

21 DE OUTUBRO DE 2024

RELATORIO DA AUDITORIA DE GENERO AO SISTEMA JUDICIAL NA GUINE-BISSAU

VANILDE FURTADO & YANDIRA D'ALMEIDA MANE

ÍNDICE

Acrónimos	3
I. Introdução.....	1
A igualdade de género como um imperativo e compromisso universal para a justiça	1
DESAFIOS DE género na Guiné-Bissau E IMPACTO SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES	3
II. A auditoria de género AO sistema judicial na Guiné-Bissau.....	6
Justificação e objetivos.....	6
Quadro Conceptual e Parâmetros de Avaliação	8
Abordagem e Processo Metodológicos	13
Organização do Relatório	20
III - O Sistema judicial na Guiné-Bissau: caracterização e delimitação do objeto da auditoria	22
IV – RESULTADOS DA AUDITORIA DE GÉNERO AO SISTEMA JUDICIAL NA Guiné-bissau	30
1 – Compromissos políticos, legais e institucionais	30
2 - Liderança, Tomada de Decisão e ResponsabilizaÇÃO.....	49
3 - Programação, Comunicação e Advocacia.....	52
4 - Capacidades, Coordenação e Parcerias	55
5 - Igualdade de Tratamento e Oportunidades.....	59
6 - Paridade de Género a todos os níveis do Sistema Judicial.....	61
7 - Cultura Organizacional.....	68
8 - Resultados de Género para o sistema judicial.....	72
9 - Acesso das Mulheres à Justiça	74
10 - Igualdade de tratamento nos tribunais	78
11 - Perceção Pública da igualdade de Género no Poder Judicial.....	81
V. Conclusões e Recomendações	84
Principais conclusões por áreas-chave	85

Perspetivas e Recomendações para a Promoção da Igualdade de Género no Sistema Judicial: Avançando em direção a um futuro mais igualitário.....	90
<i>Referências</i>	93
<i>Anexos</i>.....	93
<i>GLOSSARIO</i>	<i>Errore. Il segnalibro non è definito.</i>

ACRÓNIMOS

AMIC - Associação Amigos da Criança	MP – Ministério Público
CAJs – Centros de Acesso à Justiça	OAGB – Ordem dos Advogados da Guiné-Bissau
CEDAW - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
CENFOJ - Centro de Formação Judiciária	OGE – Orçamento Geral de Estado
CNDH - Comissão Nacional de Direitos Humanos	OHCHR - <i>Office of the High Commissioner for Human Rights</i> (Gabinete do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos)
CSMJ – Conselho Superior de Magistratura Judicial	OIT – Organização Internacional do Trabalho
CSMP – Conselho Superior de Magistratura do Ministério Público	ONU - Organização das Nações Unidas
CRGB - Constituição da República da Guiné-Bissau	OSC - Organizações da Sociedade Civil
DGAJ – Direção-Geral de Administração da Justiça	PGA – <i>Participatory Gender Audit</i> (Auditorias Participativas de Género)
DGPJ – Direção-Geral de Políticas da Justiça	PGR – Procuradoria-Geral da República
DGSPRS – Direção-geral dos Serviços Prisionais e de Reinserção Social	PIP – Programa de Investimento Público
EIGE – <i>European Institute for Gender Equality</i>	PJ – Polícia Judiciária
ENGIN – <i>Ente Nazionale dei Giuseppini del Murialdo</i>	PNIEG - Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género
GAE – Gabinete de Advocacia do Estado	PND (2020-2023) – Plano Nacional de Desenvolvimento
GAO – Gabinete de Advogados Oficiosos	PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
GICJU – Gabinete de Informação e Consulta Jurídica	POGE 2023 - Proposta de Orçamento Geral do Estado para 2023
IGEM - Igualdade de Género e do Empoderamento das Mulheres	PPM – Plataforma Política das Mulheres
IMC – Instituto da Mulher e da Criança	RENLUV-GB - Rede Nacional de Luta contra a Violência de Género na Guiné-Bissau
LGDH – Liga Guineense dos Direitos Humanos	STJ - Supremo Tribunal de Justiça
MADR - Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural	TAJs – Técnicos de Acesso a Justiça
MATPL - Ministério da Administração Territorial e Poder Local	TRB – Tribunal Regional de Bissau
MANI TESE – <i>Federazione Mani Tese</i>	TRG – Tribunal Regional de Gabu
MEES: Ministério da Educação, Ensino Superior	TSG – Tribunal de Sector de Gabu
MEPIR – Ministério da Economia Plano e Integração Regional	UE – União Europeia
MICS - <i>Multiple Indicator Cluster Survey</i>	VBG - Violência Baseada no Género
MJDH - Ministério da Justiça e Direitos Humanos	
MMFSS – Ministério da Mulher, Família e Solidariedade Social	

I. INTRODUÇÃO

"A justiça para todos é uma promessa vazia se a justiça para as mulheres não for uma realidade." (Ruth Bader Ginsburg, 2018)

Em uma sociedade democrática, o sistema judicial é o guardião do acesso equitativo à justiça e da aplicação justa da lei para todos os cidadãos. Essa missão crucial transcende barreiras de gênero, etnia, status socioeconômico e qualquer outro fator demográfico. Entretanto, a concretização da igualdade de gênero como um direito humano fundamental e um princípio de justiça social é frequentemente prejudicada por vieses sistêmicos e desigualdades estruturais que se infiltram no próprio funcionamento do sistema judicial.

A IGUALDADE DE GÊNERO COMO UM IMPERATIVO E COMPROMISSO UNIVERSAL PARA A JUSTIÇA

A promoção da igualdade de gênero no sistema judicial é um imperativo internacional. As Nações Unidas, através de diversos instrumentos legais e normativos, reconhecem o acesso à justiça como um direito humano fundamental e defendem que os sistemas judiciais devem garantir a igualdade de gênero em todos os seus aspectos. A igualdade de gênero é um direito humano fundamental estabelecido na **Declaração Universal dos Direitos Humanos**, que afirma que "*Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos*" e que "*todos têm direito, sem discriminação, à igual proteção da lei*".¹

A **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW)** destaca o acesso à justiça como um direito humano fundamental e estabelece um conjunto de princípios e normas que os sistemas judiciais dos Estados-Membros devem cumprir para assegurar a igualdade de gênero em todos os seus aspectos, incluindo o acesso à justiça, a proteção contra a discriminação e a violência, e a participação na tomada de decisões. A CEDAW enfatiza que:

- **O sistema judicial deve ser imparcial e livre de discriminação:** A justiça deve ser aplicada de forma equitativa a todos, independentemente do seu gênero.
- **O acesso à justiça deve ser garantido para todas as mulheres:** As mulheres devem ter acesso a mecanismos de justiça que sejam acessíveis, eficientes e adequados às suas necessidades.
- **As mulheres devem ter representação justa em todos os níveis do sistema judicial:** A justiça exige a participação de mulheres em todos os níveis do sistema judicial, incluindo como juízas, magistradas, advogadas e outras profissionais do direito.
- **A violência baseada no gênero deve ser combatida:** Os sistemas judiciais devem ter mecanismos eficazes para investigar, processar e punir a violência baseada no gênero, incluindo a violência doméstica, a violência sexual, a mutilação genital feminina e o casamento forçado, garantindo a segurança e a proteção das mulheres vítimas.

¹ Declaração Universal dos Direitos Humanos (adotada 10 de Dezembro de 1948, Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas) artigos 1 e 7.

Além disso, o **Comité da CEDAW** emitiu a **Recomendação Geral nº 33** de 2015², intitulada o acesso das mulheres à justiça, que, entre outros fatores, chama o Estado a **criar instâncias judiciais em todo o território nacional**, incluindo nas áreas mais remotas do país. Além disso, o Comité explica que o Estado deva **eliminar com práticas, procedimentos e leis que sejam discriminatórias contra as mulheres**. Adicionalmente, o Comité explica que os estereótipos de género impedem que as mulheres acedam aos serviços judiciais em todas as áreas, mas tem um efeito ainda mais nefasto nos casos de vítimas e sobreviventes de violência baseada no género, por isso, o Comité chama o Estado a **fazer campanhas de sensibilização e formações sobre como eliminar os estereótipos de género**.

Os **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**, particularmente o ODS 5, que busca alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e meninas, e o ODS 16, que enfatiza a promoção de sociedades pacíficas e inclusivas, acesso à justiça para todos, bem como a construção de instituições eficazes e responsáveis, enfatizam a importância crucial da igualdade de género no sistema judicial. Esses objetivos reafirmam o compromisso global, estabelecendo metas claras para 2030 e indicadores que dependem de um sistema judicial robusto:

ODS 5: Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres

- ⇒ META 5.1: Acabar com todas as formas de discriminação contra mulheres e meninas.
- ⇒ INDICADOR 5.1.1: Existência de marcos legais que promovam e monitorem a igualdade de género.

A realização deste objetivo requer um sistema judicial que assegure o combate à discriminação e às desigualdades de género, promovendo a participação plena de mulheres e meninas em todas as dimensões do sistema judicial.

ODS 16: Paz, Justiça e Instituições Eficazes

- ⇒ META 16.3: Promover o Estado de direito e garantir acesso igualitário à justiça.
- ⇒ INDICADOR 16.3.2: Proporção da população com acesso a mecanismos legais justos e acessíveis.

Este objetivo destaca um sistema judicial acessível, que reconhece a necessidade de proteção contra violência e discriminação, garantindo tratamento justo e equitativo para todos.

A implementação destes ODS está assim intimamente ligada a um sistema judicial que garante acesso à justiça para todas as mulheres e meninas, combate a discriminação baseada no género e promove sua plena participação. São ainda princípios inerentes a eles:

- **Acesso Igualitário à Justiça:** É fundamental garantir que todos, independentemente do género, tenham igual acesso aos tribunais e proteção contra a violência e discriminação (ODS 16.3).
- **Tratamento Imparcial e Equitativo:** Profissionais judiciais devem atuar com justiça, assegurando que o preconceito e a discriminação baseada no género não afetem os processos ou resultados (ODS 16.3).
- **Representação e Participação:** Mulheres devem ser representadas adequadamente em posições jurídicas e de decisão (ODS 5.5).

² Committee on the Elimination of Discrimination against Women. General recommendation No. 33 on women's access to justice. UN DOC: CEDAW/C/GC/33

- **Integração de Perspetivas de Género:** Incorporar uma perspetiva de género em todas as políticas e práticas judiciais é essencial para atender às necessidades de mulheres e meninas (ODS 5.c).

Estudos e pesquisas têm sido realizados no sentido de avaliar os contributos e o impacto de um sistema sensível ao género na prossecução do objetivo de justiça para todos. As avaliações feitas corroboram com os preceitos de que medidas positivas de género têm impacto positivo na sociedade como um todo, contribuindo para **fortalecer o Estado Democrático de Direito** ao garantir que todos os indivíduos têm acesso igual à justiça, na medida em que um sistema judicial sensível ao género contribui para uma sociedade mais justa e equitativa, promovendo o respeito pela lei e a coesão social. Por outro lado, a proteção dos **direitos humanos, traduzida** num sistema que aborde de forma eficaz a violência baseada no género, a discriminação e a desigualdade no âmbito jurídico garante que os direitos de todos os indivíduos, em particular mulheres e raparigas, sejam protegidos. Em última análise, as medidas positivas de género promovem o **desenvolvimento económico**, uma vez que, quando as mulheres têm acesso igual à justiça e às oportunidades económicas, elas podem contribuir plenamente para o crescimento e a prosperidade das suas comunidades e nações.

DESAFIOS DE GÉNERO NA GUINÉ-BISSAU E IMPACTO SOBRE OS DIREITOS DAS MULHERES

Na Guiné-Bissau, as mulheres desempenham papéis tradicionais essenciais, como cuidar da família e das tarefas domésticas. Apesar da sua importância, muitas vezes são subestimadas e têm pouca voz em assuntos importantes. Com o tempo, elas reivindicaram o seu espaço na vida pública, tornando-se ativas na economia e lutando por direitos iguais. Durante o período colonial, enfrentaram ainda mais adversidades, mas se envolveram ativamente na luta pela independência. Desde então, intensificaram seus esforços por maior participação política e igualdade de direitos. As mulheres guineenses alcançaram conquistas significativas, mas ainda enfrentam desafios como a violência baseada no género, incluindo práticas nefastas, como a mutilação genital feminina e o casamento precoce e forçado), discriminação e a sub-representação na vida política e na esfera de governação e administração do país. No entanto, sua força, resiliência e determinação continuam trilhando o caminho para um futuro mais justo e igualitário. A sociedade deve reconhecer e valorizar esses esforços, tanto nos marcos históricos quanto no dia a dia, em todas as esferas da sociedade. O progresso até agora é um testemunho do poder transformador das mulheres e uma inspiração para futuras gerações.

A evolução do quadro político e legal de género no país, é o reflexo das conquistas alcançadas e evidencia os esforços e compromissos do país na promoção da igualdade de género e direitos humanos das mulheres. Desde logo, a Constituição da República da Guiné-Bissau (CRGB) proporciona uma base legal sólida para a proteção dos direitos das mulheres e a promoção da igualdade de género. Ela estabelece que todos os cidadãos são iguais perante a lei, tanto em direitos como em deveres, independentemente da raça, sexo, e outras características e reafirma que homens e mulheres são iguais perante a lei, em todos os aspetos da vida social, económica, política e cultural.³ Ainda, em harmonia

³ Constituição da República da Guiné-Bissau 1984 (revisão de 1996), Artigos 24 e 25.

com a CRGB, a partir de 2010 o país adotou um conjunto de leis favoráveis à promoção da igualdade de gênero e que criminalizam determinadas formas de Violência Baseada no Gênero, nomeadamente, a Lei n.º 14/2011 que Previne, Combate e Reprime a Excisão Genital Feminina, a Lei n.º 12/2011 de Prevenção e Combate ao Tráfico de Pessoas, a Lei n.º 6/2014 Contra a Violência Doméstica que criminaliza a violência doméstica e garante a proteção das vítimas e ainda a Lei n.º 4/2018 relativa à Paridade de Gênero.

Por outro lado, o país dispõe de uma Política Nacional de Igualdade e Equidade de Gênero (PNIEG II) – 2017-2025, que orienta e coordenada todas as ações ligadas à promoção da igualdade de gênero. A PNIEG II adota a transversalização da abordagem de gênero como estratégia principal para alcançar tal objetivo. Além disso, o país ratificou importantes tratados internacionais e regionais que visam promover a igualdade de gênero e proteger os direitos das mulheres, incluindo a CEDAW.

Apesar de contínuos esforços na promoção da igualdade de gênero, o país enfrenta ainda marcantes desafios no tocante a efetiva igualdade de gênero e empoderamento das mulheres em todas as áreas.

Os persistentes desafios se devem a fatores como os **baixos níveis de escolaridade**, resultantes da falta de acesso à educação de qualidade que impede muitas mulheres e raparigas de desenvolver as habilidades, competências e o conhecimento necessários para participar ativamente na vida social, política e económica e beneficiar em igualdade de circunstância de oportunidades económicas e profissionais, bem como conhecer e reivindicar os seus direitos. A **dependência económica** limita a autonomia das mulheres a todos os níveis, incluindo autonomia do corpo, financeira e política, contribuindo para a sua submissão aos homens e dificultando a sua participação em processos de tomada de decisão. Além disso, a **falta de acesso a serviços sociais de qualidade**, como saúde, educação e segurança social, limita em geral as oportunidades das mulheres e os seus direitos básicos de serem atendidos. Verificam-se ainda fatores socioculturais, ligados a **atitudes patriarcais e estereótipos de gênero**, que perpetuam as desigualdades de gênero e reforçam os papéis sociais e de gênero e a divisão sexual do trabalho. Tais atitudes e práticas continuam a prevalecer e a contribuir para a desvalorização da voz, da agência, da participação e contribuição das mulheres nas diferentes esferas do poder e de decisão, assim como normas sociais e simbólicas que sustentam a violência contra as mulheres e desumanizam as mesmas, como a visão do casamento como um arranjo coletivo onde a mulher é tratada como objeto, e a aceitação do destino inevitável; modelos idealizados de feminilidade e masculinidade reforçam ainda mais essa situação. A feminilidade é associada à submissão, obediência e ao privado, enquanto a masculinidade é frequentemente relacionada ao poder, à posse e ao público. Constata-se ainda a **existência de leis e práticas discriminatórias** contra as mulheres. A combinação desses fatores contribui para que as mulheres se vejam desprovidas de poder e confiança para participar.

Por outro lado, se é certo que os compromissos de ordem político-legal representam passos importantes na direção da proteção dos direitos das mulheres e da promoção da igualdade de gênero, não é menos verdade que o desafio maior vem residindo (i) na implementação efetiva dessas leis, com a falta de regulamentação, mecanismos, recursos, capacidades e vontade política; (ii) na fragilidade das instituições, compromisso e cumprimento deficitários, fraca representação das mulheres, deficiência alocação de recursos e capacidades, instrumentos de governação inadequados, incluindo mecanismos de seguimento e avaliação; (iii) e na persistência de costumes e práticas tradicionais que contribuem para a

discriminação contra as mulheres. No contexto da presente auditoria confirmou-se que as políticas e as leis existentes carecem de melhor operacionalização, sendo a sua implementação ainda deficitária.

Verifica-se ainda o desafio de existência de lacunas, ambiguidades e/ou disposições em algumas leis do sistema jurídico guineense, contraditórias ao princípio constitucional da igualdade de género e normas da CEDAW. Exemplos incluem disposições discriminatórias contra as mulheres no livro reservado à família do Código Civil, no Código Penal e Código do Trabalho. Outro desafio tem haver com a conciliação de costumes tradicionais com os direitos humanos e igualdade de género, sendo persistente a influência de crenças, costumes e práticas tradicionais discriminatórias de género no quotidiano de relações, especialmente em áreas rurais, e inclusivamente sua interferência na administração da justiça.

Neste contexto, é crucial investir em programas educacionais e de capacitação a todos os níveis e envolvendo todos os atores, incluindo autoridades tradicionais, que elevem a conscientização sobre os direitos das mulheres e a importância da igualdade de género. Ademais, é fundamental promover ações que garantam recursos financeiros suficientes para fortalecer a implementação dessas leis e políticas de género. Outro desafio fundamental é combater a discriminação de género enraizada em normas culturais e sociais. É necessário promover e encorajar uma mudança de mentalidade para eliminar estereótipos prejudiciais e fomentar uma cultura de respeito e igualdade, o que deve ser incentivado desde cedo, educando jovens, meninas e rapazes, sobre a importância da igualdade de género e do respeito mútuo. Em resumo, embora a Guiné-Bissau possua uma fundação legal substancial para a igualdade de género, ainda há um longo caminho a ser percorrido para garantir sua implementação efetiva. A colaboração conjunta do Estado, da sociedade civil e das organizações internacionais é crucial para reforçar as leis e políticas de género, assegurando que as mulheres tenham acesso igualitário à justiça, oportunidades económicas e uma vida livre de discriminação e violência.

JUSTIÇA SENSÍVEL AO GÉNERO NA GUINÉ-BISSAU

O sistema judicial da Guiné-Bissau tem sido afetado por uma série de desafios históricos e estruturais, que contribuem para as disparidades de género. Desde a sua independência em 1974, o país tem sido atormentado por instabilidade política, conflitos e crises recorrentes. O sistema judicial, enfraquecido pela falta de recursos, corrupção e interferência política, tem tido dificuldades em garantir uma justiça equitativa para todos. A falta de um sistema de justiça funcional, independente e credível tem resultado numa sensação generalizada de impunidade, particularmente em casos de violência baseada no género.

