

Para um sistema judicial da Guiné-Bissau sensível ao género, que promove a igualdade de oportunidades, o acesso à justiça e a eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas.

**ESTRATÉGIA PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO NO
SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-
BISSAU**

2025-2029

Consultoras:
Vanilde Furtado & Yandira D'Almeida Mane

Índice dos conteúdos

<u>I - INTRODUÇÃO</u>	<u>2</u>
<u>II – A IGUALDADE DE GÉNERO NO SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-BISSAU: DESAFIOS E OPORTUNIDADES</u>	<u>2</u>
<u>III - PRINCÍPIOS</u>	<u>4</u>
<u>IV – OBJETIVOS.....</u>	<u>4</u>
<u>V - EIXOS ESTRATÉGICOS E MEDIDAS PRIORITÁRIAS</u>	<u>6</u>
<u>VI - TEORIA DA MUDANÇA</u>	<u>7</u>
<u>VII - INDICADORES DE RESULTADOS</u>	<u>8</u>
<u>VIII - IMPLEMENTAÇÃO</u>	<u>10</u>
<u>IX - CUSTOS E FINANCIAMENTO.....</u>	<u>10</u>
<u>X - MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO</u>	<u>11</u>
<u>ANEXO 1 - PLANO DE AÇÃO POR EIXO ESTRATÉGICO</u>	<u>12</u>
EIXO 1 – FORTALECIMENTO DAS CAPACIDADES INSTITUCIONAIS.....	12
EIXO 2 – REPRESENTAÇÃO EQUITATIVA E PARIDADE DE GÉNERO	15
EIXO 3 – COMBATE À VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO.....	19
EIXO 4 – MONITORAMENTO E RESPONSABILIZAÇÃO (ACCOUNTABILITY).....	22

Estratégia para a Igualdade de Género no Sistema Judicial da Guiné-Bissau

I - Introdução

A presente Estratégia para a Igualdade de Género no Sistema Judicial da Guiné-Bissau apresenta um plano abrangente para promover a igualdade de género e o acesso à justiça para mulheres e meninas. Sua implementação eficaz depende do compromisso firme do Governo, do judiciário, das OSCs, parceiros e partes interessadas, além de investimentos financeiros e humanos adequados. A Estratégia visa contribuir, a médio e longo prazos, para a construção de um sistema judicial mais equitativo e inclusivo, garantindo que mulheres e homens tenham acesso à justiça de maneira justa e eficaz, em consonância com os princípios e direitos constitucionalmente consagrados.

Elaborada com base em uma auditoria de género, esta Estratégia apoia-se em um diagnóstico detalhado do sistema judicial da Guiné-Bissau. A auditoria, conduzida entre Junho e Outubro de 2024, utilizou uma metodologia participativa que envolveu diferentes instituições e atores do sistema. Para melhor compreensão desta Estratégia, recomenda-se a leitura do relatório da auditoria, que detalha as boas práticas, barreiras, desafios e oportunidades de género no sistema judicial na Guiné-Bissau, bem como as conclusões gerais e as recomendações.

Os eixos estratégicos de intervenção, as medidas e os planos de ação que compõem a Estratégia foram elaborados a partir dos resultados da auditoria e de contribuições recolhidas durante o processo. O conteúdo da Estratégia foi validado em um workshop realizado em XXX de Outubro de 2024, com a participação de diversos atores e parceiros (vide lista de participantes em anexo).

A Estratégia organiza-se em quatro eixos prioritários e será implementada por um período inicial de cinco anos (2025-2029), com reavaliação e atualização prevista para o final de 2029.

II – A igualdade de género no sistema judicial na Guiné-Bissau: desafios e oportunidades

O sistema judicial da Guiné-Bissau, embora tenha dado alguns passos em direção à igualdade de género, ainda enfrenta desafios estruturais, culturais e institucionais que prejudicam a concretização da justiça e da equidade para as mulheres.

A sub-representação de mulheres a todos os níveis: A sub-representação das mulheres em cargos de liderança é notória em todos os níveis do sistema judicial, desde os conselhos superiores de magistraturas até os tribunais de base. Essa situação demonstra a falta de compromisso com a paridade e a ausência de ações para promover a inclusão feminina. O sistema judicial, em geral, ainda reflete uma cultura que perpetua a visão tradicional de que o poder e os espaços de decisão são maioritariamente masculinos. A falta de mulheres em posições de liderança, especialmente em cargos de alta influência e visibilidade, contribui para a manutenção de uma cultura pouco receptiva às mudanças e às demandas por maior equidade.

A fragilidade da implementação das políticas e das leis: A instabilidade política constante, com frequentes mudanças na liderança, impede a construção de uma memória institucional forte e compromete a implementação de reformas duradouras e eficazes no sistema judicial. A falta de

mecanismos eficazes de monitoramento e avaliação, bem como a ausência de um sistema de inspeção judicial funcional, comprometem a responsabilização dos operadores de justiça e a aplicação eficaz de medidas para garantir a justiça e a equidade no sistema. A ausência e irregularidade da produção de estatísticas de género e dados desagregados por sexo impedem o desenvolvimento de estratégias de advocacia e de políticas eficazes baseadas em evidências, bem como a identificação de lacunas que precisam ser corrigidas.

Ausência de uma cultura organizacional sensível ao género: A tomada de decisão no sistema judicial é impactada por preconceitos inconscientes de género, pela formação ainda insuficiente dos operadores judiciais em práticas igualitárias e pela falta de debate sobre as questões de género entre as lideranças e nos conselhos superiores de magistratura. O sistema judicial da Guiné-Bissau não possui mecanismos de denúncia e pontos focais específicos para lidar com casos de assédio sexual e violência contra as mulheres no ambiente de trabalho. Além disso, as normas e práticas do sistema judicial não contemplam a igualdade de género em relação à conciliação da vida familiar e profissional. O sistema não inclui medidas que reconheçam as condições de desvantagem e discriminação enfrentadas pelas mulheres e não oferece mecanismos de apoio ou proteção para as vítimas de discriminação e violência no ambiente de trabalho.

O orçamento não prioriza as questões de género e não reflete os compromissos políticos: A análise da Proposta de Orçamento do Estado demonstra que a igualdade de género não é priorizada no sistema judicial da Guiné-Bissau. A alocação de recursos financeiros para programas de género é insuficiente, e a implementação da Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género - II (PNIEG II) e a integração da perspectiva de género nas políticas públicas setoriais, incluindo da justiça, permanecem como grandes desafios. A falta de investimentos em áreas cruciais, como a formação, a criação de estruturas especializadas em género e a modernização da infraestrutura dos tribunais, demonstra uma falta de compromisso com a mudança com impacto de género.

