), Instituto Nacional de Fomento da Informação (INFOSI), Escola Nacional de Administração e Políticas Públicas (ENAPP), Instituto de Emprego e Formação Profissional (INEFOP), Fundo de Apoio Social (FAS), Instituto Nacional de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (INAPEM) e Banco Nacional de Angola (BNA).

3. ABORDAGEM SENSÍVEL AO GÉNERO E A VBG

3.1. Enquadramento

As abordagens sensíveis ao género abrangem uma variedade de temas transversais e interligados com o objectivo de identificar riscos baseados na discriminação entre homens-mulheres/meninos-meninas, por desigualdades estruturais sociais e económicas, bem como na discriminação de pessoas pela sua orientação sexual e identidade de género.

Os principais tipos de discriminação incluem:

- Acesso e controlo de recursos, nomeadamente terra, recursos naturais e serviços ecossistémicos, tecnologia e conhecimento;
- Participação e poder de decisão em comissões e comités, órgãos governamentais, assembleias ou associações;
- Violência baseada no género (VBG) gerada em contextos familiares, comunitários, escolares, profissionais e em projectos que exijam o influxo de mão-de-obra;
- Divisão sexual do trabalho, com aproveitamento/exploração da mão-de-obra feminina (sobrecarga de trabalhos e condições de base);
- Capacitação, onde se destacam as barreiras à participação activa das mulheres na educação formal, técnica e profissional;
- Saúde sexual e reprodutiva, incluindo temas de planeamento familiar e direitos reprodutivos;
- Oportunidades de emprego e de empreendedorismo;
- Acesso a documentos de identificação;
- Acesso ao crédito;
- Estimas sociais provenientes de normas culturais;
- Transparência em relação às estatísticas do género.

Deste modo, é essencial assegurar que os projectos financiados pelo Banco Mundial tenham abordagens sensíveis ao género que visem a promoção da equidade e da justiça social, a redução das desigualdades, maior efectividade e inclusão social nos projectos, o reforço das capacidades institucionais e quadro regulatório, o cumprimento das políticas e compromissos internacionais ao nível dos Direitos Humanos¹, aplicação das Normas Ambientais e Sociais (NAS) e o aumento da responsabilização e transparência.

¹¹ Estipulado nos artigos 1, 3, 4, 5 e 16 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Angola ocupa nos índices agregados do género posições muito baixas, requerendo que este tema seja devidamente abordado no âmbito dos financiamentos multilaterais. De acordo com o *Global Gender Gap Index* (2022), Angola está em 125º lugar entre 146 países, mantendo grandes desigualdades no que toca à participação na economia e no sistema educativo. No *Gender Inequality Index* (2021) Angola apresenta um valor de 0,537 e ocupa a posição 136ª entre 191 países.

As raparigas e as mulheres surgem como um dos grupos mais vulneráveis em termos de género em Angola, quer no que diz respeito à sua exclusão sistemática do sistema de ensino, quer à sua emancipação forçada por via das relações sexuais e conjugais precoces, da sua associação aos sistemas de subsistência familiar em tenra idade, e dos actos de violência a que estão sujeitas na família, na comunidade e nos locais de trabalho. A condição de vulnerabilidade das raparigas e mulheres é particularmente evidente nas áreas periurbanas e rurais, onde as crenças e práticas culturais ainda prevalecem, o acesso à informação é menor, e o nível de pobreza exige uma maior participação de crianças e jovens em formas de subsistência e de apoio familiar.

Neste sentido, os temas da VBG, exploração e abuso sexual (EAS) e assédio sexual (AS) devem ser devidamente enquadrados no âmbito do PADA.

3.2. Conceitos

A compreensão dos conceitos relacionados com a VBG, EAS, AS, violência contra mulheres e raparigas, casamento forçado, tráfico de pessoas e consentimento é essencial para a promoção dos direitos humanos e a protecção das pessoas vulneráveis no contexto laboral. Estes temas reflectem diferentes formas de violações que afectam sobretudo mulheres, meninas e outros grupos em situação de risco, exigindo respostas holísticas e sensíveis. A aplicação de uma abordagem centrada nos sobreviventes assegura que o apoio prestado respeita a dignidade, autonomia e necessidades específicas de cada pessoa afectada.

Os conceitos essenciais ao entendimento da abordagem sensível ao género são apresentados seguidamente e devem ser inseridos na avaliação de riscos e nas medidas de mitigação de todas as partes contratadas pelo PADA.

Violência baseada no género (VBG): qualquer acto prejudicial que se dirija contra uma pessoa com base no seu género ou nos papéis e expectativas atribuídos socialmente. Envolve comportamentos que causam sofrimento físico, psicológico ou sexual, bem como ameaças, coerção ou restrição e liberdade, tanto na esfera pública como na privada. Este tipo de violência afecta de forma desproporcional mulheres e raparigas ao longo de toda a sua vida, manifestando-se através de abusos físicos, sexuais e emocionais. Pode ocorrer em diversos contextos (no ambiente doméstico, em espaços públicos, escolas, locais de trabalho, zonas rurais ou em situações de deslocamento forçado) e está presente tanto em tempos de estabilidade como em situações de conflito ou emergência humanitária. A VBG também

engloba a violência baseada em formas de identidade de género e orientação sexual, nomeadamente aquela destinada a lésbicas, gays, bissexuais, transgéneros e intersexuais (LGBTI).

Violência baseada no género no trabalho: qualquer forma de violência ou discriminação direcionada a um trabalhador com base no seu género, identidade ou expressão de género. Estão incluídas as práticas de assédio sexual, intimidação, ameaças, abuso psicológico, exclusão sistemática de oportunidades de formação ou progressão profissional, desigualdade salarial e benefícios, demissões ou avaliações injustas motivadas por preconceitos de género.

Violência contra mulheres e raparigas: qualquer acto de violência de género que cause ou possa causar sofrimento físico, sexual ou psicológico, incluindo ameaças, coerção ou privação de liberdade, seja em contextos públicos ou privados. Este tipo de violência manifesta-se de diversas formas: no âmbito familiar (através de agressões físicas, abuso sexual infantil, casamentos forçados, mutilação genital feminina e outras práticas tradicionais prejudiciais à mulher), na comunidade (violações, assédio sexual, tráfico de mulheres, intimidação em escolas ou locais de trabalho), por agentes do Estado (quando existe violência praticada ou tolerada pelos agentes do Estado). Esta violência é expressão de relações de poder tradicionalmente desiguais entre homens e mulheres, que perpetuam a dominação e a discriminação e impedem o pleno avanço das mulheres na sociedade.

Exploração e abuso sexual (EAS): uso indevido de poder, confiança ou da situação de fragilidade de alguém para obter benefícios de natureza sexual. Isto pode incluir contactos físicos forçados, ameaças ou qualquer situação em que a outra pessoa não possa consentir livremente. Também abrange situações nas quais se retira proveito sexual com fins económicos, sociais ou políticos. Mulheres, homens, raparigas e rapazes podem ser vítimas de EAS.

Assédio sexual (AS): comportamentos indesejados de natureza sexual contra homens, mulheres ou crianças, sejam verbais ou físicos, incluindo propostas, gestos ou pedidos de favores sexuais. Caracteriza-se por criar um ambiente hostil, ofensivo ou intimidatório e, contrariamente ao EAS, ocorrer entre membros da equipa ou funcionários de um projecto, e não entre profissionais e beneficiários ou comunidades. Esta distinção é essencial para definir políticas claras e garantir uma resposta adequada através de formação e procedimentos específicos.

Casamento forçado: ocorre quando uma pessoa é obrigada a casar contra a sua vontade, enquanto o casamento infantil diz respeito a uniões formais ou informais onde pelo menos uma das partes tem menos de 18 anos. Apesar de alguns países permitirem o casamento abaixo dessa idade, os padrões internacionais de direitos humanos consideram que menores de 18 anos não têm capacidade legal nem maturidade suficiente para dar um consentimento livre e informado. Por isso, o casamento infantil é reconhecido como uma forma de casamento forçado.

Tráfico de pessoas: consiste no recrutamento, transporte, transferência ou acolhimento de

indivíduos através de meios como ameaça, força, rapto, fraude, engano ou abuso de poder, com o objectivo de os explorar. Também pode envolver o pagamento a terceiros que tenham controlo sobre a vítima, anulando o seu consentimento. A exploração pode assumir diversas formas: exploração sexual, trabalho forçado, escravidão, servidão ou, inclusive, remoção de órgãos. Trata-se de uma grave violação dos direitos humanos, frequentemente associada a redes criminosas e à vulnerabilidade social e económica das vítimas, onde as mulheres, crianças e migrantes são especialmente visados.

Consentimento: entende-se a autorização livre, informada e voluntária dada por uma pessoa para participar numa acção ou relação, especialmente de natureza sexual. O consentimento é válido quando foi dado livremente, onde houve uma compreensão clara dos factos, implicações e consequências da acção e na qual a pessoa deve dispor de toda a informação relevante no momento da decisão. A pessoa deve também ter a capacidade e o poder de recusar a participação, sem ser sujeita a pressões, coerção ou manipulações. As crianças (menores de 18 anos) são consideradas incapazes de dar um consentimento livre e informado.

Abordagem centrada nos sobreviventes: garante que as respostas à violência, especialmente sexual, priorizam os direitos, a dignidade e a segurança de quem foi afectado. Visa criar um ambiente de apoio, onde a pessoa sobrevivente é ouvida, respeitada e envolvida nas decisões sobre a sua própria recuperação. Esta abordagem aplica-se a todos os profissionais, independentemente da função, e promove o empoderamento da sobrevivente/vítima, ajudando-a a identificar necessidades, expressar vontades e tomar decisões informadas sobre o apoio ou intervenções a receber.

Serviços holísticos de apoio a VBG: organizações e entidades públicas ou privadas que oferecem serviços específicos para sobreviventes de VBG, incluindo EAS/AS, em áreas complementares de assistência à medida das necessidades e interesse da pessoa que sofreu o incidente, tais como: serviços de saúde, apoio psicossocial, abrigo e protecção física, assistência jurídica, apoio ao restabelecimento de meios de vida durante o período em risco e de transição, etc.

3.3. Partes afectadas

Regra geral, são partes afectadas por VBG/ EAS/ AS:

- a) Nas comunidades localizadas na área de influência do projecto: Crianças, Raparigas e Mulheres, e Rapazes e Homens;
- b) No local de trabalho: trabalhadores menores de idade (caso existam), mulheres e homens.

De acordo com a Lei da Protecção da Criança (Lei n.º 25/12), todos os indivíduos com menos de 28 anos de idade são considerados como sendo crianças.

Segundo a Política Nacional da Juventude (Decreto Presidencial n.º 273/19), jovem é o indivíduo na

faixa etária dos 15 aos 35 anos.

O conceito de menores em Angola é definido na Lei do Julgamento de Menores (Lei n.º 9/96) e define menores com idade inferior a 16 anos.

3.4. Medidas preventivas

As medidas preventivas consistem em acções tomadas antecipadamente, antes da ocorrência de casos de VBG/EAS/AS, com o objectivo de evitar, minimizar ou mitigar este tipo de riscos e proteger as partes mais vulneráveis.

Todas as partes contratadas pelo PADA devem envolver-se de forma responsável na implementação destas medidas, ou da denúncia de casos e na implementação de uma abordagem centrada no sobrevivente dos seus trabalhadores, mesmo que a ocorrência tenha ocorrido fora do local de trabalho.

Grosso modo e, considerando a Nota de Boas Práticas de Como Abordar a EAS/AS no Financiamento de Projectos de Investimento Envolvendo Grandes Obras Civis (2018), as medidas preventivas incluem:

- **Código de Conduta (CdC):** a sua implementação visa estabelecer normas claras de comportamento ético e profissional para todos os trabalhadores, prestadores de serviços e partes interessadas. O CdC previne comportamentos como o assédio, a discriminação, a corrupção ou qualquer forma de abuso, promovendo um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitador dos direitos humanos;
- **Planos de Gestão (nomeadamente o PGAS, PSSO, PR e Plano EAS/AS):** servem como ferramentas essenciais ao planeamento e resposta a possíveis situações adversas, que permitirão antecipar cenários de risco, estabelecer procedimentos de actuação e definir responsabilidades claras, garantindo que os impactes negativos sejam evitados ou reduzidos ao mínimo possível;
- **Programa de Formação para Trabalhadores:** asseguram que os trabalhadores estejam devidamente informados e preparados para cumprir as suas funções com segurança e responsabilidade. Estes programas incluem temas como saúde e segurança no trabalho, direitos laborais, igualdade de género, conduta ética e resposta a emergências. A formação contínua contribui para a prevenção de acidentes, conflitos e comportamentos inadequados;
- **Acções de Informação e Sensibilização das Comunidades:** têm como finalidade promover o diálogo, o conhecimento mútuo e a compreensão sobre os projectos e as suas implicações. Através de reuniões comunitárias, sessões educativas, distribuição de materiais informativos e envolvimento de líderes locais, pretende-se prevenir a desinformação, mitigar receios e

fortalecer a participação informada das comunidades nos processos de tomada de decisão. As formações devem estar adaptadas às línguas e aos contextos culturais locais.

3.5. Medidas correctivas

As medidas correctivas são acções activadas depois da ocorrência de um caso de VBG/EAS/AS e visam remediar ou mitigar os efeitos adversos. Estas medidas não se limitam ao registo dos incidentes, devendo igualmente incluir a análise, aplicação e acompanhamento de medidas de responsabilização, bem como a implementação de acções de prevenção para evitar a repetição de novos casos.

