



## **Consultoria para atualização do Plano de Ação de Transversalização do Género no Sector do Turismo**

### **TERMOS DE REFERÊNCIA**

#### **I. Enquadramento**

O Projeto De Desenvolvimento Do Turismo Resiliente E Desenvolvimento Da Economia Azul (P176981), financiado pelo Banco Mundial, tem como objetivo apoiar uma oferta turística mais diversificada e uma maior participação das PME's em cadeias de valor relacionadas com o turismo em destinos-alvo. O projeto irá abordar infraestruturas e as barreiras operacionais nos locais seleccionados e as intervenções visam investimentos, políticas e apoio local às PME que permitirão uma recuperação económica resiliente e sustentável

Há mais de 20 anos Cabo Verde abriu as portas ao turismo e hoje as receitas do sector representam 1/5 do PIB nacional, pelo que é considerado um sector central para o desenvolvimento económico e social. É também referenciado como um fator impulsionador das políticas económicas, sociais e ambientais.

O turismo pode ser abordado de diferentes perspetivas. Em Cabo Verde o enfoque adotado é o do turismo sustentável, cujo valor acrescentado radica na possibilidade de gerar uma contribuição direta tanto para o desenvolvimento sustentado, como para a promoção dos direitos humanos, incluindo a abordagem de género.

Neste contexto, atendendo ao facto de o sector turístico constituir um dos principais nichos potenciais de emprego da população feminina, o Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e a Equidade de Género (ICIEG), em parceria com o então Ministério do Turismo (Direção Geral do Turismo - DGT), e com o apoio da ONU Mulheres, desenvolveu em 2016 um plano de intervenção, cuja finalidade é apoiar o sector turístico na utilização de uma abordagem de género.

O Plano de Ação para a Transversalização da Abordagem de Género no Turismo (2016/2018) tinha como objetivo a identificação das portas de entrada e das oportunidades para planificar com um enfoque de género as ações do sector, propondo intervenções concretas, orçamentadas, e passíveis de serem implementadas no horizonte temporal previsto, num quadro de parceria estratégica entre as organizações promotoras da igualdade de género e as entidades que operam no sector turístico. Também visa contribuir para a promoção do emprego decente e para a avaliação do impacto de género nas ações que se empreendem. Nesse contexto define como o seu objetivo central a promoção da igualdade de género no sector turístico.

Portanto, considerando que a retoma do turismo está no centro das prioridades para o relançamento económico e do emprego, por ser o setor mais afetado pela pandemia, e que o Projeto Desenvolvimento do Turismo Resiliente e Desenvolvimento da Economia Azul (P176981), recentemente financiado pelo Banco Mundial, apresenta uma forte componente de género, como a inclusão de critério de género em todos os futuros investimentos do sector, promoção da igualdade e equidade de género e o empoderamento das mulheres no turismo e na economia azul, há necessidade de atualização do referido plano, para que o género possa ser integrado desde o início na implementação do projeto.

## **II. Justificação da Consultoria**

De acordo com a Avaliação Ambiental e Estratégica do Sector do Turismo (SESA-CTDP), o Governo tem a igualdade de género como uma das questões centrais para o desenvolvimento inclusivo, sendo uma das pré-condições para se alcançar o desenvolvimento sustentável. O País continua a registar importantes desafios para se atingir a plena igualdade de género, com destaque para a autonomia económica das mulheres, a sua participação na política e na tomada

de decisão, e para a eliminação da violência baseada no género. Em termos de políticas, programas e práticas institucionais, apesar dos progressos, persistem fragilidades na transversalização da abordagem da temática do Género, tanto a nível setorial como municipal. A nível do empoderamento económico das mulheres registam-se, em particular, os seguintes obstáculos:

- A menor participação das mulheres em setores económicos chave (áreas conexas ao turismo, tais como o agro-negócio, economia azul, economia verde, indústrias criativas, etc.);
- Os constrangimentos específicos das mulheres em matéria de empreendedorismo, que precisam de ser tidos em conta nas abordagens de promoção do empreendedorismo, com enfoque no desenvolvimento de capacidades, melhores condições de acesso aos mercados e ao crédito, entre outros;
- Os estereótipos de género que limitam as opções das mulheres em termos de áreas de estudo e formação, tornando-se necessária a promoção da sua maior presença em áreas tecnológicas, áreas não tradicionais e de ponta, suscetíveis de promover a empregabilidade;
- A forte presença das mulheres no setor informal, aconselhando a sua inclusão na definição de políticas e programas de transição para o formal, para que beneficiem economicamente da transição;
- A persistência de discriminação de género de várias ordens no mercado laboral, exigindo medidas de promoção do acesso em pé de igualdade ao trabalho, bem como em termos salariais, e ambientes livres de assédio moral e sexual nos postos de trabalho, tanto no setor público como no privado;
- A sobrecarga das mulheres com o trabalho não remunerado, particularmente o trabalho doméstico, num contexto de desestruturação da rede tradicional de cuidados de apoio, pois apenas uma pequena parcela das famílias cabo-verdianas se encontra em condições de recorrer ao serviço de cuidados para apoio a dependentes (crianças, deficientes, idosos);
- As dificuldades na conciliação da vida laboral e familiar.