Prioridades para melhoria: A Guiné-Bissau precisa agir para promover a igualdade de género no sistema judicial, com ações que vão além da legislação. A implementação de políticas de igualdade, a integração de medidas especiais de discriminação positiva nos quadros legais e regulatórios, o combate a discriminação e ao assédio sexual no trabalho, a criação de mecanismos de denúncia e a garantia de um sistema de monitoramento eficaz são essenciais para construir um sistema judicial mais equitativo e inclusivo. A revisão dos diplomas que regem o judiciário é uma oportunidade crucial para abordar as questões de paridade e discriminação positiva, com foco em garantir que o sistema reflita a diversidade da sociedade guineense, a partir de uma maior representação das mulheres em todos os níveis. É fundamental investir em programas específicos para a promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres no setor da justiça, assegurar recursos para programas de género no sector da justiça e aumentar o orçamento para o Ministério da Mulher, Família e Solidariedade Social (MMFSS), que inclua uma rubrica de transferência orçamental ao Instituto da Mulher e da Criança (IMC), além de fortalecer a capacidade de formular e implementar políticas públicas eficazes e sensíveis ao género, com foco na justiça. O monitoramento da execução orçamental com perspectiva de género também é essencial para informar medidas de correção e avaliar impactos.

A construção de um sistema judicial mais justo e equitativo na Guiné-Bissau depende da ação integrada de todos os atores envolvidos: governo, sistema judicial e organizações da sociedade civil. É essencial promover uma mudança cultural profunda, desconstruindo estereótipos e valorizando a participação e a liderança das mulheres em todos os níveis da sociedade. O sistema judicial precisa ser mais sensível às necessidades e aos desafios específicos que as mulheres enfrentam no acesso à justiça.

III - Princípios

1. **Igualdade de oportunidades:** Assegurar que mulheres e homens tenham oportunidades iguais para ingressar na carreira judicial e progredir independentemente do género, através de processos de seleção transparentes e justos, que não perpetuem normas culturais discriminatórias.
2. **Diversidade e inclusão:** Criar um ambiente inclusivo que valorize a diversidade, com uma representação equilibrada de mulheres e homens em todas as esferas do sistema judicial, desde as nomeações para posições de liderança até a composição dos demais órgãos, incluindo conselhos superiores de magistratura, comités de consulta e coordenação, equipas de seleção e jurados, equipas de inspeção, sindicatos, entre outros.
3. **Sensibilidade de género:** Integrar a perspetiva de género em todas as políticas, práticas e decisões judiciais, incluindo a prevenção e a resposta à violência de género. Isso significa que o sistema judicial deve estar atento às diferentes realidades e necessidades de homens e mulheres, especialmente em áreas como violência doméstica, abuso sexual e discriminação.
4. **Igualdade no acesso à justiça:** Garantir que mulheres e homens tenham acesso à justiça em tempo hábil e com tratamento justo, incluindo mulheres e meninas que buscam proteção contra violência de género.
5. **Transparência e responsabilização (accountability):** Promover a transparência nas decisões judiciais, a responsabilização dos operadores judiciais, o acompanhamento da implementação das políticas e programas de género bem como a aplicação e cumprimento das leis. Isso inclui a disponibilização pública de informações sobre decisões e dados desagregados, assim como a realização de auditorias regulares que avaliem a efetividade das políticas e normas de igualdade de género.
6. **Participação da sociedade civil:** Envolver a sociedade civil como parceira estratégica, reconhecendo seu papel fundamental na monitorização e no desenvolvimento de soluções para a justiça de género. Essa participação contribui para uma maior conscientização sobre a problemática e facilita a identificação de lacunas e necessidades específicas no sistema.

IV – Objetivos

Objetivo Geral

Garantir que o sistema judicial da Guiné-Bissau seja sensível ao género, promovendo a igualdade de oportunidades, o acesso à justiça e a eliminação de todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas.

Objetivos Específicos

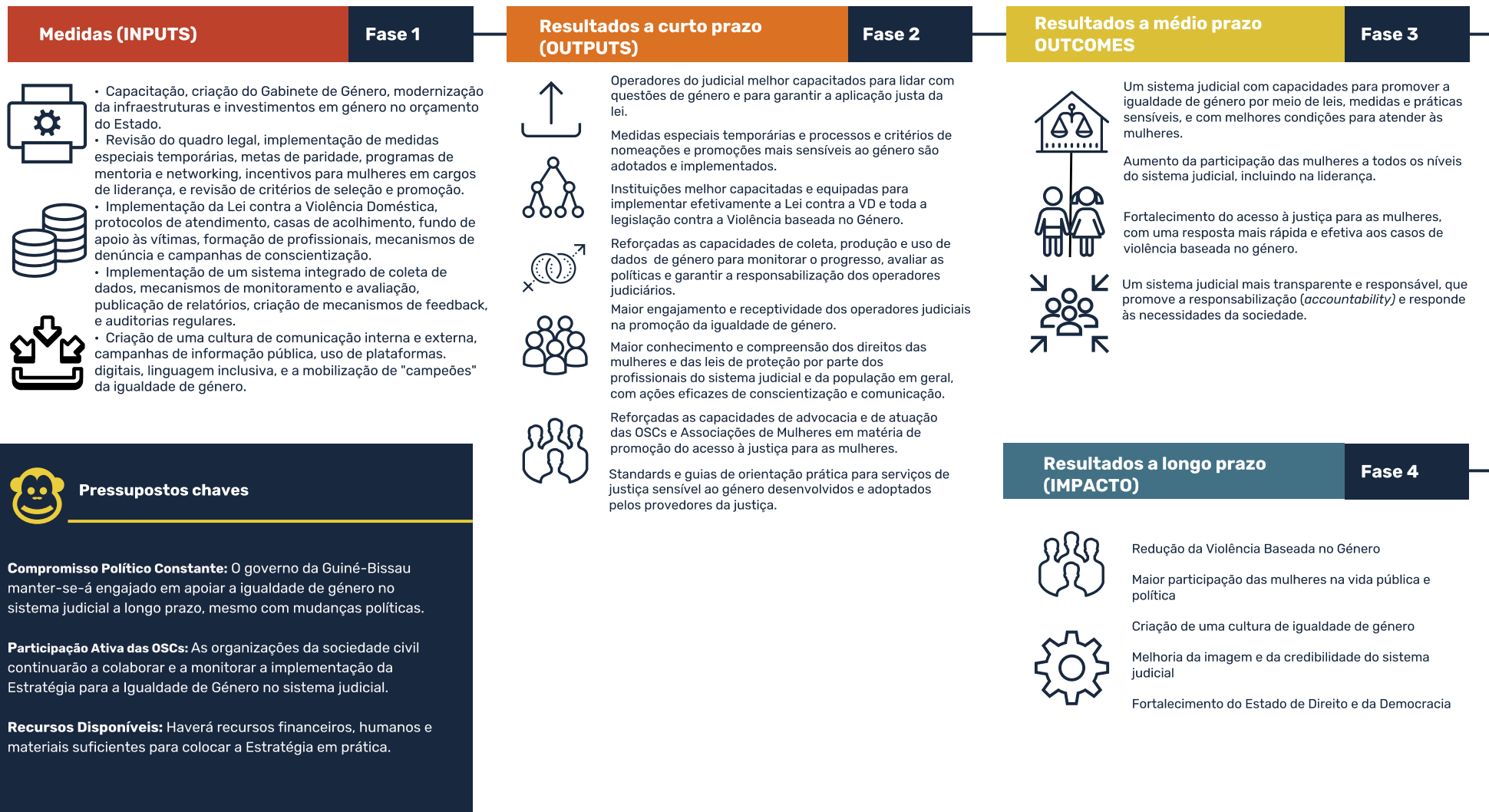
- Fortalecer as capacidades do sistema judicial na Guiné-Bissau para promover a igualdade de género, garantir a aplicação justa e eficaz da lei, e promover um ambiente livre de discriminação e violência contra mulheres.