Entre outras, o PADA considera as seguintes, de acordo com a Nota de Boas Práticas de “Como Abordar a EAS/AS no Financiamento de Projectos de Investimento Envolvendo Grandes Obras Civis” (2018) e instrumentos de gestão ambiental e social do projecto:

- **Mecanismo de Reclamações (MR)** do projecto e das empresas contratadas, incluindo empreiteiros: é uma via acessível, transparente e confidencial através da qual indivíduos ou comunidades podem reportar preocupações, danos ou irregularidades relacionadas com a implementação do projecto. Este mecanismo garante o tratamento célere, justo e sensível das reclamações, assegurando a não retaliação e a confidencialidade, bem como promover a confiança entre as partes envolvidas. Além do registo de queixas, o MR prevê a análise de medidas correctivas, nomeadamente a determinação de responsabilidades, a definição de acções imediatas de mitigação e o acompanhamento do cumprimento das medidas impostas;
- **Mecanismo de Reclamações (MR) do Banco Mundial:** nos projectos financiados pelo Banco Mundial, as partes afectadas podem igualmente recorrer ao Mecanismo de Reclamações do Banco Mundial, que oferece um canal independente e imparcial para a apresentação de queixas relativas ao incumprimento das normas ambientais e sociais da instituição. Este processo visa assegurar que as salvaguardas do Banco sejam efectivamente aplicadas e respeitadas. Nos casos de EAS/AS, o incidente deve também ser reportado através do instrumento interno do Banco Mundial (*Environmental and Social Incident Response Toolkit – ESIRT*), que requer a preparação de um plano correctivo com acções específicas a serem implementadas pela UIP, equipa do Banco Mundial e empresas responsáveis pelo trabalhador envolvido no incidente;
- **Código de Conduta (CdC) e procedimento de investigação administrativa:** o CdC estabelece, nomeadamente as sanções proporcionais à gravidade do incidente, que podem incluir advertência, suspensão, demissão ou rescisão contractual (incluindo a comunicação com as autoridades), conforme o resultado da investigação. Após a denúncia, deve ser instaurado um procedimento de investigação administrativa para apurar a veracidade dos factos, avaliar

a gravidade da infracção e aplicar medidas disciplinares adequadas. A investigação deve respeitar os princípios de imparcialidade, confidencialidade, segurança do sobrevivente e do denunciante, e ser documentada;

- **Comunicação de Incidentes de VBG/EAS/AS:** deve ser realizada de forma imediata, segura e confidencial. Os mecanismos de denúncia devem estar bem divulgados, culturalmente apropriados e acessíveis, especialmente para mulheres e grupos vulneráveis. É essencial garantir que os incidentes sejam tratados com a máxima seriedade e prontidão. A comunicação deve activar os protocolos de resposta e as medidas correctivas, assegurando o acompanhamento até à resolução e encerramento do caso;
- **Protocolos de confidencialidade centrados no sobrevivente:** a resposta deve seguir uma abordagem centrada no sobrevivente, priorizando a segurança, dignidade, confidencialidade e autonomia da pessoa afectada. Devem ser criados protocolos escritos que detalhem as etapas de encaminhamento, apoio psicossocial, assistência médica e jurídica, e comunicação com o sobrevivente. Todas as informações devem ser tratadas de forma anónima e partilhadas apenas com o consentimento informado da vítima, garantindo a protecção dos seus dados pessoais e a prevenindo a estigmatização;
- **Abordagem Centrada no Sobrevivente:** assegura que qualquer resposta a casos de VBG/EAS/AS priorize a segurança, dignidade, confidencialidade e autonomia da pessoa afectada. Esta abordagem coloca os direitos e necessidades da vítima/sobrevivente no centro da intervenção, garantindo apoio psicossocial, jurídico e médico adequado, conforme necessário;
- **Monitorização contínua:** através de sistemas de monitorização contínua, são identificadas não conformidades ou efeitos adversos não previstos, permitindo ajustes dinâmicos nas medidas de mitigação. A UIP deverá manter os registos devidamente actualizados de todas as ocorrências, acções correctivas e medidas de prevenção aplicadas, garantindo a transparência e a rastreabilidade.

Para além das respostas a incidentes já ocorridos, o PADA implementará um conjunto de medidas de prevenção e de mitigação destinadas a reduzir a probabilidade de novos casos de EAS/AS, nomeadamente:

- Reforço da formação contínua de todos os trabalhadores e prestadores de serviços sobre o Código de Conduta, casos de EAS/AS, igualdade de género e procedimentos de denúncia;
- Campanhas regulares de sensibilização das comunidades locais sobre direitos, canais de denúncia e serviços de apoio disponíveis para prevenção de casos de EAS/AS no projecto que envolvam a comunidade;

- Criação de espaços seguros e confidenciais nas zonas de intervenção do projecto para facilitar a denúncia e o encaminhamento dos casos;
- Integração de cláusulas contractuais específicas sobre prevenção e resposta a EAS/AS nos contractos de empreiteiros, subempreiteiros e prestadores de serviços.

3.6. EAS/AS no QAS e na Nota de Boas Práticas

As NAS do Quadro Ambiental e Social (QAS) do Banco Mundial definem a estrutura que orienta a forma como os projectos por si financiados devem gerir os impactes ambientais e sociais. A sua aplicação tem como objectivo garantir que os projectos contribuam positivamente para o desenvolvimento sustentável, promovam a inclusão e a igualdade, e minimizem os impactes negativos na comunidade e no ambiente. O QAS apresenta 10 NAS, das quais 9 são aplicáveis ao PADA:

1. NAS 1: Avaliação e Gestão de Riscos e Impactes Socioambientais;
2. NAS 2: Mão de Obra e Condições de Trabalho;
3. NAS 3: Eficiência de Recursos e Prevenção e Gestão da Poluição;
4. NAS 4: Saúde e Segurança Comunitárias;
5. NAS 5: Aquisição de Terras, Restrições ao Uso de Terras e Reassentamento Involuntário;
6. NAS 6: Conservação da Biodiversidade e Gestão Sustentável de Recursos Naturais Vivos;
7. NAS 7: Povos Indígenas/Comunidades Locais Tradicionais Historicamente Desfavorecidas da África Subsaariana;
8. NAS 8: Património Cultural; e
9. NAS 10: Envolvimento das Partes Interessadas e Divulgação de Informações.

Embora o Quadro Ambiental e Social não aborde a EAS/AS como uma área isolada do risco social, várias normas contêm requisitos que são directamente relevantes para a detecção e mitigação de riscos de EAS/AS relacionados com o Projecto, ou seja, a não discriminação e o assédio no local de trabalho, a saúde e a segurança no local de trabalho, os riscos para a saúde e a segurança da comunidade, bem como procedimentos específicos no registo e tratamento de incidentes de EAS/AS, são elaborados nas Notas de Boas Práticas preparadas pelo BM em 2018, voltada para a gestão de riscos de EAS/AS em financiamento de projectos que envolvem grandes obras civis.

Em 2022, foi lançada a Nota de Boas Práticas para projectos de saúde, educação e protecção social, que alargou o âmbito de aplicação à NAS 5 e à NAS 7.

A EAS/AS encontra-se particularmente abordada na NAS1, NAS2, NAS4, NAS5, NAS7 e NAS10.

A NAS-1 diz respeito à avaliação e gestão de riscos e impactes ambientais e sociais. No seu âmbito, a abordagem aos riscos de EAS/AS deve ser integrada de forma sistemática no processo de avaliação ambiental e social do projecto. A NAS-1 exige a identificação, análise e gestão de todos os riscos sociais relevantes, nomeadamente os associados a desigualdades de género, dinâmicas de poder e vulnerabilidades sociais que possam potenciar situações de EAS/AS. Assim, o PGAS e os instrumentos complementares (nomeadamente o Plano EAS/AS) deverão incorporar medidas específicas de prevenção, mitigação e resposta a riscos de EAS/AS.

A NAS 2, referente aos trabalhadores e condições de trabalho, prevê a protecção dos trabalhadores do projecto, nomeadamente os que se incluem em grupos vulneráveis (nomeadamente mulheres, indivíduos com deficiência, crianças em idade laboral). Tal será conseguido através do fornecimento de medidas de protecção e assistência adequada para lidar com os diferentes tipos de vulnerabilidade.

No âmbito da NAS 4, referente à saúde e segurança comunitárias, as acções de mitigação e resposta a riscos de EAS/AS devem ser incorporadas como parte das medidas de protecção da saúde e segurança das comunidades afectadas. Esta integração implica que os Planos de Gestão considerem explicitamente os riscos de violência sexual e de género associados à presença de trabalhadores, contractados ou prestadores de serviços, bem como o possível impacte sobre mulheres, meninas e outros grupos vulneráveis. Assim, devem ser implementadas medidas de mitigação que se adequem às necessidades destes grupos.

A NAS 5, referente ao reassentamento económico, que sublinha a importância de integrar as questões relativas ao género nos planos de mitigação em situações de perda de rendimentos ou meios de subsistência causadas por projectos financiados. Esta NAS estabelece que os direitos e as compensações devem ser atribuídos de forma transparente e equitativa, tendo em atenção as questões de género e os grupos vulneráveis. Reconhece que as mulheres e homens poderão ser afectados de forma diferente por processos de reassentamento económico, pelo que é necessário que as medidas adoptadas considerem as diferenças entre si e promovam oportunidades reais e adequadas para que todos os afectados consigam restabelecer ou melhorar as suas condições de vida. Entre outros procedimentos, o processo de reassentamento deverá contemplar também o envolvimento da comunidade através de consultas, que deverão assegurar o contributo das mulheres e que os seus interesses sejam salvaguardados durante todo o planeamento e a implementação do reassentamento.

A NAS 7 estipula que quando os projectos têm como finalidade beneficiar directamente estas comunidades, é exigido ao mutuário que promova uma participação activa e significativa desde a elaboração do projecto à sua avaliação. Esta participação deverá ser feita através de consultas específicas sobre a adequação cultural das infra-estruturas e serviços propostos e da identificação de barreiras sociais e económicas (incluindo as relativas ao género) que possam limitar o acesso aos benefícios e a participação no projecto.

A NAS 7 estabelece ainda que o Mutuário conduza um processo de consulta culturalmente apropriado e inclusivo, tendo atenção às diferenças de género e entre gerações. Para tal, a consulta deve envolver representantes legítimos das comunidades (como conselhos de anciãos ou chefes tradicionais) e garantir espaço para a participação de outros membros (nomeadamente de mulheres e jovens). Este processo deve respeitar os tempos e os processos tradicionais para a tomada de decisão, assegurando que as comunidades participem efectivamente na definição das actividades e das medidas de mitigação que as afectarão, seja positiva ou negativamente.

Nos casos em que os projectos se localizem em terras sob posse ou uso habitual das comunidades, a NAS 7 estipula que o Mutuário deve obter o seu Consentimento Livre, Prévio e Informado (CLPI) e, entre outros requisitos, minimizar a ocupação de terras, avaliar impactes nos recursos naturais e reconhecer formalmente os direitos de uso e ocupação. A avaliação deverá considerar as diferenças de género, reconhecendo o papel específico das mulheres na gestão e utilização dos recursos.

Ainda dentro do tema das comunidades tradicionais, a NAS 7 estabelece que o Banco Mundial poderá apoiar técnica ou financeiramente os Mutuários no desenvolvimento de estratégias e planos que reforcem a inclusão e participação dos povos indígenas/comunidades locais tradicionais, caso estes o solicitem. Este apoio poderá passar pelo reconhecimento legal de direitos consuetudinários à terra, pela valorização do conhecimento tradicional (incluindo a propriedade intelectual) e pela capacitação das comunidades e das entidades governamentais. Este apoio deve também abordar as questões de género e geracionais existentes.

Esta norma reconhece ainda que os Povos Indígenas/Comunidades Locais Tradicionais Historicamente Desfavorecidas da África Subsaariana poderão mobilizar-se por iniciativa própria para promover o seu desenvolvimento, pelo que o mutuário e o Banco Mundial devem seriamente considerá-las. Poderão fazê-lo através de apoio a programas em parceria com essas comunidades (como fundos sociais ou programas impulsionados pela comunidade); a criação de perfis participativos que documentem aspectos fundamentais da sua identidade cultural, incluindo as suas estruturas de género e relações entre gerações; e o fomento de parcerias entre comunidades, Estado, sociedade civil e sector privado.

A NAS 10 estabelece que a divulgação de informação nos projectos financiados pelo Banco Mundial deve ser feita de forma acessível, inclusiva e culturalmente apropriada, garantindo que as informações sejam disponibilizadas nos idiomas locais e em formatos comprehensíveis para todos os grupos da comunidade, tendo em consideração os que podem ser afectados de forma desigual ou desproporcional (nomeadamente devido às questões relacionadas com o género).

A Nota de Boas Práticas publicada em 2018, “Como Abordar a EAS/AS no Financiamento de Projectos de Investimento Envolvendo Grandes Obras Civis”, para além de apresentar os conceitos-chave, elenca os mecanismos de como abordar os Riscos de EAS/AS no processo de aquisições, aplicação do código de

conduta, nos PGAS, no plano de formações, nos Mecanismos de Reclamações, na monitorização e comunicação, das actividades do projecto de envolvimento de partes interessadas, na supervisão e acompanhamento e face à ocorrência de incidentes.

3.7. EAS/AS na legislação nacional

A legislação angolana contempla um conjunto abrangente de normas que promovem a igualdade de género, a protecção dos direitos das mulheres e a eliminação de todas as formas de discriminação.

A Constituição da República de Angola estabelece os princípios fundamentais de igualdade entre todos os cidadãos, proibindo qualquer forma de privilégio ou discriminação baseada no sexo (Arts. 22.º e 23.º). Garante também a igualdade de direitos entre cônjuges e protege os direitos da criança, robustecendo o direito de todos a não sofrer violência (Arts. 35.º e 36.º).

No âmbito laboral, a Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23) requer que as mulheres celebrem contractos sem discriminação e estabelece a igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor. A lei também protege a saúde da mulher, restringindo o acesso a funções que possam colocar em risco a sua função genética, além de garantir um conjunto de direitos ligados à maternidade, como licença prévia, licença de maternidade e protecção contra despedimento durante e após este período. Esta lei remete para o Decreto Presidencial n.º 29/17, que regula a protecção da mulher no trabalho, definindo uma lista específica de trabalhos proibidos ou condicionados às mulheres, de forma a resguardar a sua saúde e segurança, em especial durante a gravidez e o período de amamentação.

Para promover a igualdade e equidade de género de forma transversal, a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género e Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitorização da Política (Decreto Presidencial n.º 222/13) define as acções concretas para empoderar as mulheres, facilitar o acesso a serviços essenciais e fomentar a sua participação política. Esta política refere também o combate à violência de género, prevendo mecanismos reforçados para a prevenção e resposta a casos de violência doméstica e sexual. Complementarmente, o Decreto Presidencial n.º 26/13, de 8 de Maio de 2013, aprova o Plano Executivo contra a Violência Doméstica 2012-2017 e o respectivo Cronograma de Acções, estabelecendo um conjunto de medidas de prevenção e resposta aos casos de violência doméstica. Algumas das medidas estabelecidas são a disseminação e aplicação da lei, criação de sistemas de coordenação interinstitucional, implementação de serviços especializados nas esquadras, hospitais e escolas, formação de profissionais, colecta sistemática de dados sobre violência de género e apoio robusto às vítimas por meio de instituições governamentais e organizações da sociedade civil.

Apesar de a Lei da Violência Doméstica não se aplicar directamente à UIP e às empresas contratadas pelo PADA, é compromisso do Governo de Angola, enquanto Mutuário, prevenir e responder a qualquer caso de violência baseada em género (VBG), razão pela qual os planos de formação dos trabalhadores e

as acções de sensibilização nas comunidades devem informar sobre o que fazer neste tipo de situações e contribuir para a redução deste risco. O Decreto Presidencial n.º 165/13, de 3 de Outubro, regulamenta a Lei Contra a Violência Doméstica (Lei n.º 25/11 de 14 de Julho) e estabelece as medidas de apoio e protecção às vítimas, os mecanismos de recuperação do agressor e a uniformização do funcionamento das casas de abrigo e dos centros de aconselhamento familiar.