Considerando os obstáculos elencados na avaliação acima referido, o referido *Projeto Turismo Resiliente e Desenvolvimento Da Economia Azul (P176981)* foi desenhado com especial

sensibilidade ao género, pelo que para ajudar a reduzir as disparidades de género, estão previstas as seguintes atividades:

- **Atualizar o Plano de Ação** para a Integração da Perspetiva de Género no Turismo (2016-18), incluindo a conceção de um quadro de monitorização, o desenvolvimento de capacidades personalizadas, e a integração de padrões de violência baseados no género.
- **Encorajar o diálogo** para proporcionar estruturas de acolhimento de crianças e apoiar a formação às PME's do turismo lideradas por mulheres para melhorar a sua posição na cadeia de valor do turismo, o trabalho em rede e a personalização dos instrumentos financeiros.
- **Assegurar que as atualizações de infraestruturas** tenham em conta as necessidades específicas das mulheres, e que as mulheres beneficiárias estejam envolvidas no planeamento e na tomada de decisões.
- **Personalizar a assistência técnica** para reforçar as competências, o conhecimento, a confiança e o acesso ao financiamento por parte das mulheres.
- **Apoiar a recolha de dados** estatísticos específicos de género e desagregados por género no turismo, através de acordos ou protocolos com a INE.
- **Apoiar na criação de associações de mulheres** que trabalham no turismo e na hotelaria, de modo a garantir os direitos.
- **Identificar os empreendimentos**, que no caso de género as mulheres ocupam os espaços menos valorizados, e apoiar-las como situa o ODS 05 que versa especificamente a questão de género.

O plano de ação existente está organizado em três sessões, nomeadamente: *abordagem de género, uma contribuição para o modelo de gestão sustentável do turismo; contexto de implementação do Plano de Ação* e o *Plano de Ação para promover a igualdade de género no setor turístico*.

O plano de ação por sua vez priorizou três domínios de intervenção nomeadamente: *Reforço Institucional, Capacitação/Formação e Empoderamento das Mulheres e Igualdade de Género*,

que incluiu um conjunto de medidas estratégicas e atividades orçamentadas para se alcançar um conjunto de resultados em 2018.

No entanto, passado mais de 3 anos sobre o período de vigência do plano de ação, contacta-se que nem todas as atividades foram executadas e foram elaborados novos documentos estratégicos para o sector do turismo, pelo que há necessidade de alinhamento do mesmo com os novos Instrumentos e os objetivos do novo projeto do sector do Turismo. Para o efeito o deverá ser contratada uma consultoria para avaliação global do Plano de ação existente e que terá igualmente a responsabilidade de atualização do mesmo, o estabelecimento de mecanismos de implementação e indicadores de monitorização e avaliação do mesmo.

### **III. Tarefas do Consultor**

#### Tarefa 1: Avaliar o atual contexto de gênero no setor de turismo, observando as mudanças desde o plano de ação anterior (relatório inicial)

- Analisar a estatística de género no sector do turismo em Cabo Verde, levando em conta as diretrizes da Organização Mundial do Turismo e Organização Internacional do Trabalho. Este trabalho deve incluir o destaque de quaisquer lacunas de informação existentes que precisariam ser abordadas;
- Analisar os riscos existentes para o género no sector do turismo;
- Identificar os bloqueios atuais para aumentar a participação da mulher e comunidade LGBTQIA+ nos diversos ramos do sector turístico e, quando possível, em setores relacionados, como a economia azul.

#### Tarefa 2: Realizar avaliações das estratégias e políticas de gênero existentes e do quadro institucional

- Proceder à análise crítica relativamente a política, planos e estratégias do setor turismo e género e os desenvolvimentos legais, regulamentares existentes, por forma a determinar a sua coerência e o impacto previsto em termos de igualdade e equidade de género;
- Realizar a análise de sobreposições e vazios existentes dentro do quadro institucional, com especial destaque para às atribuições e responsabilidade na temática do turismo e igualdade do género;

- Realizar a análise de políticas de promoção do acesso ao trabalho no sector do turismo, em pé de igualdade para a comunidade LBGTIQ+, mulheres e homens.

Tarefa 3: Avaliar o progresso para a realização do plano de ação existente e as barreiras para o sucesso (revisão intercalar & recomendações)

- Avaliar o plano de ação existente no sentido de identificar os avanços relativamente a materialização dos objetivos propostos, incluindo as atividades programadas;
- Identificar lacunas legais existentes e estratégias para operacionalizar a política de equidade de género definida para o setor.
- Sintetizar as melhores práticas internacionais existentes em turismo e planos de ação de género;
- Comparar o plano existente com as melhores práticas internacionais e fazer recomendações de melhoria.

Tarefa 4: Fazer recomendações para melhoria: criar um plano de ação revisado

- Propor uma estratégia atualizada para preencher lacunas específicas identificadas;
- Recomendar mudanças específicas que devem ser adotadas para melhorar a realidade atual das mulheres, comunidade LBGTIQ+ e homens no sector do turismo;
- Fornecer um plano de ação com produtos, funções, responsabilidades, prazo claro e orçamento para cada acção.
- Estruturar um sistema de monitoramento e acompanhamento do plano de implementação.