- Promover a representatividade de género e a paridade em todos os níveis do sistema judicial, incluindo a promoção da participação de mulheres em cargos de liderança.
- Garantir a aplicação efetiva das leis de proteção e a criação de mecanismos de apoio para mulheres vítimas de Violência Baseada no Género (VBG), com o objetivo de prevenir a violência, proteger as vítimas e garantir a responsabilização dos agressores.
- Implementar um sistema de monitoramento e responsabilização (*accountability*) para garantir a eficácia das políticas de igualdade de género e a responsabilização dos operadores do judicial.
- Fortalecer a cultura de comunicação interna e externa que promova a igualdade de género, um maior engajamento dos atores e a conscientização sobre os direitos das mulheres.
- Criar um sistema judicial mais resiliente e adaptado às necessidades de um ambiente social e político em constante mudança.

V - Eixos Estratégicos e Medidas Prioritárias

Eixo 1: Fortalecimento das Capacidades Institucionais	Eixo 2: Representação Equitativa e Paridade de Género	Eixo 3: Combate a Violência Baseada no Género	Eixo 4: Monitoramento e Responsabilização (accountability)
1.1 Implementar programas de formação inicial e contínua sobre igualdade de género, incluindo aspetos legais, socioculturais e de práticas de justiça sensíveis ao género, para todos os operadores judiciais. 1.2 Fomentar parcerias institucionais sul-sul e intersectoriais em matéria de justiça sensível ao género. 1.3 Desenvolver e operacionalizar um Guia/ Protocolo de ‘Processar e Julgar com Perspetiva de Género’; 1.4 Estabelecer um Gabinete de Género no Judiciário. 1.5 Investir na modernização dos tribunais e a criação de espaços seguros e acolhedores para vítimas de violência baseada no género. 1.6 Reforçar as capacidades das OSC e Associações de mulheres para a implementação de iniciativas de advocacia e projetos de promoção da melhoria do acesso a justiça para as mulheres e meninas. 1.7 Incorporar a perspetiva de género na elaboração e implementação do Orçamento Geral do Estado para a justiça. 1.8 Implementar estratégias que minimizem os impactos da instabilidade política na implementação de políticas de igualdade de género e na gestão do sistema judicial.	2.1 Revisar o quadro legal e regulamentar para harmonizar com os compromissos nacionais e internacionais de promoção da igualdade de género, incluindo a implementação de medidas especiais temporárias. 2.2 Estabelecer metas claras de paridade em todas as nomeações para posições de liderança e a todos os níveis no sistema judicial. 2.3 Desenvolver um sistema transparente de nomeações e promoções que considere a igualdade de oportunidades e as barreiras invisíveis de género. 2.4 Implementar programas e estratégias que incentivem a participação e a permanência de mulheres em cargos de liderança. 2.5 Implementar um pacote de medidas para a igualdade de género na Faculdade de Direito de Bissau (FDB) e o Centro Nacional de Formação Judiciária (CENFOJ). 2.6 Empoderar as redes, associações e plataformas de mulheres no sistema judicial para aumentar as suas capacidades de advocacia, influência, participação e liderança em matéria de igualdade de género e direitos das mulheres. 2.7 Reforçar a sensibilidade e o engajamento das lideranças do judicial em matéria de promoção da igualdade de género e o combate aos preconceitos de género.	3.1 Garantir a aplicação efetiva das leis de igualdade de género, incluindo a regulamentação da Lei contra a Violência Doméstica - VD (criação de mecanismos de proteção às vítimas e de responsabilização dos agressores, tratamento prioritário dos casos de VBG, duração processos, fundos de apoio as vítimas, ...). 3.2 Implementar protocolos específicos para o atendimento e encaminhamento de vítimas de VBG. 3.3 Implementar um sistema de gratuidade da justiça para vítimas de violência baseada em género, garantindo o acesso à justiça, incluindo advogados, assistentes sociais e psicólogos, sem custos para as vítimas. 3.4 Aprovar medidas legais e fortalecer programas de proteção às vítimas e testemunhas de violência baseada no género. 3.5 Criar sistema integrado de dados e estatísticas de VBG a nível do judicial. 3.6 Realizar campanhas públicas de conscientização sobre a VBG, combatendo o estigma e promovendo a denúncia. 3.7 Mobilizar, engajar e capacitar líderes tradicionais e religiosos como aliados na promoção e defesa dos direitos das mulheres e igualdade de género.	4.1 Implementar um sistema integrado de informação e monitoramento da situação da paridade de género no judiciário e sobre Género e Acesso aos Tribunais. 4.2 Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da implementação da estratégia de igualdade de género, incluindo a participação da sociedade civil. 4.3 Promover mecanismos de feedback para a avaliação da performance do sistema judiciário em relação à igualdade de género. 4.4 Promover cultura de informação, comunicação e sensibilização ativa em matéria de género

Teoria da Mudança: Resultados (curtos, médio e longo prazos) da Estratégia para a Igualdade de Género no Sistema Judicial na Guiné-Bissau



VII - Indicadores de Resultados

RESULTADOS A MÉDIO PRAZO (OUTCOMES)

Resultados	Indicadores
R1: Reforçadas as capacidades do sistema judicial com para promover a igualdade de género e atender as necessidades específicas das mulheres, por meio da revisão/ adoção e aplicação de leis, medidas de política e práticas institucionais sensíveis ao género.	• Número de cursos e formações em matéria de igualdade de género implementados e destinados aos operadores judiciais. • Percentagem de operadores do sistema judicial capacitados em igualdade de género (desagregados por sexo, região e categoria profissional). • Número de tribunais (regionais e de setores) modernizados com infraestrutura acessível e espaços seguros para mulheres • Percentagem da alocação do orçamento de Estado para o setor da justiça dedicada a programas de promoção da igualdade de género. • Número de iniciativas de OSC apoiadas, em matéria de melhoria de acesso a justiça para as mulheres e meninas (desagregado por ano e região).
R2: Aumento da participação das mulheres a todos os níveis do sistema judicial, incluindo na liderança	• Número de políticas, leis e regulamentos do setor da justiça revisados e harmonizadas e que integram a perspectiva de género. • Número de leis e regulamentos revisados e que integram disposições específicas de género em linha com as normas e recomendações da CEDAW. • Número e tipos de medidas adotadas e implementadas pela Faculdade de Direito de Bissau (FDB) e pelo Centro Nacional de Formação Judiciária (CENFOJ). • Percentagem de mulheres em diferentes categorias profissionais do judiciário e nos cursos de formação jurídica e judiciária.
R3: Fortalecidas as condições de acesso a justiça para as mulheres e as capacidades de uma resposta mais rápida e efetiva aos casos de violência baseada no género.	• Número de denúncias de VBG registadas nos CAJs, na PJ e no MP. • Número de vítimas de VBG (por sexo, idade, deficiência e localização) com acesso gratuito a serviços de apoio (por tipo de serviço). • Tempo médio de julgamento dos casos de VBG. • Nível de confiança e satisfação das utentes com o atendimento nos tribunais e Centros de Acesso à Justiça (CAJs). • Proporção de homens participantes da abordagem piloto de reinserção de arguidos e condenados por VBG que relatam experiências e resultados positivos com a participação no programa;
R4: Um sistema judicial mais transparente e responsável, que promove a <i>accountability</i> e responde às necessidades da sociedade.	• Percentagem de instituições do sistema judicial que coleta dados desagregados por sexo e produz análises de género com base na lista de indicadores pré-definidos; • Número de recomendações das auditorias de género implementadas. • Proporção de operadores (M/F) do sistema judicial com perceção positiva sobre cultura organizacional de igualdade de género.