Adicionalmente, o Decreto Presidencial n.º 36/15, de 30 de Janeiro, que aprova o Regime Jurídico de Reconhecimento e Dissolução da União de Facto, embora seja um diploma de natureza civil, contribui para o reconhecimento legal de uniões de facto estáveis e para a protecção de direitos patrimoniais e familiares, reforçando a segurança jurídica e social das mulheres em relações de união de facto, podendo ter impacte na prevenção e gestão de casos de violência doméstica no âmbito dos projectos.

O Código Penal Angolano (Lei n.º 38/20) actualiza o enquadramento jurídico penal, nomeadamente no que concerne ao género, tipificando crimes sexuais e punindo severamente práticas sexuais não consentidas. O código protege a dignidade humana e criminaliza a discriminação por motivos de sexo, despenalizando as relações consensuais entre pessoas do mesmo sexo e garantindo protecção contra crimes contra a autodeterminação sexual, especialmente no caso de menores (Tabela 8).

Tabela 7 – Tabela-resumo da abordagem do género na legislação angolana.

Legislação	Principais aspectos
Constituição República de Angola	Art. 22.º: todos os cidadãos têm os mesmos direitos e deveres, sem distinção. Art. 23.º: proibição de discriminação ou privilégio em razão do seu sexo. Art. 35.º: igualdade de direitos entre os cônjuges e filhos; protecção dos direitos da criança. Art. 36.º: Direito de não sofrer violência.
Lei Geral do Trabalho - Lei n.º 12/23	Art. 28.º: Garante que as mulheres podem celebrar qualquer tipo de contrato de trabalho sem discriminação por sexo ou estado civil; e prevê a igualdade de retribuição entre trabalho igual ou de igual valor. Art. 29.º: limita o acesso das mulheres a actividades que impliquem riscos reais ou potenciais à sua função genética. Art. 30.º: direitos da mulher após o parto. Art. 31.º: direito da mulher à licença de maternidade. Art. 32.º: direito da mulher à pré-licença de maternidade. Art. 33.º: situações especiais relacionadas com a maternidade. Art. 34.º: direito da mulher à licença complementar de maternidade. Art. 35.º: protecção contra despedimento durante e após a maternidade.

Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género - Decreto Presidencial n.º 222/13, de 24 de Dezembro 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdade e equidade de género; - Promoção do acesso das mulheres a serviços básicos (saúde, educação, saneamento, energia e água potável); - Empoderamento económico das mulheres; - Participação política e tomada de decisões, incentivando maior representatividade das mulheres em cargos de decisão e na vida política e pública; - Combate à violência de género, prevendo reforços nos mecanismos legais e sociais de prevenção e resposta à violência doméstica e sexual.
Decreto Presidencial n.º 26/13, de 8 de Maio	<p>Aprova o Plano Executivo de Combate à Violência Doméstica 2012/2017. Este plano:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Define estratégias e acções integradas de prevenção, protecção e assistência às vítimas de violência doméstica. - Reforça medidas de sensibilização comunitária sobre violência baseada no género (VBG) e violência doméstica. - Estabelece linhas de actuação para formação de profissionais de justiça, saúde, educação e assistência social para prevenção e resposta à violência doméstica. - Estabelece acções para a promoção da igualdade de género, empoderamento das mulheres e meninas, e eliminação de práticas discriminatórias. - Prevê a criação e fortalecimento de casas de abrigo e centros de aconselhamento para vítimas,
Lei Contra a Violência Doméstica - Lei n.º 25/11	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelece medidas de prevenção, assistência, protecção e repressão da violência doméstica em Angola; - Prevê sanções penais, civis e administrativas para os agressores; - Prevenção e educação através de campanhas públicas, formação de profissionais e sensibilização comunitária; - Aumento do atendimento especializado nesta matéria.
Regulamento da Lei Contra a Violência Doméstica - Decreto Presidencial n.º 124/13, de 28 de Agosto	<p>Regulamenta a Lei n.º 25/11 – Lei Contra a Violência Doméstica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Especifica as medidas de apoio e protecção das vítimas de violência doméstica (nomeadamente o acompanhamento psicológico, assistência médica, apoio jurídico); - Especifica as medidas de recuperação do agressor (nomeadamente programas de reabilitação e responsabilização para a prevenção de reincidências); - Estabelece as normas para o funcionamento das casas de abrigo; - Estabelece orientações para o funcionamento dos centros de aconselhamento familiar.
Regime Jurídico do Reconhecimento da União de Facto por Mútuo Acordo e Dissolução da União de Facto Reconhecida - Decreto Presidencial n.º 36/15, de 30 de Janeiro	<p>Aprova o Regime Jurídico da União de Facto por Mútuo Acordo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconhece a união estável de casais que coabitam sem casamento civil; - Define os requisitos, formalidades e direitos decorrentes dessa união; - Tem em vista a protecção sobretudo das mulheres que vivem em união de facto, garantindo a sua segurança jurídica e a dos seus filhos em caso de separação, morte do companheiro ou dissolução da união.

Código Penal Angolano - Lei n.º 38/20, de 11 de Novembro	<ul style="list-style-type: none"> - Tipifica diversos crimes sexuais; - Penalização de práticas sexuais não consentidas; - Protecção da dignidade e prevenção da discriminação; - Desriminalização de relações consensuais entre pessoas do mesmo sexo; - Crimes contra a autodeterminação sexual de menores.
Lista de Trabalhos Proibidos e condicionados às mulheres - Decreto Presidencial n.º 29/17	<ul style="list-style-type: none"> - Listagem dos trabalhos proibidos e condicionados às mulheres.
Estatuto Orgânico do MINFAMU - Decreto Presidencial n.º 178/14 de 25 de Julho	Define a estrutura e atribuições do Ministério da Família e Promoção da Mulher, nomeadamente a coordenação de políticas de género, família, protecção da mulher e prevenção de violência baseada no género.
Lei de Base do Sistema de Educação (Lei 13/01, de 1 de Dezembro de 2001)	<ul style="list-style-type: none"> - Estabelece os princípios do sistema de educação angolano. - Garante a igualdade de acesso à educação, independentemente do género.
Lei da Terra (Lei 9/04, de 9 de Novembro de 2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Regula a posse, o uso e o acesso à terra. - Importante para salvaguardar os interesses das mulheres rurais e proteger o seu empoderamento económico. Também é relevante para a prevenção de abusos de poder.
Plano Executivo contra a Violência Doméstica e o respectivo Cronograma de Acções - Decreto Presidencial n.º 26/13	<ul style="list-style-type: none"> - Define os direitos da protecção da maternidade no trabalho. - Previne a discriminação e assédio contra mulheres grávidas ou lactantes. - Estabelece os critérios para a licença de maternidade, não discriminação e saúde materna.
Plano Executivo de Combate à Violência Doméstica e Cronograma de Acções, de 8 de Maio de 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Plano nacional que operacionaliza a lei contra a violência doméstica. - Define metas, actores, recursos e as acções necessárias para a prevenção, assistência e responsabilização.
Regulamento da Lei contra a Violência Doméstica, de 28 de Agosto de 2013 - Decreto Presidencial 124/13	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamenta os procedimentos, medidas cautelares e os serviços de atendimento à vítima. - Define a actuação da polícia, justiça, saúde e assistência social.
Regime Jurídico do Trabalho Doméstico e Protecção Social do Trabalhador Doméstico - Lei n.º 7/15	<ul style="list-style-type: none"> - Regulamenta os direitos e protecção social do trabalhador doméstico, incluindo a protecção contra abuso, assédio e exploração.

Regime Jurídico do Trabalho Doméstico e Protecção Social do Trabalhador Doméstico - Decreto n.º 143/17	- Actualiza o regime anterior. Inclui normas sobre segurança, remuneração justa e prevenção de abuso ou exploração.
Plano Nacional de Desenvolvimento da Juventude - Decreto Presidencial 155/16	- Estabelece a estratégia para a inclusão social, formação e emprego dos jovens. - Estabelece as metas de prevenção de violência de género e promoção da saúde sexual reprodutiva para os jovens.
Programa Nacional de Apoio à Mulher Rural - Decreto Presidencial 138/12, de 20 de Junho de 2012	- Estabelece o apoio à mulher rural na agricultura, saúde, educação e direitos. - Tem em vista a prevenção de violência de género e exploração económica.

Para além dos diplomas citados e especificamente para a representatividade política citam-se ainda a Lei Orgânica sobre as Eleições Gerais (Lei 20/10), que determina que as candidaturas devem respeitar princípios de inclusão e representatividade, a Lei dos Partidos Políticos (Lei 22/10), que obriga os partidos a garantir igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, especialmente na composição de listas eleitorais e órgãos dirigentes, e o Regimento da Assembleia Nacional (Lei 13/17) na qual estabelece a existência e funcionamento do Grupo de Mulheres Parlamentares.

Os instrumentos internacionais e regionais ratificados ou subscritos por Angola reflectem um forte compromisso com a promoção da igualdade de género e a protecção dos direitos das mulheres. Os principais instrumentos encontram-se resumidos na Tabela 8.

Tabela 8 – Tabela-resumo dos principais instrumentos internacionais e regionais relevantes para as questões de género.

Instrumento	Principais aspectos
CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1981) Ratificado por Angola a 15/84 de 19 de Setembro	- Eliminação da discriminação de género em leis, políticas e práticas sociais; - Garantia de direitos iguais em serviços básicos (educação, trabalho, saúde, política); - Combate a estereótipos e violência contra as mulheres.
Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos da Mulher em África (Protocolo de Maputo) Ratificado por Angola em 30 de Agosto de 2007	- Protecção e promoção dos direitos das mulheres; - Combate à discriminação e violência contra as mulheres; - Direito da mulher à saúde sexual e reprodutiva; - Promoção da participação plena das mulheres na vida política, económica e social, garantindo a sua representação em processos de decisão e instituições públicas; - Igualdade no acesso à educação e trabalho; - Protecção das mulheres em conflitos armados; - Erradicação da pobreza entre mulheres; - Monitorização da implementação do Protocolo.

Instrumento	Principais aspectos
Declaração e Plataforma de Acção de Pequim (Beijing +30)	- Documento da ONU que promove os direitos das mulheres e a igualdade de género, da qual Angola é signatária.
Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento	- Promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres nos países da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC).
Agenda 2063 da União Africana	- Promoção da igualdade de género; - Empoderamento das mulheres e raparigas; - Eliminação da discriminação e violência de género; - Aumento da representatividade das mulheres nos processos políticos e posições de liderança; - Igualdade no acesso à educação e saúde; - Combate à pobreza e exclusão social das mulheres; - Integração das questões de género nas políticas públicas nacionais; - Fomento de parcerias de cooperação.

Angola apresenta várias lacunas em termos de legislação e políticas de género. Entre os aspectos mais críticos destacam-se os seguintes:

- Inexistência de uma Lei-quadro de género que sistematize princípios, medidas, mecanismos e responsabilização;
- Lacunas na legislação laboral relativamente à licença de paternidade e protecção contra assédio moral e sexual no local de trabalho;
- Lacunas no Código da Família (Lei n.º 1/88), que identifica como elemento central do casamento o homem, não protege as uniões de facto e não assegura a repartição equitativa de bens;
- Lacunas na Lei contra a Violência Doméstica, em termos de conceitos e sanções; e
- Ausência de mecanismos de monitorização eficazes, com vinculação jurídica.

Face ao exposto é de extrema importância de todas as partes contratadas pelo PADA assumam compromissos alinhados com os princípios de igualdade e equidade do género, eliminem qualquer forma de violência e promovam uma forte consciencialização sobre os riscos e medidas de apoio às vítimas.

3.8 ABORDAGEM CENTRADA NO/A SOBREVIVENTE

A abordagem centrada no sobrevivente baseia-se em cinco princípios fundamentais para orientar os profissionais no tratamento de sobreviventes que sofreram violência sexual ou outras formas de violência. Esta abordagem tem como objectivo criar um ambiente de apoio no qual os interesses do sobrevivente são respeitados e priorizados, garantindo que ele seja tratado com dignidade e respeito. Esta abordagem contribui para a recuperação do sobrevivente, ajudando-o a identificar e expressar as

suas necessidades e desejos, bem como fortalecer a sua capacidade de tomar decisões sobre o próprio processo de recuperação.

Os cinco princípios essenciais são: i) segurança, ii) confidencialidade e consentimento informado, iii) não-discriminação, iv) respeito, v) acesso a serviços holísticos e de qualidade. É fundamental que os sistemas criados para responder aos incidentes de EAS/AS reflectam estes princípios e que a equipa que possa vir a entrar em contacto com um incidente receba formação sobre os protocolos de denúncia e encaminhamento de sobreviventes aos serviços de apoio.

1. Segurança

A segurança do sobrevivente (segurança física, psicológica e emocional) e da sua família deve ser a prioridade de todos os intervenientes. Um sobrevivente que denuncie um incidente de violência corre frequentemente risco de sofrer mais violência por parte do(s) agressor(es) ou de outras pessoas à sua volta. O restabelecimento da segurança, o encaminhamento confidencial e uma comunicação contínua e cuidadosa são aspectos que devem ser tratados com zelo pelo sistema de resposta e encaminhamento estabelecido pelo projecto.

O registo e a documentação dos casos devem ser efectuados em conformidade com as normas internacionais de segurança e ética (ou seja, dados anónimos, protocolos rigorosos de partilha de informações, etc.). Deve ser dada prioridade à comunicação adequada e ao planeamento da segurança dos sobreviventes quando lhes são comunicados os resultados da investigação administrativa.

2. Confidencialidade e Consentimento Informado

A partilha dos detalhes do incidente deve ser anónima e só deve ser feita com o consentimento informado de um sobrevivente. A confidencialidade reflecte a convicção de que as pessoas têm o direito de escolher a quem querem relatar o acontecimento. A confidencialidade promove a segurança, a confiança e a autonomia dos sobreviventes.

Por sua vez, o consentimento informado é um processo que permite ao sobrevivente compreender as opções e implicações de cada passo que aceita dar. Ele pode interromper o processo a qualquer momento, devendo ser respeitado em todos os momentos. Além do consentimento, as informações registadas devem sempre assegurar o anonimato. Para o efeito, devem ser estabelecidos protocolos de partilha de informação éticos e seguros, bem como sistemas de registo e armazenamento de informação que protejam o sobrevivente.

Alguns exemplos de excepções à confidencialidade incluem: a ameaça de danos contínuos a uma criança, em que a necessidade de a proteger se sobrepõe à confidencialidade; leis ou políticas que exigem a denúncia obrigatória; ou se o sobrevivente se encontra sob risco de se prejudicar a si próprio ou a outros.

