



ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO 2022- 2025

UN

DP

ÍNDICE

Sumário executivo	2
METODOLOGIA	4
I. O Contexto de Género na Guiné-Bissau.....	5
a. Contexto normativo	5
b. Perfil de género	6
i. Participação política	7
ii. Acesso à justiça	8
iii. Género, saúde e violências	9
iv. Acesso à terra.....	9
v. Género e educação.....	10
vi. Género E emprego.....	10
vii. Género e mudanças climáticas	11
viii. Mulheres, paz e segurança.....	11
c. Progressos alcançados.....	12
1. Domínio legislativo:	12
2. Políticas públicas e mecanismos institucionais:.....	12
IV. Situação da igualdade de género no PNUD	13
V. Objectivos estratégicos	15
VI. Objectivos prioritários:	15
1. Objectivo prioritário 1 - Integração do género em todo o ciclo programático (concepção, planificação, orçamentação, implementação, monitorização e avaliação).....	15
2. Objectivo prioritário 2 - Reforço de capacidades dos funcionários no domínio de género com vista ao favorecimento de uma cultura institucional mais sensível ao género	17
3. Objectivo prioritário 3 - Revigorar as estruturas internas do género	19
4. Objectivo prioritário 4 – Fortalecer as parcerias para maximizar o impacto nas prioridades de género.	20
5. Objectivo prioritário 5 – Reforço da participação e liderança feminina	22
6. Objectivo prioritário 6 – Prevenção e Respostas às VBG.....	23
7. Objectivo prioritário 7 – Resposta às mudanças climáticas e resiliência.....	24
VII. Comunicação e gestão de conhecimentos.....	24
VIII. Monitorização e avaliação do plano estratégico	24
Referências bibliográficas e documentais	Error! Bookmark not defined.

SUMÁRIO EXECUTIVO

A presente estratégia para a igualdade de género para o período de 2023-2026 foi redigida tendo em conta as orientações da estratégia global para a igualdade de género do PNUD com o horizonte 2022-2025. A referida estratégia descreve o perigo vivido da pandemia de COVID-19 em todas as dimensões do bem-estar e o sentimento de medo em todo o mundo, acompanhado de uma escalada alarmante da violência. Esta estratégia responde a reflexões em torno de duas preocupações fundamentais. Em primeiro lugar, por que razão os progressos no sentido da igualdade entre homens e mulheres têm sido tão lentos e dispersos, ou mesmo invertidos? Em segundo lugar, o que é que o PNUD pode fazer melhor para responder a esta situação?

Independentemente da profundidade das questões que levantam, todos os desafios apresentam oportunidades. É frequente surgirem novos paradigmas durante as crises. Esta estratégia descreve a direcção futura do trabalho do PNUD sobre a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, complementando o Documento de Programa do País do Plano Estratégico de 2022-2026. O desafio para os próximos quatro anos será ajudar o governo, as organizações da sociedade civil, incluindo mulheres e jovens, a ajudar mudar a sociedade através de acções concretas de forma a transformar os paradigmas e os sistemas e as estruturas de poder que geram desigualdades de género e contribuem nas dinâmicas para a redução de pobreza das mulheres. O compromisso do PNUD com a igualdade de género é parte integrante de todos os esforços para expandir as escolhas das pessoas, realizar um mundo justo e sustentável e alcançar a visão da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. O PNUD trabalhará através das suas seis "soluções de assinatura", sobre pobreza e desigualdade; governação; resiliência; ambiente; energia; e igualdade de género.

Nesta sequência, e seguindo as directrizes do PNUD a nível mundial, o PNUD-Guiné-Bissau iniciou o processo de elaboração da sua estratégia nacional para igualdade do género 2023-2026, em conformidade com a Estratégia Global para a Igualdade do Género da Organização, que integra as questões de género nas cinco (5) soluções, absorvidas na solução tipo número 6 especificamente dedicada à Igualdade de Género.

Este documento define as prioridades para a promoção da igualdade de género baseando-se na supracitada Estratégia Global 2022-2025, assim como no Documento de Programa do País 2022-2026 – CPD e desenvolve as orientações estratégicas, as metodologias e os objectivos para refinar a resposta do PNUD GB em apoio às organizações nacionais na consolidação da igualdade de género e autonomização das mulheres, de acordo com as metas estabelecidas no Objectivo de Desenvolvimento Sustentável n.º 5¹ - Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas.

Com base no espírito da estratégia global, a presente estratégia do país pretende lançar as bases para uma transformação institucional do escritório nacional, inscrevendo a questão da igualdade do género em todas as acções, projetos e programas do país, transformando-o assim num modus operandi institucional, na sua cultura institucional. Para o efeito, o PNUD GB definiu, com base nas 6 soluções acima referida, desenvolve as seguintes prioridades como pontos de partida para o apoio ao Governo e às organizações da sociedade civil na promoção da igualdade de género: Igualdade de género e empoderamento das mulheres; Promoção, protecção e defesa dos

¹ <https://ods.pt/objectivos/5-igualdade-de-genero/>

Direitos Humanos das mulheres em geral; Desenvolvimento de estratégias e políticas que incluam uma variedade de acções (programas e serviços) em favor das mulheres e raparigas, que fazem parte dos mais vulneráveis, para discutir a educação, a saúde, a coesão social, a cultura, os assuntos políticos, a paz, e a segurança das mulheres; Planeamento e promoção da igualdade e equidade de género.

Para consecução desse desiderato, o PNUD GB² define os seguintes objectivos:

1. Integração do género em todo o ciclo programático (concepção, planificação, orçamentação, implementação, monitorização e avaliação) do escritório, incluindo durante a implementação do CPD;
2. Reforço de capacidades dos funcionários e dos outros membros do pessoal do PNUD no domínio de género, assim como as dos seus parceiros do Governo e outras instituições estatais, do sector privado e das organizações de sociedade civil;
3. Fortalecer as estruturas internas do género de modo a assegurar a integração e recolha de informações em matéria do género e potenciar as parcerias estratégicas, principalmente do conjunto das entidades das Nações Unidas que intervêm no país;
4. Reforço de parcerias estratégicas com o governo, UNCT, organizações da sociedade civil e sector privado para maximizar os impactos das acções definidas como prioritárias para a promoção da igualdade de género e redução da pobreza;
5. Reforço da participação e liderança feminina em todas as esferas sociais, especialmente na política e de tomada de decisão;
6. Reforço das capacidades de prevenção e resposta às violências baseadas no género
7. Reforço da capacidade de resposta às mudanças climáticas e resiliência, em particular, das mulheres e jovens raparigas, que são primariamente afectadas pelas consequências da crise climática e o seu efeito pernicioso na sua autonomização económica.

Em resumo, esta estratégia de igualdade do género para o período de 2023-2026 expressa a clara pretensão do PNUD GB de contribuir substancialmente no cumprimento dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente do objectivo 5, das metas fixadas no Quadro de Cooperação das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável para a Guiné-Bissau 2022-2026, na revitalização e implementação do Plano de Acção Nacional 1325 (2000) do

² O Selo de Igualdade de Género do PNUD é processo corporativo que visa destacar o bom desempenho dos Escritórios-país, Centros de Serviços Regionais e dos Escritórios Regionais na consecução de resultados transformativos na matéria de igualdade de género.

Conselho de Segurança revisto, do Plano Nacional do Governo 2020-2023, o que exige, naturalmente, um investimento renovado nas estratégias de cooperação com os diferentes parceiros, especialmente dentro das Nações Unidas, mas também e principalmente na Sociedade Civil, para Não Deixar Ninguém para Trás.

Esta estratégia pretende igualmente influenciar a implementação do Quadro de Cooperação de 2022-2026, assinado entre o governo da Guiné-Bissau e o PNUD, que identifica três resultados, nomeadamente: Melhor governação democrática, paz e Estado de direito, transformação económica estrutural impulsionada por uma maior capacidade produtiva, adição de valor, economia azul e crescimento verde inclusivo a capitalizar o potencial dos Pequenos Estados Insulares em Desenvolvimento, Maior e equitativo acesso e utilização de serviços sociais de qualidade.

A presente estratégia também permitirá ao PNUD reforçar as suas competências internas e institucionais em matéria de género, criando condições favoráveis para a integração sistemática da questão nas suas decisões e acções, tornando-o assim uma organização ainda mais sensível à temática.

METODOLOGIA

A metodologia que orientou a produção deste documento foi a de encaminhamento, análise e triangulação de dados recolhidos através de:

Entrevistas e inquéritos: que conduziram ao enquadramento de consultas com os seguintes responsáveis:

PNUD:

- Especialista de género;
- Chefe do cluster Governança;
- Chefe do Cluster justiça e segurança;
- Membros do comité de género.