Apesar de reconhecerem e encorajarem os importantes avanços do país em matéria de igualdade de género e justiça, incluindo a adoção de importantes legislações, as Nações Unidas, através de seus diferentes órgãos de proteção e promoção dos direitos humanos, têm alertado, para a persistência de desafios e violações graves que colocam em risco a dignidade e o bem-estar das pessoas, especialmente das mulheres e meninas. Tanto os relatórios das Nações Unidas como relatórios de estudos nacionais conduzidos pelo Governo e atores da sociedade civil, são unânimes em pintar um quadro preocupante da situação no país.

As interrupções à implementação de reformas e políticas de justiça tem enfraquecido o sistema judicial, alimentando preocupações sobre uma cultura de impunidade e comprometendo a credibilidade do sector. O investimento insuficiente na justiça, a influência política nos tribunais e a corrupção corroem a independência e a credibilidade do sistema. A maioria da população, especialmente nas áreas rurais e mulheres, enfrenta especiais obstáculos para aceder à justiça, seja por causa da distância geográfica, das

taxas judiciais exorbitantes ou da falta de acesso a advogados e serviços jurídicos básicos, incluindo informação. Além disso, a morosidade da justiça pesa negativamente para a avaliação geral da justiça e do acesso da população a ela.

A questão da igualdade de género é um desafio crítico. A violência contra as mulheres, incluindo a violência doméstica, o assédio e a violência sexual, a mutilação genital feminina e o casamento forçado, são problemas persistentes. Apesar da expressão desses casos a nível nacional, e o seu aumento em alguns casos, como bem indicam os dados do último MICS 2018/19⁴, são muito poucos os casos que chegam ao sistema judicial e menos ainda os casos que encontram resolução efetiva. De entre as preocupações apontadas pelo Comité da CEDAW relativamente à situação de género no país, está a questão de assegurar o acesso igualitário à justiça. As preocupações da CEDAW em matéria de uma justiça sensível ao género podem ser resumidas no seguinte:

- **Acesso à justiça:** A grande distância entre os tribunais e a população, o alto custo das taxas judiciais, a falta de conhecimento sobre os direitos e as leis, e a dificuldade de obter assistência jurídica gratuita, fraca representatividade de mulheres no judicial, dificultam o acesso das mulheres à justiça.
- **Cultura de impunidade:** A impunidade em casos de violência contra a mulher, a falta de mecanismos eficazes de investigação e punição dos agressores, e a escassez de políticas públicas de apoio às vítimas são fatores que perpetuam a discriminação.
- **Influência de práticas tradicionais:** Costumes como casamento precoce e forçado, mutilação genital feminina continuam a afetar negativamente as mulheres e a minar os avanços em direção à igualdade de género.
- **Desigualdades económicas:** A desigualdade na propriedade, a limitação de oportunidades de emprego para as mulheres, a falta de acesso a crédito e terras, e o trabalho doméstico desvalorizado perpetuam as disparidades sociais e limitam o potencial das mulheres.
- **Fragilidade institucional:** A fragilidade das instituições judiciais e policiais, a falta de recursos, o baixo investimento em programas de capacitação, a corrupção e o impacto da instabilidade política contribuem para o desequilíbrio de género no sistema judicial e dificultam a promoção da igualdade de género.

As recomendações do Comité da CEDAW apontam para a urgência em estabelecer mecanismos eficazes para confrontar a violência baseada no género e assegurar que as mulheres disponham de apoio jurídico adequado em todos os níveis.

II. A AUDITORIA DE GÉNERO AO SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-BISSAU

JUSTIFICAÇÃO E OBJETIVOS

Dada a complexidade dos desafios enfrentados pelo sistema judicial na Guiné-Bissau, o PNUD, em parceria com o Ministério da Justiça e Direitos Humanos (MJDH) entendeu crucial conduzir uma auditoria de género para identificar e analisar de forma mais detalhada as disparidades e oportunidades de género que existem a nível do sistema judicial, incluindo a nível de participação e representação

⁴ O termo "último MICS 2018/19" refere-se à mais recente edição do *Multiple Indicator Cluster Survey* (MICS) na Guiné-Bissau, realizada pelo INE entre 2018 e 2019. O MICS é uma pesquisa internacional realizada com o apoio do UNICEF, que coleta dados a nível nacional sobre a situação de crianças e mulheres em diversas áreas, como saúde, educação, nutrição, proteção e água/saneamento.

igualitária das mulheres, e elaborar um plano de ação eficaz para promover a igualdade de género no acesso à justiça e no sistema judicial como um todo. Pretende-se analisar o cumprimento e o compromisso do judicial com as disposições legais e opções políticas do país, através de um olhar atento sobre a realidade das dinâmicas institucionais, à luz dos compromissos nacionais e internacionais. O que existe, o que está a ser feito e como está a ser feito, e que lacunas e oportunidades se apresentam.

A auditoria aborda a performance e o cumprimento das responsabilidades do sistema judicial em promover os princípios constitucionais de igualdade e não-discriminação e em garantir justiça igualitária para homens e mulheres, incluindo a representação feminina nas esferas de tomada de decisão, bem como o acesso ao sistema judicial por parte das mulheres e meninas, e em particular daquelas vítimas de violência baseada no género.

Esta auditoria identifica:

- **Barreiras e práticas discriminatórias:** revela as barreiras e as práticas discriminatórias que impedem as mulheres de exercer plenamente os seus direitos no sistema judicial.
- **Necessidades específicas:** fornece informações sobre as necessidades específicas das mulheres e meninas em relação ao acesso à justiça, à proteção contra a violência baseada no género e à participação no sistema judicial.
- **Oportunidades para a mudança:** identifica oportunidades e pontos de entrada para promover a igualdade de género no sistema judicial, incluindo as áreas onde a ação do governo pode ser mais eficaz.

De uma forma mais específica, a Auditoria de Género ao Sistema Judicial na Guiné-Bissau procurou compreender e determinar o grau de integração da Igualdade de Género e do Empoderamento das Mulheres (IGEM) no sistema judicial, analisando, entre outros aspetos: os enquadramentos legais e políticos existentes, as práticas institucionais, as capacidades e a liderança, o nível de paridade de género entre os funcionários em diferentes níveis, a existência de um ambiente de trabalho propício à promoção da igualdade de género, os serviços e as estruturas de apoio à igualdade de género e à realização dos direitos das mulheres, o nível e a frequência do diálogo político, as iniciativas de advocacia e sensibilização sobre IGEM, bem como a consciencialização sobre as restrições e lacunas na resposta aos desafios das mulheres no acesso à justiça. Além dos aspetos institucionais, a auditoria considerou os fatores socioculturais mais amplos que influenciam o sistema judicial.

Esta auditoria representa uma iniciativa inédita no contexto do país e um passo fundamental na construção de um sistema judicial mais justo e equitativo para todas as pessoas na Guiné-Bissau. O exercício confirmou ser uma oportunidade de sensibilização dos decisores e atores, de reflexão e análise sobre as capacidades institucionais, os desafios e as boas práticas do sistema judicial em matéria de género.

Ao tratar dos desequilíbrios e desigualdades de género no sistema judicial, a Guiné-Bissau pode avançar significativamente na garantia de uma administração de justiça ‘justa’, inclusiva e ajustada às diversas necessidades de seus cidadãos e cidadãs. O que, por sua vez, contribuirá para o objetivo maior de construir uma sociedade mais equitativa e justa, onde a justiça sirva a todos de maneira igualitária, equilibrando poder e oportunidades para todos os grupos. Espera-se que as conclusões e recomendações resultantes desta auditoria possam informar as políticas e ações do governo, das organizações da sociedade civil, e dos parceiros internacionais no sentido de promover a igualdade de género e o acesso à justiça para todas as mulheres e meninas, a curto, médio e longos prazos.

Para além disso, as informações e dados constantes deste relatório, podem ser instrumentais no estabelecimento de uma linha de base para o sistema, a partir da qual os progressos podem ser regularmente monitorados. A metodologia e quadro de referência usados para este exercício, bem como as lições aprendidas durante este processo, poderão ser úteis no desenho de novas auditorias, não só no sector da justiça, mas extensíveis a outros sectores chaves da governação nacional, em linha com as prioridades sectoriais da política de género do país (PNIEG II 2017-2025).

QUADRO CONCEPTUAL E PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO

As avaliações são ferramentas cruciais para determinar se estamos no caminho certo para o sucesso. Elas permitem identificar lacunas, compreender os desafios e ajustar as estratégias.

As auditorias de género permitem que as organizações "*ponham a sua própria casa em ordem e alterem aspetos da cultura organizacional que discriminam as funcionárias e as mulheres beneficiárias*"⁵. São ferramentas essenciais para que as organizações analisem e compreendam os diversos padrões de género na sua composição, estruturas, processos, cultura organizacional, gestão de recursos humanos e na elaboração e implementação de políticas e serviços. Não só ajudam a avaliar o impacto do desempenho organizacional e da sua gestão na igualdade de género como, através da identificação de lacunas e desafios críticos em matéria de género, são cruciais para recomendar como estes problemas podem ser resolvidos de forma eficaz através de melhorias e estratégias inovadoras, e seguir os progressos.

Além disso, estas avaliações servem como ferramentas práticas para a integração de género, que continua a ser a estratégia mais eficaz para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. O objetivo principal da integração de género é garantir que as mulheres possam participar em pé de igualdade com os homens, ter direitos iguais e ter uma voz e influência iguais nas decisões que afetam as suas vidas.

Embora não exista uma única abordagem padrão para realizar uma auditoria de género, organizações internacionais, incluindo as Nações Unidas, tem vindo a utilizar duas abordagens principais: as Auditorias Participativas de Género (PGAs) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o enquadramento de integração de género do EIGE (*European Institute for Gender Equality*). Estas estão em linha com os princípios e normas de igualdade de género e de transversalização de género que constituem standards globais estabelecidos em linha com a CEDAW, a Plataforma de Ação de Beijing e outros importantes normativos internacionais em matéria de género e direitos humanos das mulheres.

Tendo como referência os normativos e metodologias acima referidos, bem como as experiências de outros países na realização de auditorias semelhantes, as consultoras compuseram um quadro conceptual de referência como será descrito abaixo.

⁵ Conselho da Europa - Direção Geral dos Direitos Humanos e Assuntos Jurídicos, Orçamento com Perspetiva de Género: implementação prática. Manual elaborado por Sheila Quinn, 2009. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680599885>

PARÂMETROS E ÁREAS-CHAVE DE AVALIAÇÃO

Para avaliar se os enquadramentos legal, político, institucional e operacional do poder judicial promovem a igualdade de género e cumprem os compromissos nacionais e internacionais em matéria de igualdade de género e empoderamento das mulheres, incluindo normas e disposições constitucionais, foi essencial considerar as **dimensões internas e externas do judicial**, para uma análise suficientemente abrangente. Isso significa considerar como o poder judicial gere as suas operações, força de trabalho e ambiente de trabalho, e por outro lado, como garante a justiça aos seus constituintes, especialmente mulheres e meninas. Basicamente pretende-se analisar o sistema judicial a partir de duas perspetivas: a nível de processos e operações e a nível de resultados da prestação da justiça. Através de um enfoque que combina revisão documental, entrevistas e aplicação de questionários, este estudo busca proporcionar uma visão abrangente sobre como as questões de género são integradas nas práticas judiciais e quais intervenções podem ser necessárias para promover uma maior equidade.

A auditoria teve em conta a necessidade de levantamento e compreensão do **contexto político e legal existente, das políticas institucionais, da arquitetura e das capacidades**, bem como nas **percepções de mulheres e homens sobre as tendências e progressos em matéria de igualdade de género e direitos das mulheres no sistema judicial, ao nível do país**. A auditoria também examinou o estado de implementação de leis relacionadas com o género e discutiu com diferentes interlocutores, incluindo Organizações da Sociedade Civil (OSC) os desafios existentes e as oportunidades potenciais para melhorar a aplicação das leis. A auditoria examinou ainda **como a igualdade de género está integrada nos planos, orçamentos, procedimentos, comunicação, sistemas internos e ferramentas, práticas e atitudes do poder judicial**.

Considerando a necessidade de analisar as forças e as lacunas, tanto internas quanto externas, que contribuem ou limitam a capacidade de respostas sensíveis ao género do sistema judicial na Guiné-Bissau, a auditoria cobriu de forma abrangente as seguintes onze áreas-chave, sendo as oito primeiras sob a dimensão interna e as três últimas sob a dimensão externa:

- Compromissos Legais, Políticos e Institucionais
- Liderança, Tomada de Decisões e Responsabilização
- Programação, Comunicação e Advocacia
- Capacidades, Coordenação e Parcerias
- Igualdade de Tratamento e Oportunidades
- Paridade de Género na liderança e a todos os níveis
- Cultura Organizacional
- Resultados de Género
- Acesso das Mulheres à Justiça
- Igualdade de tratamento nos tribunais
- Percepção Pública da Igualdade de Género no Poder Judicial

A **Figura 1** abaixo apresenta uma representação visual do referido enquadramento.

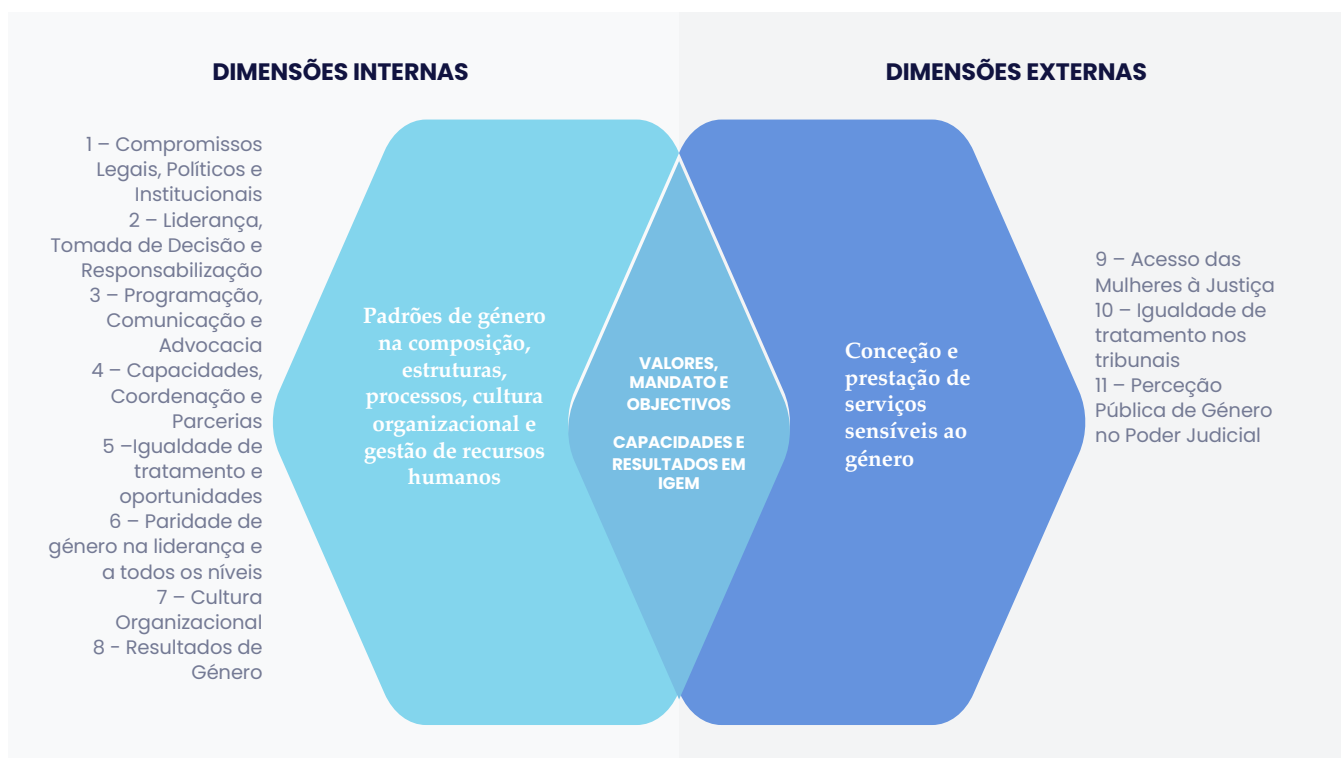


Figura 1 Dimensões e áreas-chave de análise

A tabela a seguir resume o escopo da auditoria detalhando **as áreas-chave, os tópicos correspondentes a serem abordados em cada área e as principais questões de género que orientaram as discussões e análises.**

Dimensões/Indicadores da auditoria	Tópicos chaves de análise	Dimensão da integração de género
1 – Compromissos políticos, legais e institucionais	Mandatos, funções, papéis e estruturas; Prioridades e objetivos estratégicos; Compromissos, sistemas e ferramentas de planeamento e orçamento; Medidas afirmativas	Transversalização de género a nível das políticas, leis e orçamentos do sistema judicial
2 – Liderança, tomada de decisão e responsabilização	Liderança e compromisso na promoção da igualdade de género; Estruturas de decisão, processos e participação; Mecanismos e Processos de responsabilização	Paridade na liderança, liderança sensível ao género; Responsabilização (<i>accountability</i>) e prestação de contas; participação e monitorização
3 – Programas, Comunicação e Advocacia	Programas e Projetos; Comunicação, imagem e produção de conhecimento; Diálogo político e iniciativas de sensibilização	Programação sensível ao género; Comunicação e Advocacia

4 – Capacidades, Coordenação e Parcerias	Capacidades e conhecimentos operacionais e técnicos (recursos humanos) para apoiar a integração e implementação da perspectiva do género; Mecanismos de coordenação intersectorial em apoio da igualdade de género e do empoderamento das mulheres no sistema judicial	Conhecimentos e capacidades de género; coordenação de género e parcerias (com sociedade civil e ativistas de género)
5 – Igualdade de Tratamento e Oportunidades	Gestão de recursos humanos Oportunidades de carreira Ética e padrões de conduta Condições de trabalho	Trabalho digno para as mulheres; equilíbrio família-trabalho; proteção da maternidade; não discriminação no local de trabalho, ausência de assédio sexual e VBG; igualdade de remuneração e de estatuto; medidas afirmativas; medidas de trabalho flexíveis
6 – Paridade de género na liderança e a todos os níveis	Paridade de género a todos os níveis	Paridade de género; Mulheres em cargos de liderança e gestão; segregação ocupacional; segregação vertical e horizontal
7 - Cultura Organizacional	Perceções dos colaboradores sobre a igualdade e não discriminação no local de trabalho Demonstração de compromisso da liderança com a igualdade de género Equilíbrio trabalho-vida pessoal e equilíbrio trabalho-família	Igualdade e não discriminação; Medidas positivas/especiais no local de trabalho
8 – Resultados de género	Principais resultados e contributos alcançados relacionados com o género, incluindo o desenvolvimento e fornecimento de produtos e serviços e/ou mecanismos sensíveis ao género Práticas e atitudes que contribuíram positivamente para a integração do género Modelos femininos que tiveram um impacto positivo nos rendimentos	Resultados de género
9 – Acesso das Mulheres à Justiça	Análise das barreiras e desafios enfrentados pelas mulheres de diferentes grupos sociais	Igualdade de acesso à justiça
10 – Igualdade de Tratamento nos Tribunais	Revisão de casos Infraestruturas, instalações, procedimentos	Igualdade de tratamento na justiça e igual direito a um julgamento justo
11 – Perceção pública da igualdade de género no poder judicial	Perceção dos constituintes sobre a não discriminação e a igualdade de género no sistema judicial; Confiança no sistema judiciário na gestão justa e equilibrada do litígio	Perceção das OSC sobre a justiça de género

QUESTÕES ORIENTADORAS

Por forma a orientar a pesquisa, as áreas e tópicos-chave da auditoria apresentados acima, foram destilados nas seguintes questões norteadoras, que auxiliaram e orientaram o desenvolvimento do processo de coleta e análise de dados, bem como no desenvolvimento de ferramentas de pesquisa.