3. Não-discriminação

Todos os sobreviventes devem ser encaminhados para serviços, independentemente da identidade do alegado perpetrador ou deste estar ou não associado a um projecto do Banco Mundial. Os sobreviventes devem receber um tratamento igual e justo, independentemente da sua idade, género, raça, religião, nacionalidade, etnia, orientação sexual ou qualquer outra característica. Os serviços devem ser acessíveis a todos os sobreviventes, incluindo grupos que geralmente sofrem exclusão social, minorias etnolinguísticas, pessoas com deficiência, entre outros.

O encaminhamento deve ocorrer independentemente da identidade do alegado perpetrador ou da ligação do incidente ao projecto. As medidas destinadas a responsabilizar o alegado perpetrador só podem ser adoptadas após a verificação do incidente, mas os encaminhamentos devem ser efectuados imediatamente, sem esperar pelos resultados da investigação, uma vez que podem salvar vidas.

4. Respeito

Todas as acções devem ser orientadas pelo respeito pelas escolhas, desejos, direitos e dignidade do sobrevivente. Isto facilita a sua superação, colocando-o no centro da resposta e permitindo que ele conduza o seu próprio processo de recuperação.

O sobrevivente tem, assim, o direito de decidir se deseja apresentar uma denúncia e em que medida e de que forma pretende participar numa investigação. O sobrevivente pode decidir a que serviços deseja aceder, inclusive acções judiciais. Deve receber informações exactas e completas, e as suas decisões devem ser respeitadas.

5. Acesso a serviços holísticos de qualidade

Muitos sobreviventes podem enfrentar obstáculos ou desincentivos ao aceder aos serviços disponíveis. É fundamental que todos os profissionais que lidam com as populações afectadas pelo Projecto, independentemente do sector, conheçam os locais de apoio disponíveis e saibam como fazer encaminhamentos de uma forma solidária e não estigmatizante.

Ao lidar com um sobrevivente, é importante apresentar os tipos de serviços de apoio disponíveis e as opções, sem oferecer conselhos não solicitados em áreas que não sejam de competência do especialista responsável. Uma vez prestadas informações exactas e claras sobre os serviços disponíveis, o encaminhamento deve respeitar as preferências do sobrevivente, mantendo o respeito pelas escolhas e a devida confidencialidade.

4. PRINCIPAIS RISCOS

Tendo em conta a descrição do PADA no Capítulo 2, os principais riscos associados a VBG/EAS/AS estão associados aos locais de trabalho e às comunidades e afectam crianças, jovens, mulheres e homens.

Os casos de VBG/EAS/AS nos locais de trabalho decorrem de comportamentos abusivos por parte dos trabalhadores do projecto, incluindo pessoal de segurança subcontratado, discriminação em relação à orientação sexual e podem ser potencializados com o influxo de mão de obra proveniente do exterior e do estrangeiro.

Os casos de VBG/EAS/AS nas comunidades localizadas na área de influência do projecto estão relacionados com normas socioculturais patriarcais, violência doméstica e comportamentos abusivos por parte dos trabalhadores do projecto.

Existem também riscos de VBG/EAS/AS contra minorias e grupos etnolinguísticos. Entre estes riscos, incluem-se a discriminação ou marginalização baseada na pertença étnica, na língua ou na cultura, que poderão aumentar a vulnerabilidade à VBG/EAS/AS, sobretudo em contextos onde as comunidades vivem em áreas remotas, com menos acesso a informação e a serviços de apoio, bem como em condições de maior vulnerabilidade social e económica, onde se verifica uma assimetria de poder entre trabalhadores e comunidades locais.

Entre os impactes de VBG/EAS/AS e abuso infantil, na maior parte das situações irreversíveis devido à sua sensibilidade, incluem-se:

- Danos no desenvolvimento físico e mental: poderão causar lesões físicas, atraso no crescimento, distúrbios neurológicos e dificuldades cognitivas, afectando a saúde e a capacidade de aprendizagem;
- Dificuldades escolares: as vítimas poderão apresentar um baixo rendimento, dificuldades de concentração, problemas de comportamento em sala de aula e dificuldades na socialização com colegas e professores;
- Abandono escolar: devido ao trauma e das dificuldades supramencionadas resultantes de casos VBG/EAS/AS, alguns jovens poderão abandonar os estudos, reduzindo as suas perspectivas de futuro;
- Traumas psicológicos e transtornos emocionais: nomeadamente ansiedade, transtornos, medo constante, baixa auto-estima, problemas de confiança e sentimentos de culpa ou vergonha;
- Risco de institucionalização (no caso dos menores de idade): crianças vítimas de violência podem ser retiradas das suas famílias ou comunidades por questões de segurança para

viverem em instituições, podendo prejudicar o desenvolvimento emocional e social;

- Risco de comportamento agressivos: o trauma vivenciado pode resultar em reacções de agressividade contra terceiros (nomeadamente familiares e colegas) como forma de expressar dor;
- Isolamento e depressão: as vítimas podem afastar-se de círculos sociais, sentirem-se rejeitadas ou incompreendidas, desenvolvendo quadros depressivos com um elevado impacte no seu bem-estar e funcionalidade;
- Doenças sexualmente transmissíveis (DST): o abuso sexual aumenta o risco de infecções (VIH/SIDA, hepatites ou outras DST), nomeadamente quando não existe um acesso a serviços de saúde adequados;
- Gravidez precoce e gravidez indesejada (no caso das raparigas e mulheres): o abuso sexual aumenta também o risco de gravidez precoce ou gravidez indesejada;
- Estigmatização: as vítimas podem ser alvo de discriminação, humilhação ou rejeição pela comunidade, escola ou família, aumentando a sua vulnerabilidade;
- Dependência financeira contínua: a interrupção dos estudos ou da carreira e os impactes psicológicos dificultam a inserção no mercado de trabalho, perpetuando a dependência económica de terceiros;
- Perda de autonomia: o trauma, a dependência económica e a estigmatização limitam a capacidade de tomar decisões próprias e de participar plenamente na sociedade; e
- Exclusão social: processo pelo qual indivíduos ou grupos são sistematicamente marginalizados e limitados ao acesso a serviços, oportunidades de emprego e participação comunitária.

Quando uma criança² é vítima de VBG, EAS/AS, as boas práticas exigem que os prestadores de serviços actuem no melhor interesse da criança. Fornecer informações adequadas à idade da criança, com linguagem acessível e apropriada, dar o seu consentimento informado e discutir os requisitos de notificação obrigatória, se for caso disso. Os projectos devem identificar organizações que oferecem assistência especializada a jovens/crianças vítimas de VBG que representem os interesses das crianças.

EAS/AS praticado por pessoas com idade inferior a 18 anos de idade, também é considerado um comportamento nocivo, designado por abuso ou exploração "peer-on-peer". As proibições de actividade sexual com pessoas de idade inferior a 18 anos também se aplicam a intervenientes dos Projectos menores de idade, como a qualquer outros colaboradores.

² Uma criança é qualquer pessoa com idade inferior a 18 anos, mesmo que a legislação nacional considere uma idade inferior.

5. POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS

As políticas e os procedimentos a implementar no âmbito do Plano EAS/AS do PADA incluem medidas que visam mitigar ao máximo os riscos existentes, assegurando assim, os princípios de prevenção e da responsabilização das partes envolvidas na execução das actividades.

Estas medidas abrangem documentos administrativos (contractos e códigos de conduta), planos de gestão, formação e capacitação de trabalhadores, sensibilização comunitária, e mecanismo para a comunicação de incidentes e reclamações.

Os procedimentos devem ser suportados por registos sistemáticos que assegurar a comunicação de indicadores de monitorização com a regularidade necessária por parte da UIP e das empresas contratadas.

5.1. Cláusulas contractuais

Todos os contractos a realizar pela UIP com trabalhadores e empresas, bem como os acordos a realizar com parceiros institucionais, devem incluir um compromisso formal com as políticas de prevenção à exploração, abuso e assédio sexual, direitos humanos e protecção contra a violência sexual e penalizações imediatas no caso de descumprimento e clarificar os Mecanismos de Reclamações disponíveis para os trabalhadores.

5.2. Código de conduta

O código de conduta responsabiliza directamente todos os trabalhadores do PADA, através da:

- Definição de exploração, abuso e assédio sexual;
- Proibição expressa dessas práticas em todas as formas e ambientes relacionados ao projecto;
- Orientações sobre conduta ética, respeito e protecção dos direitos das pessoas envolvidas;
- Responsabilidades individuais e colectivas, com ênfase na cultura da denúncia de casos; e
- Consequências disciplinares e legais para infracções.

O código de conduta do PADA encontra-se no Anexo I. Todos os trabalhadores contratados ou subcontratados para a realização de actividades do projecto devem ser clarificados sobre o Código de Conduta e proceder à sua assinatura.

5.3. Planos de gestão

Os planos de gestão, nomeadamente o Plano de Gestão Ambiental e Social (PGAS), o Plano de Saúde e Segurança Ocupacional (PSSO), o Plano de Reassentamento (PR) 4 o Plano de Prevenção e Resposta a

EAS/AS, devem incluir a avaliação de riscos e as medidas de mitigação específicas para EAS/AS, de acordo com o Quadro de Gestão Ambiental e Social (QGAS) do PADA aprovado, para as comunidades afectadas e trabalhadores do projecto.

Cada plano deve incorporar a avaliação de riscos e as medidas de mitigação específicas associadas a EAS/AS, de acordo com o QGAS do PADA aprovado, abrangendo tanto as comunidades afectadas como os trabalhadores do projecto.

Além das medidas a incluir nos instrumentos de gestão de riscos A&S, é fundamental que sejam preparados Planos de Prevenção e Resposta a EAS/AS específicos por componente do projecto, tendo em conta as particularidades das actividades, o contexto local e os grupos potencialmente mais vulneráveis. Estes planos devem estar alinhados com o estipulado na NAS EAS/AS do Banco Mundial, particularmente com as orientações que definem o conteúdo e a estrutura do Plano de Acção de Prevenção e Resposta a EAS/AS e do respectivo Quadro de Responsabilização e Resposta.

A análise de riscos de EAS/AS deve abordar os seguintes aspectos:

- Avaliação social do projecto e identificação dos riscos específicos relacionados com EAS/AS;
- Análise de género e/ou consideração do Plano de Acção Nacional em vigor sobre igualdade de género e combate à VBG;
- Análise de dados disponíveis sobre prevalência de VBG, incluindo estatísticas oficiais e estudos relevantes;
- Identificação de práticas culturais prejudiciais que possam aumentar a vulnerabilidade de mulheres, raparigas e outros grupos a riscos de VBG (por exemplo, casamento precoce ou desigualdade de poder);
- Mapeamento dos serviços de apoio a VBG existentes nas áreas de intervenção do projecto e identificação dos principais obstáculos ao seu acesso;
- Identificação de potenciais parcerias e protocolos de colaboração com provedores de serviços de VBG (saúde, apoio psicossocial, jurídico e segurança);
- Análise de como os riscos contextuais de VBG podem ser exacerbados pela interacção entre beneficiários, trabalhadores, empreiteiros e outros intervenientes do projecto;
- Revisão do quadro jurídico nacional em matéria de VBG, incluindo as normas de conduta aplicáveis e as obrigações de reporte de incidentes no âmbito do projecto.

Devem ainda incluir a identificação e consolidação de uma rede de suporte que assegure uma abordagem centrada nos sobreviventes, incluindo Centros de Assistência e Aconselhamento Médico, Serviços de Apoio Psicológico e Jurídico e Casas de Acolhimento para Vítimas (caso existam), e assegurar que todos os casos serão tratados com a confidencialidade e consentimento por parte da vítima.

5.4. Formação, capacitação e sensibilização

As acções de formação, capacitação e sensibilização de EAS/AS do PADA serão dirigidas tanto para as comunidades afectadas, como para os trabalhadores.

Relativamente aos trabalhadores estas iniciativas visam:

- Apresentar conceitos básicos sobre exploração, abuso e assédio sexual;
- Identificar comportamentos inadequados e situações de risco;
- Esclarecer os procedimentos para denúncia e protecção das vítimas;
- Desenvolvimento de atitudes proactivas para prevenção e apoio às vítimas;

No que toca às comunidades, o principal objectivo é promover a conscientização e prevenção através de campanhas informativas, encontros e reuniões participativas, parcerias com organizações locais para disseminação da informação e distribuição de material educativo e divulgação de canais de denúncia.

As acções de capacitação incluem também formação específica sobre o uso do Mecanismo de Reclamações, garantindo a sensibilidade a questões de género e a adequação na resposta a casos de EAS/AS, permitindo que as possíveis vítimas possam apresentar reclamações de forma totalmente segura, confidencial, consentida e acessível. Deve ser assegurado: o tratamento adequado e célere dos casos; a protecção integral e apoio psicossocial às vítimas; e o encaminhamento para os serviços competentes, garantindo a confidencialidade.

O QGAS do PADA define 7 iniciativas que respondem a estes procedimentos, conforme patente na Tabela 9.

Tabela 9 – Acções de formação e sensibilização previstas no QGAS do PADA para EAS/AS.