Revisão documental centrada no género e na igualdade de género;

Participação na reunião da Equipa Focal de Género;

Inquéritos aos membros da Equipa Focal de Género e aos responsáveis pelos vários programas;

Entrevistas com Pontos Focais de Género das Agências do Sistema das Nações Unidas;

Entrevistas com funcionários do Ministério da Mulher, da Criança e da Família e entrevistas com líderes da sociedade civil.

I. O CONTEXTO DE GÉNERO NA GUINÉ-BISSAU

a. Contexto normativo

A Guiné-Bissau declarou unilateralmente a sua independência em Setembro de 1973, tendo a mesma sido reconhecida por Portugal em 1974. O país é desde 1974 membro das Nações Unidas, tendo a sua declaração da aceitação das obrigações contidas na Carta das Nações Unidas sido registada a 17 de Setembro do mesmo ano, dois meses depois da sua assinatura pelas autoridades do país.

Já em 1973, com a proclamação da independência, a Constituição ora adoptada já instituíra expressamente o princípio da igualdade entre os homens e mulheres (art.º 13.º), concretizando³ no art.º 16.º que o homem *e a mulher são iguais em direitos na família, no trabalho e nas actividades públicas*. Essa consagração *formal*, que se reconhecia como vanguardista na altura⁴, foi transposta para as diferentes leis ordinárias revogando as que continham discriminações baseadas no sexo do regime colonial anteriormente vigente (p. ex. o reconhecimento da união de facto, com a preocupação de assegurar o direito à herança⁵, a proibição de discriminação de filhos nascidos fora de constância do matrimónio⁶, o estabelecimento de um novo regime para o divórcio, em que ambos os cônjuges podem dar início ao processo⁷), criando assim uma nova ordem jurídica, que reflectia a nova ordem política.

De notar que a nova Constituição de 1980 e as revisões constitucionais posteriores mantiveram o princípio de igualdade e a sua *concretização*⁸.

Na Constituição de 84 (a versão original da actual Constituição), a formulação do anterior art.º 16.º evoluiu, definindo o objecto, a dimensão sociológica dessa igualdade como “*em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.*”, condensando-a a todas as manifestações, a todos os fenómenos sociais. Sendo uma norma constitucional, a leitura/interpretação de todo o quadro jurídico guineense deve ser feita de acordo com a mesma e todas as disposições expressa ou tacitamente contrárias revogadas ou integradas no sentido da norma constitucional. Assim, vários aspectos decorrentes da organização social, da cultura e das tradições do país que continuam a violar o princípio da igualdade, e os que especificamente alimentam a discriminação baseada no sexo, a discriminação das mulheres,

³ Ver Constituição da República da Guiné-Bissau Anotada, Centro de Estudos e de Apoio às Reformas Legislativas, Faculdade de Direito de Bissau, Bissau – 2019

⁴ Gomes, A mulher guineense como sujeito e objeto do debate, consultado no dia 03/03/2023, pelas 22h22 em <https://journals.codesria.org/index.php/ad/article/view/809/906>

⁵ Lei 3/76, de 3 de Maio, relativa ao reconhecimento das uniões de facto;

⁶ Lei 4/76, de 3 de Maio, relativa à não discriminação dos filhos;

⁷ Lei 6/76, de 3 de Maio, que estabelece o novo regime de dissolução de casamento.

⁸ Art.ºs 23º e 24º da Constituição de 1984 e art.ºs 24º e 25º da Constituição actual.

devem ser vistas não só como ilegais, mas e principalmente como ferindo a norma constitucional⁹.

Em respeito à posição do legislador constitucional, o legislante ordinário tentou de diversas formas enquadrar as diferentes manifestações da cultura guineense, tentando atenuar/dissuadir os comportamentos discriminatórios das mulheres.

b. Perfil de género

Apesar de, desde a luta de libertação nacional¹⁰, o papel da mulher guineense ter sido sempre reconhecido e até valorizado¹¹, em todos os aspectos da vida social, poucas conseguiram a tão propalada emancipação.

O Índice de Desenvolvimento Humano do PNUD coloca a Guiné-Bissau na posição 177 dos 191 países analisados com o valor global de 0,483/1. O que quer dizer que a Guiné-Bissau se situa entre os países qualificados de “com baixo índice de desenvolvimento humano”. No que tange à questão específica do género, o índice de desenvolvimento humano por género e o índice de desigualdade de género são, respetivamente, de 0,867/1,100 (com uma disparidade entre homens e mulheres de 0,069) e 0,627/0,9 (sendo a representação política a que apresenta a maior desigualdade -72,5%)¹².

A extensão e o impacto dessas disparidades devem ser analisadas tendo em conta que as últimas previsões estatísticas mostram que 51,5% da população são de sexo feminino.

Como no capítulo anterior foi demonstrado, apesar do empenho e de todo o esforço das autoridades para elevar a condição da mulher guineense, os números e as situações nas diversas áreas apontam para a necessidade de estratégias específicas¹³ e compromissos ao nível interno para melhoria da condição da mulher e, a consequente consecução dos vários compromissos assumidos internacionalmente.

As intervenções que actuam conscientemente com base na compreensão da forma como as relações de poder e as normas sociais negativas moldam as instituições, e o acesso aos e o controlo dos recursos podem contribuir de forma mais significativa para a realização da igualdade de género e de uma série de outros objectivos de desenvolvimento. A aceleração e o

⁹ A Lei nº 1/73, de 27 de Setembro de 1973 vem reforçar a interpretação que vai no sentido da revogação das disposições adoptadas do regime colonial que vão contra “... a Constituição da República, as suas leis ordinárias...”. Portanto, toda a legislação infraconstitucional está incluída, tal como o Código Civil, especialmente no que diz respeito ao direito da família.

¹⁰ Ver Gomes e Monteiro Candé: os desafios da lei de paridade na sua dimensão social e política: o caso das mulheres na Guiné-Bissau em Cadernos de África Contemporânea Vol. 03 | Nº. 6 | Ano 2020, <https://orfao.uemoa.int/sites/default/files/2022-11/Artigo-Lei-da-Paridade-Guine-Bissau-319-565-1-PB.pdf>, consultado no dia 22 de Março de 2023, pelas 18h05

¹¹ Ver DENARP II, pág.

¹² Para informações complementares ver [Specific country data | Human Development Reports \(undp.org\)](https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewpt1pdf.pdf) e <https://hdr.undp.org/system/files/documents/global-report-document/hdr2021-22overviewpt1pdf.pdf>.

¹³ Ver DENARP II

aumento dos resultados transformadores em matéria de igualdade de género exigem a plena integração de conhecimentos especializados em matéria de género nas equipas técnicas e o investimento de recursos financeiros adequados. A iniciativa do Gender Seal, por exemplo, fez grandes e consistentes investimentos em conhecimentos e recursos especializados através dos projectos focalizados para o empoderamento das mulheres e a igualdade de género.

É necessária uma análise mais sofisticada para abordar as complexidades das desigualdades de género. Para que o PNUD altere as barreiras estruturais e mude os sistemas de desenvolvimento no seu todo, temos de estar equipados para ver o contexto sociopolítico, bem como as intersecções entre as diferentes formas de discriminação; são igualmente necessários dados multidimensionais sobre a violência baseada no género para promover acções e combater a esse flagelo.

É também essencial a parceria com organizações da sociedade civil e de mulheres que atuam para influenciar e mudar as políticas; a ligação e a abertura de diálogos entre grupos de base e decisores tem sido um dos meios mais eficazes para influenciar as decisões políticas. O PNUD pode continuar a desenvolver tais alianças, reconhecendo o seu potencial adicional para alterar a dinâmica estrutural.

I. PARTICIPAÇÃO POLÍTICA

Apesar da adopção no parlamento da lei de paridade em 2019, com o objectivo de aumentar a representação feminina na esfera política, durante as eleições legislativas subsequentes à aprovação dessa Lei, apenas 14 mulheres, num universo de 102 deputados, foram eleitas nesse ano e, mais recentemente, em 2023, esse número decresceu para 11!. Esse número representa 13,7% e 10,7% respetivamente, muito aquém dos 36% de quota previstos pela Lei de paridade. A primeira conclusão que se pode retirar deste resultado é da expressa conivência das autoridades públicas responsáveis pela aplicação da Lei com o seu incumprimento. Contudo, esta afirmação não descarta outros factores de influência que devem ser estudados de forma a se encontrar um mecanismo adequado para incentivar os actores estatais e políticos a cumprirem a lei.