Dimensão Interna:

- O princípio de igualdade de género está efetivamente institucionalizado no sistema judiciário e na sua força de trabalho?
- O sistema judiciário é capaz de implementar de forma eficiente e eficaz os enquadramentos legais existentes em matéria de igualdade de género e eliminar a discriminação contra mulheres e meninas?
- Quais são os recursos humanos e as capacidades financeiras disponíveis para a integração de género no sistema judicial na Guiné-Bissau?
- As práticas e a cultura organizacional internas do poder judiciário são sensíveis à igualdade de género?
- O sistema utiliza dados desagregados por sexo e estatísticas de género de forma consistente em mecanismos de monitoramento e avaliação e/ou em sistemas de informação e gestão de dados?
- O sistema judicial está a acompanhar os indicadores específicos dos ODS, particularmente aqueles relacionados com os ODS 5 e 16? Quais as medidas afirmativas/temporárias que estão em vigor para promover a paridade de género?
- Qual é a situação de paridade de género entre os funcionários?
- Existe algum plano de desenvolvimento de capacidades ou formação sistemática sobre questões de género disponível para os funcionários do sistema judicial?
- Em que medida o sistema judicial está a defender a igualdade de género e o empoderamento das mulheres?
- Como é que a igualdade de género afeta o tratamento nos processos judiciais?
- Quais são as forças internas e externas, as fragilidades, as oportunidades e os riscos para melhorar ainda mais a capacidade de resposta ao género do sistema judicial?
- Quais são os principais desafios para garantir uma justiça melhor para as mulheres na Guiné-Bissau?
- Quais são as perceções do pessoal sobre a integração de género no sistema judicial?
- Quais são as boas práticas que devem ser mantidas e ampliadas?

Dimensão Externa:

- Quais os enquadramentos, políticas, serviços, sistemas e ferramentas que estão em vigor para promover o acesso das mulheres à justiça?
- O sistema judicial garante tratamento igualitário para mulheres e homens que procuram justiça?
- Quais são as barreiras e as possíveis soluções?
- Quais as dinâmicas de poder entre os atores formais e informais da justiça, a sua influência, e os seus diferentes papéis na definição da justiça para as mulheres na Guiné-Bissau?
- De que forma o sistema judicial interage e colabora com a maquinaria de género, incluindo as organizações de mulheres e as OSC que trabalham em questões de género e direitos humanos?

ABORDAGEM E PROCESSO METODOLÓGICOS

A auditoria foi conduzida de forma **participativa** para aumentar as oportunidades de aprendizagem, consciencialização e apropriação dos resultados. A metodologia incluiu a recolha de dados secundários e primários. As descobertas da revisão de literatura ajudaram a formular perguntas direcionadas para entrevistas com informantes-chave, inquéritos ao pessoal do sistema judicial e grupos focais.

A auditoria procurou capitalizar os resultados de uma revisão documental exaustiva a nível de relatórios de análises, pesquisas e inquéritos⁶ e outras iniciativas recentemente desenvolvidas na implementação da reforma do sector da justiça, juntamente com programas e documentos de projetos como informação de base.

Uma combinação de **dados quantitativos e qualitativos** foi necessária para avaliar o sistema judicial de forma abrangente, em termos de paridade entre as diferentes categorias profissionais, os níveis de gestão e liderança do poder judicial, bem como examinar as perceções do pessoal afeto aos diferentes serviços do sistema. Foi utilizada uma amostra que abrange toda a força de trabalho (mulheres e homens juizes, advogados, pessoal das secretarias dos tribunais, funcionários técnicos e administrativos em ministérios, serviços de apoio jurídico, Organizações da Sociedade Civil (OSCs), Centro de Formação Judiciária (CENFOJ), Faculdade de Direito de Bissau (FDB).

PROCESSO, MÉTODOS & TÉCNICAS

A auditoria foi implementada em quatro etapas sequenciais com o objetivo de garantir que a informação fosse recolhida, analisada, e interpretada de forma sistemática e abrangente, conforme ilustrado na **Figura 2** abaixo e detalhado no subcapítulo a seguir.

1. Planificação: Definição do enquadramento metodológico, identificação de atores e partes interessadas (*stakeholders*), recolha da documentação relevante, revisão preliminar dos dados e informações e elaboração de instrumentos de recolha de dados.

2. Implementação: Recolha de dados através de entrevistas, grupos focais, visitas de terreno, questionário, e análise da documentação.

3. Elaboração do relatório e da estratégia de género: Sistematização dos dados, análise crítica dos resultados, formulação de conclusões e recomendações, e elaboração de uma estratégia de género para o sistema judicial da Guiné-Bissau.

⁶ MJDH & PNUD (2022) 'Relatório do Diagnostico sobre o estado e desafios da Justiça na Guiné-Bissau'
PNUD (2021) 'Necessidade de Integração da Abordagem de Género no Quadro Legal da Guiné-Bissau'

4. Validação do relatório e da estratégia de género: Apresentação do relatório e da estratégia de género a um grupo de atores, incluindo juízes/as, procuradores/as, advogados/as, técnicos/as de justiça, decisores políticos e outras partes interessadas, incluindo membros da sociedade civil, academia, órgãos de comunicação social e especialistas de género, para discussão e validação.



Figura 2 Etapas do processo metodológico

Cada etapa será detalhada a seguir, incluindo o seu propósito, métodos, técnicas, ferramentas e resultados esperados.

ETAPA I – PLANIFICAÇÃO

A etapa de planificação da auditoria foi crucial para o seu sucesso. Ela incluiu uma revisão inicial de documentos para fins de contexto e discussões em equipe sobre o planeamento do trabalho, abordagem, metodologia e calendário de implementação. O contato inicial com a organização da auditoria aconteceu sob a forma de reuniões iniciais de trabalho e consolidado no contexto da primeira missão, que visava, entre outros, a alinhar as expectativas, estratégias, gerar confiança e garantir o compromisso necessário para a boa persecução dos objetivos.

Durante esta etapa, que teve início em Junho de 2024, o seguinte foi realizado com sucesso o seguinte:

- Enquadramento conceptual e plano de trabalho desenvolvidos e aprovados.
- Uma lista inicial de atores e partes interessadas foi elaborada.
- Foram identificadas as pessoas focais/recursos em diferentes serviços/instituições, e levantamento de contatos.
- Foi elaborada uma lista inicial de documentação-chave para análise, e os documentos foram coletados e analisados preliminarmente.
- Logística e operações foram discutidas, e os papéis foram esclarecidos.
- A preparação para uma primeira missão de terreno, incluindo o desenvolvimento de uma agenda de contatos e recolha de dados.

ETAPA II - IMPLEMENTAÇÃO

A fase de implementação envolveu sobretudo a coleta e análise de dados. Devido à combinação de métodos aplicados à coleta de dados e à extensão das intervenções previstas para esta avaliação, a fase de coleta de dados exigiu que fosse alocado o mínimo de tempo razoável para a sua condução. Ela decorreu sobretudo durante os meses de Julho e Agosto. Combinou fontes secundárias e primárias de dados. A coleta de dados foi realizada em diferentes momentos e níveis, abaixo descritos.

Revisão documental

Uma extensa revisão documental foi conduzida para informar uma auditoria baseada em evidências de forma proporcionar uma melhor compreensão do seu objeto e contextualizar as diferentes estruturas que compõem o sistema judicial da Guiné-Bissau. A referida revisão incluiu ainda a análise da legislação pertinente, instrumentos internacionais de direitos humanos e de género e literatura comparada para orientação e enquadramento geral do estudo, bem como a definição dos parâmetros da auditoria em linha com as obrigações nacionais e internacionais. Neste âmbito teve igualmente lugar uma revisão de documentos de política, e relatórios de pesquisas e análises ligadas ao tema, assim como documentos técnicos e administrativos de diferentes instituições implicadas na auditoria, tais como regulamentos e estatutos internos, estratégias e planos de trabalho, relatórios de atividades, orçamentos, protocolos institucionais, materiais de comunicação e promocionais, entre outros. A revisão documental confirmou ser uma importante fonte de informação, permitindo uma sólida contextualização nacional em matéria de justiça e género, progressos e desafios, e orientou substancialmente a formulação e consolidação de instrumentos de coleta de dados, incluído os roteiros de entrevistas e tabelas de dados estatísticos, bem como informou as conclusões da auditoria.

Entrevistas semiestruturadas com informantes-chave

Foram realizadas mais de 25 entrevistas com homens e mulheres profissionais do sistema judicial e do Ministério da Justiça, em diferentes funções e níveis da hierarquia.

No Ministério da Justiça e Direitos Humanos (MJDH), incluindo a Direção Geral das Políticas da Justiça (DG PJ), a Direção-Geral de Administração da Justiça (DG AJ), a Direção-Geral dos Serviços Prisionais e Reinserção Social (DG SPRS), a Comissão Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), o Gabinete de Informação e Consulta Jurídica (GICJU) e Centros de Acesso a Justiça (CAJs), o Centro de Formação Judiciária (CENFOJ) e a Polícia Judiciária (PJ). No Ministério Público (MP), incluindo a Procuradoria-Geral da República (PGR), o Sindicato dos Magistrados do MP, o Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público (CSMMP), o Gabinete de Advocacia do Estado (GAE), o Serviço de Documentação e Legislação da PGR. No Supremo Tribunal de Justiça (STJ), incluindo seu Presidente e Vice-Presidente, o Conselho Superior de Magistratura Judicial (CSMJ) e o Sindicato dos Magistrados Judiciais.

A equipa reuniu-se igualmente com chefias e representantes de outras instituições relevantes a saber: a Faculdade Direito de Bissau (FDB); a Ordem de Advogados da Guiné-Bissau (OAGB) e o Gabinete de Advogados Oficiosos (GAO); o Ministério da Mulher, Família e Solidariedade Social (MMFSS); a Rede Nacional de Luta contra a Violência de Género na Guiné-Bissau (RENLUV-GB); a Liga Guineense dos

Direitos Humanos (LGDH); o Instituto da Mulher e da Criança (IMC) e a especialista de género e jurista, Cleunismar Silva.

As entidades e pessoas entrevistadas foram selecionadas com base no mapeamento inicial de atores e partes interessadas do sistema judicial, estatais e não estatais. Uma lista detalhada de entrevistados e entrevistadas e o respetivo guião de entrevista encontra-se em anexo a este relatório.

Vale ressaltar que as entrevistas também incluíram mulheres que foram pioneiras em seus respetivos campos para explorar as contribuições das mulheres para a promoção da igualdade de género e o papel transformador das mulheres no judiciário. A título de exemplo, foi a entrevista com a Dra. Carmelita Pires, jurista e advogada, e que de 2006 a 2007 exerceu as funções de Ministra da Justiça. A equipa reuniu-se igualmente com chefias e especialistas de diferentes agências e entidades das Nações Unidas na Guiné-Bissau, incluindo do PNUD e do ACNUDH, assim como o Oficial de Programa e Ponto Focal de Género da União Europeia (UE) na Guiné-Bissau.

As entrevistas foram informativas e orientadas a responder às principais questões orientadoras e fornecer *insights* sobre o caminho a seguir na busca de soluções (medidas e ações) a serem consideradas na estratégia de género. No cruzamento com as informações sistematizadas da revisão documental e da coleta e compilação de estatísticas e dados disponíveis, as entrevistas serviram de principal fonte para conduzir e informar as análises contidas neste relatório de auditoria.

As entrevistas foram conduzidas em essencialmente dois momentos distintos. Numa primeira fase, que decorreu durante o mês de Julho, elas foram conduzidas seguindo um roteiro de perguntas para cada informante-chave, procurando cobrir todas as dimensões relevantes da auditoria e as respetivas questões orientadoras. Numa segunda fase, durante os meses de Agosto e Setembro, foram realizadas entrevistas e contactos complementares e de seguimento, com o intuito de colmatar lacunas de informações e dados, e também aprofundar algumas questões.

Grupos focais

Foram organizados **cinco grupos focais**, enquanto oportunidades de entrevistas coletivas com grupos de interesse e explorar com maior profundidade dimensões e questões particulares da auditoria. Assim, nos meses **de Julho a Outubro**, foram realizadas os seguintes grupos focais: (i) com representantes de mulheres do judicial (PJ, CAJs, OAGB); (ii) com Organizações da Sociedade Civil (OSCs) que laboram em matéria de direitos humanos, igualdade de género e empoderamento das mulheres, juventude e comunicação social; (iii) com o apoio da RENLUV-GB, um grupo focal com mulheres e meninas vítimas de VGB e suas experiências com a justiça; (iv) com mulheres Magistradas do MP (v) com juízas da magistratura judicial.

Visitas de terreno

As visitas foram determinadas com base em parâmetros predefinidos, informados pelos Termos de Referência (TDR) e em concertação com a equipe do PNUD. Os critérios para a seleção de regiões/setores incluíram, mas não se limitaram a regiões/setores onde, segundo os dados disponíveis, as disparidades de género, especialmente a situação da violência baseada no género são acentuadas e o acesso à justiça mais difícil, o que causa maior preocupação. Outros critérios considerados incluíram a

relevância demográfica e geográfica, a marginalização geral (definida como áreas economicamente deprimidas com baixos níveis de desenvolvimento), bem como a abrangência das operações judiciais. Com base nestes fatores, foi decidido que a equipe visitaria, Bissau, Gabu e Bubaque. Contudo, por razões de limitações de tempo e indisponibilidade de transporte para a ilha devido às condições climáticas (período das chuvas), a equipa só pôde visitar, além de Bissau, a região de Gabu. Durante a visita de dois dias a Gabu (7 a 9 de Julho), a equipa reuniu-se com diferentes autoridades e interlocutores, em entrevistas, visitas aos serviços e grupos focais, nomeadamente a Casa da Justiça, na qual se encontram alojados o Tribunal Regional de Gabu (TRG), o Tribunal de Sector de Gabu (TSG), e o CAJ; a Esquadra Regional da Polícia de Ordem Publica e a Esquadra Modelo; representantes de OSCs na Região, tais como a Casa da Paz, a RENLUV-GB; bem como com a Governadora de Gabu e o Régulo local.

Questionário de Género e Cultura Organizacional do Sistema Judicial na Guiné-Bissau

Foi desenvolvido e aplicado um questionário anónimo online para avaliar as perceções e experiências dos profissionais ligados ao sistema judicial relativamente ao ambiente e cultura institucional, bem como ao compromisso e apoio efetivo na promoção da Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (IGEM). Este exercício foi crucial para a criação de linhas de base sobre os parâmetros e indicadores da auditoria, além de servir como uma oportunidade de conscientização sobre questões de género nas instituições que integram o sistema judicial, encorajando uma reflexão sobre os desafios e oportunidades de integração de género.

O questionário continha 36 questões de múltipla escolha, abordando as principais áreas da auditoria, incluindo aspetos relacionados com os compromissos políticos e institucionais, liderança, capacidades humanas, técnicas e financeiras, oportunidades formativas, coordenação interinstitucional, igualdade de tratamento e oportunidades, paridade de género entre os funcionários e liderança, discriminação e assédio sexual no ambiente de trabalho, equilíbrio do trabalho e da vida pessoal e familiar, entre outros.

O instrumento foi disponibilizado através de *links* partilhados por e-mail e grupos de chat no WhatsApp, e aberto para participação de 4 de Julho a 17 de Setembro de 2024. Foi igualmente disseminado com a colaboração das instituições entrevistadas e através de grupos identificados. Um total de 42 pessoas respondeu ao questionário, sendo 12 mulheres e 30 homens. Entre os respondentes estavam agentes do Ministério Público e da Magistratura Judicial, advogados e advogadas, agentes da PJ, funcionários de diferentes estruturas e serviços do Ministério da Justiça e Direitos Humanos (MJDH), incluindo técnicos de Acesso à Justiça, entre outros. Entre os respondentes, 90,4% têm idades entre 31 e 50 anos; 59,5% possuem entre 6 a 15 anos de experiência profissional na sua categoria, 26% têm mais de 16 anos de experiência profissional (todos homens), e 14% menos de 3 anos de experiência. O **Anexo XX** deste relatório apresenta o sumário dos resultados do questionário.

CALENDÁRIO DE IMPLEMENTAÇÃO

A auditoria decorreu durante cinco meses, de Junho a Outubro de 2024, dividido em quatro principais etapas, como mostra a figura abaixo.



Figura 3 Calendário de implementação

CONSTRANGIMENTOS E LIMITAÇÕES

As consultoras enfrentaram alguns desafios ao longo do projeto, sendo um deles a **discrepância entre o amplo escopo do trabalho e o número limitado de dias de consultoria disponíveis**. O sistema judicial é composto por importantes instituições de serviço público. Uma auditoria abrangente dos seus complexos arranjos institucionais e organizacionais exige tempo adequado e suficiente. O ‘sistema judicial’ na Guiné-Bissau objeto da presente autoria e apresentado em detalhes no *Capítulo III* deste relatório, é amplo e complexo, e envolve, além dos tribunais, outras estruturas coadjuvantes e serviços complementares, de relevância fundamental e que jogam um papel direto ou indireto na prossecução dos objetivos de uma justiça sensível ao género. O vasto leque institucional e sistémico e as disparidades regionais também constituíram um fator desafiante no tocante à avaliação do funcionamento, das capacidades e dos resultados em matéria de compromissos de igualdade de género e direitos das mulheres. Seria necessário mais tempo para capturar e aferir de forma mais apurada as várias nuances e particularidades deste complexo sistema. Como forma de mitigação, discutiu-se e acordou-se que o escopo da auditoria deveria limitar-se às estruturas centrais do sistema judicial, com foco principalmente no MJDH e nas duas Magistraturas Pública e Judicial. Por outro lado, concordou-se em estender a duração da consultoria (mantendo-se os mesmos dias de consultoria), para cinco meses, ao invés dos dois meses previstos inicialmente. Este alargamento permitiu consultar e envolver mais atores e partes interessadas, mas igualmente ajustar o calendário de implementação às férias judiciais⁷, durante as quais a possibilidade de consulta e trabalho com os funcionários do judiciário seria limitada. Outrossim, e em virtude desta extensão do calendário de implementação, foi acordada uma segunda missão da consultora internacional à Guiné-Bissau, para na fase final da auditoria, realizar encontros finais e facilitar o workshop de validação do relatório.

Além disso, fatores externos, como a **época chuvosa** condicionaram a visita a Bubaque como inicialmente proposto, por indisponibilidade de transporte e por questões de segurança. Além do Sector

⁷ De acordo com a Lei Orgânica dos Tribunais, Art.ºart. 10º n 1, as férias judiciais decorrem anualmente nos meses de Agosto e Setembro.