Tema	Conteúdo mínimo	Responsáveis	Destinatários
Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial	Princípios e objectivos do Quadro Ambiental e Social. Normas ambientais e sociais aplicáveis a projectos financiados pelo BM. Avaliação e gestão de riscos ambientais e sociais. Envolvimento das partes interessadas e Mecanismos de Reclamações. Monitoramento e conformidade com as directrizes do BM.	Especialistas ambientais e sociais do Banco Mundial.	UIP Empreiteiro Fiscalização
		Especialistas em gestão ambiental e social da UIP.	Instituições parceiras
Riscos e impactes ambientais e sociais e medidas de mitigação e monitorização	Conceitos fundamentais de riscos e impactes ambientais e sociais. Métodos de identificação e avaliação de riscos. Estratégias de mitigação e gestão de impactes. Monitorização ambiental e social: técnicas e ferramentas. Normas e regulamentos nacionais e internacionais aplicáveis.	Especialistas em gestão ambiental e social da UIP.	Instituições parceiras Empreiteiro Fiscalização Prestadores de serviços

Tema	Conteúdo mínimo	Responsáveis	Destinatários
Procedimentos de mão-de-obra e Mecanismo de Reclamações pelos trabalhadores	Normas e regulamentos sobre gestão de mão-de-obra. Direitos e deveres dos trabalhadores segundo a legislação angolana. Procedimentos de recrutamento, contratação e condições de trabalho. Mecanismos de Reclamações e resolução de disputas trabalhistas. Saúde, segurança ocupacional e prevenção de riscos no ambiente de trabalho.	Especialistas ambientais e sociais do Banco Mundial.	UIP
		Especialistas em gestão ambiental e social da UIP.	Empreiteiro Fiscalização Prestadores de serviços
		Especialistas de SSO do empreiteiro/empresa contratada.	Trabalhadores
Saúde e segurança das comunidades	Princípios fundamentais de saúde pública e segurança comunitária. Identificação de riscos ambientais e sociais que afectam a saúde das comunidades. Estratégias de prevenção e resposta a emergências sanitárias e ambientais. Promoção da saúde e bem-estar por meio de políticas públicas e iniciativas locais. Monitorização e avaliação de impactes na saúde comunitária.	Especialistas ambientais e sociais do Banco Mundial.	UIP
		Especialistas em gestão social da UIP.	Instituições parceiras Empreiteiro Fiscalização Prestadores de serviço
		Especialistas de SSO do empreiteiro/empresa contratada.	Trabalhadores Comunidade
Violência baseada no género	Conceitos fundamentais de violência baseada no género. Tipos de violência: física, psicológica, sexual, económica e institucional. Legislação e políticas de protecção contra a VBG. Estratégias de prevenção e resposta a casos de violência. Apoio às vítimas: serviços de assistência e mecanismos de denúncia.	Especialistas ambientais e sociais do Banco Mundial.	UIP
		Especialistas em gestão social da UIP.	Instituições parceiras Empreiteiro Fiscalização Prestadores de serviço
		Especialistas sociais do empreiteiro/empresa contratada.	Trabalhadores Comunidade
Igualdade de Género e Inclusão social (incluindo diversos tipos de discriminação)	Conceitos fundamentais de igualdade de género e inclusão social. Tipos de discriminação: género, raça, deficiência, orientação sexual, entre outros. Legislação e políticas públicas sobre igualdade e inclusão. Estratégias para promover ambientes inclusivos e combater preconceitos. Boas práticas para a implementação de políticas de diversidade.	Especialistas ambientais e sociais do Banco Mundial.	UIP
		Especialistas em gestão social da UIP.	Instituições parceiras Empreiteiro Fiscalização Prestadores de serviço
		Especialistas sociais do empreiteiro/empresa contratada.	Trabalhadores Comunidade
Mecanismo de Reclamações	Importância da gestão de sugestões e reclamações para a melhoria contínua. Métodos de colecta e análise de sugestões e reclamações. Procedimentos para tratamento eficaz	Especialistas em gestão social da UIP.	Instituições parceiras Empreiteiro Fiscalização Trabalhadores Prestadores de serviço

Tema	Conteúdo mínimo	Responsáveis	Destinatários
	de reclamações. Estratégias de comunicação e resolução de conflitos. Monitorização e avaliação da satisfação dos envolvidos.	Especialistas sociais do empreiteiro/empresa contratada.	Comunidade Trabalhadores Comunidade

A definição de periodicidades destas acções deve ser ajustada ao tipo de subprojectos a desenvolver, tendo em conta as particularidades de cada área de intervenção, as actividades específicas e os diferentes níveis de risco de EAS/AS. O processo de monitorização e avaliação será dinâmico, com metodologia participativa e actualização sistemática dos dados, incluindo a revisão periódica dos riscos de EAS/AS para cada subprojeto. Assim, serão desenvolvidos instrumentos específicos com o apoio de parceiros especializados, garantindo a recolha, análise e divulgação de informação de forma segura e ética.

5.5. Mecanismo de Reclamações

O Mecanismo de Reclamações (MR) do PADA, a desenvolver pela UIP com base nos princípios estabelecidos no Capítulo 7, recebe qualquer tipo de reclamação, quer seja proveniente dos trabalhadores, quer seja proveniente das comunidades, e tem como objectivos permitir o registo fácil e seguro de denúncias e reclamações relativas a EAS/AS, proceder ao atendimento confidencial e consentido das vítimas, sensibilizar para a denúncia sem represálias, e monitorizar os casos existentes.

O formulário para apresentação de reclamações encontra-se no Anexo III.

A notificação destes casos deve ser feita imediatamente à UIP que, por sua vez, tem a responsabilidade de comunicar ao Banco Mundial impreterivelmente no prazo de 24 horas depois da ocorrência.

Todos os casos de EAS/AS identificados ou reportados devem ser comunicados ao Banco Mundial através do sistema ESIRT (*Environmental and Social Incident Response Toolkit*), utilizando o formulário específico para EAS/AS. Este formulário permite que as informações sejam organizadas de forma clara e confidencial, e orienta a preparação de um plano de acção correctivo relacionado com o incidente registado, gerido pela UIP. Este instrumento de registo assegura a implementação de uma acção proporcional ao incidente pelo Banco, com o devido cuidado e urgência. Na utilização do ESIRT é obrigatório considerar a componente SOGI, dedicada a casos de diversidade sexual e identidade de género. A gestão de casos de EAS/AS requer uma abordagem rigorosa e confidencial pela UIP e em conformidade com os protocolos de comunicação em uso no Banco Mundial, nomeadamente o sistema ESIRT (*Environmental and Social Incident Response Toolkit*), incluindo a componente SOGI (*Sexual Orientation and Gender Identity*).

A UIP é responsável pelo preenchimento dos formulários no ESIRT, sendo previamente capacitada pelo Banco Mundial em: Gestão de casos de EAS/AS, Gestão de casos SOGI e Utilização do sistema ESIRT. Após a notificação ao Banco Mundial a UIP é responsável por:

- Implementar acções correctivas imediatas, que garantam a segurança das sobreviventes/vítimas, previnam a recorrência do incidente e responsabilizem os causadores do incidente, quando identificados;
- Documentar e monitorar todas as medidas tomadas;
- Reportar ao Banco Mundial com evidências das acções implementadas, garantindo a rastreabilidade e a eficácia das respostas adoptadas.

5.6. Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores

De acordo com o disposto nos Procedimentos de Gestão de Mão-de-Obra (PGMO) do PADA, o registo de incidentes de EAS/AS é feito através do Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores, cuja responsabilidade de elaboração é da empresa contratada pelo PADA.

O formulário de incidentes a usar pelos trabalhadores encontra-se no Anexo II.

5.7. Mapeamento de uma rede apoio a casos de EAS/AS

A Rede de Apoio a Casos de Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual (EAS/AS) é fundamental para garantir uma resposta eficaz, integrada e humanizada às vítimas, além de prevenir a impunidade e fortalecer a protecção de direitos. Esta rede permite:

- a) Realizar o atendimento humanizado às vítimas;
- b) Fazer o encaminhamento e prestar o apoio de forma integrada;
- c) Fazer a prevenção e vigilância comunitária de novos casos;
- d) Assegurar a protecção jurídica e a responsabilização;
- e) Fortalecer institucionalmente as organizações e
- f) Aumentar a participação e denúncia de casos.

O passo preliminar ao estabelecimento de uma rede de apoio inclui o **mapeamento de serviços de VBG e a avaliação da qualidade dos mesmos**.

A construção de uma rede de referência de prestadores de assistência de qualidade aos potenciais sobreviventes das actividades do projecto, deve fundar-se num levantamento dos prestadores de serviços nas áreas de intervenção do projecto, tanto serviços públicos como privados, ou serviços exercidos por ONGs, com qualidade recomendável. Após a identificação e análise da qualidade dos

serviços identificados pelo Projecto, deve-se clarificar normas e criar protocolos específicos de encaminhamento, integrando procedimentos nacionais e as boas práticas internacionais.

Compreender que serviços se encontram disponíveis nas áreas geográficas do Projecto e analisar a qualidade dos mesmos, é um passo preparatório essencial. O processo de mapeamento de serviços deve ser contínuo, com actualizações periódicas sobre a disponibilidade e a qualidade dos mesmos na capacidade de apoio e resposta a incidentes de VBG.

Esta rede de apoio de referência mapeada e avaliada pelo Projecto deve estar definida nos planos de gestão de riscos A&S aplicáveis, incluindo Planos de prevenção e resposta a EAS/AS, no Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores, bem como no MR geral do Projecto.

5.8 Procedimentos na gestão de incidentes EAS/AS

A gestão de incidentes de Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS) no âmbito do PADA segue um conjunto de procedimentos estruturados que asseguram a resposta rápida, ética e centrada no sobrevivente, alinhados com o Mecanismo de Reclamações (MR) do projecto e com as NAS do Banco Mundial.

O processo compreende etapas relacionadas entre si que garantem a protecção do sobrevivente, o registo adequado do incidente, a responsabilização dos perpetradores e a implementação de medidas correctivas. Os passos-chave na gestão de um incidente EAS/AS são os seguintes:

1. **Acolhimento:** informar o/a sobrevivente sobre os serviços de apoio disponíveis e sobre o funcionamento do MR, assegurando um ambiente seguro e empático;
2. **Consentimento:** solicitar o consentimento informado do/a sobrevivente para o registo do incidente no MR e, se aplicável, para o encaminhamento aos serviços de apoio a VBG;
3. **Encaminhamento a serviços de apoio VBG:** facilitar o acesso imediato do/a sobrevivente aos serviços especializados de VBG existentes, de acordo com as suas necessidades e preferências;
4. **Registo do incidente no MR:** documentar o incidente no sistema de gestão do MR, assegurando o cumprimento das normas de confidencialidade e protecção de dados;
5. **Inquérito administrativo:** proceder à análise do incidente, identificando a relação do perpetrador com o projecto e analisando as sanções aplicáveis em conformidade com o previsto no Código de Conduta (CdC);
6. **Aplicação de sanções e acções correctivas:** implementar as medidas disciplinares e correctivas aplicáveis, de acordo com as conclusões do inquérito e as disposições do CdC;

7. **Encerramento do incidente:** confirmar a implementação das acções correctivas, garantir que o/a sobrevivente recebeu o apoio necessário e as disposições do CdC.

Paralelamente, entre a UIP e o Banco Mundial (BM), devem ser observados os seguintes passos complementares:

- Comunicação à equipa do BM em menos de 24 horas, contendo apenas informações mínimas e não confidenciais sobre o incidente;
- Preenchimento de um Protocolo de Resposta a Incidente Ambiental e Social (ESIRT), que inclui o reporte do incidente, a preparação e implementação de acções correctivas, com indicação das partes responsáveis pela sua implementação;
- Aplicação das acções correctivas;
- Encerramento do incidente após verificação do cumprimento de todas as medidas.

Procedimentos específicos no encaminhamento do/a sobrevivente EAS/AS a serviços de apoio:

1. Quando se trata de um incidente de EAS/AS, a prioridade é facilitar o acesso do sobrevivente aos serviços. Parar urgentemente o incidente e restabelecer a segurança à/ao sobrevivente/vítima do incidente;
2. Oferecer o pacote mínimo de serviços holísticos, com base nas informações recolhidas no exercício de mapeamento de serviços disponíveis e nos protocolos de encaminhamento estabelecidos pelo Projecto (detalhados no quadro de responsabilidade e resposta do projecto);
3. A facilitação no acesso aos serviços de apoio a incidentes de VBG deve ser assegurado com base nas necessidades e preferências do/a sobrevivente e em protocolos de encaminhamento criados, garantindo simultaneamente a confidencialidade, sigilo e a qualidade dos serviços oferecidos;
4. O acompanhamento do/a sobrevivente/vítima e a confirmação do acesso aos serviços também devem ser efectuados pela equipa ou pontos focais do Projecto;
5. Devem ser respeitados os protocolos de confidencialidade na partilha de dados entre o Projecto e os serviços de apoio a VBG;
6. Assegurar o acesso a pacote de serviços essenciais de resposta holística (clínicos, psicosociais, jurídicos, protecção/seurança, abrigo e apoio ao restabelecimento de meios de vida);
7. Mesmo que os casos não estejam relacionados com o Projecto, ou que o sobrevivente não consinta em avançar com a investigação administrativa, o Projecto, através dos Pontos Focais indicados, deve fornecer informações sobre os serviços de apoio disponíveis e encaminhar o sobrevivente/vítima aos serviços de VBG mapeados pelo

Projecto.

De acordo com as Notas de Boas Práticas EAS/AS (parágrafo 132) os dois aspectos essenciais para assegurar o encerramento de um incidente em conformidade, envolve: i) o estabelecimento de um sistema interno do projecto de resposta a incidentes de EAS/AS robusto, acessível e abrangente a todos os intervenientes; e ii) o apoio efectivo que a/o sobrevivente recebe do provedor de serviços de VBG.

6. MATRIZ DE RESPONSABILIDADES

A implementação do Plano EAS/AS requer um conjunto de responsabilidade adstritas à UIP e às empresas contratadas pelo PADA, incluindo:

- **Equipa ambiental e social do Banco Mundial:**
 - Capacitação da UIP;
 - Formações a partes envolvidas na execução do projecto;
 - Aprovação do Código de Conduta;
- **Especialista em Procurement da UIP:**
 - Inclusão de cláusulas contractuais específicas para prevenção de EAS/AS;
 - Inclusão do Código de Conduta nos procedimentos contractuais;
- **Especialista em gestão de riscos sociais da UIP:**
 - Elaboração do MR e dos respectivos materiais de comunicação, incluindo apresentação e materiais de apoio;
 - Aprovação do Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores;
 - Revisão dos planos de gestão e das medidas de mitigação EAS/AS;
 - Promoção de acções de formação, capacitação e sensibilização sobre EAS/AS aos especialistas sociais das empresas contratadas;
 - Promoção do MR junto das empresas contratadas;
 - Validação da rede de apoio a casos de EAS/AS a apresentar pelas empresas contratadas;
 - Monitorização da implementação de procedimentos;
 - Elaboração de relatórios para o Banco Mundial;
- **Especialista social da empresa contratada:**
 - Promoção de acções de formação, capacitação e sensibilização sobre EAS/AS e Código de Conduta aos trabalhadores;
 - Elaboração do Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores;
 - Promoção de acções de formação, capacitação e sensibilização sobre EAS/AS aos trabalhadores e às comunidades;
 - Definição de apoio a casos de EAS/AS para a área de influência do projecto;
 - Elaboração de relatórios para a UIP.

7. MECANISMO DE RECLAMAÇÕES SENSÍVEL A EAS/AS

O Mecanismo de Reclamações (MR) é um instrumento essencial de gestão social que permite aos trabalhadores expressarem preocupações, reclamações ou denúncias de forma segura, acessível e confidencial. O MR deve ser sensível a temas de género e responder adequadamente a incidentes relacionados com EAS/AS, incluindo Orientação Sexual e Identidade de Género (*Sexual Orientation and Gender Identity – SOGI*).

Os principais objectivos do MR são (a) receber e tratar reclamações de forma acessível, transparente e eficaz, (b) garantir que problemas e preocupações sejam resolvidos rapidamente, antes que escalem para conflitos ou acções judiciais e (c) permitir que os trabalhadores tenham capacidade de exprimir a sua insatisfação sem receios de retaliação, salvaguardando os seus direitos.

Para garantir a sua efectividade o mecanismo deve ser acessível, gratuito, confidencial, com vários canais para apresentação de reclamações e transparente em relação ao processo e prazos de análise e resposta. Deve ainda possibilitar o recurso a instâncias superiores caso a reclamação não se resolvida localmente.