RESULTADOS A LONGO PRAZO (IMPACTOS)

Resultado	Indicador(es)	Alinhamento com Metas dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)
Melhoria da imagem e da credibilidade do sistema judicial	- Nível de confiança da população (M/F) no sistema judicial. - Percepção da sociedade sobre a imparcialidade, independência e eficiência do sistema judicial, desagregado por sexo	16.6: <i>‘Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes, a todos os níveis’</i>
Maior participação das mulheres na vida pública e política	Proporção de mulheres em cargos de liderança no sistema judicial.	5.5: <i>‘Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.’</i> 16.7: <i>‘Garantir que a tomada de decisão, a todos os níveis, é responsável, inclusiva, participativa e representativa.’</i>
Redução da Violência Baseada no Género	- Taxa de violência por parceiro íntimo atual ou anterior (contra mulheres e meninas com 15 anos ou mais) nos últimos 12 meses - Número de casos de VBG que dão entrada nos Tribunais.	5.2: <i>‘Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico, a exploração sexual e outros tipos de exploração.’</i> 16.1: <i>‘Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares.’</i>
Criação de uma cultura de igualdade de género	- Prevalência de atitudes e normas discriminatórias contra mulheres e meninas. - Percepção da sociedade sobre o papel das mulheres na sociedade e no sistema judicial.	5.1: <i>‘Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte.’</i>
Fortalecimento do Estado de Direito e da democracia	Proporção da população (M/F) que se sente tratada de forma justa pelo sistema judicial.	16.3: <i>“Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos.”</i>

VIII - Implementação

- **Compromisso político firme:** É necessário que o governo demonstre um compromisso político firme com a promoção da igualdade de gênero no sistema judicial. Isso inclui alocar recursos financeiros e humanos adequados para a implementação da estratégia.
- **Participação de todas as partes interessadas:** A participação de todas as partes interessadas, incluindo o governo, o judiciário, a sociedade civil e as organizações internacionais, é crucial para o sucesso da estratégia. Essa participação deve ocorrer através de fóruns de discussão, grupos de trabalho e outras plataformas de comunicação.
- **Liderança e Coordenação:** a implementação da Estratégia deverá ser assegurada pelo Ministério da Justiça e Direitos Humanos (MJDH), em estreita colaboração com o poder judiciário, ou seja, o MP e a Magistratura Judicial. O MJDH, em linha com o Eixo 1, reforçará as suas capacidades para o efeito, incluindo através do recrutamento de especialista(s) de gênero para apoiar a coordenação da sua implementação. No contexto da revisão da Orgânica do MJDH, será criado Gabinete de Género sob a supervisão da Direção de Políticas da Justiça, enquanto medida de reforço da capacidade institucional. O MJDH deverá criar um mecanismo de coordenação (Comité de Pilotagem da Estratégia) que envolva representantes de todas as instituições chaves envolvidas na auditoria e estratégia. Este comité deverá ser dotado de termos de referência específicos e orientar-se por planos de trabalho anuais.
- **Priorização e Fases:** Para garantir uma implementação eficaz, a estratégia será dividida em fases, priorizando as ações que podem gerar resultados mais rápidos e visíveis. As ações mais complexas serão implementadas em fases posteriores, à medida que os recursos e as condições permitam.
- **Articulação e Colaboração:** A implementação da estratégia dependerá de uma rede de apoio que inclua o Instituto da Mulher e Criança, organizações internacionais, OSCs, e outras entidades que atuam na área de igualdade de gênero.
- **Mobilização de Recursos:** Será essencial buscar o apoio financeiro de diferentes entidades, como doadores internacionais, organizações da sociedade civil, e em particular do Governo, para garantir a viabilidade e a implementação das ações propostas.

IX - Custos e Financiamento

A implementação desta Estratégia de Género exige um estudo detalhado de custos, acompanhado de um plano robusto de mobilização de recursos. As propostas de Plano de Ação para cada eixo prioritário de intervenção, anexo a esta estratégia, servirão de base orientadora para esse exercício de orçamentação da estratégia. O Governo da Guiné-Bissau deve comprometer-se a aumentar progressivamente as dotações orçamentárias para a implementação das medidas, reconhecendo esta Estratégia como um programa fundamental do setor da justiça. O MJDH, em colaboração com as lideranças do poder judiciário, desempenhará um papel crucial na mobilização de fundos, tanto internos quanto externos. Para maximizar o impacto e garantir uma abordagem integrada de soluções, a mobilização de recursos deve ser organizada por eixo de intervenção.

X - Monitoramento e Avaliação

Um sistema robusto de monitoramento e avaliação é fundamental para acompanhar o progresso da Estratégia de Género, identificar áreas que necessitam de aprimoramentos e garantir a sua efetiva implementação. A avaliação periódica permitirá verificar a efetividade das ações e adaptar a estratégia às necessidades do sistema judicial da Guiné-Bissau.

Propõe-se a elaboração, apresentação e publicação de relatórios anuais de implementação (2025-2028), focando nos resultados de curto prazo (*outputs*). Uma avaliação de meio-percurso (2027) será realizada para analisar o progresso em relação aos resultados de médio prazo (*outcomes*). Finalmente, um relatório final de avaliação dos resultados da implementação da estratégia, com foco nos resultados de médio prazo e nas perspetivas de impacto a longo prazo, será elaborado ao final do período (2029). A divulgação pública dos resultados da avaliação será fundamental para orientar novas ações, garantir transparência e *accountability*, e fortalecer o compromisso com a igualdade de género no sistema judicial da Guiné-Bissau.