No Governo e nos outros órgãos nominativos, a representação feminina continua a ser muito baixa, apesar do destaque de certas posições ocupadas por mulheres. Das 32 pastas governamentais, apenas 7 são ocupadas por mulheres: 3 Ministérios e 4 Secretarias de Estado.

Em 2010, o *Social Institutions & Gender Index* da OECD considerava, baseado no relatório do Departamento de Estado dos EUA de 2017, que a fraca representação se devia “às atitudes tradicionais discriminatórias relativamente ao papel das mulheres na sociedade e à falta de acesso à propriedade e outros bens, o que contribui para sua limitada autonomia e poder de decisão”.¹⁴

¹⁴ [GW.pdf \(genderindex.org\)](#), consultado no dia 07 de Março de 2023, pelas 20h00.

II. ACESSO À JUSTIÇA

O acesso à justiça é um dos serviços que tornam patente a fragilidade do estado guineense e a prestação deficiente da sua administração pública.

A vertente importante do acesso à justiça é a existência dos serviços de justiça e a sua proximidade dos utentes: para 8 regiões administrativas mais o Sector Autónomo de Bissau em que o país se encontra dividido, funcionam apenas 5 tribunais regionais. As zonas mais críticas de acesso são as regiões que constituem a província Sul – o Tribunal Regional reside em Buba e cobre as regiões de Tombali, Quinará e a região insular de Bolama-Bijagós, dificultando o acesso dos utentes dessas regiões devido às condições da estrada e à inexistência de um sistema de transporte marítimo entre as ilhas e essa parte do continente. Para piorar o quadro, o juiz-presidente desse tribunal não tem residência fixa em Buba e aparece esporadicamente para analisar os casos que lhe são submetidos.

Além dessa falta de acessibilidade física, a justiça formal coabita com a forma de justiça tradicional, que além de materialmente mais próxima da população, também o é culturalmente. Este factor pode enviesar o sentido de acesso à justiça e condensar a análise por adição de outro factor: o alinhamento das práticas tradicionais com os valores ditos universais dos Direitos Humanos, mais concretamente, os direitos da mulher.

Nos estudos conduzidos pela Voz di Paz e pela sua congénere internacional Interpeace, Sintidu di justiça, barómetro participativo sobre a percepção e experiência da população, estas organizações apontam que 65% da população não têm confiança no sistema de justiça formal contra os 45,3% dos 6,2% que contactaram os serviços de justiça segundo um estudo mais recente conduzido pelo Instituto Nacional de Estatísticas¹⁵. Ainda segundo o estudo do INE, apenas 5,6% das mulheres recorreram aos serviços de justiça contra 6,8% dos homens. Esta diferença pode ser explicada, segundo a Voz di Paz pela “...insegurança, juntamente com outros factores, que pode contribuir para explicar o menor recurso à justiça formal por parte das mulheres, ligado não só ao seu papel nas comunidades, mas também à tipologia dos conflitos que as envolvem.”¹⁶

Para facilitar o acesso à justiça das populações mais desfavorecidas, o Governo criou em 2011 o Gabinete de Informação e Consulta Jurídica (GICJU) que coordena os Centros de Acesso à Justiça, contando as estruturas regionais com unidades móveis. A dimensão de acesso que o centro facilita é a de Educação: proporcionando consultas jurídicas gratuitas à população, que encaminha para os serviços de justiça, e também promovendo sessões de informação e sensibilização como forma de conquistar um maior espaço para a justiça formal através da criação de confiança no sistema.

Sara Guerreiro¹⁷ aponta como factores que dificultam ainda mais o acesso das mulheres, a sub-representação das mulheres junto das autoridades estatais de justiça e uma pouca preocupação com a protecção dos grupos mais vulneráveis, em que as mulheres se incluem junto com as

¹⁵ Estatísticas de Género 2023, INE

¹⁶ Ver Sintidu de Justiça, Voz di Paz e Interpeace, 2020, pág. 34.

¹⁷ Sara Guerreiro, Justiça estatal e justiça tradicional na Guiné-Bissau, Sintidus, 2018, numero 1, 79-106

crianças, tendo em conta as diversas dimensões de violências contra elas e o patriarcalismo que caracteriza a maior parte das comunidades rurais guineenses¹⁸.

III. GÉNERO, SAÚDE E VIOLÊNCIAS

Segundo o Índice de Desenvolvimento Humano do PNUD, a Guiné-Bissau apresenta das mais baixas taxa de esperança média de vida da sub-região africana, com 61,8 anos para as mulheres e 57,4 para os homens, contra os 62,1 para as mulheres e os 58,2 para os homens da sub-região.

Vários factores contribuem para essa baixa média. Nas mulheres, a elevada taxa de mortalidade materna de 725/100000¹⁹ partos, a incidência de excisão feminina nas meninas e mulheres com menos de 18 anos de cerca de 52.1%²⁰ cujas complicações podem levar à morte por infeções subsequentes, visto que são praticadas fora de ambiente clínico, e a violência física praticada contra cerca de 36.4% das mulheres em todo o país.

As violências mais sofridas pelas mulheres são, em termos numéricos registados:

1. A mutilação genital feminina – 52,1%
2. Casamento precoce – 39.2%, dos quais 8,1% com meninas menores de 15 anos;
3. Violências domésticas – 36.4%.

Dados como violações sexuais e outros tipos de violência contra mulheres fora do quadro doméstico não são compilados, o que dificulta fazer uma análise exaustiva do impacto das violências baseadas no género.

Segundo o perfil de género elaborado pelo Banco Africano de Desenvolvimento em 2015, a violência baseada no género na Guiné-Bissau está intimamente ligada ao papel destinado à mulher numa sociedade que é fortemente influenciada pela religião (Islamismo, Animismo e Cristianismo) e pelas práticas culturais tradicionais, tais como o levirato e o sororato. Estatísticas também indicam um número considerável de mulheres e meninas que são excluídas das actividades sociais por conta da menstruação, cerca de 8,2% das mulheres, tendo 9,5% desses casos sido verificados na zona urbana, contra 7,2% na zona rural. As regiões mais afectadas são Tombali, Gabú e Sector Autónomo de Bissau. Esse fenómeno afeta principalmente as raparigas e mulheres jovens (dos 15 aos 29 anos).

IV. ACESSO À TERRA

¹⁸ AfDB, Country Gender Profile, Guinea-Bissau, 2015, pág.

¹⁹ [Maternal mortality ratio \(per 100 000 live births\) \(who.int\)](https://www.who.int/teams/maternal-reproductive-and-child-health/maternal-mortality-ratio)

²⁰ UNDP gender index, estatísticas de género 2023, INE e MICS6 2018-2019 - https://mics-surveys-prod.s3.amazonaws.com/MICS6/West%20and%20Central%20Africa/Guinea-Bissau/2018-2019/Survey%20findings/Guinea%20Bissau%202018-19%20MICS%20Survey%20Findings%20Report_Portuguese.pdf

Vários instrumentos e tratados internacionais, incluindo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, reconhecem o acesso à terra como um dos pressupostos indispensáveis para o cumprimento dos Direitos Humanos. Aliás, o direito das mulheres à terra constitui um dos fundamentos para o cumprimento dos direitos de subsistência, moradia e alimentação, bem como direitos a um padrão de vida adequado, autodeterminação e participação cultural.

Contudo, apesar da inexistência de dados estatísticos oficiais sobre os indicadores de acesso e gestão da terra para as mulheres na Guiné-Bissau, elas são marginalizadas pelas práticas culturais e tradicionais que conferem primazia aos homens no que concerne à gestão deste recurso mais importante de qualquer país.

Neste quadro, as regras costumeiras de alguns grupos étnicos da Guiné-Bissau proibem expressamente a herança das mulheres à terra, por considerar uma matéria exclusivamente reservada aos homens.

V. GÉNERO E EDUCAÇÃO

Segundo o MICS6 – o Inquérito aos Indicadores Múltiplos de 2018-2019²¹ – a taxa de alfabetização das mulheres situa-se nos 32,6%, sendo que apenas 4,9% das mulheres concluem o ensino superior, contra os 52,3% dos homens, dos quais 10% têm um diploma de estudos superiores. Factores multidimensionais também influenciam a baixa taxa de escolarização das meninas e, principalmente, o papel reservado às mulheres na sociedade guineense.

VI. GÉNERO E EMPREGO

De acordo com os dados da Organização Internacional do Trabalho, a taxa combinada de desemprego e potencial de trabalho na Guiné-Bissau em 2018 é de 13,6%, sendo 15,1% mulheres. 54,5% das mulheres desenvolvem actividades agrícolas, 30,8% trabalham no sector de serviços, 12,1% trabalham no sector industrial, enquanto 29,9% das jovens raparigas não trabalham, não estudam, nem estão em qualquer formação²². O estudo do INE²³ mostra que 79,7% das mulheres que trabalham o fazem por iniciativa própria e que constituem meros 5,9% dos efectivos do sector público. A taxa de desemprego entre as mulheres é de 75,6% contra 69,4% dos homens.