Os MR (trabalhadores e comunidades) do PADA cobre 7 princípios:

- 1) Imparcialidade: o tratamento das reclamações deve ser realizado de forma justa, sem julgamentos prévios ou discriminação, ou interferências externas, e com base em critérios técnicos e legais. A investigação deve ser conduzida por pessoas ou entidades independentes, capacitadas e sem vínculos de interesse com as partes envolvidas;
- 2) Velocidade e proporcionalidade: os casos devem ser tratados com celeridade, respeitando prazos razoáveis que respondam à gravidade da reclamação; as respostas e medidas adoptadas devem ser proporcionais à natureza e à gravidade do incidente;
- 3) Acessibilidade: o mecanismo deve ser simples de compreender e fácil utilização a qualquer pessoa, devendo estar disponível em vários formatos e canais (telefone, presencial, digital), e em línguas locais, se necessário;
- 4) Confidencialidade: confidencialidade total no tratamento da reclamação com vista a proteger a identidade da vítima e evitar estigmatização;
- 5) Transparência: os procedimentos devem ser claros e a comunicação aberta com as partes sobre o andamento do processo;
- 6) Efectividade: o mecanismo deve responder de forma eficaz e apresentar medidas concretas de mitigação, protecção e responsabilização. As acções correctivas devem ser seguidas de forma a assegurar a eficiência;
- 7) Inclusivo: deve permitir que pessoas de diferentes grupos sociais e vulneráveis possam

recorrer ao mecanismo.

Para assegurar uma abordagem sensível a EAS/AS, centrada no respeito pela pessoa que sofreu EAS/AS, o mecanismo deve assegurar 3 princípios adicionais:

- 1) Abordagem centrada na sobrevivente: a vítima deve estar no centro de todas as decisões, e a sua autonomia e vontade deve ser respeitada; o mecanismo deve ser capaz de criar os serviços de acompanhamento necessários (psicológicos, médicos, legais e sociais);
- 2) Confidencialidade e anonimato: a protecção de identidade da vítima é obrigatória e o anonimato deve ser garantido sempre que solicitado; a informação deve ser de acesso restrito e apenas facultada às pessoas autorizadas e responsáveis pela análise do caso;
- 3) Segurança da sobrevivente: a vítima não pode sofrer represálias ou intimidações após a apresentação da reclamação, devendo ser imediatamente implementadas medidas de protecção física e emocional, incluindo transferência do local de trabalho, apoio psicossocial e acompanhamento contínuo.

Os pressupostos assumidos neste capítulo relativamente aos MR aplicam-se a todas as partes contratualmente associadas ao PADA, incluindo UIP e empresas contratadas e subcontratadas e integram o disposto no Plano de Envolvimento das Partes Interessadas (PEPI) – PPA, datado de 7 de Novembro de 2023 (Instituto de Modernização Administrativa - Notícias - Projecto de Aceleração Digital de Angola).

As partes contratualmente associadas ao PADA, incluindo a UIP, responsabilizam-se pela elaboração dos documentos informativos e dos materiais de disseminação do MR, podendo, sempre que necessário e aplicável, melhorar os pressupostos definidos neste capítulo.

Particularmente no que diz respeito aos empreiteiros, o Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores deve ser incluído no Plano de Saúde e Segurança Ocupacional, tendo em conta a legislação nacional, as NAS e as políticas corporativas.

O MR do PADA agora descrito aplica-se às comunidades e aos trabalhadores que preferirem por esta via para a apresentação das reclamações, independentemente da existência do Mecanismo de Reclamações dos Trabalhadores das empresas contratadas e subcontratadas.

Um Mecanismo de Reclamações sensível a EAS/AS, inicia no ponto de recepção da reclamação até ao retorno dos usuários do mesmo.

Para o efeito, a acessibilidade aos canais disponíveis (caixas de reclamações, linha directa, correio electrónico, pontos focais, comités de reclamação, e outros), a forma como as reclamações são registadas, e a estrutura organizacional no encaminhamento e resolução das reclamações, deve

assegurar um percurso específico e restrito quando se trata de incidentes de EAS/AS. As pessoas envolvidas no acompanhamento de reclamações desta natureza têm de receber uma formação adequada, subscrever um termo de confidencialidade e ter formas de arquivo seguras e confidenciais. O MR do PADA é disponibilizado ao público geral e, internamente, aos trabalhadores relacionados com o projecto nas entidades implementadoras, através de diversos canais de captação de reclamações, nomeadamente:

- Caixas de reclamação com formulários disponíveis nas entidades implementadoras,
- Website e redes sociais do Instituto de Modernização Administrativa,
- e-Mail e
- Número de telefone específico para a recepção de reclamações.

Estes canais poderão ser utilizados para solicitar informações e apresentar reclamações e/ou sugestões, com base no formulário de reclamação incluído no Anexo IV. O tratamento dos casos VBG requerem ainda o preenchimento do consentimento informado que reconhece o compromisso da confidencialidade e a abordagem centrada na vítima (vide Anexo IV).

O MR é gerido pela UIP e inclui a formação de Pontos Focais (PF) junto a entidades chave próximas ao público-geral e em comunidades específicas para apoio ao registo de reclamações.

As reclamações registadas pelo MR são geridas numa primeira instância ao nível da UIP, pelo especialista social e equipa constituída para a gestão de reclamações e/ou sugestões que assumirá um papel de facilitador, envolvendo as devidas partes na resolução da situação registada e formalizar todos os procedimentos realizados até à sua resolução.

Caso a reclamação não seja resolvida no primeiro nível é encaminhada para o Comité de Gestão de Reclamações, cuja gestão será determinada pelas entidades envolvidas. Este Comité é composto por 3 a 7 membros representativos das partes interessadas institucionais ou áreas envolvidas na implementação das actividades do projecto.

Em caso de impasse no primeiro (UIP) e no segundo nível (Comité de Gestão de Reclamações), a reclamação poderá ser levada ao Secretariado Alternativo de Resolução de Litígios (SARL), para resolver os conflitos de forma amigável. Se a via amigável falhar ou se o requerente não ficar satisfeito, pode ainda recorrer ao tribunal como último recurso.

O MR reconhece a importância das denúncias anónimas e a existência de um canal específico para EAS/AS.

Importante notar que as reclamações de EAS/AS só são registadas no Mecanismo de Reclamações do Projecto, sob o consentimento registado por escrito do/a sobrevivente/vítima. Não obstante ao registo no MR, a sobrevivente/vítima deve ser informada sobre os procedimentos conduzidos através

do MR, direito à confidencialidade e sigilo, informada sobre os serviços de apoio holístico especializados em VBG e apoiada no acesso aos mesmos.

As lições aprendidas em outros projectos permitiram estabelecer nove passos a seguir no processo de apresentação, gestão até à resolução das reclamações registadas no PADA. O detalhe destes nove passos encontra-se na Tabela 10.

Tabela 10 – Procedimentos de Gestão de Reclamações.

Passos	Acções	Procedimentos
1º Passo	Disponibilização de canais de registo de reclamações acessíveis ao público geral e aos trabalhadores do projecto	Recolha das reclamações registadas uma vez por semana. Em casos de EAS/AS, existirá um canal de comunicação directa com o Banco Mundial no prazo de 24h.
2º Passo	Reclamações recebidas são analisadas pelo Especialista Social da UIP – verificação da elegibilidade, nível de gravidade/urgência, classificação do tipo de reclamação e identificação das partes a envolver na resolução	Registo das Reclamações em Planilha de controle/ seguimento. Se a queixa for de EAS/AS, deve ser imediatamente classificada como sensível e comunicada ao Banco Mundial no prazo de 24h.
3º Passo	O reclamante é contactado/notificado de que a reclamação foi registada e está a ser processada. Contactos posteriores serão realizados com actualizações periódicas sobre o ponto de situação até à sua resolução da reclamação	Até 5 dias úteis para o 1º contacto. Actualizações bissemanais até à sua resolução. No caso de EAS/AS, o contacto com o sobrevivente deve ser feito por pessoal treinado e do mesmo género, sempre que possível. A comunicação deve garantir total confidencialidade, consentimento informado e deve garantir a segurança do sobrevivente.
4º Passo	A verificação e a investigação da reclamação são conduzidas pelo Especialista Social da UIP que desempenhará um papel de facilitador junto das partes responsáveis, e apoiará na elaboração de uma proposta para a sua resolução	Reuniões convocadas com as partes envolvidas e procedimentos registados e formalizados. No caso de EAS/AS, não deve haver uma investigação pela UIP directamente, mas sim o encaminhamento imediato para os serviços especializados e aplicação do protocolo de resposta.

Passos	Acções	Procedimentos
5º Passo	Quando as reclamações requerem uma análise mais complexa, responsabilização institucional, uma acção colectiva, aplicação de sanções e/ou a revisão de procedimentos internos, o Comité de Gestão de Reclamações é envolvido na discussão e resolução das reclamações	Reuniões de análise e resolução de casos específicos, sempre que necessário.
6º Passo	O reclamante será informado sobre a proposta de resolução e irá manifestar-se relativamente à sua satisfação sobre a resolução aplicada	A resolução deverá ser implementada em menos de 30 dias após o registo. Para EAS/AS, o sobrevivente é informado apenas sobre as medidas de protecção e apoio que lhe dizem respeito, devendo ser garantida a continuidade do acompanhamento e apoio social.
7º Passo	Em caso de impasse no primeiro e segundo nível de resolução e o requerente não estiver satisfeito, a questão pode ser levada para o Secretariado Alternativo de Resolução de Litígios (SARL)	Convocação e reunião com as partes envolvidas sempre que necessário. Nos casos de EAS/AS, o sobrevivente deve ser informado sobre as alternativas de resolução, podendo optar livremente por seguir ou não com processos legais.
8º Passo	A resolução da reclamação deverá ser registada e assinada pelo reclamante (quando não se tratar de uma reclamação anónima) onde este irá assinalar o seu nível de satisfação sobre a resolução aplicada e adequação do processo conduzido	Registo da Resolução em formulário de encerramento da reclamação. Em caso de EAS/AS, a documentação deve ser armazenada num local seguro e acessível apenas à equipa autorizada, especialmente se o sobrevivente optar pelo anonimato.
9º Passo	Se a rota amigável falhar ou se o requerente não estiver satisfeito, pode levar o assunto a tribunal, em último recurso.	Registo de Encaminhamento da reclamação para as instituições legais. Nos casos de EAS/AS, a decisão de recorrer ao sistema judicial pertence exclusivamente ao/a sobrevivente. O Projecto deve assegurar assistência jurídica gratuita e apoio psicossocial contínuo, independentemente da decisão judicial.

No caso de um incidente de EAS/AS, deve-se considerar também:

- O apoio no acesso ao pacote mínimo de serviços de apoio holísticos de VBG (incluindo o apoio médico, psicossocial, jurídico, abrigo/segurança física, e apoio ao restabelecimento de meios de vida). Os intervenientes incluem os operadores do MR e Pontos Focais específicos formados para o acompanhamento de incidentes de EAS/AS.
- Verificação da má conduta e a aplicação de sanções proporcionais. Os intervenientes neste caso incluem o comité do Mecanismo de Reclamações e a entidade patronal do alegado infractor.
- Identificação de lacunas e áreas de melhoria no sistema e a mitigação de riscos EAS/AS no Projecto. Os actores aqui incluem o comité do Mecanismo de Reclamações SEA/SH e a UIP em consulta com o Banco Mundial e outros.

Todos os sobreviventes que se apresentam para denunciar um caso devem ser encaminhados para os serviços de VBG. Após o encaminhamento, estão previstos dois caminhos:

- 1) Se o sobrevivente não quiser apresentar uma queixa oficial ao empregador, a queixa é encerrada e o MR regista a preferência do sobrevivente.
- 2) Se o sobrevivente desejar apresentar uma reclamação no MR do projecto, a queixa é tratada de acordo com o quadro de responsabilidade e o mecanismo de resposta estabelecido pela entidade patronal do alegado perpetrador. O empregador adopta as medidas disciplinares adequadas em conformidade com a legislação local, o contracto de trabalho e o Código de Conduta. O reclamante é notificado e o caso é encerrado.

O acompanhamento e monitorização do MR são feitos diariamente pelo Especialista Social da UIP. Serão realizadas reuniões periódicas de balanço sobre o ponto de situação do MR com ao Comité de Gestão de Reclamações constituído. As reclamações são registadas numa planilha de seguimento das reclamações. As propostas de resolução são registadas num formulário específico assinado pelas partes responsáveis para a implementação da resolução.

A comunicação da decisão ao reclamante é feita por informação directa pelo especialista social da UIP, por telefone, resposta escrita ou presencialmente registado em acta de reunião (consoante o contacto disponibilizado pelo reclamante e situação em causa). Nos casos de anonimato, o reclamante deve indicar como prefere receber a resposta.

Um informe mensal sobre o status do MR é elaborado e apresentado ao Comité de Gestão de Reclamações. Os seguintes indicadores de monitorização devem ser considerados:

- Tipo de subprojeto;

- Número de reclamações recebidas;
- Distribuição de reclamações por género (Percentagem de reclamações apresentadas por Mulheres);
- Distribuição de reclamações por tipo de reclamação;
- Distribuição de reclamações registadas por tipo de subprojeto;
- Número de reclamações resolvidas;
- Número de reclamações por resolver;
- Percentagem de reclamações resolvidas;
- Tempo de resposta;
- Percentagem de reclamações resolvidas em menos de 30 dias;
- Número de casos em que as soluções resultaram em recursos pelos autores da reclamação;
- Canais utilizados pelo reclamante: Pessoalmente junto a um Ponto Focal, Telefone, SMS/texto, Correio e-mail, Website, página da Rede Social institucional.

Para além dos Mecanismos de Reclamações locais disponibilizados, os trabalhadores podem submeter as suas reclamações de forma gratuita, confidencial e em qualquer idioma, através dos canais independentes do Banco Mundial sempre que considerarem que os seus direitos foram violados e não foram cumpridas as políticas do Banco Mundial. Os dois canais disponíveis são: GRS (*Grievance Redress Service*) e Painel de Investigação.