Autónomo de Bissau, a missão de terreno para contatos e observação *in loco*, apenas se alargou à região de Gabu.

Conflitos de agenda impediram algumas entrevistas de serem realizadas, como foi o caso de entrevistas com as lideranças políticas da Justiça e de Género. Infelizmente, e apesar de algumas tentativas, não foi possível entrevistar a Ministra da Justiça e dos Direitos Humanos ou a Ministra da Família, Mulher e Solidariedade Social, tendo sido, contudo, indigitado dirigentes e assessores que pudessem, em substituição, prestar a colaboração solicitada.

Houve consideráveis desafios na **administração do Questionário de Género e Cultura Organizacional** do Sistema Judicial na Guiné-Bissau. Nas instituições, faltam canais e meios formais de comunicação, como listas de e-mails ou grupos de WhatsApp, que facilitariam a disseminação do questionário entre os funcionários. Embora algumas listas de contatos tenham sido eventualmente disponibilizadas, as mesmas não são atualizadas regularmente. Apesar das múltiplas tentativas e da garantia de anonimato, o nível de resposta permaneceu aquém do esperado. O questionário online foi repetidamente distribuído por meio de *links* em e-mails enviados a responsáveis de serviços e contatos estratégicos nas diversas instituições, com o pedido de divulgação interna. Além disso, o *link* foi compartilhado via WhatsApp, num grupo criado pelas auditoras⁸. Os participantes podiam responder ao questionário tanto por computador quanto por telemóvel.

Registou-se uma **limitada capacidade de resposta e participação por parte de alguns interlocutores** em alguns momentos da consulta. A título de exemplo, estava previsto um *workshop* interno com o pessoal de diferentes estruturas e serviços do Ministério da Justiça e Direitos Humanos, que infelizmente não aconteceu, por **dificuldades de mobilização de participantes**. Apesar de várias tentativas junto ao MJDH tal não foi possível no tempo previsto, de acordo com o plano de trabalho. O *workshop* tinha sido planeado como uma oportunidade específica para discutir conceitos-chave e gerar conscientização sobre questões de género na organização, criando um ambiente encorajador para reflexão, análise e discussões abertas sobre os desafios e oportunidades de integração de género no sistema. Por outro lado, verificou-se alguma dificuldade em mobilizar mulheres da Magistratura Judicial e da Magistratura Pública a participar quer no grupo focal inicialmente planeado quer no questionário de género e cultura organizacional. Como forma de ultrapassar esse desafio, as consultoras, além de reforçar o pedido junto às estruturas formais, fizeram uso de suas *networks* pessoais para fazer partilhar as informações e sensibilizar as mulheres a participarem. Para além disso, reorganizaram o plano de trabalho a fim de contemplar mais duas oportunidades de encontro já perto da fase final da auditoria.

Finalmente, é importante destacar as limitações gerais do sistema em termos de **disponibilização de dados estatísticos, documentos acerca da organização e funcionamento, assim como instrumentos administrativos e técnicos, de planificação e de programa a nível das diferentes instituições**. A prática institucional de produção e disseminação de dados e informações ainda é muito deficiente, a documentação de processos e instrumentos técnicos de trabalho é insuficiente, a memória institucional é frágil, e as informações são quase como propriedade individual dos funcionários, e não institucionais, resultando em uma circulação inadequada de informações. Para as consultoras, foi desafiador obter evidências documentais atualizadas, como planos, documentos de programas e administrativos, protocolos, termos de referências, estatísticas, publicações e bases de dados, em quase todas as

⁸ Grupo de WhatsApp criado partir da lista de presença / contatos obtida no Workshop “Processar e Julgar com a perspetiva de Género” conduzida pelo CENFOJ com apoio do PNUD.

instituições. Na maioria das vezes, e, sobretudo quando se tratava de dados estatísticos, a produção dos mesmos iniciou com o pedido. Desta forma, a coleta de informações necessárias para informar as análises de diferentes questões da auditoria demorou mais tempo que o planeado e em muitas ocasiões ocorreu simultaneamente com a redação do relatório. Percebeu-se ao longo do exercício, que esses problemas podem estar relacionados, entre outras coisas, com a grande instabilidade do pessoal e da gestão (alta rotatividade e movimentação de pessoal, descontinuidade de lideranças), à escassez de equipamentos e recursos materiais, como computadores, que são necessários para enfrentar esses desafios.

ORGANIZAÇÃO DO RELATÓRIO

O presente relatório está organizado em cinco capítulos principais e respectivos subcapítulos, que cobrem desde a contextualização da auditoria e da situação da igualdade de género na justiça na Guiné-Bissau até as conclusões e recomendações finais.

O **Capítulo I**, ‘Introdução’, aborda a igualdade de género como um imperativo universal e um compromisso essencial para o sistema de justiça, para seguidamente fazer um enquadramento do contexto de género na Guiné-Bissau, destacando os desafios de género enfrentados pela justiça e impacto sobre os direitos das mulheres.

Em seguida, o **Capítulo II**, intitulado “A auditoria de género ao sistema judicial na Guiné-Bissau” apresenta os justificativos, relevância e principais objetivos da auditoria, explorando o quadro conceptual que orienta a análise e os parâmetros de avaliação, incluindo perguntas orientadoras da pesquisa. O capítulo se estende em descrever a abordagem metodológica adotada, as fases e calendário de implementação da avaliação, bem como os instrumentos de pesquisas aplicados, incluindo entrevistas, questionários, grupos focais, visitas ao terreno e revisão documental. Além disso, são apresentados alguns constrangimentos enfrentados, bem como a organização do relatório.

O **Capítulo III**, que discorre sobre sistema judicial na Guiné-Bissau, caracteriza e delimita o escopo desta auditoria. Neste capítulo, o sistema judicial guineense é descrito em termos de sua estrutura, abrangência e operação, contextualizando o objeto da auditoria. O capítulo busca caracterizar, nos termos da lei, as principais instituições e órgãos do judicial que foram abrangidos por este exercício, destacando seus papéis no ecossistema do judiciário, bem como seus mandatos e suas contribuições em termos de igualdade de género.

Em seguida, o capítulo central do relatório – **Capítulo IV** - apresenta os resultados da auditoria, organizados em onze subcapítulos alinhados com as onze áreas-chave identificadas para a avaliação, como a seguir se retoma:

1. Compromissos Políticos, Legais e Institucionais: Avaliação do compromisso do sistema judicial com relação aos compromissos e obrigações nacionais e internacionais de género.
2. Liderança, Tomada de Decisão e Responsabilização: Análise do papel da liderança e dos mecanismos de responsabilização no apoio à igualdade de género.
3. Programação, Comunicação e Advocacia: Avaliação das práticas de comunicação e das iniciativas de advocacia em prol da igualdade de género.
4. Capacidades, Coordenação e Parcerias: Exploração das capacidades institucionais e das colaborações interinstitucionais para promover a igualdade de género.

5. Igualdade de Tratamento e Oportunidades: análise da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no sistema judicial.
6. Paridade de Género a Todos os Níveis do Judicial: Avaliação da representação feminina em cargos de liderança e esferas de decisão.
7. Cultura Organizacional: Análise da cultura interna do poder judicial e sua sensibilidade às questões de género.
8. Resultados de Género para o Sistema Judicial: Resultados concretos alcançados pelo sistema judicial na promoção da igualdade de género.
9. Acesso das Mulheres à Justiça: Identificação dos obstáculos enfrentados pelas mulheres no acesso ao sistema de justiça.
10. Igualdade de Tratamento nos Tribunais: Avaliação do tratamento equitativo nos tribunais para mulheres e homens.
11. Percepção Pública do Género no Poder Judicial: Análise das percepções das OSCs sobre o papel do género no sistema judicial.

Os subcapítulos apresentam análises e discussões dos resultados, bem como *insights* em termos de medidas prioritárias de intervenção para colmatar insuficiências e debelar os desafios identificados.

Por fim, no **Capítulo V**, o relatório conclui com um resumo das principais conclusões por áreas-chave e propõe recomendações para fortalecer a promoção da igualdade de género no sistema judicial guineense. O relatório fecha com perspetivas futuras e estratégias recomendadas para avançar em direção a um sistema mais igualitário, incluindo através da identificação de oportunidades de curto-prazo.

O relatório apresenta ainda uma secção de **anexos**, composto por elementos que detalham a pesquisa e seus resultados, incluindo roteiros de entrevistas e entrevistados, resultados do questionário, entre outros, assim como um **glossário** de género e as **referências bibliográficas**.

III - O SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-BISSAU: CARACTERIZAÇÃO E DELIMITAÇÃO DO OBJETO DA AUDITORIA

A seguir, apresenta-se uma breve descrição das estruturas-chaves do sistema judicial na Guiné-Bissau, bem como dos serviços coadjuvantes que a compõem, considerada essencial para fornecer um panorama da abrangência da presente auditoria.

Os tribunais encontram-se divididos em categorias, nomeadamente, os tribunais de pequenas causas (tribunais de sector), tribunais de primeira instância (tribunais regionais), tribunais de segunda instância (tribunais de círculo)⁹, e, no ápice, o Supremo Tribunal de Justiça, a mais elevada instância jurisdicional no país. Adicionalmente, embora não abrangidos pela presente análise, existem tribunais especializados, tais como o Tribunal de Contas, Tribunal Fiscal, Tribunal Militar e o Tribunal de Comércio.

O Ministério Público é o órgão do Estado responsável por fiscalizar a legalidade, representar o interesse público e social junto aos tribunais¹⁰. Sob a direção do Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente após consulta ao Governo¹¹, o órgão pode levantar questões de inconstitucionalidade, de forma oficiosa¹². Compete ao Ministério Público representar o Estado, exercer a ação penal e defender a legalidade democrática. O Ministério Público é representado no Supremo Tribunal de Justiça pelo Procurador-Geral e nas Câmaras do Supremo, pelos Procuradores-Gerais Adjuntos; nos Tribunais de Círculo ou da Relação, pelo Procurador da República; e, nos Tribunais Regionais e de Sector por delegados do Procurador-Geral.

Além das estruturas acima descritas, importa para a auditoria de género ao sistema judicial o próprio Ministério da Justiça e Direitos Humanos (MJDH) – que define as políticas da justiça, formula propostas de leis e regulamentos, através da sua Direção Geral de Políticas de Justiça (DG PJ) e, sem prejuízo do princípio da separação e independência de poderes consubstanciado na CRGB¹³ detém, até certo ponto, competência administrativa em matéria de orçamento e afetação de funcionários judiciais (consubstanciado através da Direcção-Geral de Administração da Justiça (DG AJ). Na sua composição interna funciona ainda a Direcção-Geral dos Serviços Prisionais e de Reinserção Social (DGSPRS), e sob a sua tutela a Polícia Judiciária (PJ), o Centro de Formação Judiciária (CENFOJ), o Gabinete de Informação e Consulta Jurídica (GICJU), os Centros de Acesso à Justiça (CAJ) e a Comissão Nacional dos Direitos Humanos (CNDH), que constituem importantes estruturas de interesse para a auditoria.

Com papel coadjuvante indispensável na administração da justiça reconhecido por lei¹⁴, a Ordem dos Advogados da Guiné-Bissau (OAGB) e o seu Gabinete de Advogados Oficiosos (GAO), estão incluídos no escopo deste trabalho. Encontram-se igualmente abrangidos, a Faculdade de Direito de Bissau (FDB),

⁹ Em conformidade com a Lei n.º 03/2002 Orgânica dos Tribunais, em decorrência do art.º 12, n.º 6, cumpre ao Conselho Superior da Magistratura Judicial decidir sobre a entrada em funcionamento dos tribunais de 2ª instância. Na ausência de entrada em funcionamento, tem sido o Tribunal da Relação com competência nacional, que supre essa função.

¹⁰ Artigo 63 da lei n.º 3/2002 – Lei Orgânica dos Tribunais. (LOT).

¹¹ CRGB/ Artigo 125 B

¹² CRGB/ Artigo 126, n.º 2

¹³ CRGB/ Artigo 120, n. 4

¹⁴ LOT (Lei 03/2002) Artigo 64

pelo seu papel fundamental na formação de quadros da carreira jurídica no país, bem como, o Ministério da Mulher, Família e Solidariedade Social (MMFSS) e seu Instituto da Mulher e Criança (IMC), em virtude do seu papel preponderante de orientar e coordenar políticas nacionais de igualdade e equidade de gênero.

Outros órgãos auxiliares nomeadamente a Guarda Nacional e a Polícia de Ordem Pública, forças policiais afetas ao Ministério do Interior, não foram contemplados neste exercício, por razões de limite de tempo e de escopo. Discutiu-se, porém, a pertinência de se projetar auditorias de gênero específicas para essas instituições, tendo em conta as complexidades das mesmas. Relativamente aos tribunais privilegiou-se o contato com os tribunais de primeira instância, pela proximidade com as populações enquanto portas de entrada para processos cíveis, crime e outros.

A seguir, apresenta-se uma breve descrição das **estruturas incluídas nesta auditoria, à luz da Constituição e do quadro legal que estabelece e regula o sistema judicial.**

3.1. DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS E QUADRO LEGAL

A Constituição da República da Guiné-Bissau (CRGB)¹⁵ garante um conjunto selecionado de direitos fundamentais sob o Título I, sobre princípios fundamentais, e o Título II, sobre direitos, liberdades, garantias e deveres fundamentais. Este conjunto inclui os direitos ao tratamento igualitário dos géneros perante a lei e a buscar reparação perante os tribunais, bem como garantias de devido processo legal e julgamento justo. O Artigo 29º estipula explicitamente que os direitos fundamentais consagrados na Constituição não excluem quaisquer outros direitos incluídos na legislação nacional ou internacional e devem ser interpretados de acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos. Artigos 32 e 34 estabelecem o direito de todos os cidadãos de acesso à justiça, incluindo o direito à informação e proteção jurídica, contra os atos que violem os seus direitos reconhecidos pela Constituição e pela lei.

A Lei Magna da República estabelece a Guiné-Bissau como um estado de direito democrático que respeita a soberania, separação e independência dos poderes Executivo, Legislativo e Judicial (Art. 59º, nº 1 e 2)¹⁶. Os tribunais são órgãos de soberania do Estado da Guiné-Bissau, com competência para administrar a justiça e velar pela observância da lei, assegurando a defesa dos direitos e interesses legais dos cidadãos, reprimindo a violação da regra democrática e dirimindo os conflitos de interesses públicos e privados. No seu Capítulo VII – ‘Poder Judicial’ (artigos 119º a 125º), estabelece as bases do sistema judicial do país, determinando como princípio fundamental que os tribunais funcionem de forma independente dos demais órgãos de soberania (Art.º 120º, nº 4)¹⁷, sujeitos exclusivamente à lei.

Em harmonia com as premissas estabelecidas pela Constituição da República, o país adota na sequência e ao longo dos anos, um conjunto de leis e regulamentos que vem estabelecer e definir com mais detalhes os órgãos, as estruturas, os agentes, as funções e competências de todo o arcabouço judiciário do país, como a seguir se descreve brevemente.

¹⁵ A Constituição da República da Guiné-Bissau foi adotada a 16 de Maio de 1984, e revista cinco vezes entre 1991 e 1996.

¹⁶ CRGB/ artigo 59º, 59º n.1. São órgãos de soberania o Presidente da República, a Assembleia Nacional Popular, o Governo e os Tribunais. 2. A organização do poder político baseia-se na separação e independência dos órgãos de soberania e na subordinação de todos eles à Constituição.

¹⁷ CRGB/ artigo 120º, n. 4 - No exercício da sua função jurisdicional, os tribunais são independentes e apenas estão sujeitos à lei.

3.1.1 Tribunais

Com relação à organização e competência dos tribunais judiciais, o território divide-se em círculos, regiões e sectores judiciais. De acordo com os mapas do Regulamento da Lei Orgânica dos Tribunais Judiciais (Decreto-Lei n.º 7/2010), existem 8 regiões judiciais no país, que não correspondem necessariamente à divisão administrativa do país. Relativamente a categorias de tribunais existem: (i) tribunais de pequenas causas (denominados tribunais de sector), (ii) tribunais de primeira instância (denominados tribunais regionais), (iii) tribunais de segunda instância (denominados tribunais de círculo ou de relação)¹⁸ e o (iv) Supremo Tribunal de Justiça. Segundo o mesmo diploma, os tribunais de primeira instância podem organizar-se em varas, os de segunda instância em secções (atualmente denominados camaras), e o STJ em camaras. Na ordem interna, a jurisdição reparte-se pelo tribunal judicial segundo a matéria, a hierarquia e o território. De acordo com os dados partilhados pela Ministra da Justiça e dos Direitos Humanos a 12 de Outubro de 2024¹⁹, *‘das oito regiões só foram instalados cinco tribunais regionais e dos trinta e sete sectores, só vinte e um tribunais sectoriais se encontram instalados, embora alguns sem magistrados e outros já encerrados.’* Ainda segundo a mesma titular, *‘existem vários tribunais de sector sem magistrados e muitos tribunais regionais do interior, em algumas situações, são obrigados a recorrer aos magistrados de tribunais de sector para formar coletivo’*.

A CRGB estabelece que o Supremo Tribunal da Justiça (STJ) é a instância judicial suprema do país o (CRGB art. 120º, n.º 1); que o Conselho Superior da Magistratura Judicial (CSMJ) é o órgão superior de gestão e disciplina da Magistratura Judicial, sendo responsável pela nomeação, demissão, colocação, promoção e transferência de juizes dos tribunais judiciais e pelo exercício da ação disciplinar (CRGB, art.º 120, n.º5 e 123º, n.º 4º); que os juizes do STJ, embora nomeados pelo Conselho Superior, são empossados pelo Presidente da República e que o STJ tem igualmente o poder de fiscalizar a constitucionalidade das leis.

Em harmonia com a Constituição da República, a Lei Orgânica dos Tribunais (Lei n.º 3/ 2002) vem definir que o STJ funciona sob a direção de um Presidente, em pleno e por câmaras. O Presidente, que tem precedência sobre todos os magistrados, é eleito por todos os juizes, por um mandato de quatro anos, renovável uma única vez por igual período. O Presidente é empossado pelo Presidente da República.

De acordo com o Estatuto dos Magistrados Judiciais (Lei n.º 9/ 1995), a Magistratura Judicial é o corpo de juizes a quem compete administrar a justiça, assegurando a defesa dos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das cidadãs, interpretando e aplicando as leis em total fidelidade à Constituição da República. É composta por Juizes do Supremo Tribunal de Justiça, denominados Juizes Conselheiros, Juizes do Tribunal da Relação, denominados Juizes Desembargadores, Juizes dos Tribunais Regionais (Juizes de Direito) e Juizes dos Tribunais de Sector (Juizes Sectoriais).

3.1.2. Ministério Público

Além dos Tribunais, o sistema judicial nacional inclui o Ministério Público, estabelecido pelo art.º 125º da CRGB, enquanto órgão de administração da justiça, independente do poder político, responsável pela fiscalização da legalidade e representar o interesse público e social. De acordo com a Lei Orgânica do Ministério Público (Lei n.º 7/95), o MP é a instituição encarregue de defender os direitos e garantias

¹⁸ Atualmente funciona como Tribunal de 2ª Instância, apenas o Tribunal da Relação com competência nacional.