### **III.1 Análise das partes Interessadas e Afectadas**

O projecto apresenta um plano de envolvimento das partes afectadas e interessados, pelo que esta actividade deve ser desenvolvida tendo em conta as diretrizes da mesma. Isto é, no início do trabalho deverá ser realizado um mapeamento das partes interessadas e afetadas pelo plano, e a metodologia de envolvimento dos mesmos durante todo o processo de revisão do plano de acção, por forma a assegurar que todos participem dos processos de planeamento e tomada de decisão e que as acções propostas promovam oportunidades igualmente para homens, mulheres, jovens e idosos, bem como grupos vulneráveis ou em risco de exclusão;

#### IV. Entregáveis e Cronograma:

Entregáveis	Conteúdo Mínimo	Quantidade	Prazo de entrega	Pagamento com aprovação e validação (%)
<b>P1</b> – Apresentação de Relatório Inicial/ Inception Report	Plano de Trabalho, incluindo o calendário de tarefas a executar e os outputs	1	5 dias úteis após a assinatura do contrato	10% do valor do contrato
<b>P2</b> – Relatório Intermédio com avaliação do plano de ação 2016-2018	Que deve incluir a avaliação feita ao Plano de Ação 2016-2018	1	15 dias úteis após a assinatura do contrato.	15% do valor do contrato
<b>P3</b> – Draft do novo Plano de Ação (2023-2026)	Que deve estar com alinhado com o PEDSII, o programa do governo da 10ª legislatura, o Programas de Desenvolvimento Regional e o Programa Plurianual de Infraestruturação	1	22 dias úteis após assinatura do contrato.	40% do valor do contrato
<b>P4</b> – Apresentação Pública do Draft do Plano de Ação.	Visando recolher subsídios para conclusão da consultoria.	1	10 dias úteis no máximo após submissão do Draft	
<b>P5</b> - Submissão do Plano de Ação de Integração do Género no Setor do Turismo	Incluindo os mecanismos de seguimento dos mesmos	1	10 dias úteis após a apresentação pública do Draft.	35% do valor do contrato

## **V. Perfil do Consultor**

Para a prestação da consultoria ao ICIEG e MTT na atualização do plano de ação e transversalização do género no sector do turismo, pretende-se contratar um especialista em Ciências Sociais (Género) que tenha o seguinte perfil:

- Licenciatura em áreas das ciências sociais com especialização em género (mestrado na área será uma mais valia);
- Experiência de trabalho mínima de 5 anos no desenvolvimento de planos para integração de género em sectores específicos;
- Experiência mínima de 5 anos em desenvolvimento de trabalhos no sector do turismo;
- Conhecimento, de pelo menos, os seguintes documentos:
  - POT (2022-2026) – Programa operacional do Turismo.
  - Documento do projeto/PAD – Resilient Tourism and Blue Economy Development;
- Conhecimento da Política Nacional do Género e principais documentos elaborados neste âmbito, nomeadamente o Plano Nacional de Igualdade de Género (2021-2025), Plano de Ação para a Transversalização da Abordagem de Género no Turismo;
- Conhecimento dos principais documentos internacionais orientadores em matéria do género e turismo, como diretrizes de integração de género e turismo da OMT, CEDAW, Plataforma de Beijing e ODS;
- Proficiência na Língua portuguesa escrita e oral;

## **VI. Prazo de Execução da Consultoria:**

A consultoria decorrerá durante um período de 3 meses.

## **VII. Gestão do Contrato**

O consultor reporta diretamente ao ICIEG, mantendo a UGPE em cópia para questões relacionadas com o Contrato.

O consultor obriga-se a fazer a entrega dos trabalhos em conformidade com o que for estabelecido no contrato. Todos os produtos/entregáveis devem ser submetidos ao contratante/UGPE, com conhecimento ao ICIEG. A este compete avaliar e aprovar os entregáveis.

As questões relativas à parte administrativa e financeira do contrato são geridas pela Unidade de Gestão de Projetos Especiais que é a entidade com competências para tal, definida pelo Governo, junto do Banco Mundial. Está incluída nessa competência, o pagamento dos honorários do consultor, nos moldes acordados no Contrato da consultoria.

## **VII. Local de Trabalho**

Não está definido um local específico de trabalho, mas, atendendo à especificidade da função, sempre que necessário, o consultor poderá ter necessidade de trabalhar pontualmente em sessões de trabalho no ICIEG, UGPE, Ministério do Turismo e outras entidades que se revelarem necessárias.

## **IX. Tipo de Contrato**

Um contrato de valor global deve ser assinado. A remuneração do consultor é feita mediante a entrega e aprovação dos produtos/entregáveis. Havendo despesas reembolsáveis, estas devem elegíveis e detalhadas na Proposta Financeira a apresentar pelo consultor e são pagas mediante a apresentação de originais de recibos que comprovam a realização das despesas.