²¹ [Inquérito aos Indicadores Múltiplos 2018-2019 | UNICEF Guinea-Bissau](#)

²² [Profils de pays - ILOSTAT](#), consultado no dia 27 de Março de 2023

²³ Estatísticas de Género 2023, INE

VII. GÉNERO E MUDANÇAS CLIMÁTICAS

Na ausência de mecanismos institucionais de recolha de dados desagregados por sexo, considerando o papel de mulher na sociedade guineense primariamente doméstico (recolha de água para uso doméstico, irrigação das hortas, entre outras actividades) recolhemos elementos para avaliar a extensão do impacto das mudanças climáticas na vida de mulheres e jovens raparigas. Algumas estatísticas apontam para, por exemplo, o facto de as jovens raparigas despenderem mais tempo na recolha de águas do que os rapazes da mesma idade. E que esta mão-de-obra, pela sua indispensabilidade, é um dos factores que condicionam a permanência das jovens raparigas na escola.

Sendo a Guiné-Bissau um país costeiro e, portanto, parte do seu território propenso às consequências da subida do nível do mar, as mudanças climáticas acabam por, também, impactar a acessibilidade à terra arável e, consequentemente, a disponibilização e o acesso à terra por parte das mulheres. Esse factor entra como uma outra dimensão para a análise da marginalização da mulher.

VIII. MULHERES, PAZ E SEGURANÇA

Em cumprimento das suas obrigações internacionais, a Guiné-Bissau adoptou em 2010 o seu primeiro plano de acção nacional para a implementação da Resolução 1325²⁴ para o período de 2010-2015. Para a implementação do plano de acção foram criados o comité nacional e os comités de mulheres para a defesa e para segurança; não existem dados oficiais sobre os resultados da sua implementação. A avaliação feita indica os progressos no quadro legal, a aprovação das leis contra a mutilação genital feminina, a da violência doméstica e a lei de paridade. Presentemente, com os apoios do PNUD, um novo plano de acção foi concebido e encontra-se no circuito de aprovação ao nível governamental. O novo plano reconhece que “com a implementação do primeiro Plano de Acção 1325 registaram-se progressos ténues em termos de participação das mulheres nos esforços para a reconciliação nacional e consolidação de paz. Contudo, reconhece que persiste ainda um longo caminho a percorrer por dois motivos, de um lado, os desafios anteriores continuam, por outro lado, surgiram novos desafios, nomeadamente a necessidade de envolvimento de mulheres nos esforços de prevenção da radicalização e do extremismo violento que constituem a principal ameaça à paz e segurança no mundo, e na África Ocidental em particular.”

Por outro lado, o último recenseamento da administração pública mostra alguma participação das mulheres nas forças de defesa e de segurança, onde representam cerca de um quinto dos efectivos: (i) nas Forças Armadas, dos 5 mil efectivos, 528 são mulheres; (ii) num total de 1163 oficiais da polícia, as mulheres representam 167 (14,3%), e na Polícia Judiciária são 21 num total de 201 agentes (10,4%).

²⁴ <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/africa/guinea-bissau/2010/national-action-plan-on-un-security-council-resolution-1325--2010->

Estes dados revelam a fraca participação das mulheres nas forças de defesa e segurança, sem ignorar a quase ausência absoluta das mesmas nas suas estruturas de tomada de decisão.

c. Progressos alcançados

Não obstante este contexto pouco animador, as autoridades da Guiné-Bissau alcançaram alguns progressos no domínio normativo e da adopção das políticas publicas que favorecem a igualdade de género, dentre as quais se destacam:

1. DOMÍNIO LEGISLATIVO:

- i. Aprovação da Lei da Saúde reprodutiva e do planeamento familiar, Lei n.º 11/2010, de 29 de Setembro;
- ii. Aprovação da Lei de combate e prevenção ao tráfico de pessoas, especialmente de mulheres e crianças, Lei 12/2011, de 6 de Julho;
- iii. Aprovação da Lei que previne, combate e reprime a excisão feminina, Lei 14/2011, de 6 de Julho;
- iv. Aprovação da Lei 6/2014, de 4 de Fevereiro; Contra a violência doméstica;
- v. Aprovação da Lei de paridade – Lei n.º 4/2018, de 3 de Dezembro, que fixa a quota de 36% para a mulheres em todas as listas de candidaturas.

2. POLÍTICAS PÚBLICAS E MECANISMOS INSTITUCIONAIS:

No que concerne à adopção de políticas públicas e mecanismos institucionais a favor da igualdade de género, destacam-se:

- I. Plano de Acção Nacional para a implementação da Resolução 1325, 2010;
- II. Isenção de taxas de consultas a mulheres grávidas e crianças até aos 5 anos;
- III. Segundo Documento de Estratégia Nacional de Redução da Pobreza, DENARP II, 2011;
- IV. Política Nacional para a Promoção da Igualdade e Equidade de Género 2012-2015, 2012;
- V. Declaração de Canchungo, 2014;
- VI. Plano Estratégico e Operacional 2015-2020 “Terra Ranka”, documento II: relatório final, 2015;
- VII. Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género –II, 2017;
- VIII. Estratégia Nacional para o Combate à Mutilação Genital Feminina 2018-2022, 2018;

- IX. Criação do Comité Nacional para o Abandono de Práticas Tradicionais Nefastas à Saúde da Mulher e Criança, Decreto n.º 28/2011, de 30 de Agosto;

No âmbito internacional, em cumprimento das obrigações decorrentes da assinatura da Carta das Nações Unidas, a Guiné-Bissau, ratificou/acedeu às várias convenções internacionais de Direitos Humanos, incluindo as que tratam especificamente da questão de género:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW);
- Protocolo Facultativo de CEDAW;
- Protocolo Relativo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres;
- Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos;
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Crianças;
- Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos dos Refugiados (mais protocolos adicionais);
- Convenção sobre o Consentimento de Casamento (idade mínima e o seu registo);
- Convenção sobre os Direitos Políticos da Mulher;
- Convenção sobre Todas as Formas de Discriminação Racial;
- Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais;
- Convenção Contra a Tortura e outras Penas ou Tratamentos cruéis, Desumanos e Degradantes;
- Acordo de Cooperação Multilateral de Luta Contra o Tráfico de Pessoas na África Ocidental (CEDEAO);
- CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Mulheres);
- Resolução 1325 da ONU, sobre Mulheres, Paz e Segurança (2000)
- Protocolo adicional à Carta Africana dos direitos humanos e dos povos, relativo aos direitos da mulher em África.

IV. Situação da igualdade de género no PNUD

O mandato do PNUD está focado no desenvolvimento humano e na promoção de mudanças duradouras. Ou seja, o seu objectivo é o de ajudar os países a melhorar a qualidade de vida dos seus cidadãos.

O novo Plano Estratégico (PE) para o período de 2022-2025 do PNUD a nível global visa apoiar os países a acabar com a pobreza extrema, reduzir as desigualdades e alcançar os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) até 2030. Através deste Plano Estratégico, o PNUD oferece uma solução integrada baseada em seis pilares para lidar com desafios de desenvolvimento, incluindo a pobreza, a governança, a resiliência, o meio ambiente, a energia e igualdade de género. Cada pilar deverá adaptar-se às necessidades específicas de cada país e

materializar-se-á em aconselhamento estratégico e assistência técnica, financeira e programática para acelerar o progresso rumo aos ODS.

Ao integrar a solução 6 “igualdade de género” no plano estratégico, o PNUD reconhece a fragilidade do progresso global na igualdade de género e no empoderamento de mulheres e meninas, visando a redução das desigualdades.

Estas manifestam-se numa distribuição desigual de cuidados, assim como na falta de acesso equitativo à tomada de decisões e no acesso desigual a serviços, bens e recursos básicos. A abordagem destas desigualdades e das suas causas estruturais, bem como das práticas discriminatórias que tendem a perpetuar-se, requer intervenções multisectoriais sustentadas, e sobretudo, o estabelecimento de uma cultura institucional sensível ao género.

