

NEWSLETTER



VOL.
01

Boas vindas

Bem-vinda/o à primeira edição da newsletter da FTC. Um espaço mensal para partilhar reflexões, dados e experiências sobre género, diversidade e inclusão nas organizações.

ARTIGO DE OPINIÃO FTC-03/2026

IGUALDADE DE GÉNERO NAS EMPRESAS: O QUE OS DADOS JÁ MOSTRAM E O QUE CONTINUA SEM RESPOSTA

Por: FTC: Género+ e Diversidade

1. O MUNDO JÁ MEDIU O PROBLEMA

Segundo o [Global Gender Gap Report](#), o mundo poderá levar cerca de 131 anos para alcançar a igualdade económica entre as mulheres e os homens.

As mulheres representam [quase metade](#) da força de trabalho global, mas ocupam menos de **um terço das posições de liderança empresarial**.

Os dados repetem-se há mais de duas décadas. A desigualdade deixou de ser hipótese, passou a ser evidência estatística.

Em África, a União Africana identifica a igualdade de género como condição para a competitividade económica continental no âmbito da [Agenda 2063](#).

Ainda assim, **os relatórios regionais continuam a apontar assimetrias de género persistentes** no acesso ao poder económico e empresarial.

Todos os anos, o mês de Março traz consigo campanhas públicas, declarações institucionais e iniciativas associadas ao Dia Internacional das Mulheres.

A visibilidade momentânea do tema contrasta, contudo, com uma realidade menos discutida: terminado o ciclo comemorativo, poucas organizações corporativas traduzem essa atenção simbólica em análise concreta das suas próprias práticas de gestão.

Este mês torna visível aquilo que permanece estrutural durante todo o ano.

131 anos para alcançar a igualdade económica entre as mulheres e os homens.

2. ANGOLA: DADOS EXISTEM, MAS NÃO CONTAM TODA A HISTÓRIA

O nosso país não está fora desta realidade. As mulheres representam aproximadamente 51% da população nacional, e mais de 64% das mulheres em idade activa participam na actividade económica. Contudo, estimativas do PNUD e de agências das Nações Unidas indicam que cerca

de [88% das mulheres](#) economicamente activas permanecem no sector informal, afastadas das estruturas empresariais formais e dos espaços de decisão económica.

Ao longo dos últimos anos, o país produziu relatórios, [diagnósticos](#) sectoriais e [compromissos internacionais](#) relacionados com a igualdade de género e participação económica das mulheres.

Esses instrumentos demonstram o **reconhecimento institucional do tema**, embora a **produção sistemática de dados ainda permaneça irregular, dispersa** entre diferentes iniciativas e, por vezes, **limitada** na sua continuidade ou comparabilidade.

Os dados existem - ainda que fragmentados - certamente, suficientes para indicar tendências, mas ainda insuficientes para permitir uma leitura organizacional consistente. E é precisamente nesse intervalo que surge a questão empresarial.

É precisamente neste ponto que surge uma questão central para a gestão: onde começam realmente a ser produzidos - ou ignorados - os dados sobre desigualdade dentro das organizações?

2.1. ONDE OS NÚMEROS DEIXAM DE ENTRAR: DENTRO DAS EMPRESAS

Nas organizações corporativas angolanas, a desigualdade [incluindo a de género] raramente aparece como um conflito aberto.

As vagas não são formalmente fechadas às mulheres, não existem políticas explícitas de exclusão, assim como, os regulamentos parecem neutros. Podemos concluir que, formalmente, o acesso existe, certo?!

Mas quando se observa quem ocupa os espaços onde as decisões estratégicas são tomadas, surge um padrão recorrente.

As mulheres entram nas empresas, mas raramente chegam ao nível decisório. **As pessoas com deficiência** permanecem praticamente ausentes do mercado corporativo formal, apesar de representarem cerca de 15% da população mundial. **Profissionais LGBTQIA+** continuam amplamente invisíveis nas estruturas empresariais angolanas, não por inexistência, mas pela adaptação silenciosa ao ambiente organizacional.

Assim, **a desigualdade manifesta-se menos por exclusão directa e mais por ausência sistemática**: o que não entra não precisa ser incluído, o que não aparece não exige mudança e o que não é medido não altera decisões.

3. O QUE OS DADOS EMPRESARIAIS INTERNACIONAIS COMEÇARAM A REVELAR

A evidência empresarial internacional segue noutra direcção.

Os estudos da McKinsey & Company indicam que as empresas com maior diversidade na liderança apresentam uma maior probabilidade de desempenho financeiro superior.

A OIT associa as equipas de gestão mais diversas a níveis mais elevados de inovação e estabilidade organizacional.

Outros relatórios internacionais mostram igualmente que a sub-representação das mulheres nos níveis decisórios permanece um padrão recorrente nas estruturas empresariais

Profissionais LGBTQIA+ continuam amplamente invisíveis nas estruturas empresariais angolanas, não por inexistência, mas pela adaptação silenciosa ao ambiente organizacional.