O *Grievance Redress Service* (GRS) recebe reclamações de qualquer parte afectada por projectos financiados pela instituição, incluindo trabalhadores. Cobre, entre outros aspectos, violações às Normas Ambientais e Sociais (NAS), como condições laborais inadequadas, EAS/AS, falta de pagamento ou demissão injusta, riscos graves à saúde e segurança ocupacional e falhas no funcionamento do Mecanismo de Reclamações local. A comunicação com este serviço é feita através dos seguintes meios:

- Email: grievances@worldbank.org
- Formulário Online: <https://www.worldbank.org/en/projectsoperations/products-and-services/grievance-redress-service>
- Carta:
The World Bank
Grievance Redress Service (GRS)
1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA
- Carta entregue no Escritório do Banco Mundial em Luanda (CMU):
Avenida Lenine, Edifício Domus Business, 8º andar
Luanda, Angola

O Painel de Inspecção é usado por comunidades ou indivíduos directamente afectados por projectos que considerem que deve haver revisão formal da actuação do Banco Mundial, no caso de falha das suas políticas. A comunicação com este serviço é feita através dos seguintes meios:

- Email: ipanel@worldbank.org
- Formulário Online: <https://www.inspectionpanel.org>
- Carta:
 - The Inspection Panel
 - 1818 H Street, NW
 - Mail Stop: MC10-1007
 - Washington, DC 20433, USA

Quer o GRS, quer o Painel de Inspecção, operam com a confidencialidade máxima e estão comprometidos com a protecção de quem denuncia. O seu uso não substitui os canais locais.

8. ORÇAMENTO PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO

O orçamento estimado para a implementação do Plano EAS/AS encontra-se na Tabela 11 e inclui acções de formação, produção de materiais de divulgação e de apoio às formações e sensibilizações, bem como de implementação do Mecanismo de Reclamações, campanhas de informação e prevenção, auscultação a grupos vulneráveis (raparigas e mulheres), o mapeamento de serviços especializados de apoio a sobreviventes/vítimas de VBG nas províncias de actuação do Projecto e o estabelecimento de protocolos com os serviços seleccionados, e outros custos contingenciais.

Na mesma tabela apresentam-se as duas entidades responsáveis pela implementação do Plano EAS/AS: Consultor especializado em prestação de serviços e UIP/IMA.

O orçamento estimado é de 358 250,00 USD.

Tabela 11: Orçamento para a Implementação do Plano (5 anos).

Actividades	Descrição	Responsáveis	Quantidade	Total (USD)
Formação de equipas do projecto e órgãos parceiros sobre equidade de género, prevenção e mitigação de VBG/EAS/AS	Acção de formação presencial ou online	Consultor	5	17 500,00
Formação de líderes comunitários e representantes locais	Acção de formação presencial	UIP/IMA	35	87 500,00
Produção de manuais e guias de formação	Concepção e impressão de manuais e guias	UIP/IMA	500	25 000,00
Produção de materiais comunicação de prevenção a EAS/AS e MR sensível a EAS/AS (em português e em idiomas locais)	Concepção e impressão de <i>flyers</i> e cartazes	UIP/IMA	1000	15 000,00
Caixas de reclamação	Aquisição de caixas de reclamação	UIP/IMA	150	5 250,00
Campanhas informativas sobre equidade de género e prevenção de VBG/EAS/AS	Reuniões e campanhas comunitárias	UIP/IMA	35	87 500,00
Consultas a grupos vulneráveis – raparigas e mulheres	Grupos de discussão com grupos vulneráveis	Consultor	30	75 000,00
Mapeamento e estabelecimento de protocolos com Serviços especializados (apoio psicossocial, jurídico e	Apoio a transporte e consultas especializadas e alojamento temporário	UIP/IMA	NA	35 000,00

Actividades	Descrição	Responsáveis	Quantidade	Total (USD)
médico) para as vítimas de casos de EAS/AS, nas províncias de actuação do Projecto				
Preparação de Planos específicos de resposta a EAS/AS por Componente do Projecto	Elaboração dos planos específicos para cada componente operacional do projecto	UIP/IMA	3	37 500,00
Outros custos de contingência	Outros custos	UIP/IMA	NA	17 500,00
TOTAL				402 750,00

Este orçamento encontra-se dependente da confirmação da abrangência geográfica do PADA e está sujeito a actualização ao longo dos 5 anos de execução do Projecto.

As empresas contratadas pelo PADA devem individualmente e, em função dos actividades a desenvolver (sempre que aplicável), apresentar o seu plano EAS/AS detalhado de acordo com o Plano EAS/AS actual, incluindo o orçamento afecto às respectivas actividades.

9. MONITORIZAÇÃO

A monitorização será realizada através de relatórios mensais a elaborar pelo especialista em gestão de riscos sociais da UIP e pelo especialista social das empresas contratadas.

Os indicadores de monitorização a considerar são os seguintes:

- Percentagem de trabalhadores formados em EAS/AS;
- Número de sessões de sensibilização realizadas na comunidade;
- Número de pontos focais do MR formados em EAS/AS;
- Percentagem de contractos com cláusulas de prevenção a EAS/AS;
- Percentagem de empresas com políticas internas de prevenção a EAS/AS;
- Número de denúncias recebidas relacionadas a EAS/AS;
- Número de denúncias de EAS/AS relacionadas com o Projecto registadas;
- Percentagem de Planos de Acção correctivos (preparados no âmbito do ESIRT) implementados; Percentagem de sobreviventes/vítimas encaminhados/as a serviços de apoio holístico (incluindo apoio psicossocial e/ou jurídico);
- Número de inquérito de investigação administrativa conduzidos em resultado de uma denúncia de EAS/AS relacionada com o Projecto;
- Número de casos com responsabilização disciplinar/legal; e
- Percentagem de trabalhadores/comunidade que conhecem os canais de denúncia.

A monitorização pode ainda ser feita através de equipa de auditoria independente, cujos relatórios são elaborados trimestralmente.

REFERÊNCIAS

Bibliográficas

2016. "Quadro Ambiental e Social do Banco Mundial". Banco Mundial, Washington, DC.
2018. "Nota de Boas Práticas Como Abordar a Exploração e Abuso Sexual e/ou Assédio Sexual no Financiamento de Projectos de Investimento Envolvendo Grandes Obras Civis". Banco Mundial, Washington, DC.

Legislação

- Constituição República de Angola (2010).
- Código Penal Angolano (Lei n.º 38/20).
- Lei Contra a Violência Doméstica (Lei n.º 25/11).
- Lei da Protecção da Criança (Lei n.º 25/12).
- Lei dos Partidos Políticos (Lei 22/10).
- Lei Geral do Trabalho (Lei n.º 12/23).
- Lei Orgânica sobre as Eleições Gerais (Lei 20/10).
- Lista de Trabalhos Proibidos e condicionados às mulheres (Decreto Presidencial n.º 29/17).
- Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género e Estratégia de Advocacia e Mobilização de Recursos para Implementação e Monitorização da Política (Decreto Presidencial n.º 222/13).
- Política Nacional da Juventude (Decreto Presidencial n.º 273/19).
- Regimento da Assembleia Nacional (Lei 13/17).

Convenções

- Agenda 2063 da União Africana.
- CEDAW – Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1981).
- Declaração e Plataforma de Acção de Pequim (Beijing +30).
- Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos da Mulher em África (Protocolo de Maputo).
- Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento.

ANEXO I – CÓDIGO DE CONDUTA

Com o objectivo de garantir um ambiente de trabalho seguro, respeitador e socialmente responsável ao longo da execução do projecto, por todos os trabalhadores - nacionais e estrangeiros, qualificados ou não - incluindo colaboradores de empresas subcontratadas - deverão cumprir integralmente o presente Código de Conduta (CdC) em todas as fases do projecto.

O CdC assegura a Implementação das Normas Ambiente, Social, Saúde e Segurança (ASSS) e Saúde e segurança ocupacional (SSO), e para a Prevenção da Violência com Base no Género (VBG) e da Violência Contra as Crianças (VCC), introduzindo um conjunto de definições-chave e CdC fundamentais e directrizes que visam:

i. definir claramente as obrigações de todo o pessoal do projecto (incluindo subcontratantes e trabalhadores diários) no que respeita à aplicação dos requisitos ambientais, sociais, de saúde e segurança (NASSS) e de saúde e segurança no trabalho (SSO) do projecto, e;

ii. prevenir, denunciar e abordar a VBG e a VCC no local de trabalho e nas comunidades circundantes imediatas.

Ainda que este CdC não consiga antecipar todas as situações possíveis, é esperado que cada trabalhador actue de forma consciente, responsável e de acordo com os princípios estabelecidos. Espera-se que todos evitem comportamentos inapropriados, ilegais ou antiéticos no desempenho das suas funções, adoptando sempre um juízo ponderado e em concordância com os valores e regras do CdC. Qualquer violação poderá originar sanções disciplinares, incluindo suspensão, despedimento ou outras medidas legais previstas na legislação angolana.

A aplicação destes Códigos de Conduta ajudará a garantir que o projecto cumpre os seus objectivos das NAS e SSO, bem como a prevenir e/ou mitigar os riscos de VBG e VCC no projecto e nas comunidades locais.

As entidades contratadas e subcontratadas comprometem-se a executar as suas actividades de forma ética, transparente e conforme a legislação vigente em Angola, respeitando igualmente as normas, directrizes e exigências de entidades financiadoras, quando aplicável. A integridade, o respeito pelos direitos humanos, a equidade e o cumprimento rigoroso da lei devem estar na base de todas as decisões e práticas no âmbito deste projecto.

1. É obrigação do trabalhador:

1.1. Abster-se de participar em qualquer actividade susceptível de gerar um conflito de interesses, seja em benefício próprio ou da entidade empregadora, incluindo a concessão de benefícios, favores, ofertas de emprego ou tratamentos preferenciais a pessoas com quem existam ligações familiares, pessoais ou financeiras, independentemente do motivo;

1.2. Informar a entidade empregadora de potenciais situações em que interesses pessoais, familiares ou financeiros possam interferir com os interesses do projecto;

1.3. Adoptar e promover uma conduta ética no desempenho das suas funções, incentivando os colegas a procurar orientação junto de supervisores ou gestores sempre que surjam dúvidas sobre o comportamento mais apropriado numa determinada situação;

1.4. Cumprir rigorosamente todas as leis, normas e regulamentos em vigor em Angola, nomeadamente no que diz respeito à legislação laboral e à proibição do trabalho infantil;

1.5. Não utilizar, para fins pessoais, as instalações, veículos ou equipamentos da entidade empregadora;

- 1.6. Não oferecer, solicitar ou aceitar subornos, em qualquer forma ou circunstância;
- 1.7. Denunciar de forma imediata qualquer conduta ou actividade ilegal, antiética ou em violação deste Código de Conduta, podendo fazê-lo de forma anónima e sem receio de retaliações, junto da administração ou das autoridades competentes. A confidencialidade da denúncia deverá ser sempre garantida pela entidade empregadora;
- 1.8. Cumprir com todas as instruções de trabalho razoáveis, particularmente no que se refere às normas ambientais e sociais;
- 1.9. Cumprir e obedecer às regras e regulamentos de saúde e segurança, assegurando a protecção, bem-estar e segurança de todos os trabalhadores e demais pessoas envolvidas (incluindo a comunidade);
- 1.13. Participar activamente em todas as formações relevantes proporcionadas pela entidade empregadora, nomeadamente nas áreas de saúde e segurança no local de trabalho, violência baseada no género, violência contra as crianças, exploração sexual, abuso sexual, assédio sexual e doenças infecciosas transmissíveis;
- 1.10. Tratar todos os indivíduos (mulheres, crianças e homens) com respeito, dignidade e sem qualquer tipo de discriminação, assédio ou preconceito, independentemente do género, idade, nacionalidade, etnia, religião, orientação sexual, opinião política, estado civil, deficiência, estatuto económico ou qualquer outra condição pessoal;
- 1.11. Não praticar actos de violência ou exploração sexual, incluindo a troca de favores, dinheiro, bens ou serviços por sexo, ou qualquer comportamento abusivo, degradante ou humilhante para com membros da comunidade;
- 1.12. Abster-se de praticar todo e qualquer tipo de assédio sexual a mulheres, crianças e homens, incluindo linguagem, gestos ou comportamentos inadequados, ofensivos ou culturalmente desrespeitosos;
- 1.13. A menos que haja consentimento total de todas as partes envolvidas, não terá interacções sexuais com membros das comunidades vizinhas. Isto inclui relações que envolvam a retenção ou promessa de fornecimento efectivo de benefícios (monetários ou não monetários) a membros da comunidade em troca de sexo - tal actividade sexual é considerada "não consensual" no âmbito deste Código. Entende-se por consentimento informado a decisão consciente e voluntária de uma pessoa, baseada em informação clara sobre o acto a realizar, manifestando a sua aceitação de forma livre, sem pressões externas. O consentimento não é válido quando é obtido através de ameaças, uso da força ou qualquer forma de coerção, incluindo rapto, fraude, manipulação ou deturpação dos factos. É importante destacar que pessoas com menos de 18 anos não podem legalmente prestar consentimento. Qualquer erro quanto à idade da criança ou alegação de consentimento da mesma não constitui uma justificação aceitável e não é defesa;
- 1.14. Comunicar imediatamente qualquer suspeita de tráfico sexual, exploração ou envolvimento com menores de 18 anos.
- 1.15. Comunicar, através do MGR ou à minha chefia, qualquer suspeita ou ocorrência de VBG ou VCC por parte de um colega de trabalho, empregado ou não pela minha empresa, ou qualquer violação do presente Código de Conduta.

Relativamente às crianças com menos de 18 anos:

- 1.16. Abster-se de praticar qualquer forma de abuso, maus-tratos ou comportamento inapropriado com crianças, incluindo a contratação de crianças (menores de 18 anos) para actividades laborais impróprias à sua idade ou desenvolvimento, incluindo trabalhos domésticos, trabalhos com risco de lesões ou trabalhos com interferência no tempo das actividades educativas e recreativas;

1.17. Não participar em contacto ou actividade sexual com crianças - incluindo aliciamento ou contacto através de meios digitais. A crença errada relativamente à idade de uma criança não é uma defesa. O consentimento da criança também não é uma defesa ou desculpa.