O processo de consultas que resultou na elaboração do presente plano estratégico (pesquisas e entrevistas) constatou alguns avanços relevantes em termos de integração de género no funcionamento do PNUD GB, podendo os mesmos ser resumidos da seguinte forma:

a) A criação de um Comité de Pontos Focais de Género em 2022, (Office Gender Committee – GC) composto por 13 pontos focais, dos quais 7 mulheres, presidido pelo Representante Adjunto do PNUD, e que integra os responsáveis de diferentes departamentos e serviços do escritório, o que constitui um canal para disseminação e consequente integração da temática do género e adopção de suas ferramentas nas diferentes acções do escritório.

Os termos de referência prevêem que o GC tem por função principal a de ajudar a coordenar as iniciativas de género do Escritório, fornecer liderança e gestão estratégica, consciencializar, apoiar políticas e capacitação, trabalhar na mobilização de recursos, concepção, programação e orçamentação para garantir que a igualdade de género e o empoderamento das mulheres sejam alcançados e as normas sociais discriminatórias sejam transformadas. Os referidos TdR prevêem ainda que cada membro do GC dedique uma parte de seu tempo (pelo menos 5%) às tarefas do Comité e que devem constituir um dos indicadores de performance no processo de avaliação do desempenho dos seus membros.

b) Adopção de um plano de acção para obtenção do Selo de Igualdade de Género (GES), que prevê diversas iniciativas, incluindo a do reforço de capacidades dos funcionários no domínio da igualdade de género, abordagem integrada de género, entre outras, com a finalidade de destacar o empenho do escritório para com a questão.

c) O recrutamento de uma Conselheira Nacional de Género (*Gender Programme Analyst*). Este objectivo já foi atingido desde 2022, com o recrutamento de uma administradora nacional, analista de programa, com a função específica de gerir e assegurar que a componente do género seja integrada em todo o ciclo de programação do PNUD assim como na recolha de dados de monitorização e de avaliação dos diferentes projectos e programas. A funcionária está sob supervisão directa do Representante Adjunto e Responsável do Programa do PNUD GB.

Entretanto, no que concerne à presença feminina no quadro de pessoal do PNUD GB, constatou-se que num total de 98 funcionários, 77,55% são homens e apenas 22,45% são mulheres. Em

relação às instâncias de tomada de decisões que vinculam o escritório, o PNUD GB tem apenas uma mulher.

Estes dados revelam o desafio existente no seio do PNUD GB com vista a não só elevar o número dos funcionários de sexo feminino no seu seio, mas reforçar a presença das mulheres nas instâncias de tomada de decisão da organização.

V. Objectivos estratégicos

A presente estratégia tem por objectivos gerais os de (i) identificar potenciais acções que contribuam para adopção de atitudes sistemáticas do género no ciclo de programação do PNUD GB, mais concretamente a (i) **institucionalização do género nos mecanismos de funcionamento interno** e (ii) identificar pontos de entrada fortes para um apoio inovativo e transformador das estruturas estatais e organizações locais que trabalham na promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres – **integração da temática nos programas e projectos**.

VI. Objectivos prioritários:

1. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 1 - INTEGRAÇÃO DO GÉNERO EM TODO O CICLO PROGRAMÁTICO (CONCEPÇÃO, PLANIFICAÇÃO, ORÇAMENTAÇÃO, IMPLEMENTAÇÃO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO)

a) *Governança inclusiva, Estado de Direito e instituições fortes*

O PNUD GB deve:

- Acompanhar o Governo nos esforços de reformas políticas e jurídicas para acelerar a participação igualitária das mulheres nas estruturas de governação.
- Promover a inclusão da igualdade de género nas estratégias de reforma da administração pública e da justiça, com particular ênfase na criação de condições de acesso à justiça para grupos vulneráveis, nomeadamente, mulheres, raparigas e outras minorias normalmente discriminados, como pessoas que vivem com deficiência, com HIV e grupos LGBT.
- Impulsionar a adopção de um plano estratégico de combate à VBG consentâneo com os desafios atuais;
- Incentivar o desenvolvimento de um sistema abrangente de recolha permanente de dados de VBG desagregados por sexo,
- Apoiar processos de consolidação da paz e coesão social que facilitem a reconciliação e construam uma cultura de responsabilidade e respeito, particularmente no que diz respeito aos direitos e reivindicações das mulheres.
- Fomentar a implementação eficaz do novo plano de acção 1325 do conselho de

segurança assegurando a participação e representação significativa das mulheres em estruturas de prevenção de conflitos, mediação, construção da paz e luta contra o extremismo violento.

- Impulsionar a revisão do quadro legal nacional regulador do sistema político (Constituição da República, Lei Eleitoral, Lei-Quadro dos Partidos Políticos, Lei Orgânica da CNE, lei da paridade e lei da observação eleitoral) com vista a adequá-lo aos padrões internacionais de igualdade de género;
- Contribuir para a promoção dos direitos das mulheres e jovens na transição digital e inovação. Para o efeito, o PNUD deve promover a importância do papel da mulher no processo de construção de uma administração pública moderna, inovadora e eficiente.
- Apoiar a integração da perspectiva de género na luta contra a corrupção. Para o efeito, apoiar a revisão da Estratégia Nacional Anticorrupção, com vista a torná-la mais sensível ao género.

b) Colocar a igualdade de género no centro da transformação socioeconómica e política como estratégia de redução de pobreza.

- Continuar a promover a participação igualitária de homens e mulheres como beneficiários de programas de desenvolvimento, geração de empregos, prestação de serviços e empreendedorismo.
- Dar especial atenção ao aumento do acesso das mulheres aos meios de subsistência e ferramentas de produção sustentável, formação profissional, microfinanciamento inclusivo e apoio ao empreendedorismo. Nesta óptica, impulsionar o acesso e o conhecimento das mulheres às novas tecnologias de informação como forma de modernizar e aumentar a sua forma de participação na vida económica e de redução de pobreza.
- Contribuir para o estabelecimento de mecanismos que facilitam a governação responsável e inclusive da terra, tendente a uma redução substancial das vulnerabilidades socioeconómica das mulheres.
- Reforçar a sua colaboração com os seus parceiros nacionais, em particular o ministério responsável pela promoção da igualdade de género, para apoiar abordagens que reduzam ou eliminem os obstáculos muitas vezes invisíveis à autonomização das mulheres.
- Apoiar a institucionalização da cultura de orçamentação sensível ao género, através da revisão da lei de enquadramento orçamental;
- Contribuir para o reforço de capacidades dos funcionários do Ministério das Finanças no domínio de orçamento sensível ao género.
- Contribuir para o empoderamento económico das mulheres e raparigas através de diálogo financeiro e outros.

c) Reforçar o seu papel de mainstreaming de género em várias áreas, como o ambiente e a economia azul.

- Fortalecer a participação das mulheres nos processos de tomada de decisão sobre adaptação às mudanças climáticas, mitigação e redução do risco de desastres. Para o efeito será dada ênfase à capacitação das organizações de mulheres e ao seu envolvimento nos processos de formulação e implementação de políticas e estratégias nacionais no domínio de ambiente e mudanças climáticas.

- Apoiar o reforço das capacidades das instituições nacionais para integrar sistematicamente o género nas políticas sectoriais.
- Impulsionar a realização de um diagnóstico exaustivo sobre a contribuição das mulheres na economia azul;
- Incentivar a adopção de uma estratégia de reforço de capacidades técnicas das mulheres que atuam no mercado formal e informal do sector pesqueiro do país.

2. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 2 - REFORÇO DE CAPACIDADES DOS FUNCIONÁRIOS NO DOMÍNIO DE GÉNERO COM VISTA AO FAVORECIMENTO DE UMA CULTURA INSTITUCIONAL MAIS SENSÍVEL AO GÉNERO

Da análise das capacidades internas do PNUD no que concerne ao género, verifica-se uma necessidade de adopção de estratégias mais claras que institucionalizem uma cultura de trabalho mais sensível ao género. Esse exercício passa necessariamente pelo desenvolvimento de competências de todos os funcionários e um investimento na formação de pessoas-recurso que identifiquem formas inovadoras e mais adaptadas de partilha de conhecimentos e promoção da integração do género desde a formulação dos planos, programas e projectos à sua monitorização e avaliação e, principalmente, na materialização das opções adoptadas em investimentos concretos.