¹⁹ Discurso da Ministra da Justiça e dos Direitos Humanos da Guiné-Bissau por ocasião do Dia Nacional da Justiça, a 12 de Outubro de 2024

fundamentais do cidadão, de promover os valores do Estado que espelham a justiça social, de lutar contra a criminalidade, de proteger os fracos, os desprotegidos e os trabalhadores contra as assimetrias e abusos do poder. Entre as suas funções expressas na lei estão: velar para que a função jurisdicional se exerça em conformidade com a Constituição e as Leis; promover a execução das decisões dos tribunais; promover e coordenar as ações de prevenção da criminalidade; exercer funções consultivas nos termos da lei e presidir a investigação criminal²⁰.

O Ministério Público organiza-se como uma estrutura hierarquizada sob a autoridade do Procurador-Geral da República, que é nomeado pelo Presidente da República sob proposta do Governo, sem tempo de mandato pré-estabelecido. A Procuradoria-Geral da República é, portanto, o órgão superior do MP e compreende as seguintes estruturas: o Gabinete do Procurador-Geral da República (PGR), o Conselho Superior da Magistratura do MP, o Conselho Consultivo da PGR, o Gabinete de Documentação e Legislação, o Gabinete de Advocacia do Estado e a Secretaria da PGR. Tem como função representar o Estado junto aos tribunais, defender e fiscalizar a legalidade democrática e representar o interesse público e social.

Para além da Procuradoria-Geral da República são órgãos da estrutura do MP, as Procuradorias da República, as Delegacias do Ministério Público junto aos tribunais de primeira instância e de sector e a Repartição de Processos Judiciais.

A Secção III da Lei Orgânica do Ministério Público²¹ é inteiramente dedicada ao Conselho Superior de Magistratura Pública (CSMP) e esclarece sobre sua composição, formas de eleição e competências. Entre as suas competências estão: nomear, colocar, transferir, promover, exonerar, apreciar o mérito profissional; aprovar o regulamento interno da PGR e a proposta de orçamento relativo às suas despesas e receitas; propor ao Procurador-Geral da República as diretrizes a que deve obedecer a atuação do MP; propor ao Governo, por intermédio do PGR, providências legislativas com vista a eficiência do MP e ao aperfeiçoamento das instituições judiciais; propor o plano anual de inspeções e sugerir inspeções, sindicâncias e inquéritos.

O sistema judicial na Guiné-Bissau inclui ainda outras instituições que atuam como auxiliares e coadjuvantes da administração da justiça, na sua maioria sob a alçada do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos. Para os propósitos desta auditoria de género, e considerando o quadro conceptual de referência e as questões orientadoras, destacamos as seguintes entidades e serviços, como descreveremos brevemente a seguir:

3.1.3. Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos

O Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos (MJDH) desempenha um papel central na formulação e implementação das políticas de justiça na Guiné-Bissau, sendo o órgão executivo responsável por assegurar o bom funcionamento do sistema de administração da justiça. Alinhado com sua missão, o MJDH providencia a adoção de medidas normativas e assegura a execução de políticas que visam promover o acesso à justiça, a equidade e o respeito aos direitos humanos.

²⁰ Lei n.º 7/95 (art. 3.º)

²¹ Lei Orgânica do Ministério Público (Lei n.º 7/95, Título II, Capítulo II, Secção III, Artigo 16.º e ss).

Dentro da estrutura interna do MJDH, destacam-se três direções-gerais de interesse direto para a auditoria de género: (i) a **Direção Geral de Políticas da Justiça**, responsável pela formulação e coordenação das políticas judiciais; (ii) a **Direção Geral de Administração da Justiça**, encarregue da gestão dos recursos humanos e materiais afetos ao sector. Essas duas áreas são fundamentais para garantir que as políticas de justiça estejam alinhadas com os princípios de igualdade de género e que as condições operacionais nos tribunais e demais instituições judiciárias reflitam esse compromisso; finalmente (iii) a **Direção Geral dos Serviços Prisionais e de Reinserção Social**, cujas funções são relevantes para a auditoria de género, uma vez que a gestão das prisões e a reinserção de indivíduos na sociedade são áreas que frequentemente enfrentam desafios no que diz respeito à igualdade de género e à proteção de direitos das mulheres, particularmente no que se refere à violência baseada no género.

A inclusão do MJDH na auditoria de género é, portanto, imprescindível, uma vez que suas decisões e políticas impactam diretamente no funcionamento das instituições judiciais e a implementação de medidas que promovem a equidade de género no sistema de justiça. Por ser o órgão do executivo que tutela das políticas de justiça, o MJDH exerce um papel de coordenação crucial na implementação de reformas que garantam um sistema judicial sensível às questões de género e comprometido com a proteção dos direitos das mulheres.

Outrossim, funcionam ainda sob a tutela do MJDH importantes estruturas coadjuvantes e auxiliares do sistema judiciário, como a seguir se apresenta.

3.1.3.1 Polícia Judiciária

Dependente hierarquicamente do MJDH e em termos funcionais do Ministério Público²², por ser o órgão especialmente vocacionado para a investigação criminal. O Estatuto Orgânico da Polícia Judiciária (Decreto-Lei n.º 14/2010), é introduzido no âmbito do processo de modernização da Polícia de Investigação Criminal, que tem uma função decisiva na prevenção criminal, na investigação criminal e coadjuvação das autoridades judiciais. As funções da PJ enquanto órgão de polícia criminal estão também regulamentadas na Lei n.º 8/2011 de investigação criminal. Entre as competências genéricas dos órgãos da polícia criminal, está, por exemplo, o dever de comunicar ao MP qualquer crime de que tenham conhecimento no prazo máximo de cinco dias a contar da data do conhecimento do facto, e, nos casos de competência delegada ou reservada, iniciam imediatamente a investigação criminal. Em matéria de prevenção e deteção criminal importa destacar a competência da PJ em promover e realizar ações destinadas a fomentar a prevenção geral e a reduzir o número de vítimas de crimes, motivando os cidadãos a adotarem precauções e a mitigarem as circunstâncias que facilitem e precipitem a ocorrência de condutas criminosas, bem como, a proceder a diligências adequadas ao esclarecimento das situações e à recolha de elementos probatórios. Em matéria de investigação criminal constitui por exemplo competência reservada da PJ a investigação de crimes contra a liberdade sexual punível com pena superior a seis anos de prisão.

De acordo com a lei orgânica, a PJ se estrutura verticalmente da seguinte forma: a Diretoria Nacional, as Unidades Nacionais com sede em Bissau e as Diretorias e as Inspeções que podem ser criadas fora de Bissau. A nível da operacionalização dos serviços, estes podem ser organizados em secções e brigadas ou equipas de investigação. São autoridades da PJ, o Diretor Nacional, o Diretor Nacional Adjunto,

²² Lei Orgânica do Ministério Público (Lei n.º 7/95, Art. 3º, j)). O Ministério Público, entre as áreas de sua competência, inclui presidir a investigação criminal.

Inspetores Coordenadores Superiores e Inspetores Coordenadores, Subinspetores, e Agentes da PJ. A atuação dos funcionários da PJ rege-se pelo regulamento disciplinar da PJ (Decreto-Lei n 20/2010).

3.1.3.2. Gabinete de Informação e Consulta Jurídica e Centros de Acesso à Justiça

Sob a tutela do MJDG funciona também o Gabinete de Informação e Consulta Jurídica (GICJU) que coordena os Centros de Acesso a Justiça (CAJ), criado em 2011, cuja principal missão é facilitar o acesso da população carente / vulnerável à justiça.

Segundo Decreto-Lei 11/2011, que regulamenta o Acesso ao Direito e a Justiça e estabelece o CICJU, os CAJ prestam as seguintes modalidades de serviço: a) informação jurídica em geral e individualmente; b) consulta jurídica nas instalações do CAJ ou mediante equipas técnicas móveis em deslocações programadas aos agrupamentos populacionais mais numerosos e distantes geograficamente do CAJ; c) mecanismos de mediação ou de conciliação; d) linha de atendimento SOS; e) garantia de patrocínio forense se for exigível a intervenção de mandatário judicial. A Lei define que podem ser ainda prestados em colaboração com outras autoridades e instituições, serviços de proteção à vítima, apoio em termos de subsistência à vítima de crimes violentos, aconselhamento, acompanhamento e apoio a cidadãos em situação de privação da liberdade em condições de execução que não respeitem as Regras Mínimas das NU para tratamento de prisioneiros ou que sejam casos de duvidosa legalidade ou ainda serviços de esclarecimento ou aconselhamento a cidadãos iletrados. Por lei, os serviços prestados pelos Técnicos de Assistência Jurídica são de natureza pública não podendo estes exigir qualquer contraprestação pelo mesmo ao assistido, para além das taxas que a lei determinar a favor do erário público. Igualmente, os serviços prestados pelo GICJU ou pelo CAJ, incluindo o patrocínio judiciário sempre que a este houver lugar, são gratuitos. Apesar dos serviços serem universais, para todos, a lei destaca que deverá ser dada uma atenção especial a grupos específicos em situação de vulnerabilidade, incluindo em razão do género e da idade.

3.1.3.3. Centro de Formação Judiciária

Outra instituição de grande relevância no âmbito do sistema judicial da Guiné-Bissau é o Centro de Formação Judiciária (CENFOJ), criado pelo Decreto-Lei 4/2011, que desempenha um papel essencial na formação e qualificação inicial e contínua dos profissionais do direito que compõem o mosaico judicial do país. O CENFOJ, que realiza atividades no âmbito da formação, investigação e divulgação de conhecimentos técnico-científicos nas áreas social, jurídica e judiciária, diretamente relacionados ou conexos com a administração da justiça, é responsável pela capacitação de magistrados de ambas as magistraturas (judicial e pública), advogados, oficiais e auxiliares de justiça, técnicos de acesso à justiça e outros agentes ligados ao funcionamento do sistema judicial²³. Através de programas de formação especializada, o CENFOJ garante que esses profissionais do sistema judicial adquiram as competências técnicas e práticas necessárias para exercerem suas funções de forma eficiente e em conformidade com as exigências da justiça moderna. As modalidades de formação do CENFOJ encontram-se regulamentadas pelo Decreto n.º 10/2011.

Além de ser o centro responsável pela formação específica sobretudo dos magistrados, o CENFOJ também desempenha um papel fundamental no processo de pré-seleção dos mesmos, sendo incumbido

²³ Decreto-Lei n.º 4/2011, Artigos 2º e 3º.

de administrar as provas de ingresso aos formados em Direito para as diferentes carreiras judiciais. Este processo seletivo é crucial, pois assegura que o ingresso na magistratura e funções judiciárias afins, siga determinados critérios, contribuindo para a elevação da qualidade e integridade no exercício das carreiras judiciais.

O CENFOJ no desempenho das suas competências, posiciona-se como um potencial agente de promoção de uma cultura de justiça sensível às questões de género e aos direitos humanos, desempenhando um papel estratégico no fortalecimento das capacidades institucionais do sistema judicial e na construção de um sistema de justiça mais inclusivo, equitativo e eficiente.

3.1.4. Ordem dos Advogados da Guiné-Bissau e o Gabinete de Advogados Oficiosos

As advogadas e os advogados são indispensáveis na administração da justiça conforme estipulado pelo Artigo 64 da Lei Orgânica dos Tribunais, cabendo-lhes o papel fundamental de exercer o patrocínio das partes, na defesa dos direitos e garantias individuais consubstanciados na CRGB, perante o judiciário e respeitando o dever de colaboração e cooperação com a administração da justiça. A Ordem dos Advogados da Guiné-Bissau (OAGB), embora não integre formalmente o sistema judiciário estatal, desempenha um papel *sui generis* na administração da justiça, representando a profissão legal e garantindo que homens e mulheres usuários do sistema judicial sejam devidamente assistidos por profissionais devidamente capacitados. Esse papel encontra-se reconhecido por lei, ressaltando, sobretudo, a necessidade de cooperação com outras instituições do judiciário. Um exemplo claro disso é o Decreto-Lei n.º 11/2010, relativo ao acesso dos cidadãos ao Direito e à Justiça, que prevê a cooperação institucional com a Ordem dos Advogados em matéria de assistência judiciária. Nesse âmbito, destaca-se a importância do patrocínio oficioso, que possibilita a representação legal gratuita para cidadãos em situação de vulnerabilidade, garantindo assim que o direito à justiça seja efetivamente acessível a todos, independentemente da sua condição socioeconómica.

É através do seu **Gabinete de Advogados Oficiosos (GAO)**, criado em 2023, que a OAGB facilita o acesso à justiça para os segmentos mais desprivilegiados da sociedade, oferecendo patrocínio judicial gratuito àqueles que não têm meios financeiros para custear os serviços de um advogado. Este serviço é particularmente relevante para as mulheres que, frequentemente, enfrentam barreiras adicionais ao acesso à justiça, como a dependência económica, discriminação institucional e a violência baseada no género. Ao facilitar o acesso à representação judicial, independentemente da condição socioeconómica, o GAO/OAGB contribui para a promoção da equidade no sistema judicial.

Considerando, portanto, que os advogados se incluem na carreira judicial, cumpre no âmbito da presente auditoria averiguar a igualdade de oportunidades das advogadas no âmbito da profissão.

3.1.5. Faculdade de Direito de Bissau

A Faculdade de Direito de Bissau, criada em 1990, desempenha um papel central na formação dos futuros profissionais do sistema judicial da Guiné-Bissau, sendo a principal instituição responsável por preparar os quadros que, posteriormente, enveredam pelas diversas carreiras jurídicas, incluindo a carreira judicial. Como o primeiro filtro na formação dos juristas e administradores públicos, a faculdade é crucial para garantir que esses profissionais tenham uma compreensão sólida dos princípios de equidade e justiça, incluindo a sensibilidade às questões de género.

No contexto da auditoria de género, a Faculdade de Direito de Bissau tem uma relevância estratégica, pois é a partir dessa instituição que são formados os futuros agentes que comporão o sistema judicial, seja como magistrados, advogados, auxiliares ou oficiais de justiça. Assim, a formação oferecida pela faculdade tem o potencial de moldar a consciência destes profissionais em relação a questões sociais prementes e de influenciar diretamente a prática jurídica futura, promovendo uma justiça mais inclusiva e equitativa.

Dado o impacto que a formação de base tem sobre o desenvolvimento das carreiras jurídicas, a Faculdade de Direito de Bissau torna-se um ator fundamental na criação de uma cultura judicial que valorize a equidade. A preparação adequada dos seus estudantes, com enfoque não só nas normas jurídicas tradicionais, mas também nas dinâmicas sociais que perpetuam desigualdades, é essencial para que os futuros operadores de justiça estejam aptos a reconhecer e combater as discriminações baseadas no género, tanto nas suas práticas profissionais quanto no exercício das suas funções judiciais.

Por outro lado, a Faculdade de Direito de Bissau é ainda o berço de futuros legisladores, que desempenham um papel crucial na criação e implementação de políticas e normas voltadas para a redução das desigualdades sociais, incluindo as de género. Assim, a formação jurídica oferecida pela faculdade não só prepara os futuros aplicadores do quadro jurídico existente, mas também capacita aqueles que estarão à frente da formulação de políticas públicas e legislações de aplicação futura.

IV – RESULTADOS DA AUDITORIA DE GÉNERO AO SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-BISSAU

A seguir se apresentam as principais conclusões da auditoria por áreas-chave de análise. As conclusões aqui apresentadas resultam da revisão, análise e triangulação de informações e dados obtidos através de revisão documental, entrevistas, grupos focais, questionário, bem como de dados estatísticos sempre que disponíveis.

1 – COMPROMISSOS POLÍTICOS, LEGAIS E INSTITUCIONAIS

A operacionalização de compromissos e prossecução de resultados transformadores de género no sistema de justiça na Guiné-Bissau só será possível num contexto de compromisso político prolongado, da existência de um quadro legal e institucional adequado e alinhado com os compromissos nacionais e internacionais, e de lideranças fortes e comprometidas com as questões de género.

Os resultados do questionário aplicado apontam como duas áreas de maior preocupação a falta de políticas de género e a falta de recursos para a implementação de políticas e estratégias de género na justiça. 71,4% dos respondentes (86,7% homens e 58,3% mulheres) discordaram com a afirmação ‘*Políticas, planos, regulamentos internos do sistema judicial integram de forma visível e explícita as questões de género a todos os níveis do poder judicial, incluindo nos tribunais de cobertura nacional, tribunais regionais e de setores*’ e 52,4% (48,3% e 58,3% mulheres) discordaram que ‘*o sistema judicial garante recursos suficientes, quer humanos quer financeiros, para implementar as suas políticas e estratégias de género*’. Sobre esses elementos vamos discutir de forma abrangente no capítulo que se segue, entretanto sugerem a necessidade urgente de um enfoque mais rigoroso nas políticas institucionais, que deve ser acompanhado por um compromisso real em sua implementação.

DEFICIENTE PRIORIZAÇÃO DAS QUESTÕES DE GÉNERO NAS POLÍTICAS DO SECTOR

Ausência de uma estratégia específica de género para o sistema judicial e inexistência de instrumentos de planificação e mecanismos de monitorização sensíveis ao género

Juntamente com os relatórios e recomendações de organizações internacionais, incluindo da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre a necessidade de priorização das questões de género na justiça, vários estudos e análises têm sido conduzidos nos últimos anos, sob a liderança do Governo e de Organizações da Sociedade Civil, com o apoio de parceiros internacionais de desenvolvimento, com destaque para o PNUD, sobre a situação, as barreiras e desafios de género na justiça. Contudo, e apesar da existência desse manancial de informações e análises que sugerem a necessidade de uma abordagem estratégica integrada, ainda não existe no país uma estratégia de género para a justiça, enquanto quadro orientador e concertado de intervenções, que sistematiza iniciativas programáticas prioritárias e que encerra em si

metas concretas a serem atingidas num determinado horizonte temporal, indicadores para monitorar e medir progresso, identificação de entidades responsáveis e alocação de recursos para a sua efetiva implementação.

Da revisão documental, entrevistas e consultas realizadas no contexto da auditoria e da revisão documental, parece haver uma negação generalizada, sobretudo das lideranças, da existência de desafios e desigualdades de género a nível do judicial: *‘não temos problemas de género na nossa instituição, isso já não existe’*. Não há um entendimento e uma visão comum partilhada dos desafios de género no sector e face aos inúmeros desafios que o sector enfrenta, as questões de género não são prioridade. O entendimento é que isso se deve a vários fatores, entre os quais: (i) a deficiente partilha e disseminação de informação e ou socialização dos resultados dos vários estudos e relatórios produzidos; (ii) a falta ou limitada sensibilidade, compreensão e apropriação do conceito de igualdade de género, bem como o limitado conhecimento para a aplicação do princípio de transversalização da abordagem de género na sua interação com os resultados da justiça; (iii) a falta de sensibilidade e vontade política; (iv) a deficiente ou inexistente prática de planificação e monitorização baseada em resultados de género e ainda (v) a predominância de um ambiente masculinizado no sistema judicial, influenciando a naturalização das desigualdades e as discriminações.

Não se pode também descurar o impacto negativo que a instabilidade sociopolítica e governativa do país tem nos progressos relativamente à promoção da igualdade de género. As frequentes mudanças nas lideranças do sistema judicial geram falta de continuidade e minam a implementação de reformas a médio-longo termos, incluindo aquelas ligadas à promoção da igualdade de género. A instabilidade torna desafiadora a questão de memória institucional, de lideranças sólidas e a sustentabilidade dos progressos em iniciativas de género.