Anexo 1 - Plano de Ação por Eixo Estratégico

Eixo 1 – Fortalecimento das capacidades institucionais

Resultado Esperado (Outcome)	R1: Reforçadas as capacidades do sistema judicial para promover a igualdade de género e atender as necessidades específicas das mulheres, por meio da revisão/ adoção e aplicação de leis, medidas de política e práticas institucionais sensíveis ao género						
Indicadores de resultados a curto prazo (Produtos/ Outputs)	Número de módulos de formação (inicial e contínua) em igualdade de género disponíveis; Número de novas instalações judiciais ou instalações reabilitadas que respeitam as normas de género e respondem as necessidades específicas de mulheres e meninas vítimas de VBG; Gabinete de Género no MJDH criado, instalado e operacional; Número de Pontos Focais de Género nomeados e formados (desagregado por sexo, idade, região e categoria profissional); Guia Processar e Julgar com Perspetiva de Género desenvolvido e disseminado; Existência de Guia de OSG para o sector da justiça; Número de protocolos de colaboração/ parcerias institucionais assinados que integram as questões de género e/ou específicos de género; Número de visitas de estudo realizadas, seminários realizados pelo judicial em matéria de igualdade de género; Número de iniciativas de advocacia e projetos de OSC para a promoção da melhoria do acesso a justiça para as mulheres apoiados.						
Medidas de Ação	Atividades-chaves	Cronograma					Responsabilidades
		2025	2026	2027	2028	2029	
1.1 Implementar programas de formação inicial e contínua sobre igualdade de género para todos os operadores do sistema judicial.	1.1.1 Desenvolver e institucionalizar um módulo de igualdade de género para a formação inicial de qualificação profissional de todos os agentes do judiciário.						CENFOJ CSMJ CSMP FDB OAGB MJDH
	1.1.2 Desenvolver programas de formação contínua de juizes, procuradores, advogados e oficiais de justiça em matéria de igualdade de género e VBG.						
	1.1.3 Desenvolver um curso de especialização em género para os profissionais do judiciário (juizes, procuradores, advogados, TAJs e Agentes da PJ).						
	1.1.4 Promover a formação de formadorxs para ministrar os diferentes módulos e cursos de género.						
	1.1.5 Criar sistemas de reconhecimento, bonificação e incentivos legais de carreira para a participação nos cursos de especialização e formação contínua.						
	1.1.6 Revisar o currículo do curso de Direito da FDB para incluir disciplinas que abordam questões de direitos humanos, igualdade						

	de género, antropologia, sociologia, introdução à psicologia, e ética profissional, além de elementos específicos do quadro legal nacional e internacional em matéria de igualdade de género.						
	1.1.7 Integrar conteúdos de igualdade de género, incluindo legislação nacional e internacional relevante, no plano curricular de formação inicial de candidatos ao Estágio para o exercício da advocacia.						
1.2 Fomentar parcerias institucionais <i>sul-sul</i> e intersectoriais em matéria de igualdade de género no judicial	1.2.1 Promover visitas de estudo e trocas de experiências com países com boas práticas em matéria abordagem e integração de género e VBG no judicial.						MJDH STJ MP FDB OAGB
	1.2.2 Promover conferências/ jornadas internacionais sobre boas práticas de integração da igualdade de género no judicial.						
	1.2.3 Institucionalizar um mecanismo de coordenação interinstitucional em matéria de género e judicial na Guiné-Bissau.						
1.3 Desenvolver e operacionalizar um Guia/ Protocolo de ‘Processar e Julgar com Perspetiva de Género’	1.3.1 Promover um intercâmbio e um protocolo de colaboração com o Brasil (ou Espanha) tendo como propósito o desenvolvimento e operacionalização de um Guia ‘Processar e Julgar com Perspetiva de Género’, que inclua, assistência técnica, capacitação e seguimento de sua aplicação prática.						NCMJ MJDH
	1.3.2 Campanhas de disseminação e formação para juízes com vista a operacionalização do guia.						
1.4 Estabelecer um Gabinete de Género no MJDH, para apoiar o Judiciário.	1.4.1 Integrar a criação de um Gabinete de Género na revisão da Lei Orgânica do Ministério da Justiça.						MJDH STJ, MP, PJ, CENFOJ, FDB OAGB, GICJU
	1.4.2 Assegurar a dotação orçamental necessária ao adequado funcionamento do Gabinete de Género, incluindo contratação de técnicos especialistas em género.						
	1.4.3 Nomear e capacitar Pontos Focais de Género em todas as instituições e órgãos do judicial.						
	1.4.4 Implementar um sistema de recompensas para Pontos Focais de Género para incentivar sua participação ativa e valiosas contribuições.						
1.5 Investir na modernização dos tribunais e espaços seguros e acolhedores	1.5.1 Adaptação das instalações físicas para atender às necessidades de mulheres e homens com deficiência.						MJDH MP STJ
	1.5.2 Criação de espaços adequados para a assistência jurídica nos tribunais, incluindo salas/áreas para conversas confidenciais.						

para vítimas de violência baseada no género.	1.5.3 Garantia de segurança e privacidade para vítimas de violência, especialmente mulheres e crianças.						
	1.5.4 Instalação de sistemas de comunicação e tecnologia que possibilitem o acesso à justiça de forma mais rápida e eficiente.						
1.6 Reforçar as capacidades das OSC e Associações de mulheres para a implementação de iniciativas de advocacia e projetos de promoção da melhoria do acesso a justiça para as mulheres e meninas.	1.6.1 Formação de OSC e Associações de mulheres em matéria de igualdade de género e acesso a justiça para as mulheres e meninas.						MJDH IMC PGR STJ OSC
	1.6.2 Apoiar técnica e financeiramente OSC e Associações de mulheres no desenvolvimento e implementação de uma agenda comum de advocacia para as questões de género na justiça.						
	1.6.3 Apoiar campanhas e iniciativas de informação, sensibilização e comunicação sobre direitos das mulheres e meninas e acesso a justiça para todos.						
1.7 Incorporar a perspectiva de género na elaboração e implementação do Orçamento Geral do Estado para a justiça	1.7.1 Realizar análises de género das POGE para o sector da justiça e propor medidas de melhoria (apresentar, publicar e disseminar).						MJDH; Min. Finanças, Assembleia Nacional (Comissão Parlamentar Especializada para Assuntos da Mulher e da Criança; Rede de Mulheres Parlamentares) e OSC
	1.7.2 Desenvolver um guia para a integração da perspectiva de género nos diferentes estágios de desenvolvimento do OGE (elaboração, aprovação e execução) – guia de Orçamentação Sensível ao Género para o sector da justiça.						
	1.7.3 Apoiar iniciativas de advocacia para integrar perspectiva de género na Lei de enquadramento do Orçamento Geral do Estado.						
	1.7.4 Dotar o STJ e o MP de verbas de investimento, bem como aumentar a dotação orçamental para o CENFOJ, para implementar programas de formação inicial e continua em matéria de género.						
1.8 Implementar estratégias que minimizem os impactos da instabilidade política na implementação de políticas de igualdade de género e na gestão do sistema judicial.	1.8.1 Integrar compromissos de género nas leis e regulamentos, e ‘formalizar’ acordos de parcerias e colaboração interinstitucionais.						MJDH
	1.8.2 Investir na documentação, partilha e disseminação interna de informações, incluindo através da criação de ‘acervo’ que permite a centralização de dados e documentação relacionadas com igualdade de género na justiça.						
	1.8.3 Reforçar parcerias e plataformas de diálogo e concertação com as OSC e Associações de Mulheres.						