Nesta rubrica o Selo de Igualdade de Género foi um instrumento indispensável que serviu para promover a adopção de acções sensíveis ao género, mesmo por cada secção, já que as diferentes unidades também podem concorrer para obtenção de projectos para a promoção da igualdade de género e do empoderamento das mulheres.

a) Reforço de capacidades dos funcionários no domínio de género

- Institucionalizar sessões de introdução individuais, ou em grupo, de novos funcionários com a Especialista de género e com o Grupo Focal de Género. Estas sessões complementarão a formação obrigatória em género e servirão para uma maior sensibilização e informação sobre iniciativas de promoção da igualdade de género no escritório e a sua importância na melhoria da qualidade de vida dos cidadãos;
- Animar uma sessão/ano de reciclagem de todo o pessoal na questão de integração do género nas suas acções/tomadas de decisão;
- Animar uma sessão anual de reciclagem (antes do início do ciclo de formulação de objectivos de performance) do pessoal de nível decisor para promover a integração de objectivos de género nos seus objectivos de desenvolvimento;
- Promover sessões regulares de reciclagem da Especialista de Género e do Grupo focal de Género (mecanismos de integração da abordagem de género, orçamentação sensível ao género, programação e operação sensíveis ao género), etc.;
- Incluir indicadores de igualdade de género nos critérios de avaliação do desempenho.

b) Sensibilização do pessoal operacional à temática

- Acções de formação e de sensibilização dirigidas especificamente ao pessoal associado às operações (finanças/aquisições/recursos humanos);

- Integração da preocupação com a igualdade do género e o empoderamento das mulheres no processo de aquisição de bens e serviços, lançamentos de concursos públicos, etc., bem como no processo de avaliação dos próprios processos de aquisição.
- c) Favorecimento de um ambiente de trabalho mais sensível à temática do género**
- Desenvolvimento de sessões de “djumbai” específicas sobre a situação do género no escritório e recolha de sugestões de melhoria da parte de todos os participantes; pode-se pensar igualmente na intervenção dos representantes do FNUAP e da UNICEF para obtenção de uma visão holística e partilha de experiência sobre o trabalho das outras agências nesse domínio;
 - Campanhas de sensibilização na matéria de empoderamento da mulher e igualdade de género, em datas específicas como 30 de Janeiro, 8 de Março e os 16 dias de activismo;
 - Assegurar que a mensagem sobre a igualdade e o empoderamento das mulheres esteja presente nos diferentes discursos em representação do PNUD;
 - Disseminar ferramentas de género em benefício do pessoal para uma melhor apropriação. Isso inclui a Estratégia Global de Género 2022-2025, a Estratégia de Género PNUD GB 2022-2026, o processo do *Gender Equality Seal* e a Política de Prevenção da Exploração e do Abuso Sexual (PSEA);
 - Organização de sessões introdutórias sobre a política de assédio das Nações Unidas;
 - Produzir matérias de visibilidade sobre o empenho do PNUD na temática.

d) Carreira

As consultas efectuadas revelaram a necessidade de definição de um perfil de carreira dentro do escritório tanto para homens quanto para mulheres, constituindo a sua ausência um potencial obstáculo para a promoção de capacidades internas, especialmente das mulheres, e da sensibilidade ao género. Segundo alguns entrevistados, a ausência desse perfil de carreira é uma das causas da sub-representação das mulheres em cargos de chefia (cargos de decisão) ao nível do escritório do PNUD no país. Além disso, o escritório terá de estabelecer um perfil de carreira que confira uma certa previsibilidade e objetividade da possibilidade de progressão e que proteja as mulheres de qualquer discriminação negativa e estereótipos associados.

e) Recrutamento

A pesquisa revelou boas práticas não apenas em procedimentos de recrutamento, mas também em procedimentos de aquisição sensíveis ao género. Consequentemente, o PNUD deve continuar seus esforços na perspectiva da discriminação positiva, como medida temporária, preconizada pela sede. Com efeito, o escritório deve continuar não só a incentivar as candidaturas femininas, divulgando amplamente os concursos públicos e melhor direccionando os perfis procurados através dos vários quadros e canais (estruturas de formação, sites parceiros etc.), mas também divulgando nos concursos a sua prioridade, até se conseguir o equilíbrio fomentado pelas altas instâncias das Nações Unidas, com destaque para o Secretário-Geral António Guterres.

Os procedimentos de recrutamento devem assegurar que funcionários e consultores (tanto homens quanto mulheres) tenham competências básicas e funcionais na matéria de género (caso

não as possuam antes, assegurar o reforço de suas capacidades nessa matéria). Os recursos humanos devem garantir que a participação das mulheres no processo de recrutamento seja assegurada a dois (2) níveis:

1. Ter presença feminina entre os membros do júri de recrutamento – idealmente, os membros dos painéis de avaliação que tenham seguido o curso de género e sido sensibilizados por um dos membros do comité de género;
2. Ter candidaturas do sexo feminino na lista restrita (*shortlist*)

Para as vagas que requerem novos perfis, a consideração das competências de género deve ser um critério importante para a escolha do colaborador a recrutar em todos os níveis do processo (*Shortlisting*, Curriculum Vitae, prova escrita, entrevista). O conhecimento de género pode ser mencionado como uma habilidade necessária e essencial.

A integração de mulheres em certos cargos ditos “masculinos”, como motoristas ou prestadores de serviços mecânicos, deve ser incentivada. Ou dar preferência aos prestadores de serviço que tenham mulheres em cargos de responsabilidade, ou no mínimo, em funções que favoreçam a sua gradual autonomização.

f) Orçamentação sensível ao género

A questão da orçamentação deve ir além da definição de actividades que envolvam a promoção da participação feminina (aspectos quantitativos) mas também centradas no financiamento que vise a qualidade dessa participação, o empoderamento económico e a emancipação política e social da mulher (aspectos qualitativos). As escolhas dos indicadores na secção anterior, por exemplo, podem ser instrumentos decisivos na modificação desse paradigma e na orientação para escolhas inovadoras e empoderadoras. A adopção da percentagem mínima de investimento nas questões de promoção de igualdade de género e empoderamento da mulher de 15% pode alavancar as mudanças pretendidas.

3. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 3 - REVIGORAR AS ESTRUTURAS INTERNAS DO GÉNERO

Com efeito, as estruturas internas do género podem constituir mecanismos imprescindíveis para a sensibilização interna e reforço da coordenação das acções em matéria de género ao nível da Equipa de País das Nações Unidas. Assim, o PNUD deve:

- Dotar o Comité de Género de um orçamento próprio que lhe permita conduzir actividades que visem reforçar a sensibilidade ao género tanto ao nível do PNUD, como nas acções interagências e nas interacções com as organizações de sociedade civil.
- Institucionalização de um retiro estratégico anual dos Pontos Focais de Género, com vista à realização de avaliações sobre os progressos registados, os pontos fracos e o estabelecimento de novos desafios;
- Criar um quadro interno que favoreça a efectiva participação dos membros nas actividades do Comité de Género. A adopção da medida que prevê que os 5% do tempo

dedicado às actividades do Comité de Género devem ser transpostos num indicador de performance no PMD do membro, deve ser acompanhado de reconhecimento/ bonificação do(a) supervisor(a) pela sua contribuição para os objectivos do GEWE. Pode ser um tipo de emblema/pins/broches a serem entregues numa cerimónia com todos os funcionários e colaboradores do PNUD.

- Impulsionar a reactivação do grupo temático do género no seio das agências, fundos e programas das Nações Unidas, suscitar discussões à volta das prioridades de acção e desenvolvimento de acções conjuntas, bem como de definição de estratégias e ferramentas de colaboração com parceiros locais.

4. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 4 – FORTALECER AS PARCERIAS PARA MAXIMIZAR O IMPACTO NAS PRIORIDADES DE GÉNERO.

a) *Parcerias com as entidades estatais*

O governo é o principal parceiro do PNUD e, por isso, este último continuará a oferecer o seu apoio e colaboração a todas as instituições, e principalmente àquelas responsáveis pela promoção da igualdade de género, para que a questão seja debatida e a sua integração promovida desde as instâncias políticas aos responsáveis pela sua implementação.

Para o efeito, o escritório irá trabalhar para:

1. Aproveitar as relações privilegiadas com as instituições estatais para influenciar decisões e promover acções que contribuam para a mudança no paradigma actual no sistema de governação e nos processos de tomada de decisões para que, tal como a nível interno, avaliações de necessidades na óptica de género sejam sistematicamente integradas na consideração dos planos, programas e projectos dessas entidades.
2. Promover acções de capacitação em orçamentação sensível ao género, no parlamento e progressivamente nas entidades governamentais, bem como apoiar o reforço de capacidades do Tribunal de Contas na fiscalização e prestação de contas sensíveis ao género.
3. Reforçar as capacidades técnicas dos funcionários e técnicos do Ministério da Mulher, Instituto da Mulher e Criança (IMC), os Pontos Focais de Género em diferentes ministérios, no domínio da igualdade de Género e empoderamento das mulheres e no desenvolvimento de ferramentas adequadas ao seu contexto de acção. Definir programas e planos anuais de trabalho conjuntos com o IMC e os Pontos Focais de Género nos diferentes ministérios;
4. Apoiar a institucionalização de um prémio nacional anual “**Campeão de Igualdade de Género**” que visa a distinguir as personalidades e as instituições que se destacaram durante o ano na promoção da igualdade de género e na protecção dos direitos das mulheres;
5. Apoiar a mobilização de recursos financeiros com vista à implementação efectiva dos documentos estratégicos no domínio da igualdade de género já adoptados, nomeadamente, a Política Nacional da Igualdade e Equidade de Género, a Estratégia Nacional de Luta contra a Mutilação Genital Feminina, entre outros.

b) *A colaboração entre agências para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres*

O escritório do PNUD no país reforçará a articulação com outras agências das Nações Unidas no âmbito da colaboração interagências para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, designadamente, UNFPA, UNICEF, FAO, OMS, entre outras.