Apesar disso, e embora de forma ainda muito tímida, sucessivos governos do país tem feito algum esforço no sentido de transversalizar a abordagem de género nos diferentes ciclos de programação estratégica do sector e seus programas de reforma. Exemplos são a **Política Nacional da Justiça (2010-2015)** na qual a igualdade de género é expressamente um dos valores que norteiam a justiça e todas as quatro estratégias da política (infraestruturas, reforma legislativa, formação profissional e acesso à justiça) integram prioridades de género. No quadro da implementação e vigência da Política importantes avanços foram conseguidos a nível de adoção de leis que promovem a igualdade de género e direitos das mulheres, bem como a criação dos Centros de Acesso a Justiça, como serviços de aproximação da justiça às populações, em especial as mais vulneráveis, incluindo mulheres e meninas. Na mesma linha o **Programa de Reforma da Justiça (2015-2019)** tinha o foco na transformação profunda do sector, e visava sobretudo contribuir na prossecução dos objetivos de um sistema de justiça independente e útil para as populações. Garantir a equidade de género nos tribunais era um dos objetivos específicos do programa, clara e visivelmente articulado no quadro dos resultados. Já nessa altura o programa previa entre outras medidas, *‘Implementar a política nacional para a proteção das mulheres e crianças e criar um centro de aconselhamento, assistência social e acompanhamento para vítimas de violência.’* Algumas melhorias verificadas no tocante a uma maior presença e representatividade de mulheres como operadoras de justiça, o funcionamento pleno do CENFOJ, a expansão de serviços de acesso à justiça a mais regiões, numa perspetiva de chegar mais perto de populações mais vulneráveis, entre outras melhorias, se devem à implementação de esforços concertados no contexto da implementação do programa.

É também nesse quadro que surge o primeiro e único plano estratégico de género de uma instituição ligada ao sistema judicial na Guiné-Bissau, nomeadamente a **Estratégia de Género para os CAJs**

(2020-2024), considerada uma boa prática. A *Estratégia enquadra-se nos compromissos relativamente a justiça para todos inclusiva e de qualidade e tem em vista cinco resultados: (i) Reforçado a capacidade de intervenção baseada no género e nos direitos das mulheres para implementação da estratégia de género, (ii) desenvolvidos e incorporados nas intervenções dos CAJ instrumentos de comunicação, informação e metodologias que promovem a igualdade de género e o acesso das mulheres à justiça; (iii) mulheres mais informadas sensibilizadas sobre os seus direitos e os mecanismos legais para o seu cumprimento; (iv) melhor capacidade de trabalho em rede e ações concertadas nas intervenções de género e dos direitos das mulheres, e (v) recursos financeiros são mobilizados para as ações de dinamização dos CAJ.*

Em 2019 o país adota a segunda geração da Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género (**PNIEG II – 2017-2025**) que visa **‘alcançar uma sociedade igualitária e “reforçar os mecanismos de coordenação e apoio ao governo no sentido de integrar sistematicamente o género em todas as leis, políticas e programas”**. A PNIEG II define sete objetivos específicos para a sua materialização²⁴ e 18 sectores estratégicos, sendo pelo menos quatro deles relevantes para o sector da Justiça. Estabeleceu-se igualmente cerca de 12 metas que estão relacionadas com o sector da Justiça e com impacto direto na melhoria dos resultados da Justiça em matéria de género. A materialização da política depende, porém, e em grande escala, da capacidade de articulação e trabalho intersectorial, das capacidades institucionais instaladas, de forma a que os 18 sectores estratégicos identificados possam efetivamente assumir as prioridades identificadas e incorporá-las nos seus respetivos instrumentos de planificação e governação sectorial, incluindo programas. A alocação de recursos financeiros adequados para a sua implementação efetiva, inclusivamente ao IMC, é outro importante requisito para o seu sucesso.

O exercício em curso de avaliação do Programa de Reforma da Justiça (2015-2019) no contexto de formulação de uma **nova geração do Programa**, será sem dúvida uma oportunidade de integração e de alinhamento com as prioridades e metas de género na justiça, definidas na PNIEG II. Espera-se que a oportunidade de formulação de um novo programa se traduza em compromissos mais firmes, com metas e indicadores de género que possam apoiar na monitorização de progressos e alocação adequada de recursos.

Importa igualmente tecer breves considerações de género sobre as estratégias de desenvolvimento do país, que pretendem ser documentos orientadores de desenvolvimento a médio e longo prazos e, a partir dos quais, os planos sectoriais devem ser articulados e ancorados. O Plano Nacional de Desenvolvimento, conhecido como **Plano Estratégico e Operacional 'Terra Ranka'**, para 2015-2025, cujos principais objetivos são a redução da pobreza e o aumento da prosperidade. A meta é que, até 2025, a Guiné-Bissau esteja a caminho de se tornar uma sociedade próspera e inclusiva, baseando-se no desenvolvimento sustentável da biodiversidade do país. Todos os cidadãos estarão unidos e a juventude prosperará em um contexto de paz e oportunidade económica. Dos seis pilares que compõem o Plano

²⁴ Objetivos da PNIEG II: (1) Melhorar o quadro legal do país visando alcançar a igualdade e equidade de género e garantir os direitos humanos das mulheres; (2) Promover a adoção de uma agenda de igualdade de género nos sectores sociais (saúde, educação, justiça, segurança, providência, habitação, água); (3) Reforçar os mecanismos nacionais para a igualdade e equidade de género e o empoderamento das mulheres na administração pública; (4) Promover oportunidades económicas e produtivas iguais para mulheres e homens, como estratégia para o empoderamento das mulheres e para a redução da pobreza e das desigualdades; (5) Prevenir e combater todas as formas de violência e tráfico contra mulheres e meninas; (6) Promover a participação das mulheres na vida pública, política e tomada de decisões; e (7) Melhorar o conhecimento, sistema de informação, monitorização e produção de dados no campo da igualdade de género e do estatuto da mulher no país.

apenas o Pilar IV sobre o Desenvolvimento Humano apresenta algumas considerações sobre a necessidade da promoção da igualdade de género, ligado à proteção social e ao combate à pobreza. Entretanto, o Pilar I sobre Paz e Governança, que inclui as prioridades de reforma do sector da justiça, é omissivo em relação às questões de género. O **Plano Estratégico e Operacional 2015-2020 (PEO)** destaca que o sistema judicial carece de credibilidade, eficiência e inclusividade, e que o Governo tem a intenção de reestruturar o sistema de justiça com o objetivo de "reforçar sua independência, transparência, eficiência, acessibilidade e impacto". Isso incluiria ações específicas, incluindo, desenvolvimento de capacidades do pessoal e melhoria progressiva do equilíbrio de género. Já o mais recente **Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) 2020-2023** não menciona explicitamente as prioridades de género, mas reconhece a necessidade de melhorar o acesso das mulheres aos serviços básicos e reduzir a pobreza, vulnerabilidade e analfabetismo, especialmente entre as populações mais vulneráveis, incluindo as mulheres. Vale igualmente notar que, apesar de não expor explicitamente uma estratégia de género, menciona alguns pontos relevantes que constituem oportunidades de integração da abordagem de género, e sugerem que o Governo reconhece a importância de género no sector:

- **Combate ao narcotráfico:** destaca a necessidade de intensificar o combate ao narcotráfico. Essa área pode ser um terreno fértil para a aplicação de uma perspectiva de género, considerando que as mulheres frequentemente são vítimas do tráfico ou são usadas como "mulas" no transporte de drogas.
- **Acesso à justiça:** menciona a necessidade de melhorar o acesso à justiça a nível regional e setorial. Isso pode incluir a implementação de medidas para garantir que as mulheres tenham acesso igualitário à justiça, incluindo a criação de serviços específicos para mulheres vítimas de violência baseada no género ou de discriminação.
- **Melhoria das condições de trabalho:** menciona a necessidade de melhorar as condições de trabalho dos funcionários judiciais. Isso pode incluir a criação de mecanismos para garantir a segurança e a proteção das mulheres que trabalham no sistema judicial.
- **Combate à discriminação:** menciona a necessidade de combater a discriminação no acesso à justiça. Isso pode incluir a implementação de mecanismos para garantir que as mulheres sejam tratadas de forma justa e igualitária no sistema judicial, independentemente do seu género.

Existem no país outras políticas e estratégias que articulam interesses e prioridades ligadas à igualdade de género e à justiça, que devem ser consideradas em se tratando de uma visão e estratégia de género para a justiça. São exemplos a (i) **Estratégia Nacional para os Direitos Humanos e Cidadania (2022-2026)**, que integra a igualdade de género não só a nível das análises da situação, como também estabelece uma relação e alinhamento com as recomendações da Revisão Periódica Universal para a GB²⁵, incluindo recomendações sobre igualdade de género e direitos das mulheres. Dois dos seis eixos estratégicos da estratégia cobrem aspetos fundamentais de igualdade de género e acesso à justiça, nomeadamente Eixo 3 'Participação e Acesso a Justiça' e Eixo 5 'Igualdade, Não-discriminação, Diversidade e Inclusão' e a (ii) **Política Nacional de Proteção Social (2024-2029)**, que contempla a necessidade de reforçar os serviços especializados de ação social no sector da justiça (e saúde), capaz de prestar serviços de prevenção e resposta aos diversos tipos de riscos (abusos, violência, exploração, exclusão social e outros) que afetam os grupos mais vulneráveis tais como crianças, adolescentes, mulheres, pessoas idosas e pessoas com deficiência.

²⁵ **Revisão Periódica Universal, Guiné-Bissau (3.º Ciclo)**, Conselho de Direitos Humanos, Nações Unidas, 2019. Disponível em: <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/gw-index.>

Apesar de alguns exemplos positivos de integração da perspectiva de género em sectores transversais e com implicações na justiça, o que se constata de uma forma geral com relação a esses documentos de planificação e governação estratégica específicas para o sector da justiça, é que os mesmos não apresentam *opções estratégicas concretas* para alcançar os objetivos formulados, faltando detalhes sobre: (i) Iniciativas específicas voltadas para a igualdade de género: embora mencione a importância da promoção da igualdade de género, não detalham programas ou políticas específicos para abordar potenciais disparidades de género em diferentes áreas identificadas; (ii) Mecanismos para implementação e monitoramento: não fornecem informações sobre como essas iniciativas serão implementadas, monitoradas e avaliadas para garantir que contribuam efetivamente para a igualdade de género.

Não é evidente a prática de integração de normativos internacionais de género nos instrumentos de planificação estratégica do sector da justiça e/ou de utilização nos tribunais do país

Com exceção da Política Nacional da Justiça (2010-2015), os documentos de planificação estratégica e programática específica para o sector da justiça, bem como os documentos de estratégia de desenvolvimento do país, não fazem referências nem integram as recomendações de 2009 da CEDAW para o país. Essas recomendações tinham o potencial de alinhar melhor as medidas previstas com as preocupações da CEDAW em áreas específicas. A implementação de tais práticas não só estaria em consonância com a necessidade de alinhamento e integração estratégica, mas também com o compromisso internacional da Guiné-Bissau enquanto Estado Parte de estabelecer um mecanismo nacional de seguimento dessas recomendações e de sua implementação, bem como de preparação e apresentação de relatórios. Mecanismos Nacionais para a Implementação, apresentação de Relatórios e Seguimento (NMIRFs)²⁶ são estruturas governamentais designadas para coordenar e preparar relatórios aos mecanismos internacionais e regionais de direitos humanos. Esses mecanismos abordam a lacuna de implementação iniciando, coordenando e monitorando o seguimento nacional e implementação das obrigações e recomendações desses mecanismos. A ausência de um relatório da CEDAW desde 2009, especialmente considerando que o relatório seguinte deveria ter sido submetido em 2014, exemplifica a necessidade urgente de tais mecanismos para a observância dos princípios e requisitos de implementação, monitorização e apresentação de relatórios periódicos sobre progressos e desafios.²⁷

O Comité da CEDAW emitiu recomendações no sentido de se investir na domesticação da convenção nas leis nacionais e sua ampla disseminação junto a todas as instituições nacionais, incluindo do judiciário, e a todas as pessoas. O conhecimento da CEDAW bem como a ampla divulgação das conclusões e recomendações para Guiné-Bissau junto a todos os órgãos de soberania, incluindo dos tribunais e da Assembleia Nacional Popular, e junto a todos os sectores de governação e a sociedade civil organizada, incluindo academia, é de fundamental importância para a sua localização e integração nos exercícios e documentos de planificação nacional, como forma de potenciar a sua implementação. A sua

²⁶ A criação de NMIRFs foi uma recomendação fundamental do relatório de 2012 do Alto Comissário das Nações Unidas para os Direitos Humanos sobre o fortalecimento dos corpos de tratado. A adoção de várias resoluções pelo Conselho de Direitos Humanos, como a Resolução 30/25 de 2015 e a Resolução 42/30 de 2019, reforça o papel essencial dos NMIRFs na promoção da implementação sistemática dos direitos humanos e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

²⁷ De acordo com a informação recolhida junto ao MJDH, no momento da realização da auditoria, vários relatórios estavam em curso de elaboração, incluindo sobre o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a própria CEDAW. Em fase de preparação estava o relatório sobre a Revisão Periódica Universal, e outros regionais, como a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos e o Protocolo de Maputo (Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África).

disseminação é igualmente importante como forma de viabilizar a provisão constitucional do art 29º n° 1, de evocação e aplicação do direito internacional nos tribunais²⁸. Apesar dessa prerrogativa, e segundo informações recolhidas, não há registro de nenhuma experiência de uso do direito internacional dos direitos humanos, por exemplo da CEDAW, nos tribunais, para por exemplo colmatar alguma insuficiência ou contradição nas leis nacionais. Tal não acontece, segundo opiniões, por falta de interesse, de conhecimento e domínio das leis internacionais sobre a matéria.

Outrossim, nota-se que, em geral, as instituições do sistema judicial, carecem de documentos de planificação estratégica específicos e atualizados. Nenhuma entidade disponibilizou um plano estratégico ou plano de trabalho plurianual atualizado que norteasse as iniciativas de investimento e de funcionamento da instituição a médio-longo prazo e ao mesmo tempo sistematizasse a ambição e a visão da instituição, inclusivamente sobre as prioridades de género. A Procuradoria-Geral da República e a Faculdade de Direito estão em processo de desenvolver suas respectivas estratégias, podendo ser oportunidades imediatas de contemplar objetivos específicos de género. As instituições têm funcionado maioritariamente com base em planos anuais de atividades, muitas vezes desenvolvidos e orientados por acordos de financiamento assinados com parceiros de desenvolvimento.

O QUADRO LEGAL QUE ESTABELECE E REGULA O SISTEMA JUDICIAL É NEUTRO E/ OU OMISSO RELATIVAMENTE ÀS QUESTÕES DE GÉNERO

SOBRE AS PROVISÕES CONSTITUCIONAIS

• **O princípio de igualdade e de não discriminação em razão do género precisa ser aperfeiçoado em linha com a CEDAW**, com a finalidade de expandir para melhor definição e previsão de princípios orientadores de sua operacionalização.

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio promovido pela CRGB nos seus artigos 24 e 25, do Capítulo II sobre os Direitos, Liberdades, Garantias e Deveres fundamentais. A Constituição estabelece que todos os cidadãos são iguais perante a lei, nos direitos e deveres, independentemente da raça, sexo, e outras características (art 24). O art 25 vem diretamente reafirmar a igualdade entre homens e mulheres perante a lei, em todos os aspetos da vida social, económica, política e cultural.

Apesar do princípio de igualdade e de não discriminação estar refletido nos artigos supracitados, a constituição é omissa com relação às medidas previstas para assegurar efetivamente o cumprimento desse princípio e garantir a eliminação de todas as formas de violência e discriminação contra as mulheres e meninas, em linha com os compromissos internacionais e regionais assumidos pelo país, com destaque para a CEDAW. A constituição é silenciosa quanto à explícita proibição da discriminação, e quanto à inclusão de provisões específicas para a salvaguarda e promoção dos direitos humanos das mulheres. Ela não apresenta uma definição de discriminação (direta e indireta), como recomendado pela CEDAW e nem provisão para medidas especiais temporárias (discriminação positiva). Opta por uma linguagem

²⁸ Artigo 29 da CRGB reconhece, para além dos direitos fundamentais consagrados na Constituição, todos os direitos fundamentais das leis aplicáveis no direito internacionais e a interpretação a luz da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

neutra, utilizando termos como 'todos'; os 'cidadãos', entre outros para se referir a homens e mulheres. A domesticação da CEDAW faz-se necessária para incluir adequadamente o conceito de não-discriminação contra as mulheres e meninas, a inclusão de disposições relativamente à promoção de discriminação positiva ou medidas afirmativas e ainda impulsionar a adoção de mecanismos institucionais para a promoção da igualdade de género.

O eminente projeto de revisão Constitucional é uma oportunidade única de colmatar essas lacunas e para reforçar a integração do princípio da igualdade de género na lei magna da república. Para o efeito, existe uma proposta com perspectiva de género liderada pela Associação de Mulheres Juristas da Guiné-Bissau²⁹, que recomenda-se seja revisitada para: (i) reforçar os princípios de igualdade e de não-discriminação entre mulheres e homens no capítulo dos direitos fundamentais; (ii) como missão do Estado, além da promoção da igualdade entre mulheres e homens, acrescentar visível e expressamente a missão de combater e eliminar todas as formas de discriminação contra as mulheres e meninas (no capítulo dos princípios fundamentais), incluindo práticas culturais e tradicionais que atentam contra os direitos das mulheres e meninas e (iii) integrar princípio de medidas especiais temporárias (incluindo quotas, tratamento preferencial, recrutamento especial ou outras) a ser implementadas pelos atores públicos e privados, como base legislativa para adoção de medidas (quer de política quer legais) para acelerar a igualdade de género em todas as áreas e sectores e sempre que as desigualdades forem identificadas. Trata-se de uma provisão geral que ‘autoriza’ o Estado a usar medidas especiais/afirmativas, conforme definidas pela CEDAW³⁰, outorgando uma responsabilidade e legitimando uma autoridade positivas do Estado em acionar esse tipo de ações (princípios fundamentais).

De realçar igualmente que a CRGB estabelece o poder judicial como um dos pilares da soberania da República; assegura a separação e independência dos órgãos de soberania e a subordinação de todos a constituição, determina os direitos e garantias de defesa aos cidadãos, direito ao acesso à justiça e à assistência judiciária, direito e garantias de defesa, direito à informação e proteção jurídica, entre outros. Para além disso a Constituição determina ainda o direito à proteção, segurança e higiene no trabalho.