Eixo 2 – Representação equitativa e paridade de género

Resultado Esperado (Outcome)	R2: Aumento da participação das mulheres a todos os níveis do sistema judicial, incluindo na liderança						
Indicadores de resultados a curto prazo (Produtos/ Outputs)	Número de profissionais líderes formados em liderança sensível ao género (desagregado por sexo e localização); Número e tipo de materiais de informação e comunicação produzidos sobre medidas especiais temporárias; Periodicidade de publicação de dados atualizados sobre paridade no sistema judicial; Número e tipos de iniciativas/medidas promovidas sobre conciliação vida familiar e profissional (por instituição do judicial);Número e tipos de materiais de informação, comunicação e sensibilização sobre assédio e abuso sexual no ambiente de trabalho; Número de estatutos e códigos de conduta de operadores judiciais revistos que integram provisões sobre condutas de assédio e abuso sexual; Número de redes/ associações e plataformas de mulheres no judiciário com capacidades fortalecidas para a promoção da igualdade de género no judicial.						
Medidas de Ação	Atividades-chaves	Cronograma					Responsabilidades
		2025	2026	2027	2028	2029	
2.1 Revisar o quadro legal e regulamentar para harmonizar com os compromissos nacionais e internacionais de promoção da igualdade de género, incluindo a implementação de medidas especiais temporárias.	2.1.1 Organizar um seminário de alto nível sobre a CEDAW, com foco nas Recomendações Gerais do Comité da CEDAW sobre Medidas Especiais Temporárias e sobre medidas de combate a VBG, incluindo exemplos de boas práticas internacionais.						MJDH OAGB FDB OSC
	2.1.2 Promoção de iniciativas de lobbying para a mobilização de alianças políticas para a implementação de medidas especiais temporárias para uma maior representação feminina no judicial						
	2.1.3 Análise de género e recomendações de emenda/ revisão de toda a legislação que estabelece e regula o judicial na Guiné-Bissau, em especial para os Estatutos dos profissionais do judicial e códigos de conduta, à luz do princípio constitucional de igualdade de género e das normas da CEDAW.						
2.2 Estabelecer metas claras de paridade em todas as nomeações para posições de liderança e a	2.2.1 Estabelecer metas quantitativas para a participação de mulheres nos diferentes níveis do judicial.						MJDH CNMJ CNMP OAGB
	2.2.2 Estabelecer quotas para uma percentagem mínima de mulheres, em processos de acesso e promoção.						

todos os níveis no sistema judicial.	2.2.3 Coletar e publicar anualmente dados desagregados por sexo para acompanhar o progresso da participação de mulheres em todos os níveis do sistema judicial.						FDB
	2.2.4 Implementar e fiscalizar ativamente o princípio de paridade de gênero e igualdade de oportunidades de participação de homens e mulheres em todas as atividades promovidas pelas instituições do sistema judicial (formações, seminários, campanhas de sensibilização e <i>djumbais</i> , conferencias, visitas de terreno e de estudo, entre outros) que a nível de participantes quer a nível das equipas promotoras/ facilitadoras.						
2.3 Desenvolver um sistema transparente de nomeações e promoções que considere a igualdade de oportunidades e as barreiras invisíveis de gênero.	2.3.1 Revisão e atualização das normas e procedimentos para identificar e eliminar vieses de gênero (constituir equipa de revisão multidisciplinar e que inclua especialistas de gênero e OSC).						MJDH STJ MP OAGB
	2.3.2 Flexibilizar o critério de antiguidade e considerar outros fatores, como habilidades de liderança, experiência em áreas específicas e potencial de desenvolvimento (para que as mulheres que tiveram suas carreiras interrompidas por maternidade e/ou responsabilidades familiares não sejam prejudicadas).						
	2.3.3 Assegurar maior representação de mulheres nas comissões de seleção e nos conselhos nacionais de magistratura.						
	2.3.4 Promover, através de auscultação dos profissionais, medidas de conciliação de vida familiar e profissional, incluindo horários flexíveis, trabalho remoto e licença parental para homens e mulheres.						
	2.3.5 Realizar campanhas de informação e sensibilização sobre a tolerância zero ao assédio e abuso sexual e a discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho.						
	2.3.6 Integração de questões de assédio e abuso sexual nos estatutos e códigos de conduta das carreiras profissionais do judicial.						
2.4 Implementar programas e estratégias que incentivem a participação e a	2.4.1 Criar programas de mentoria que possibilitem a orientação e o apoio a mulheres que desejam ascender na carreira judicial.						NCMJ NCMP OAGB MJDH
	2.4.2 Desenvolver programas específicos para fortalecer as habilidades e ferramentas de liderança para mulheres em posições chaves no judicial.						

permanência de mulheres em cargos de liderança.	2.4.3 Promover iniciativas que possibilitem a criação de redes de contato e de apoio para mulheres no judicial.						
	2.4.4 Promover campanhas de comunicação que destaquem o papel das mulheres líderes no sistema judicial, buscando inspirar outras mulheres a seguir a carreira judicial.						
2.5 Implementar um pacote de medidas para a igualdade de género na Faculdade de Direito de Bissau (FDB) e no Centro Nacional de Formação Judiciária (CENFOJ).	2.5.1 Desenvolver campanhas de divulgação específicas e direcionadas para as áreas rurais, com foco em promover a formação em Direito para meninas, informando sobre as oportunidades e os benefícios da carreira jurídica.						CENFOJ FDB OAGB
	2.5.2 Estabelecer programas de bolsas de estudo específicas para mulheres de áreas rurais, com o objetivo de apoiar os custos de matrícula, alojamento e deslocação.						
	2.5.3 Estabelecer quotas de ingresso para mulheres (em todos os cursos e edição), garantindo que um número significativo de mulheres seja admitido nos cursos ministrados pela FDB e pelo CENFOJ.						
	2.5.4 Criar programas que promovam a segurança e o bem-estar das mulheres na Faculdade de Direito e no CENFOJ, incluindo a criação de serviços de apoio psicológico e a implementação de protocolos para lidar com casos de assédio e discriminação.						
	2.5.5 Implementar medidas que incentivem a participação de mais mulheres como docentes na Faculdade de Direito, buscando aumentar a representatividade feminina no corpo docente e promover a inspiração para as estudantes.						
	2.5.6 Promover parcerias com OSCs de género e direitos humanos das mulheres.						
	2.5.7 Incentivar a pesquisa e a produção do conhecimento académico em matéria de igualdade de género e direitos humanos, incluindo através de mecanismos de apoio à publicação.						
2.6 Empoderar as redes, associações e plataformas de mulheres no sistema judicial para aumentar as suas capacidades de advocacia, influência,	2.6.1 Apoiar iniciativas de networking e agendas de ação coletiva de mulheres no judiciário em matéria de promoção de igualdade e paridade de género no judicial.						MJDH CSMJ CSMP OAGB
	2.6.2 Promover iniciativas de capacitação de mulheres no judiciário para advocacia em matéria de igualdade de género na justiça, incluindo formação em matéria de compromissos internacionais e nacionais de promoção de género e direitos humanos.						