Em termos gerais, esta colaboração interagências pela igualdade de género inclui:

1. A revitalização do Grupo Temático de Género das Nações Unidas alargado às organizações da sociedade civil, dotando-o de um plano de trabalho e orçamento próprio cujo financiamento deve ser assegurado por todas as agências das Nações Unidas que intervêm no país;
2. Para a consecução dos resultados que impactam positivamente a vida da população e introduzem mudanças significativas no domínio da igualdade de género, o PNUD GB redobrará esforços com vista à transformação do GTG num mecanismo de colaboração aprimorada que conduza análises conjuntas de problemas, o fortalecimento e a eficácia das acções, o planeamento e a implementação conjunta dos programas.

c) *Parceria com o sector privado*

O Escritório de País apoiará o sector privado através da adopção de um programa de certificação de género para as empresas do sector privado. Tal possibilitará a integração do género nos seus sistemas internos e externos de acordo com as recomendações do *Gender Equality Seal*. Para o efeito, o escritório apoiará a realização de sessões de formação e/ou capacitação sobre a integração da abordagem de género nas empresas.

Para melhor compreender a real situação da igualdade de género nas empresas, o PNUD GB irá trabalhar em estreita colaboração com as Câmaras de Comércio, com vista à realização de um estudo aprofundado sobre a dimensão da igualdade de género nas empresas. Este diagnóstico da situação real das empresas no que concerne à igualdade entre mulheres e homens permitirá a identificação dos aspectos sobre os quais é necessário intervir e incentivar mudanças tendentes à adopção de medidas inovadoras de transformação institucional das empresas em favor da igualdade.

d) *O PNUD deve ainda explorar opções simbióticas com empresas para investimento no empoderamento digital/numérico das mulheres e jovens raparigas. Dados mundiais, mas especialmente provenientes de África, registam uma enorme disparidade entre homens e mulheres com acesso e que utilizam as vantagens do numérico como meio para sua independência e empoderamento económico. A literacia digital e o uso dessa tecnologia devem ser vistas de forma mais transversal, holística. Pode, por exemplo, ser tido como um impulsionador da participação cívica e política da mulher ou ainda como um habilitador de uma maior segurança alimentar da família e da comunidade, considerando o papel de provedor alimentar desempenhado pelas mulheres guineenses. Colaboração com a sociedade civil.*

A igualdade de género (em termos sociais, económicos, políticos, cívicos e culturais) é um princípio de justiça social e um alicerce da democracia. Estando este princípio consagrado

formalmente, ao nível jurídico, verifica-se, contudo, a persistência de situações de desigualdades e de assimetrias na situação comparada de homens e mulheres a nível nacional, incluindo nas organizações da sociedade.

Estas diferenças e assimetrias, resultantes de factores históricos, sociais e culturais, carecem de uma reflexão e de uma intervenção política no sentido de determinar as barreiras e os condicionalismos que as provocam, identificando simultaneamente formas de as ultrapassar. Para tal, as acções de complementaridade das organizações da sociedade civil são cruciais para influenciar a agenda dos decisores políticos.

Para o efeito, através do seu apoio à sociedade civil, o PNUD GB acompanhará as dinâmicas de profissionalização da sociedade civil guineense, integrando sistematicamente o género na governação das mesmas, na estratégia de mobilização de recursos, no ciclo de vida programático, na gestão administrativa, técnica, financeira e de recursos humanos.

As capacidades humanas das OSC também devem ser fortalecidas para desenvolver as suas habilidades de liderança, técnicas e gerenciais.

Em termos concretos o PNUD GB deverá:

1. Reforçar o quadro de diálogo com as OSC para avaliar e medir o impacto real das suas acções em termos de promoção da igualdade de género e empoderamento das mulheres.
2. Adoptar um programa profícuo de reforço de capacidades das organizações das mulheres nos domínios de *lobbying* e advocacia, mobilização e gestão de recursos financeiros e abordagem integrada de género.
3. Apoiar a institucionalização de um Congresso Bienal das OSC sobre a igualdade de género, que servirá de momento alto para reflectir sobre os impactos dos esforços desenvolvidos e a adopção de novas estratégias conjuntas de luta para a efectivação das mudanças políticas, sociais e económicas a favor da igualdade de género no país.
4. Promover e institucionalizar a certificação de género – o Selo – para destacar o empenho das organizações de sociedade civil na promoção da mulher e da igualdade de género. Apoiá-las activamente capacitando-as assim para participarem mais nos processos democráticos nacionais e na inclusão tendo em conta os objectivos do desenvolvimento sustentável, não deixando ninguém para trás.

5. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 5 – REFORÇO DA PARTICIPAÇÃO E LIDERANÇA FEMININA

Vários estudos demonstraram que o investimento na mulher, na sua educação e participação efectiva nos espaços públicos, tem reflexos positivos, não só na pessoa, mas também na sua família, na sua comunidade e no seu país. Este facto importante ficou reflectido pelas Nações Unidas no Objectivo de Desenvolvimento Sustentável nº5. Esta acção vem na sequência de várias políticas adoptadas pela organização com vista a melhorar a situação da mulher, nomeadamente, através de um equilíbrio na sua representação nos vários órgãos.

Como descrito previamente, na Guiné-Bissau em particular, a representação das mulheres na esfera política continua a ser um reflexo da sub-representação a que as mulheres são votadas na sua comunidade. Sendo assim e tendo em conta as diversas acções anteriores do PNUD para o reforço da participação da mulher, o escritório vai:

- Advogar pela remoção das barreiras legais e estruturais que continuam a obstruir a participação e a liderança femininas através de sua identificação e inventariação, em conjunto com as entidades governamentais e organizações da sociedade civil;
- Fomentar discussões sobre a temática com os diversos parceiros e promover a adopção e efectiva implementação de medidas legais concernentes (à divulgação das comunidades e sensibilização dos partidos políticos para o respeito da lei de quotas);
- Financiar organizações de sociedade civil que trabalham com a questão de género para formação de mulheres e jovens raparigas em temas como participação política, papel das mulheres e promoção da sua participação e liderança nos diferentes espaços cívicos;
- Promover a visibilidade de mulheres políticas como forma de sensibilizar para e fomentar uma maior participação das mulheres e jovens raparigas.

6. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 6 – PREVENÇÃO E RESPOSTAS ÀS VBG

As violências baseadas no género na Guiné-Bissau são correlativas à situação de desigualdade de género a que as mulheres são tradicionalmente votadas e a todo o contexto de precariedade a que estão sujeitos os cidadãos guineenses. Com efeito, os relatórios de diferentes organizações internacionais, nomeadamente da ONU Mulheres, apontam que a crise causada pela pandemia de Covid-19 aumentou as desigualdades e a violência contra as mulheres e meninas em todo o mundo. No contexto da Guiné-Bissau as desigualdades entre os géneros e as vulnerabilidades das mulheres e meninas foram exacerbadas, tanto a nível económico (o que impacta a sua autonomia), como na esfera privada (aumentando a intensidade e a recorrência das violências). Apesar de dados oficiais não terem sido produzidos, várias organizações de sociedade civil que trabalham com as mulheres denunciaram o aumento dos casos de violência. O compromisso do PNUD em matéria de justiça e de VBG é de:

- i. Promover a adopção de uma Estratégia Nacional de Luta Contra a Violência Baseada no Género, com a finalidade de contribuir na erradicação deste fenómeno que atenta contra os valores da paz e dignidade das mulheres
- ii. Impulsionar a adopção de medidas legais que visem a responsabilização e punição de actos titulados como criminosos pelas autoridades nacionais. Tal passa necessariamente pela formação dos agentes estatais na recolha de informações e assegurar o acesso à justiça e a condução de processos sensíveis ao género.
- iii. Promover a qualificação no quadro penal como crime público da violação e de outros abusos sexuais, especialmente de menores. É de considerar a

introdução de uma figura de violação sexual de pessoas de sexo masculino, especialmente menores.