É importante frisar que não se trata simplesmente de importar modelos externos, mas sim de reconhecer um padrão observável: *as organizações corporativas que analisam quem participa nas decisões compreendem melhor os seus próprios riscos estratégicos.*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de tudo quanto foi exposto, a igualdade de género, a acessibilidade e a diversidade continuam frequentemente classificadas nas organizações como temas sociais, de responsabilidade institucional ou reputacional - **relevantes para comunicação institucional, mas afastados da arquitectura central da gestão empresarial.**

Essa separação cria uma zona confortável: **reconhece-se o problema fora da empresa, mas evita-se analisá-lo dentro dela**, enquanto as decisões continuam a ser tomadas sem uma leitura sistemática das dinâmicas internas.

No entanto, a evidência internacional tem demonstrado que a composição das equipas de liderança, os processos de progressão profissional e os critérios de decisão influenciam directamente a qualidade da gestão e a capacidade estratégica das organizações.

Quando estes factores não são medidos nem analisados, as decisões tendem a reproduzir padrões existentes, muitas vezes interpretados como naturais ou inevitáveis.

Neste contexto, **a igualdade de género** deixa de ser apenas uma questão normativa ou social. **Passa a ser também uma questão de gestão organizacional**: compreender quem participa nos espaços de decisão, quem permanece ausente e que dados existem - ou não - para sustentar essas escolhas.



FTC
GÉNERO+ E DIVERSIDADE

FTC EM MOVIMENTO

Diagnóstico realizado pela FTC sobre a participação das mulheres na governação local no âmbito do Projecto PASCAL (2025)



Grupo focal de jovens no Cahungo/Huambo
Fonte: arquivos FTC

Objectivo do estudo

- Compreender a participação das mulheres nos espaços de governação local
- Analisar os dados sob uma perspectiva interseccional

Resultado

- Produção de evidência quantitativa para apoiar iniciativas de governação inclusiva.



Grupo focal de jovens na Catumbela/Benguela
Fonte: arquivos FTC

Pesquisa quali-quantitativa

- 10 municípios analisados
- 5 províncias abrangidas: Benguela, Huambo, Huíla, Luanda e Malanje
- Mapeamento e análise de dados sobre:
 - A participação das mulheres nos órgãos de governação locais
 - Presença em plataformas comunitárias de participação (CAC, Conselhos de moradores, CTGOM, fóruns e onjangos)
 - Liderança em associações e organizações da sociedade civil ligadas à governação local.
 - Redes e iniciativas de mulheres em nível municipal

Produzir dados sobre a igualdade é um passo essencial para compreender como o poder e a participação se distribuem nas comunidades.

Leituras e referências do mês

GÉNERO+ E DIVERSIDADE

Livro “Faça acontecer”



- A obra analisa os desafios enfrentados por mulheres no mercado de trabalho e as barreiras que continuam a limitar o acesso à liderança.
- Este livro tornou-se uma referência global no debate sobre a participação das mulheres em cargos de decisão, desigualdades estruturais no trabalho e caminhos para ampliar a sua presença na liderança organizacional.

Referência
Título: Faça acontecer
Autoria: Sheryl Sandberg e Nell Scovell
Editora: Companhia das Letras
Ano: 2013

Desafio estratégico do mês

A sua empresa sabe quantas mulheres ocupam cargos de decisão na liderança?

- Sim, monitorizamos regularmente
- Sabemos aproximadamente
- Nunca analisámos este dado
- Não temos essa informação



GÉNERO+ E DIVERSIDADE

**Sem dados
organizacionais,
muitas desigualdades
continuam invisíveis.**

O Diagnóstico organizacional e a produção de dados são instrumentos essenciais para compreender estas dinâmicas.

Histórias de impacto

Este espaço também é seu..

1. Ao longo desta edição de estreia analisámos diferentes dimensões da igualdade, da acessibilidade, da inclusão e da diversidade no contexto organizacional.
2. Mas muitas das situações que revelam como estes temas são vividos nas empresas raramente aparecem em relatórios, políticas ou códigos de conduta.
3. Muitas vezes, são as experiências do quotidiano de trabalho que mostram como a inclusão, a acessibilidade e a diversidade são - ou não - praticadas dentro das organizações.
4. Por isso, **dedicamos este espaço às experiências do mundo do trabalho - histórias que precisam ser contadas.** Situações que inspiram. Desafios que persistem.
 5. Sejam momentos em que alguém decidiu agir - ou quando o silêncio falou mais alto.
 6. Se já viveu, testemunhou ou reflectiu sobre alguma situação relacionada com diversidade de género, inclusão ou acessibilidade no local de trabalho, partilhe connosco.
 7. Pode ser um relato breve, uma experiência ou uma reflexão.
 8. Os testemunhos poderão contribuir para futuras análises e debates sobre a realidade organizacional em Angola. **A confidencialidade será sempre assegurada.**

 **Partilhe a sua história através do nosso e-mail ou por WhatsApp, indicados no rodapé.**

Agradecemos a leitura desta primeira edição da newsletter da FTC: Género+ e Diversidade.

Continuaremos a analisar, com rigor e independência, temas estruturais que influenciam a gestão organizacional em Angola.

Até à próxima edição.

FTC: Género+ e Diversidade



A nossa força está na diversidade!



Este slogan representa a essência do nosso trabalho e a nossa convicção fundamental de que a diversidade enriquece as organizações e as sociedades.

Ficha Técnica

- Publicação: Newsletter FTC - Género+ e Diversidade
- Edição: N.º 01 | Março 2026
- Periodicidade: Mensal
- Produção editorial: FTC - Género+ e Diversidade
- Revisão técnica: Equipa de Comunicação FTC