participação e liderança em matéria de igualdade de género e direitos das mulheres.	2.6.3 Apoiar intercâmbios e participação de mulheres do judiciário em atividades de capacitação e empoderamento a nível regional e internacional.						
2.7 Reforçar a sensibilidade e o engajamento das lideranças do judicial em matéria de promoção da igualdade de género e o combate aos preconceitos de género.	2.7.1 Organizar uma formação sobre ‘lideranças sensíveis ao género’ que envolva todo o pessoal dirigente do sistema judicial.						MJDH NCMJ NCMP OAGB FDB OSCs
	2.7.2 Organizar um seminário específico com as lideranças do judicial para discutir as conclusões e recomendações da auditoria de género.						
	2.7.3 Assegurar que a igualdade de género seja tópico frequente das agendas de reunião e discussões entre as lideranças do sistema e nos conselhos de magistratura e sindicatos, inclusive para acompanhar a implementação da Estratégia.						
	2.7.4 Assegurar a visibilidade, interna e externa, de compromissos das lideranças com as questões de género, através de discursos públicos, publicações nos <i>social media</i> , circulares, reconhecimentos e homenagens a funcionários, eventos internos, entre outros.						
	2.7.5 Instituir sistemas de reconhecimento e de premiação de líderes e funcionários que se destacam na promoção da igualdade de género e combate à discriminação.						
	2.7.6 Promover a criação de uma rede de homens operadores do judiciário, engajados na promoção da igualdade de género e acesso à justiça para as mulheres (campeões de igualdade de género).						
	2.7.7 Promover eventos e iniciativas de celebração dos progressos alcançados e as conquistas das mulheres no judicial.						
	2.7.8 Organizar eventos de partilha de experiências e conscientização envolvendo mulheres líderes e especialistas de género.						

Eixo 3 – Combate à Violência Baseada no Gênero

Resultado Esperado (Outcome)	R3: Fortalecidas as condições de acesso à justiça para as mulheres e as capacidades de uma resposta mais rápida e efetiva aos casos de violência baseada no gênero.						
Indicadores de resultados a curto prazo (Produtos/ Outputs)	Número de medidas legais e mecanismos/programas de proteção para as vítimas de VBG criados; Desenvolvido um protocolo para o atendimento e encaminhamento de vítimas de VBG para o judicial; Número de Técnicos de Atendimento as Vítimas de VBG capacitados e certificados (desagregado por sexo e localização); Estabelecimento de um sistema de recolha e análise de dados sobre denúncias de VBG registadas e casos de VBG processados (instruídos, julgados, condenados); Número de campanhas de sensibilização sobre VBG e práticas, usos e costumes nocivas de género; Abordagem para a reinserção de arguidos e condenados por VBG definida; Número de técnico(a)s formado(a)s em reinserção de arguidos e condenados por VBG; Número de líderes tradicionais e religiosos que beneficiam de ações de sensibilização e formação em matéria de direitos humanos das mulheres e não discriminação com base no género.						
Medidas de Ação	Atividades-chaves	Cronograma					Responsabilidades
		2025	2026	2027	2028	2029	
3.1 Garantir a aplicação efetiva das leis de igualdade de género, incluindo através da regulamentação da Lei contra a Violência Doméstica.	3.1.1 Promover mesa-redonda envolvendo a PJ, o MP, a Magistratura Judicial, OAGB e as OSC sobre as barreiras processuais de implementação da Lei contra a VD.						CNMJ CNMP PJ OAGB OSC
	3.1.2 Desenvolver a regulamentação da lei contra a VD, incluindo provisões para estabelecimento de medidas cautelares e mecanismos de proteção das vítimas, programas de responsabilização e reeducação dos agressores, definição de papéis e responsabilidades, tratamento prioritário e gratuito dos casos de VBG, prazos e duração processual, fundos de apoio as vítimas, entre outras.						
3.2 Implementar protocolos específicos para o atendimento e encaminhamento de vítimas de VBG.	3.2.1 Criar protocolos para harmonizar atendimento e encaminhamento das vítimas de VBG para os profissionais de justiça, incluindo TAJs.						MJDH CNMP MMFSS OSC
	3.2.2 Desenvolver manuais de Técnicas de Atendimento especializado as vítimas de VBG.						
	3.2.3 Capacitar e certificar técnicos de atendimento as vítimas nos CAJs, na PJ, nas Procuradorias do MP, no GAO da OAGB e nas OSC (a formação abordando não apenas os aspetos legais, mas também as dimensões psicológicas, sociais e culturais da VBG).						

	3.2.4 Capacitar TAJs em matéria de mediação sensível ao género.						
3.3 Implementar um sistema de gratuidade da justiça para vítimas de violência baseada em género, garantindo o acesso à justiça, incluindo advogados, assistentes sociais e psicólogos, sem custos para as vítimas.	3.3.1 Reforçar parceria com a OAGB para garantir a assistência jurídica gratuita as vítimas de VBG, inclusive expandindo a cobertura dos Gabinetes de Advogados Oficiosos (GAOs).						MJDH OAGB
	3.3.2 Dotar a OAGB/ GAOs de um fundo específico para apoiar as vítimas de VBG a ultrapassar custos adicionais associados ao processo jurídico						
	3.3.3 Isentar as vítimas de VBG do pagamento de custas judiciais e emolumentos.						
	3.3.4 Divulgar amplamente o sistema de gratuidade da justiça, com campanhas de informação e sensibilização, especialmente nas áreas rurais.						
3.4 Aprovar medidas legais e fortalecer programas de proteção às vítimas e testemunhas de violência baseada no género.	3.4.1 Aprovar uma lei específica para a proteção de vítimas e testemunhas de VBG, garantindo seus direitos e sua segurança durante o processo judicial.						MJDH MMFSS OSC
	3.4.2 Sensibilizar os operadores do sistema judicial sobre a importância da proteção às vítimas e testemunhas, e sobre os procedimentos para garantir sua segurança, incluindo a avaliação de riscos.						
	3.4.3 Reforçar as parcerias com as OSCs para oferecer apoio complementar seguro às vítimas e testemunhas.						
	3.4.4 Disponibilizar assistentes sociais e psicólogos nos tribunais e nos Centros de Acesso à Justiça (CAJ) para oferecer apoio especializado às vítimas de VBG.						
	3.4.5 Desenvolver uma abordagem piloto de programa de reinserção social de arguidos e reclusos por VBG, com intuito de mitigar a reincidência e promover modelos positivos para a prevenção da VBG.						
3.5 Criar sistema integrado de dados e	3.5.1 Estabelecer um sistema de monitoramento da aplicação da Lei contra a VD, com indicadores para medir a efetividade da lei, o						MJDH PJ