SOBRE O QUADRO LEGAL

²⁹ Associação Guineense de Mulheres Juristas (2021) Género e Advocacia no Processo de Revisão de Constitucional (VI Revisão)

³⁰ CEDAW, Artigo 4, parágrafo 1: *A adoção pelos Estados Partes de ‘medidas especiais temporárias’ destinadas a acelerar a igualdade de fato entre homens e mulheres não será considerada discriminação conforme definida na presente Convenção, mas não implicará de forma alguma como consequência a manutenção de padrões desiguais ou separados; essas medidas serão descontinuadas quando os objetivos de igualdade de oportunidade e tratamento forem alcançados.*

Adicionalmente, a Recomendação Geral No. 25 do Comité da CEDAW sobre o artigo 4, paragrafo 1, explica (Artigo 18) o seguinte: *As medidas tomadas sob o artigo 4, parágrafo 1, pelos Estados partes devem ter como objetivo acelerar a participação igualitária das mulheres no campo político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro. O Comité vê a aplicação dessas medidas não como uma exceção à norma de não discriminação, mas sim como uma ênfase de que medidas especiais temporárias são parte de uma estratégia necessária dos Estados partes direcionadas à obtenção de igualdade de fato ou substantiva das mulheres com os homens no gozo de seus direitos humanos e liberdades fundamentais. Embora a aplicação de medidas especiais temporárias frequentemente remedie os efeitos da discriminação passada contra as mulheres, a obrigação dos Estados partes sob a Convenção de melhorar a posição das mulheres para uma de igualdade de fato ou substantiva com os homens existe independentemente de qualquer prova de discriminação passada. O Comité considera que os Estados partes que adotam e implementam tais medidas sob a Convenção não discriminam os homens.* Artigo 22: *O termo “medidas” abrange uma ampla variedade de instrumentos, políticas e práticas legislativas, executivas, administrativas e outras regulamentações, como programas de extensão ou suporte; alocação e/ou realocação de recursos; tratamento preferencial; recrutamento, contratação e promoção direcionados; metas numéricas conectadas a prazos; e sistemas de quotas. A escolha de uma “medida” específica dependerá do contexto em que o artigo 4, parágrafo 1, é aplicado e da meta específica que pretende atingir.*

Em harmonia com a Constituição da República, o país adota ao longo dos anos, um conjunto de leis que vêm estabelecer e regulamentar os órgãos, as estruturas, os agentes, as funções e competências de todo o arcabouço judiciário do país. Assim, e para os efeitos desta auditoria, passamos a destacar os seguintes diplomas em vigência no país:

Lei Orgânica dos Tribunais (Lei n. 3/2002), conforme revisada pela Lei nº. 6/2011; Regulamento da Lei Orgânica dos Tribunais Judiciais (Decreto-Lei n. 7/2010); Lei Orgânica do Tribunal de Sector e o Estatuto do Juiz Presidente do Tribunal de Sector (Decreto-lei nº. 6/93), Lei Orgânica do Ministério Público (Lei n. 7/95), Estatuto dos Magistrados do Ministério Público (Lei nº. 8/95), Estatuto dos Magistrados Judiciais e Conselho Superior de Magistratura Judicial (Lei n. 9/95), Estatuto Orgânico da Polícia Judiciária (Decreto-lei n.14/2010), Regulamento Disciplinar da Polícia Judiciária (Decreto-Lei n.20/2010), Lei da Investigação Criminal (Lei nº. 8/2011); Regras Mínimas para o Tratamento dos Presos (Decreto n.12/2011), Orgânica dos Estabelecimentos Prisionais (Decreto-Lei n.13/2011), Criação do Conselho Nacional de Coordenação Judiciária (Decreto-Lei n. 4/2009), Lei de Acesso ao Direito e a Justiça (Decreto-Lei n. 11/2010), Estatuto do Pessoal da Administração Pública (Decreto-Lei 12/A/94), e demais legislação fundamental do direito penal.

Além de um consenso generalizado que este aparato legal precisa de atualização à luz das mudanças políticas, institucionais e sociais do contexto da Guiné-Bissau, é de se notar que, existe um grande desfasamento entre aquilo que está previsto na lei e aquilo que existe e é implementado na prática. Por outro lado, regista-se que as leis que estabelecem e regulam o judicial são, na sua grande maioria, neutras e silenciosas relativamente a questões de género, quer em termos de linguagem de género quer em termos de conteúdo. Elas não refletem a necessidade e o compromisso de lidar com barreiras de género e/ ou necessidades e condições específicas e diferenciadas de homens e mulheres, incluindo através da provisão de medidas especiais temporárias de discriminação positiva.

Da revisão desses diplomas pode-se aferir que:

• **Existem lacunas, sobretudo a nível de provisão e regulamentação de medidas de discriminação positiva** que permitam corrigir as assimetrias de género a nível de participação, representatividade e liderança e acelerar a efetivação da igualdade de género a diferentes níveis do judiciário. Exemplos de medidas podem ser a inclusão da obrigação de observar a paridade ou quotas de género nos processos de nomeação, eleição, seleção, composição de órgãos, entre outros, incluindo dos Conselhos Superiores das Magistraturas Judicial e Pública; lacunas igualmente em matérias que regulam questões específicas de género, como a prevenção e o tratamento do assédio, abuso, exploração e violência sexual no ambiente de trabalho, igualdade de remuneração, licenças de paternidade, previsão de medidas de conciliação de vida familiar, pessoal e profissional, entre outras, em linha com os compromissos internacionais sobre trabalho decente, e em especial, trabalho decente para mulheres.

Efetivamente, já em 2009, o Comité da CEDAW recomendou ao país que tomasse todas as medidas apropriadas para assegurar oportunidades iguais para mulheres e homens no mercado de trabalho, incluindo o uso de medidas especiais temporárias conforme seu artigo 4, parágrafo 1. O Comité instou o Estado parte a implementar a Convenção nº 100 da Organização Internacional do Trabalho sobre igualdade de remuneração e a incorporar o princípio de remuneração igual para trabalhadores homens e mulheres por trabalho de igual valor em suas leis e políticas trabalhistas, para além de encorajar o país a *‘introduzir um processo pelo qual todos os projetos de lei sejam analisados à luz das obrigações estabelecidas na Convenção.’* Outrossim, vale reforçar que o país é Estado Membro da OIT desde 1977 e é signatário de 33 convenções, incluindo 8 das 10 convenções fundamentais. Entre elas, a GB ratificou:

C100 (Convenção sobre Igualdade de Remuneração) e a C111 (Convenção sobre discriminação no emprego e ocupação), ambas em 1977. Todavia, o país ainda não ratificou outras importantes convenções técnicas sobre Igualdade de oportunidades e tratamento, como: C188 –Igualdade de Tratamento (1962), a C156 – Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (1981), a C183 – Proteção da Maternidade (2000), a C189 – Trabalhadores Domésticos (2011) ou a C190 – Violência e Assédio (2019). Esta matéria poderá dar lugar a um plano de advocacia forte no sentido de se criar uma agenda de ratificações a curto e médio prazo com impacto na melhoria de condições de trabalho decente para mulheres.

• **Existem diplomas e prerrogativas sensíveis à abordagem de género em diferentes leis e decretos-lei que não estão sendo implementadas/ cumpridas e / ou devidamente exploradas, e que se aplicadas podem contribuir de forma positiva para resultados de género.** Devidamente identificadas e divulgadas, estas informações podem orientar iniciativas de lobby e advocacia, identificando portas de entradas, potenciais alianças e matérias que podem influenciar processos decisórios mais participativos; a revisão de diplomas legais para remoção de disposições discriminatórias, propostas de melhorias de leis, bem como a institucionalização de canais formais para a disseminação de informações, conteúdos e conhecimentos de género, junto a aplicadores da lei.

A título de exemplo, o MP tem responsabilidade de fiscalização da constitucionalidade das leis (art.º 126 da CRGB); ainda de acordo com a Lei Orgânica do MP, o poder de exercício das funções consultivas nos termos da lei (art.º 3, i); informação ao Governo através do MJDH da necessidade de medidas legislativas tendentes a conferir exequibilidade aos preceitos institucionais (art.º 12, d)), através do Gabinete de Documentação e Legislação apoiar, em matéria de documentação e informação, o PGR, o Conselho Superior da Magistratura do MP e o Conselho Consultivo da PRG. De salientar que durante as consultas não se obteve conhecimento de qualquer iniciativa do MP que fizesse uso dessas prerrogativas legais a favor da igualdade de género, sendo uma prerrogativa importante para a melhoria do quadro legal sensível ao género.

Outro exemplo, é o Conselho Nacional de Coordenação Judiciária instituído pelo Decreto-Lei n.4/2009, que segundo informações, apesar de ter sido criado, nunca funcionou. Este órgão foi criado na perspetiva de melhorar a articulação e coordenação interinstitucional em matéria de justiça, facilitando a planificação, consulta e coordenação estratégica entre os principais intervenientes do sector (Art.1). Entre outras, seriam atribuições do Conselho (Art. 2): a articulação de estratégias comuns e planos de atividades no domínio do sistema de justiça; o debate sobre os principais aspetos das políticas da justiça, acompanhamento e apreciação do impacto das reformas do sector; e, a análise do diagnóstico situacional e adoção de regras orçamentais. O Conselho é composto por representantes institucionais e por participantes eventuais (Art. 3). São 6 os Representantes institucionais (Art 4): a) o Ministro da Justiça, que preside; b) um representante membro da Assembleia Nacional Popular; c e d) um representante membro do Conselho Superior da Magistratura Judicial e do Ministério Público; e) um representante membro da Ordem dos Advogados, e f) o Diretor-Geral de Administração da Justiça. Tem a prerrogativa de convidar a título eventual, representantes de profissionais /operadores judiciais, da sociedade civil, da PJ, Ministério das Finanças e do Ministério do Interior. O Conselho reúne ordinariamente uma vez por trimestre, e as suas deliberações tomam forma de pareceres, conclusões ou recomendações. Apesar do diploma não conter nenhuma provisão concernente à igualdade de género e de adotar uma linguagem masculina (O Ministro, o Representante, O Diretor-Geral...), identificou-se porém a oportunidade de, no artigo 5, que trata dos participantes *ad hoc*, integrar representantes do Ministério da Mulher Família e Segurança Social (MMFS), bem como de Organizações da Sociedade Civil que trabalham questões de género ou organizações de mulheres, buscando materializar o princípio de representatividade e inclusão

paritária. Para além disso, de entre as atribuições, poder-se-ia enfatizar a importância de articulação de políticas inspirado no princípio constitucional de igualdade de não-discriminação. A ausência de coordenação interinstitucional, de mecanismos de consulta inclusivos e de abordagem integrada das questões de acesso à justiça são apontados entre as principais barreiras para uma justiça sensível às questões de género. O funcionamento eficaz do Conselho proporcionaria um fórum amplo de concertação, essencial para superar a falta de coordenação institucional, especialmente em relação às questões de género, que são transversais e exigem articulação entre diferentes setores para uma abordagem integrada e eficiente.

Em grande medida os diplomas que definem a arquitetura, cobertura, composição e funcionamento dos serviços de justiça estão desatualizados e/ou não implementados em conformidade com as normas. A título de exemplo, a própria Lei Orgânica do Ministério da Justiça e Direitos Humanos precisa ser atualizada; a inexistência de representações simbólicas da autoridade Estatal e em particular de Tribunais Regionais e de Sectores em linha com o mapa IV do Regulamento da Lei Orgânica dos Tribunais Judiciais, ou o não funcionamento dos mesmos cria condições para perpetuar a procura de instâncias e poderes tradicionais para a resolução de conflitos com base em normas e estruturas tradicionalmente machistas e discriminatórias de género, contribuindo para a supremacia das normas culturais locais sobre os princípios do estado inscritos na Constituição³¹; a inexistência de CAJs em todas as regiões, como previsto na lei, limita o acesso à informação, consulta e orientação jurídica por parte dos grupos mais vulneráveis, em especial mulheres e meninas dos meios rurais; contrariamente ao previsto na lei, a ausência de Diretorias Regionais e Unidades de Inspeção da Polícia Judiciária fora de Bissau, juntamente com a falta de um Laboratório de Medicina Legal³², também cria barreiras significativas para uma investigação eficiente e de qualidade, essencial para a justiça. Esses obstáculos são particularmente evidentes em casos de violência sexual, violência doméstica, feminicídio, casamento precoce e mutilação genital feminina, onde a demora e a inadequação das investigações comprometem seriamente a justiça para as vítimas. Além disso, essas limitações impactam negativamente os processos de reconhecimento de paternidade, afetando principalmente os direitos das crianças e das mulheres. A impossibilidade de realizar testes de DNA a nível nacional resulta em um fardo desproporcional para as mulheres mais pobres, que muitas vezes não têm os recursos necessários para aceder a esses testes no exterior. Isso perpetua desigualdades e nega a essas mulheres e crianças o acesso à justiça e aos direitos que lhes são devidos. Situação semelhante se coloca relativamente aos Serviços Prisionais e às Regras Mínimas de Tratamento dos Presos, no tocante ao incumprimento das normas relativas à Seleção e Separação dos Presos, Serviços de Saúde e Assistência Sanitária, instruções e Assistência Educacional, Assistência Judiciária e Preservação da Vida Privada e da Imagem, regulados nos Capítulos III, IV, XII, XIV e XVII respetivamente do Decreto-Lei n. 12/2011. Em suma, existe uma grande distância entre aquilo que está na lei e aquilo que é de facto implementado. O cumprimento do que está previsto na lei é fundamental, por forma a assegurar a expansão, a descentralização e reduzir a distância entre os serviços e as populações³³.

• Falta de previsão legal para a criação de instituições ou gabinetes especializados para coordenar e apoiar tecnicamente a integração de género nas diferentes estruturas que compõem o

³¹ Segundo dados do Relatório de Diagnóstico sobre o estado e os desafios da Justiça na Guiné-Bissau (2022) dos 42 tribunais sectoriais planeados para o país, apenas 22 foram criados, e destes apenas poucos funcionam efetivamente.

³² Segundo informações recolhidas durante as entrevistas, o Laboratório já foi criado com o apoio do Governo Chinês, contudo ainda não inaugurado.

³³ Segundo o *Diagnóstico sobre o estado e os desafios da Justiça na Guiné-Bissau (2022)*, a distância média entre habitação e um tribunal de Primeira Instância, por exemplo em Tombali, Biombo e Gabu é de 20 km e em Bafatá, 27 km.

sistema judicial, para além da ausência notória de serviços e mecanismos formalizados para o atendimento e proteção das vítimas de violência de género. Aqui destaca-se, como exceção, a Brigada de Mulher e Criança da PJ, enquanto serviço especializado e dedicado à investigação de crimes que afetam de forma especial mulheres e crianças.

• **Lapsos e coexistência de leis com disposições discriminatórias e contraditórias:** entende-se que há leis fundamentais que precisam ser revistas, algumas delas adotadas antes da independência, como é o caso do Código Civil (especialmente o seu Livro IV relativo ao Direito de Família), e do próprio Código Penal, cuja última revisão data de 1993. Ambos contêm disposições discriminatórias em matéria de género e contraditórias ao princípio constitucional de igualdade de género e obrigações do Estado à luz das leis internacionais de direitos humanos, criando obstáculos na aplicação das leis.³⁴ Recentemente, foram desenvolvidas propostas de revisão desses dois grandes códigos, que foram submetidas à Assembleia Nacional Popular para discussão e aprovação. No entanto, a dissolução do parlamento interrompeu assim esses importantes projetos de reforma legal. Igualmente, esta pendente de aprovação pelo Conselho de Ministros um Código de Proteção Integral da Criança. As ambiguidades e lapsos legislativos dificultam a interpretação e aplicação das leis pelos juízes. Também é importante lembrar que, em boa parte dos casos, as leis devem ser respeitadas e cumpridas por cidadãos e agentes do Estado, que não são formados em direito. O MJDH, realizou em 2021, com o apoio do PNUD, um exercício de revisão ampla e detalhada do quadro legislativo na GB³⁵, à luz dos compromissos internacionais assumidos pela Guiné-Bissau em matéria de direitos humanos e género, e foi possível identificar lacunas e incoerências e formular propostas de alterações que tem em conta as questões de género. Esse exercício merece ser atualizado e discutido e as propostas serem integradas no quadro das reformas legislativas em curso. Aliás, o Comité da CEDAW manifestou preocupação com o facto de que leis que discriminam contra as mulheres, tanto em propósito quanto em efeito, continuam em vigor, em violação das obrigações do Estado parte segundo a Convenção, e instou Guiné-Bissau a revisar sistematicamente a sua legislação interna para garantir, sem demora, que toda a legislação discriminatória seja explicitamente alterada ou revogada e esteja em total conformidade com a Convenção e as recomendações gerais do Comité.

• **Ambiguidades legais e falta de transparência regulamentar** em termos de prática jurídica de revogação ou derrogação “automática” de leis inconstitucionais, bem como ambiguidades relativamente ao uso de normas tradicionais (usos e costumes) nos tribunais de sector. Segundo Brigitte (2021)³⁶ *a prática de revogação tácita ou indireta deixa uma ampla margem para interpretação e, de facto, não contribui para estabelecer e esclarecer certos direitos e deveres iguais de mulheres e homens no casamento, o estado civil como casados e seus direitos e obrigações em relação aos filhos*. Por outras palavras, a simples revogação ou derrogação de preceitos legais incompatíveis com o princípio constitucional de igualdade de género, embora remova a contradição evidente, não necessariamente oferece o suprimento legal necessário para orientar a dinâmica de género. Por outro lado, a coexistência de sistemas de justiça formais e tradicionais estabelecem níveis diferentes, muitas vezes antagónicos, de proteção dos direitos das mulheres e das crianças.

• **Insuficiente divulgação e conhecimento das leis, incluindo da CEDAW:** ‘Sem a divulgação razoável das leis não é possível ordenar a vida pública segundo a lei’ (Augusto Silva Dias, 2006). Constata-se no geral uma escassa difusão das leis. As leis por norma são oficialmente divulgadas através

³⁴ MJDH & UNDP (2021) Relatório do Estudo 'Necessidade de Integração da Abordagem de Género no Quadro Legal da Guiné-Bissau'

³⁵ MJDH & UNDP (2021) Relatório do Estudo 'Necessidade de Integração da Abordagem de Género no Quadro Legal da Guiné-Bissau'

³⁶ Idem

de Boletins Oficiais da República (BO) que apesar de digitalizados, não estão disponíveis em nenhum site de órgãos do Estado e seu alcance dificilmente ultrapassam os limites de Bissau. Por outro lado, considerando o alto nível de iliteracia no país, e em particular entre as mulheres (51,3% da população do sexo feminino não tem nenhum nível de instrução contra 36,8% do sexo masculino)³⁷, a sua divulgação em forma de texto e em língua portuguesa, dificilmente cumpre os propósitos de informar as pessoas sobre os direitos e faculdades que as leis lhes conferem, bem como os deveres a que estão sujeitas. Desta forma, as leis só são acessíveis a uma minoria, acentuando as desigualdades, onde alguns são privilegiados pelo acesso exclusivo às leis. O problema de falta de divulgação adequada das leis também se coloca a nível do conhecimento deficiente das leis a ponto de influenciar a sua interpretação e aplicação por parte dos técnicos e operadores do judiciário e demais instituições governamentais. A divulgação é, assim, um pressuposto essencial para a sua aplicação e, eventual revisão. Durante as consultas também ficou evidente que a grande maioria dos intervenientes-chave não está familiarizado com a CEDAW, enquanto quadro normativo de referência para as questões de género e direitos das mulheres. Como tal, apesar da Constituição estabelecer que os direitos fundamentais ali consagrados não excluem quaisquer outros direitos existentes nas leis da República ou nas normas internacionais³⁸, e do Estado ter ratificado que, em casos de atos discriminatórios contra mulheres, *encoraja as autoridades judiciais a aplicar as convenções internacionais relevantes, a Lei (CEDAW) ainda não foi incorporada na legislação nacional e não é aplicada nos tribunais da Guiné-Bissau*. A PGR, por exemplo, destacou as dificuldades em implementar os compromissos internacionais, como a CEDAW, devido à falta de uma cultura de efetivação das leis e à realidade sociocultural do país. Segundo a instituição, isso é agravado pela escassez de recursos financeiros, que limita a capacidade do Ministério Público em cumprir seu mandato de defesa dos direitos das mulheres e crianças, enquanto fiscal da legalidade e defensor do interesse público e social³⁹.