7. OBJECTIVO PRIORITÁRIO 7 – RESPOSTA ÀS MUDANÇAS CLIMÁTICAS E RESILIÊNCIA

i. O PNUD GB continuará a dar prioridade à participação crucial e à liderança das mulheres em todas as formas de tomada de decisão destinadas a mitigar os impactos das alterações climáticas na vida das mulheres e raparigas, incluindo nos órgãos comunitários, assim como à redução e prevenção dos riscos de desastres.

ii. Continuará ainda a apoiar o país na preparação para choques, crises e recuperação, na promoção de adopção de medidas equitativas de posse da terra entre homens, mulheres e jovens raparigas e acesso à documentação legal.

VII. Comunicação e gestão de conhecimentos

Através do GC, o PNUD GB irá:

i. Facilitar a criação de mecanismos de partilha sistemática de documentação relativa aos projectos e programas, ainda na fase de concepção, para a avaliação do respeito do padrão institucional de género e a sua certificação interna;

ii. Recolher dados resultantes das missões de Monitorização e Avaliação dos projectos e programas e proceder a uma análise sensível ao género cujos resultados serão disseminados, interna e externamente, nas redes sociais e noutras plataformas de comunicação;

iii. Assegurar que os materiais de visibilidade produzidos, discursos proferidos e mensagem a transmitir velem pela promoção da imagem da mulher, como vozes activas e agentes transformadoras de sua comunidade;

iv. Assegurar que os materiais de comunicação evitem retratar mulheres e homens de forma estereotipada;

v. Assegurar que os eventos públicos, formações, conferencias, debates, sejam sensíveis ao género, com uma representação equilibrada de homens e mulheres em painéis de discussão e agendas dos mesmos;

vi. Os Oficiais de Comunicação e gestores de programas garantirão que os discursos do Representante Residente e demais responsáveis seniores do Escritório destaquem o compromisso do PNUD com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

VIII. Monitorização e avaliação do plano estratégico

Os Comitês de Pilotagem de Projectos, as Revisões Anuais do Programa do PNUD e a Revisão Conjunta Anual do Quadro de Cooperação servirão como espaços apropriados para a análise minuciosa do progresso em direcção aos resultados esperados.

O PNUD continuará a assegurar que o género seja tido em conta em TODAS as avaliações planeadas, desde o desenvolvimento dos TdR, da metodologia de avaliação, da composição da equipa de avaliação ao conteúdo do seu relatório.

Sob a liderança do GC serão elaborados relatórios anuais de revisão da implementação da estratégia de igualdade de género para a apreciação do presidente do Comité, indicando os progressos realizados na obtenção de resultados de desenvolvimento e tendências de paridade de género, bem como dados sobre o marcador de género do Escritório. O Escritório procederá igualmente a uma avaliação final independente da execução da sua estratégia para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

A equipa do GC investirá também no desenvolvimento das competências dos membros do pessoal e coordenará a monitorização e a avaliação da implementação da estratégia.

Igualmente, o GC preparará um relatório anual apresentando o progresso feito na obtenção dos resultados da estratégia, ou seja, mudanças efectivas alcançadas interna e externamente no domínio da igualdade de género, indicando os desafios e as lições aprendidas.

Referências bibliográficas e documentais

Constituição da República da Guiné-Bissau Anotada, Centro de Estudos e de Apoio às Reformas Legislativas Faculdade de Direito de Bissau, Bissau – 2019

BARROS, M. & SEMEDO, O. (2013), A Participação das Mulheres na Política e na Tomada de Decisão na Guiné-Bissau: da consciência, percepção à prática política, UNIOGBIS, Bissau;

BARROS M. & RIVERA, O. (2010), A (Re) Construção Do Estado No Contexto dos Estados Frágeis: O caso Da Guiné-Bissau, in Actas do II Congresso “África-Occidente” – Corresponsabilidad en el Desarrollo, Vol II, Fundación Europea para la Cooperación Norte-Sur, Huelva, pp. 603-619;

Gomes, A mulher guineense como sujeito e objecto do debate, consultado no dia 03/03/2023, pelas 22h22 em <https://journals.codesria.org/index.php/ad/article/view/809/906>

Gomes e Monteiro Candé: Os desafios da lei de paridade na sua dimensão social e política: o caso das mulheres na Guiné-Bissau, em Cadernos de África Contemporânea Vol. 03 | N.º. 6 | Ano 2020, <https://orfao.uemoa.int/sites/default/files/2022-11/Artigo-Lei-da-Paridade-Guine-Bissau-319-565-1-PB.pdf>, consultado no dia 22 de Março de 2023, pelas 18h05

Sara Guerreiro, Justiça estatal e justiça tradicional na Guiné-Bissau, Sintidus, 2018, número 1, 79-106

Sintidu de Justiça, Voz di Paz e Interpeace, 2020, pág. 34.

AfDB [BAD], Country Gender Profile, Guinea-Bissau, 2015

Política Nacional da igualdade e equidade de género I e II 2017

Manual de Formação sobre a VBG 2020

DENARP II

Estatísticas de Género 2023, INE

LGDH: Relatório sobre a situação dos direitos humanos na Guiné-Bissau 2012

African Development Bank [BAD], 2015, GUINEA-BISSAU 2015-2019 COUNTRY STRATEGY PAPER;

African Union [União Africana], 2017, Gender Strategy 2018-2028, Addis Ababa, AU;

Banco Mundial, 2019, Manual, Legal Training Manual for Professionals on the Law against Female Genital Mutilation/Cut in Guinea- Bissau, Authors: Sara Guerreiro and Hélder Pires, World Bank and Nordic Trust Fund;

Casa dos Direitos, 2016 , A Violência contra as meninas e mulheres. Bissau, Cadernos da Casa, No 2, Bissau: Casa dos Direitos;

<https://www.accord.org.za/conflict-trends/women-and-peacebuilding-in-guinea-bissau/>, consultado no dia 03/03/2023 pelas 20h39

<https://igarape.org.br/wp-content/uploads/2018/04/Policy-Brief-Gender-and-Mediation-in-Guinea-Bissau-The-Group-of-Women-Facilitators.pdf> consultado no dia 3/3/2023 pelas 21h30.

<https://journals.codesria.org/index.php/ad/article/view/809/906> , consultado no dia 03/03/2023, pelas 22h22

<https://www.undp.org/publications/undp-gender-equality-seal-initiative-undp-entities>, consultado no dia 07/03/23 às 13h19

[Understanding the UNDP Gender Equality Seal](#), consultado no dia 07/03/2023 pelas 13h24

[GW.pdf \(genderindex.org\)](#), consultado no dia 07/03/2023 pelas 20h00

[UNSDG | UNCT Gender Equality Marker Guidance Note](#) consultado no dia 07/03/2023, pelas 21h00

[2021-31-Gender Action Plan 2022-2025-EN-ODS.pdf \(unicef.org\)](#), consultado no dia 07/03/2023, pelas 21h15

https://blogs.worldbank.org/voices/womens-leadership-and-collective-action-driving-change-toward-gender-equality-and?cid=gen_tt_genderwb_en_ext, consultado no dia 11 de Março de 2023, pelas 22h40

https://eugender.itcilo.org/toolkit/online/story_content/external_files/GBS_1.2.pdf, consultado no dia 22 de Março de 2023, pelas 12h09

<https://www.afdb.org/en/documents/document/guinea-bissau-country-gender-profile-2015-85067>, consultado no dia 23 de Março de 2023, pelas 12h18

<https://docplayer.com.br/17683-Estudo-sobre-o-acesso-a-justica-na-guine-bissau-regioes-de-cacheu-e-oio-e-sector-autonomo-de-bissau.html>, consultado no dia 23 de Março de 2022, pelas 14h45

https://www.interpeace.org/wp-content/uploads/2020/09/Justice-Barometer-Executive-Summary_FIV_PT.pdf, consultado no dia 23 de Março de 2023, pelas 14h52

Necessidade de Integração da Abordagem de Género no Quadro Legal da Guiné-Bissau - Estudo avaliativo

<https://orfao.uemoa.int/sites/default/files/2022-11/Artigo-Lei-da-Paridade-Guine-Bissau-319-565-1-PB.pdf>, consultado no dia 22 de Março de 2023, pelas 18h05

<https://www.osce.org/files/f/documents/e/f/120877.pdf>, consultado no dia 04 de Abril de 2023, pelas 12h41

<https://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2021/03/Call-to-Action.pdf>, consultado no dia 4 de Abril de 2023, pelas 13h06.



U

N

D

P