estatísticas de VBG a nível do judicial.	número de casos julgados, os tipos de penas aplicadas, e o acesso das vítimas a serviços de apoio.						MP Tribunais
	3.5.2 Criar um banco de dados unificado para registar os casos de VBG, que seja acessível a todas as instituições do sistema judicial (PJ, MP e Tribunais), para facilitar o acompanhamento dos processos e a análise da situação da VBG no país.						
	3.5.3 Capacitar os funcionários do sistema judicial para a coleta, o registo e a análise de dados sobre VBG e intersectorialidades (e tendo em conta a confidencialidade e proteção dos dados das vítimas).						
	3.5.4 Sensibilizar os operadores do judicial sobre a necessidade de se investir na produção de dados e análises inovadoras para dar visibilidade a grupos de mulheres e meninas que enfrentam múltiplas barreiras e formas de discriminação, incluindo mulheres e meninas com deficiência e do meio rural.						
	3.5.5 Publicar relatórios periódicos (anuais) com os dados coletados e as análises realizadas						
3.6 Realizar campanhas públicas de conscientização sobre a VBG, combatendo o estigma e promovendo a denúncia.	3.6.1 Desenvolver campanhas de comunicação envolvendo lideranças judiciais em diferentes formatos (rádio, televisão, media impressa, medias sociais, eventos comunitários) para sensibilizar a população sobre a VBG (VD, assédio e violência sexual, MGF, casamento precoce) e os seus impactos.						MJDH CNMJ CNMP OAGB FAB OSCs
	3.6.2 Organizar eventos de partilha de experiências e conscientização envolvendo mulheres líderes e especialistas de género						
	3.6.3 Divulgar canais de denúncia, serviços de apoio e direitos das vítimas						
	3.6.4 Promover debates e discussões sobre a VBG na Faculdade de Direito de Bissau						
3.7 Mobilizar, engajar e capacitar líderes tradicionais e religiosos como aliados na promoção e defesa dos direitos das mulheres e igualdade de género.	3.7.1 Promover mecanismos de diálogo e empoderamento de líderes tradicionais e religiosos para aumentar a sua contribuição na promoção de uma justiça (formal e informal) sensível ao género e aos direitos das mulheres.						MJDH OSCs OAGB
	3.7.2 Criar uma rede de líderes tradicionais e religiosos promotores de justiça sensível ao género com representação em todas as regiões do país – rede com carta de princípios, protocolo de atuação, e outros instrumentos de organização e apoio.						

Eixo 4 – Monitoramento e Responsabilização (Accountability)

Resultado Esperado (Outcome)	R4: Um sistema judicial mais transparente e responsável, que promove a accountability e responde às necessidades da sociedade.						
Indicadores de resultados a curto prazo (Produtos/Outputs)	Disponibilidade de relatórios anuais publicados sobre a implementação da Estratégia para a Igualdade de Género no sistema judicial; Taxa de julgamentos revistos que cumprem os critérios de sensibilidade de género; Número de auditorias realizadas para avaliar a implementação da Estratégia para a Igualdade de Género no sistema judicial. Número de serviços do judicial com mecanismos disponíveis para feedback e avaliação dos serviços por parte dos utentes; Número de campanhas e diálogos promovidos sobre a prática de género nos tribunais; Número de iniciativas lideradas por OSC para a monitorização da implementação da justiça para todos; Número de campanhas de informação e comunicação sobre o compromisso judicial com a igualdade de género (duração, abrangência).						
Medidas de Ação	Atividades-chaves	Cronograma					Responsabilidades
		2025	2026	2027	2028	2029	
4.1 Implementar um sistema integrado de informação e monitoramento da situação da paridade de género no judiciário e sobre Género e Acesso aos Tribunais.	4.1.1 Criar uma plataforma centralizada e acessível a todas as instituições do judicial para coleta, armazenamento e análise de dados desagregados para acompanhar a situação de paridade no judicial e acesso à justiça						MJDH (DGPJ) MP STJ PJ OAGB
	4.1.2 Desenvolver um conjunto de indicadores-chaves a serem monitorados, incluindo número de mulheres em cargos de liderança, proporção de mulheres e homens nas diferentes carreiras profissionais, número de casos de VBG recebidos, processados e julgados, tempo de tramitação por tipo de crime, acesso a serviços de assistência jurídica, ...)						
	4.1.3 Capacitar os funcionários para a utilização adequada e eficaz da plataforma						
4.2 Estabelecer mecanismos de monitoramento e avaliação da implementação da estratégia de igualdade de género, incluindo a	4.2.1 Publicar relatórios anuais sobre os progressos na implementação da Estratégia de Género no sistema judicial na Guine Bissau e a situação da paridade e do Acesso à Justiça para as Mulheres.						
	4.2.2 Definir claramente os papéis e responsabilidades de integração de género a todos os níveis e em todos os órgãos do judicial, incluindo do STJ e do MP.						

participação da sociedade civil.	4.2.3 Promover auditorias regulares para garantir a responsabilização dos operadores do judicial e a eficácia das políticas de igualdade de género.						
	4.2.4 Documentar e partilhar boas práticas em matéria de judiciário sensível ao género						
	4.2.5 Apoiar iniciativas da sociedade civil em matéria de fiscalização/ monitorização da implementação da justiça para todos, com foco para a justiça para as mulheres e meninas.						
4.3 Promover mecanismos de feedback para a avaliação do desempenho do sistema judiciário em relação à igualdade de género.	4.3.1 Estabelecer dispositivos de avaliação rápida da experiência de usuários nos CAJs e nos tribunais, bem como caixas de sugestões e reclamações, com formulário simples e confidenciais						MJDH OSC CSMJ CSMP
	4.3.2 Aplicar regularmente questionários específicos para avaliar a perceção da população (mulheres e homens) sobre a igualdade de género no sistema judicial, incluindo a qualidade do atendimento, o tratamento recebido e a perceção de justiça e imparcialidade.						
	4.3.3 Rever regularmente amostras de julgamentos para verificar a sensibilidade de género.						
4.4 Promover cultura de informação, comunicação e sensibilização ativa em matéria de compromissos de género	4.4.1 Implementar campanhas de informação e comunicação externa sobre o compromisso judicial com a igualdade de género.						MJDH OSC CSMJ CSMP
	4.4.2 Promover regularmente diálogos a nível da CSMJ sobre a prática de género nos tribunais						
	4.4.3 Desenvolver um guia de linguagem inclusiva que oriente a utilização de uma linguagem sensível ao género nas publicações das diferentes instituições e órgãos do judicial						
	4.4.4 Disseminar, entre todos os profissionais do judicial, informações sobre leis, políticas e medidas de promoção de igualdade de género, inclusive através da criação de um portal interno (intranet) de comunicação						
	4.4.5 Reforçar capacidades do Serviço de Documentação e Legislação da PGR para melhor apoiar na disponibilização aos magistrados de documentação e conhecimentos relevantes e atualizados em matéria de igualdade de género.						