1.18. Sempre que se encontre a trabalhar nas proximidades de uma criança, assegurar a presença de um adulto responsável e evitar o contacto com ela;

1.19. Não convidar crianças sem ligação familiar para a sua residência, salvo em situações de emergência e risco físico iminente, não sendo o consentimento da criança um motivo de defesa ou desculpa;

1.20. Não recorrer a punições físicas ou disciplina corporal sobre crianças.

1.21. Abster-se de dormir na proximidade de crianças sem supervisão adulta, salvo em situações estritamente necessárias e com a devida autorização superior;

1.22. Utilizar computadores, telemóveis e equipamentos audiovisuais de forma adequada, sendo expressamente proibida a visualização ou partilha de conteúdos que envolvam exploração ou assédio infantil (nomeadamente através do acesso a pornografia infantil);

1.23. Utilizar adequadamente os dispositivos electrónicos, e-mails e redes sociais de forma responsável, exclusivamente para fins profissionais;

1.24. Caso sejam captadas fotografias ou vídeos de crianças, deve assegurar-se o cumprimento das normas locais relativas à utilização de imagens pessoais, obtendo previamente o consentimento informado da criança e dos seus pais ou representantes legais. Durante a recolha dessas imagens, é igualmente fundamental garantir que as crianças aparecem de forma digna e respeitosa, com vestuário apropriado, não se encontrando em situações de vulnerabilidade, submissão ou em poses com conotações sexualmente sugestivas. As imagens devem reflectir, de forma fiel e honesta, o contexto real em que foram captadas;

1.25. Informar-se sobre os riscos associados às tarefas e ao local de trabalho, utilizando correctamente todos os equipamentos de segurança exigidos e cumprindo todos os requisitos de saúde e segurança aplicáveis de modo a prevenir acidentes evitáveis;

1.26. Reportar práticas ou condições perigosas para a saúde e segurança no local de trabalho ou que ameacem o ambiente, adoptando comportamentos que minimizem tais riscos;

1.27. Respeitar os direitos humanos e a dignidade das comunidades onde decorrem os trabalhos;

1.28. Adoptar práticas que reduzam o impacte ambiental das suas actividades, utilizando de forma responsável os recursos naturais, praticando reciclagem e protegendo o meio ambiente;

1.29. Não proceder ao corte de árvores ou remoção de vegetação fora das áreas de trabalho autorizadas;

1.30. Não aceder a zonas designadas como “fora dos limites” pelo empregador;

1.31. Não divulgar informações falsas, difamatórias ou confidenciais sobre o projecto, colegas ou empresa;

1.32. Não participar em actividades de compra, venda ou consumo de substâncias estupefacientes ilegais;

1.33. Não recolher ovos, caçar ou capturar qualquer espécie de animal selvagem ou doméstico;

1.34. Não ocupar terrenos sem a autorização expressa dos respectivos proprietários;

1.35. Não praticar vandalismo, furto, destruição ou desperdício de bens e zelar pela sua boa utilização;

1.36. Reportar, de forma honesta e sem receio de represálias, qualquer violação deste Código de

Conduta, incluindo casos de violência baseada no género, violência contra crianças, exploração, abuso ou assédio sexual, através do Mecanismo de Reclamações ou ao responsável indicado;

1.37. Colaborar com as autoridades competentes sempre que solicitado, fornecendo as informações necessárias no âmbito de investigações criminais legais ou de outro âmbito aplicado pela legislação angolana;

1.38. Autorizar a verificação dos dados pessoais e antecedentes criminais sempre que legalmente exigido.

1.39. Cumprir com o disposto na Lei n.º 22/11, de 17 de Junho, referente à protecção de dados em Angola:

1.39.1. Os trabalhadores devem tratar os dados pessoais apenas no âmbito das suas funções e de acordo com as instruções fornecidas pela empresa, respeitando os princípios de licitude, lealdade e transparéncia;

1.39.2. É obrigação dos trabalhadores manter a confidencialidade dos dados pessoais a que tenham acesso, não os divulgando nem utilizando para fins não autorizados;

1.39.3. Os trabalhadores devem adoptar práticas seguras no manuseamento de dados pessoais, incluindo o uso de palavras-passe seguras e o armazenamento adequado de documentos;

1.39.4. Em caso de suspeita ou conhecimento de violação de dados pessoais, os trabalhadores devem informar imediatamente a empresa, seguindo os procedimentos estabelecidos para a gestão de incidentes;

1.39.5. O incumprimento das obrigações dos trabalhadores em matéria de protecção de dados pessoais pode resultar em sanções disciplinares, nos termos do regulamento interno da empresa e da legislação aplicável.

2. Sanções Disciplinares:

O incumprimento com o Código de Conduta poderá resultar nas seguintes sanções:

- a) Advertência verbal (de carácter informal) ou escrita (de carácter formal);
- b) Atribuição de formação adicional e complementar;
- c) Redução temporária do salário;
- d) Suspensão do emprego sem direito a pagamento de salários;
- e) Rescisão do contracto de trabalho;
- f) Participação do ocorrido às autoridades competentes, sempre que a gravidade da infracção assim o justificar.

3. Acordo de cumprimento do Código de Conduta

Compreendo que é da minha responsabilidade garantir o cumprimento das normas ambientais, sociais, de saúde e de segurança. Respeitarei o plano de gestão da saúde e segurança no trabalho. Evitarei acções ou comportamentos que possam ser interpretados como VBG ou VCC. Quaisquer acções deste tipo constituirão uma violação do presente Código de Conduta Individual. Por este meio, reconheço que li o Código de Conduta Individual supracitado, concordo em cumprir as normas nele contidas e comprehendo as minhas funções e responsabilidades para prevenir e responder a questões de ASSS, SSO, VBG e VCC. Compreendo que qualquer acção incompatível com o presente Código de Conduta Individual ou o incumprimento das medidas impostas por este Código de Conduta Individual

pode resultar em acções disciplinares e afectar o meu emprego.

Assinatura: _____

Nome _____

Cargo: _____

Data: _____

ANEXO II – FORMULÁRIO INCIDENTES

FORMULÁRIO DE INCIDENTES – A PREENCHER PELO MUTUÁRIO NO PRAZO DE 24 HORAS

A – INFORMAÇÕES SOBRE O INCIDENTE								
Data:		Hora:		Província do incidente:				
Código:		Idade da vítima:		Município do incidente:				
		Tipo de incidente:		Ligaçāo ao projecto ³ :				
Sexo da vítima:		Exploração sexual ⁴		Sim	Não		Não se sabe	
Feminino		Abuso sexual ⁵		(Se sim) indicar o projecto:				
Masculino		Assédio sexual ⁶						
O perpetrador é funcionário do projecto?				Sim	Não		Não se sabe	
(Se sim) Instituição/Unidade/Empresa a que esteja vinculado:								
(Se sim) O perpetrador assinou o CdC do Projecto?				Sim	Não		Não se sabe	
A vítima/sobrevivente é funcionária/o do Projecto?				Sim	Não		Não se sabe	
Foi dado consentimento informado para se registar a denúncia?							Sim	Não
Foi dado consentimento informado para participar no inquérito administrativo?							Sim	Não
Necessidades ou serviços solicitados:								
Serviços a que a vítima/sobrevivente foi encaminhada:				Serviços clínicos		Justiça		
				Polícia		Protecção/abrigo		
				Apoio psicossocial		Nenhum		
				Outros (indicar)				

B – COMUNICAÇÃO DO INCIDENTE									
Código:		Empreiteiro:			Subempreiteiro:				
Comunicação à UIP:		Data:		Comunicado por:					
Comunicação ao BM:		Data:		Comunicado por:					
Modo de comunicação:		e-Mail	Telefone		Media	Outro meio			
Tipos de incidentes:		Fatalidade		Acidentes com afastamento					
		Trabalho infantil		Deslocamento sem o devido processo					
		Trabalho forçado		Impactes não previstos ao património histórico					
		Violência/Protesto		Impactes não previstos na biodiversidade					
		Poluição ambiental		Surtos de doenças					
		Outro							

³ Ligação ao Projecto diz respeito ao vínculo que o autor da acção tem com o Projecto, quer seja como funcionário ou contratado (de forma directa), quer seja como trabalhador de uma instituição apoiada pelo Projecto (por exemplo, funcionário de um hospital que beneficie de intervenção do Projecto, prestador de serviços, etc.).

⁴ Exploração sexual é entendida como qualquer abuso real, ou tentativa de abuso, de uma posição de fragilidade, poder ou confiança, com fins de natureza sexual, incluindo — mas não apenas — obter vantagem monetária, social ou política através da exploração sexual de outra pessoa.

⁵ Abuso sexual é entendido como a intrusão física, real ou ameaçada, de natureza sexual (incluindo o acto de violação sexual com ou sem penetração), seja por meio de força ou em situações de desigualdade ou coerção.

⁶ Assédio Sexual é entendido como investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores de carácter sexual e outras condutas, verbais ou físicas, de natureza sexual, praticadas por alguém.

C – DESCRIÇÃO DO INCIDENTE

[narrar o incidente, indicando quais as condições ou circunstâncias, as versões/perspectivas existentes, o estado da situação (latente ou contido e as comunicações realizadas às partes interessadas)]

D – INFORMAÇÕES SOBRE O INCIDENTE

As obras foram suspensas?	Sim	<input type="checkbox"/>	Não	<input type="checkbox"/>	Por favor, adicionar cópia da instrução de suspensão
Acção	Parte responsável		Expectativa de encerramento		Situação

E – APOIO ÀS PESSOAS AFECTADAS

FORMULÁRIO DE INCIDENTES – A PREENCHER PELO MUTUÁRIO APÓS A INVESTIGAÇÃO

A – CONSTATAÇÕES DA INVESTIGAÇÃO

Descrever:

- a) Onde e quando ocorreu o incidente?
- b) Trabalhador(es) envolvido(s) e quantas pessoas foram afectadas?
- c) Quais as circunstâncias e o que provocou o incidente?
- d) Como é que os procedimentos de trabalho foram aplicados?
- e) A empresa teve alguma influência no incidente?
- f) Os afectados pelo incidente estavam devidamente capacitados para o trabalho?
- g) Ao afectados pelo incidente disponham do equipamento de protecção necessário?
- h) Quais foram as causas subjectivas? As medidas de controlo dos riscos foram todas consideradas ou existiram falhas no sistema?

B – ACÇÕES CORRECTIVAS APÓS A INVESTIGAÇÃO (A DETALHAR NO PLANO DE ACÇÕES CORRECTIVAS)

Acção	Parte responsável	Data prevista

C – INFORMAÇÕES SOBRE FATALIDADES/ ACIDENTES COM AFASTAMENTO

Causas imediatas da fatalidade/lesão do trabalhador ou de terceiros externos:

Nome	Data de Nascimento	Data da morte/lesão	Género	Nacionalidade	Causa da morte/ lesão	Funcionário/ Público

D - TIPOS DE APOIO FINANCEIRO/INDENIZAÇÃO

Nome	Tipo de Indemnização	Montante (AKZ)	Parte Responsável

E – INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES

ANEXO III – FORMULÁRIO DE REGISTO DE RECLAMAÇÕES

2. PADA: FORMULÁRIO DE REGISTO DE RECLAMAÇÕES/ SUGESTÕES			
1. Data da reclamação		2. N.º de arquivo	
3. Nome do reclamante <i>(também poderá optar pelo anonimato – nesse caso indicar um meio de contacto que considere adequado)</i>	3.1. Sexo		
	3.2. Idade		
	3.3. Telefone		
	3.4. e-Mail		
	3.5. Residência		
4. Descrição da reclamação/ sugestão: <i>(Fotos, documentos ou outros documentos comprovativos devem ser incluídos como anexo)</i>			
5. Em caso de reclamação:			
5.1. Local do incidente:			
5.2. Município/Província:			
5.3. Partes envolvidas:			
6. Perfil da pessoa ou pessoas afectadas	Trabalhador no Projecto <input type="checkbox"/>	Prestador de Serviço Instituição Pública <input type="checkbox"/>	Público geral <input type="checkbox"/> Outros <input type="checkbox"/>
7. Assinatura do reclamante			
8. Data da ocorrência		9. Data de registo da reclamação	
10. Prazo de resposta		11. Prazo de resolução	
12. Subprojeto associado			
12. Ponto focal designado para registo da reclamação			
13. Assinatura do ponto focal			
14. Observações			

2. PADA: INFORMAÇÕES EXTRAS PARA RECLAMAÇÕES EAS/AS						
O caso está relacionado com o Projecto?	Sim		Não		Não se sabe	
(Se sim) Qual projecto?						
O sobrevivente é trabalhador(a) do Projecto?	Sim		Não		Não se sabe	

O alegado perpetrador(a) é trabalhador(a) do Projecto?	Sim		Não		Não se sabe	
O sobrevivente é menor de idade?	Sim		Não		Indicar idade:	
Qual a natureza do ocorrido?	Exploração sexual ⁷		Abuso sexual ⁸		Assédio sexual ⁹	

⁷ Exploração sexual é entendida como qualquer abuso real, ou tentativa de abuso, de uma posição de fragilidade, poder ou confiança, com fins de natureza sexual, incluindo — mas não apenas — obter vantagem monetária, social ou política através da exploração sexual de outra pessoa.

⁸ Abuso sexual é entendido como a intrusão física, real ou ameaçada, de natureza sexual (incluindo o acto de violação sexual com ou sem penetração), seja por meio de força ou em situações de desigualdade ou coerção.

⁹ Assédio Sexual é entendido como investidas sexuais indesejadas, pedidos de favores de carácter sexual e outras condutas, verbais ou físicas, de natureza sexual, praticadas por alguém.

ANEXO IV – FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO INFORMADO – INCIDENTES EAS/AS

PADA: FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO INFORMADO					
Data:	<u> / / </u>		Referência		
<p>Eu, _____ (<i>nome</i>), ao assinar este consentimento informado no âmbito do Mecanismo de Reclamações (MR) do Projecto de Aceleração Digital de Angola (PADA), autorizo que as informações que eu partilhar sejam analisadas com sigilo e de forma confidencial pelas comissões associadas ao Projecto, com o intuito de analisarem devidamente a minha reclamação relacionada com Violência de Género, Exploração e Abuso Sexual ou Assédio Sexual.</p> <p>Declaro estar ciente e de acordo que:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tenho a opção de pedir um(a) conselheiro(a) seja designado(a) para acompanhar a minha reclamação; b) Posso ser acompanhado(a) por um(a) conselheiro(a) designado(a) que zele pela minha segurança, dignidade e bem-estar; c) A partilha desta informação significa que o especialista designado para a gestão de reclamações EAS/AS relacionadas com o projecto irá acompanhar a minha reclamação e pode vir falar comigo; d) Tenho o direito de escolher livremente e sem coerção quais as informações que desejo partilhar; e) Caso seja menor de idade e a minha segurança esteja em risco, o meu representante tem o direito de decidir sobre o compartilhamento do meu caso com os meus pais, tutores ou familiares; f) Posso solicitar a substituição do(a) conselheiro(a) caso entenda que o meu caso não está a ser devidamente acompanhado; g) Tenho o direito de ser informada(o) sobre os procedimentos de acompanhamento, incluindo eventuais alterações e suas justificações; h) A confidencialidade das minhas informações será garantida e os meus dados pessoais somente serão partilhados com outras partes envolvidas na análise da minha reclamação mediante o meu consentimento prévio; i) Em qualquer caso, tenho o direito de mudar de opinião sobre a partilha de informação com a equipa de gestão de reclamações designada pelo projecto e, caso opte por retirar a minha 					

reclamação, o processo será encerrado e nenhuma outra acção de apoio do MR do PADA será realizada.

Assinatura do reclamante: _____

Assinatura do representante (caso seja menor de idade): _____

Autorizo a partilha dos meus dados pessoais para efeitos de análise da minha reclamação

Data: ___/___/___

Assinatura: _____

Pretendo retirar a minha reclamação e tenho conhecimento que o meu caso será encerrado

Data: ___/___/___

Assinatura: _____