Em conclusão e recomendação, é preciso uma análise de género exaustiva de todos os diplomas legais que compõem o judiciário, bem como um investimento intencional na sua divulgação e promoção do seu elevado grau de conhecimento para a sua aplicação efetiva. A contratação de um(a) especialista de género que possa trabalhar junto com a Comissão de Revisão das leis é de supra importância para se conseguir que as revisões que resultem deste processo, sejam sensíveis ao género e respondam às necessidades reais e específicas de homens e mulheres, enquanto agentes e usuários do sistema judicial nacional.

BOAS PRÁTICAS LEGISLATIVAS

1 - Integração de provisões de género no quadro legal que informa o sistema judiciário

Foi possível identificar algumas boas práticas de integração de género em diplomas legais específicos do sector, embora careçam de consolidação e implementação:

- **O Decreto-Lei n.11/2011** regulamenta o Acesso ao Direito e determina as condições de estabelecimento do GICJU e respetivos CAJs/ nos termos do Art. 100 da CRGB. O Regulamento estabelece o enquadramento estatutário dos técnicos de assistência jurídica que, sob tutela do MJDH,

³⁷ INE (2023) Mulheres e Homens na Guiné-Bissau

³⁸ CRGB, Artigo 29, n.º 1.

³⁹ CRGB, Artigos 125º; LOT, Art 63º; Lei Orgânica do MP, Art. 3º, b) e c)

integram o GICJU (Capítulo II); estabelece os princípios de colaboração com organizações da sociedade civil e os mecanismos adequados para garantir no terreno ações de informação e consulta junto da população e de seus representantes (Capítulo III) e estabelece as condições de cooperação e articulação com a Ordem dos Advogados para assegurar o patrocínio judicial (Capítulo IV). O **documento legal reforça alguns princípios básicos de não discriminação e promoção de acesso aos mais vulneráveis, identificando género como um dos critérios**. No seu artigo 3, n. 2 lê-se: *Nos mesmos termos de articulação referidos no número anterior, os CAJ, através de publicações, campanhas de divulgação e de esclarecimento, e de outras formas de sensibilização dirigidas a grupos específicos da população, nomeadamente em razão do género e da idade*, tornam conhecidos os seus direitos específicos e a forma de os exercer. Adicionalmente, o artigo 8 estabelece de forma explícita a proteção **dos mais desprotegidos em função do género**, como um dos quatro grupos prioritários de intervenção. Embora os serviços mencionados neste diploma legal sejam destinados à população em geral, a sua prestação é prioritariamente disponibilizada a grupos menos favorecidos ou menos protegidos, nomeadamente a) cidadãos economicamente mais desfavorecidos; b) grupos mais desprotegidos em função do género; c) camadas da população mais carecidas de proteção em razão da idade; d) cidadãos iletrados.

Por outro lado, a previsão de cooperação com Organizações da Sociedade Civil (OSC), reconhece a importância das mesmas para uma maior proximidade da justiça às necessidades reais e diferenciadas da população e abre janelas de oportunidades para um maior reforço da componente de género no diploma. Por exemplo, como critérios de seleção de projetos e iniciativas de OSC (Art.º 29) poder-se-ia integrar *'um projeto que contribua para a redução das desigualdades de género ou promover os direitos de mulheres e meninas no acesso ao direito e a justiça'*. Nenhum dos critérios listados é sensível ao género. Por outro lado, a lei não especifica sobre a constituição da comissão de seleção de projetos de organizações da sociedade civil que pode beneficiar de apoio dos CAJs. O mesmo diploma é silencioso no tocante ao princípio de paridade e critérios de género na seleção de técnicos dos CAJs, o que poderia contribuir para garantir algum equilíbrio de género na composição das equipas dos CAJs.

- **O Decreto-Lei n 14/2010**, Estatuto Orgânico da PJ, outorga à PJ competências em matéria de prevenção: *'Promover e realizar ações destinadas a fomentar a prevenção geral e a reduzir o número de vítimas da prática de crimes, motivando os cidadãos a adotarem precauções e a reduzirem os atos e situações que facilitem ou precipitem a ocorrência de condutas criminosas'* (art.º 4, n 1, a) e no capítulo dos direitos e deveres, estabelece explicitamente no seu art.º 12 b)) que é dever especial do pessoal da PJ *'Atuar sem discriminação em razão da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social'*.

- Outro exemplo relevante é o atual esforço da Comissão Nacional de Direitos Humanos (CNDH) em revisar seus estatutos para alinhá-los com os padrões internacionais, e em particular com os Princípios de Paris e as recomendações da Revisão Periódica Universal dos Direitos Humanos, com foco nas atribuições, responsabilidades, composição, garantias de independência e métodos de operação. Entre as alterações previstas, está a questão da independência administrativa e financeira da Comissão, bem como a necessidade de redução do número de membros do Conselho envolvido na tomada de decisões, de 30 para 14.

2 - Legislação Específica de Género

Finalmente, parece-nos importante reconhecer aqui os progressos do país na adoção de importantes leis específicas de género, que criam um ambiente legal propiciador da igualdade de género, como a Lei de Combate à Mutilação Genital Feminina (MGF), a Lei Contra o Tráfico de Pessoas, incluindo mulheres e

crianças, a Lei que Criminaliza a Violência Doméstica e a Lei de Paridade (*adiante neste relatório referidos como leis de igualdade de género*)⁴⁰. Existem outros instrumentos legais que mostram o compromisso do Estado em promover a igualdade no acesso das mulheres aos serviços de saúde, incluindo a Lei 5/2007 sobre HIV/SIDA e a Lei 11/2010 sobre Saúde Reprodutiva e Planeamento Familiar. O Governo também finaliza atualmente o processo de adoção de um Código de Proteção Integral da Criança, que inclui importantes avanços na proteção dos direitos das meninas. Ademais, se implementadas corretamente, algumas disposições, como a seguir se exemplifica, podem contribuir positivamente para a promoção da igualdade de género e a proteção dos direitos das mulheres na Guiné-Bissau:

- **Igualdade e Não Discriminação (Art. 9 e 11):** O código estabelece o princípio da igualdade e da não discriminação em razão do género, raça, etnia ou qualquer outra condição. Essa disposição reforça os direitos das mulheres e pode ser utilizada para combater a discriminação contra as mulheres em todos os níveis do sistema de proteção à criança.
- **Proteção contra a Violência (Art. 38):** O código define violência contra crianças e inclui várias formas de violência que afetam especificamente as mulheres, como a violência sexual, a exploração sexual e o assédio moral e sexual. Ao definir e criminalizar esses atos, o código contribui indiretamente para a proteção das mulheres, fortalecendo os mecanismos legais de defesa contra a violência.
- **Acesso à Justiça (Art. 19 e 47):** O código garante o acesso à justiça para as crianças, incluindo a sua participação em processos judiciais. Ao garantir que as crianças sejam ouvidas e que suas opiniões sejam levadas em consideração nas decisões judiciais, o código promove um sistema de justiça mais justo e inclusivo, o que também pode contribuir para que os direitos das mulheres sejam melhor protegidos nos tribunais.
- **Prioridade Absoluta do Interesse Superior da Criança (Art. 5 e 10):** O código enfatiza a prioridade absoluta do interesse superior da criança em todas as decisões e ações relacionadas com a sua proteção. Ao priorizar o bem-estar da criança, o código pode indiretamente contribuir para reduzir a violência doméstica, o abuso sexual e a exploração sexual que afetam as mulheres.
- **Conciliação entre Vida Familiar e Profissional (Art. 204):** O código enfatiza a importância da conciliação entre vida familiar e profissional. Essa disposição pode ser interpretada como um passo para o reconhecimento das responsabilidades e dos desafios que mulheres enfrentam ao conciliarem o trabalho remunerado com as responsabilidades familiares.

Contudo, e apesar desse avanço positivo, o entendimento comum é que o desafio maior reside na operacionalização e implementação das leis⁴¹. Apesar da legislação específica favorável, as questões de

⁴⁰ Sobre a situação e barreiras à implementação das leis de género, vide: WB (2024) Women, Business and Law - GNB; MJDH & UNDP (2020) Relatório do Estudo 'Necessidade de Integração da Abordagem de Género no Quadro Legal da Guiné-Bissau'; UNDP Guiné-Bissau (2021), Gender Analysis; CSOs (2019) Relatório Temático da Monitorização das Reformas; LGDH (2022) Relatório Sobre a Situação dos Direitos Humanos na Guiné-Bissau; MJDH (2019) Estratégia de Género para o Acesso à Justiça (CAJ).

⁴¹ Apesar dos esforços, persiste uma desigualdade de género significativa na legislação que limita o potencial social, económico e político das mulheres. Segundo o Índice Mulheres, Empresas e o Direito do Banco Mundial (WBL) Relatório *Women, Business and Law* (WB, 2024) que avalia as barreiras legais à participação económica das mulheres, na Guiné-Bissau, as mulheres beneficiam de menos de metade dos direitos legais dos homens.

género continuam a não merecer prioridade no sistema, e a violência contra as mulheres é relegada ao domínio do privado e interpretado como um problema menor da justiça.⁴²

Organizações da Sociedade Civil que lidam com estas matérias, reportaram que: ‘... apesar da existência de várias leis que punem a violência baseada no género..., o sistema judicial continua a falhar em responder adequadamente aos casos de violência baseada no género. Respostas tardias e ineficazes, incluindo o uso de penas suspensas, contribuem para a persistência de práticas prejudiciais às mulheres e para um sentimento generalizado de impunidade. De forma geral, para além de fatores culturais que constituem causas estruturantes, como as normas patriarcais enraizadas, a normalização da violência baseada no género ou a alfabetização limitada das mulheres, existem causas institucionais ligadas ao judicial, como insuficiente capacitação do pessoal que aplica as leis, a ausência em alguns casos de regulamentação das leis, mecanismos e/ou instrumentos de operacionalização, falta de investimento adequado, vontade política e ausência de mecanismos de fiscalização e responsabilização a diferentes níveis.

As recomendações recorrentes de diferentes comissões e autoridades internacionais, bem como de análises e avaliações nacionais, algumas conduzidas pelo MJDH, têm sido no sentido de que é preciso reforçar as capacidades humanas e técnicas, operacionais e materiais do judiciário, investir na especialização de respostas, incluindo a proteção das vítimas, no sentido de garantir a efetiva implementação dessas importantes conquistas legais, em termos preventivos e em termos de proteção e condenação.

Isso significa que os marcos legais devem se tornar mais coerentes, enquanto mais esforços precisam ser direcionados para a implementação adequada e superação das dificuldades na prática jurídica, na certeza de que o cumprimento das leis e normas de igualdade de género é essencial para garantir a responsabilização. Um sistema judicial que não cumpre com as leis de proteção dos direitos das mulheres não pode ser considerado justo ou responsável por suas ações. **Uma governança eficaz é essencial para garantir que os direitos humanos não sejam apenas consagrados na lei, mas também realizados na prática.**

ORÇAMENTOS E ALOCAÇÕES FINANCEIRAS NÃO REFLETEM PRIORIDADES POLÍTICAS E COMPROMISSOS LEGAIS DE GÉNERO PARA O SECTOR

"A igualdade de género não é apenas um valor moral, mas um imperativo para o desenvolvimento humano sustentável. Os governos devem garantir que o orçamento reflita esse compromisso e que recursos adequados sejam alocados para a implementação de políticas que promovam a igualdade de género em todos os setores, especialmente no sistema de justiça." (ONU Mulheres, 2022)

Outro importante elemento de análise dos compromissos de género a nível da governação e gestão pública dos recursos do Estado é o Orçamento Geral do Estado (OGE). Trata-se de um instrumento crítico de planificação nacional de recursos que, à partida, estão alinhadas com as prioridades políticas e

⁴² UE (2022), Perfil de Género na Guiné-Bissau.

programas de desenvolvimento constantes nos documentos de desenvolvimento estratégicos do país e das políticas nacionais. Os orçamentos viabilizam as políticas e sem adequadas alocações financeiras os planos revelam-se meros sonhos.

A análise da Proposta de Orçamento de Estado para 2023 (POGE 2023) demonstra que, apesar dos avanços do quadro político e da legislação sobre direitos das mulheres, a Guiné-Bissau precisa de um esforço muito maior para garantir a igualdade de género na justiça. A falta de alocação de recursos adequados, a priorização de verbas de funcionamento em detrimento de investimento e a falta de foco específico em políticas de género no sector da justiça representam obstáculos significativos para alcançar essa meta.

A alocação orçamentária revela incoerências e desafios para a igualdade de género e empoderamento das mulheres:

- **Prioridade Declarada vs. Realidade Orçamental:** Apesar de documentos estratégicos como o PND e a PNIEG II, e compromissos internacionais, reconhecerem a justiça como sector prioritário de investimento para o desenvolvimento, a Proposta do Orçamento do Estado para 2023 apresenta uma alocação de recursos inconsistente com essa prioridade.

- **Subfinanciamento:** Apenas 1.8% do total do OGE 2023 (equivalente a 5.508.302 mil de FCFA) é direcionado para o sector da justiça, com uma divisão desproporcional entre verbas de funcionamento (80%) e de investimento (20%) (*Tabela 1*). Dos seis programas de investimento destinados ao sector da justiça (vide lista abaixo – *Tabela 2*), **nenhum é dedicado direta e especificamente à promoção da igualdade de género ou ao empoderamento das mulheres. Essa ausência de foco específico persiste mesmo diante do potencial de contribuição indireta que esses programas possuem para o avanço da igualdade de género:** tal seja a questão da proximidade e acesso à justiça através da construção e reabilitação de importantes infraestruturas do judiciário – tribunais e prisões; a reforma da justiça, o fortalecimento da sociedade civil e a prevenção e combate à violência e a exploração de mulheres no contexto do narcotráfico e crime organizado. A inexistência de tais recursos impede a criação de mecanismos efetivos para combater a violência de género, garantir acesso à justiça e promover o empoderamento das mulheres. É crucial observar que essa tendência se repete em relação à POGE 2022, onde também não houve previsão de programas ou projetos específicos para a promoção da igualdade de género no sistema de justiça.⁴³

- **MJDH como Prioridade:** O maior volume de recursos destinados à justiça (54,5% do orçamento para o sector, equivalente a 3,001,440 mil FCFA) é direcionado ao MJDH, o que pode sugerir uma priorização de ações de carácter mais geral, sem um foco específico no empoderamento das mulheres.

Transferências Predominantes: 41,4% (990.299 mil FCFA) das verbas de funcionamento do MJDH são destinados a transferências para serviços autónomos, como o Gabinete Central Nacional da Interpol (20.000), CNDH, CENFOJ, GICJU (17.086 cada) e PJ (919.041).

⁴³ Pro PALOP-TL ISC (2022), HandBook, O Modelo PRO PALOP-TL ISC, Orçamentação Sensível ao Género

- **Ausência de Investimento no MP e no STJ:** Tanto o Ministério Público quanto o Supremo Tribunal de Justiça recebem apenas verbas de funcionamento, o que evidencia uma lacuna crucial em relação ao investimento em projetos específicos para a igualdade de género no sistema de justiça.

Tabela 1 Análise da auditoria das consultoras com base na POGE 2023

	Funcionamento		Investimento		Total	
	Mil FCFA	%	Mil FCFA	%	Mil FCFA	%
OGE 2023	223,822,245	71.9	87,429,000	28.1	311,251,245	100.0
MJDH	2,390,454	79.6	610,986	20.4	3,001,440	1.0
MP	1,519,181	100.0	0	0.0	1,519,181	0.5
STJ	987,681	100.0	0	0.0	987,681	0.3
Total Justica	4,897,316	2.2	610,986	0.7	5,508,302	1.8

Tabela 2 Fonte: POGE 2023

Projeto de reforço de setor público	U	2,000,000	U	2,000,00
14 MINISTÉRIO DA ECONOMIA, PLANO E INTEGRAÇÃO REGIONAL	548,200	2,520,287	0	3,068,48
Projeto De Empresariado E Jovens E Mulheres E Desenvolvimento De Facilid	5,000	834,167	0	839,16

LEGENDA: **Int**: Financiamento Interno **Emp**: Empréstimos **Don**: Donativos

1/6

Sistema Integrado de Gestão de Finanças Públicas (SIGFiP)

Editado em: 05/01/2023 13:20:02

Editado por: DGO

- **Priorização de orçamentos de funcionamento e dependência externa:** Ao contrário do sector da justiça, o orçamento do Ministério da Mulher, Família e Solidariedade Social (MMFSS) para investimentos (PIP) é quase três vezes maior que o orçamento de funcionamento (com supremacia de financiamentos nas áreas de promoção da igualdade de género e dos direitos das mulheres na saúde, na educação e em agro-negócios). Porém, a soma das verbas de investimento para MJDH (0,8%) e MMFSS (1,4%) representa apenas 2,2% do total do programa de investimentos para 2023. A essa situação se acrescenta o facto de que para ambos os casos, quer o MJDH quer o MMFSS, há uma forte dependência em relação a ajuda externa (doações de parceiros) para programas e projetos de investimento, com valores acima dos 75%.

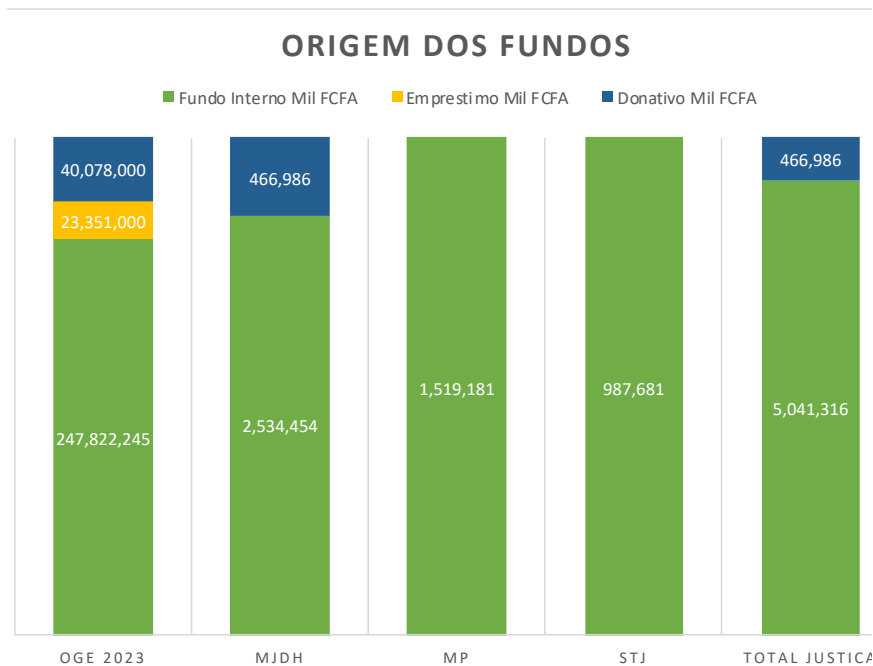


Figura 4 Origem dos fundos do OGE para a justiça (Análise da autoria das consultoras com base na POGE 2023)

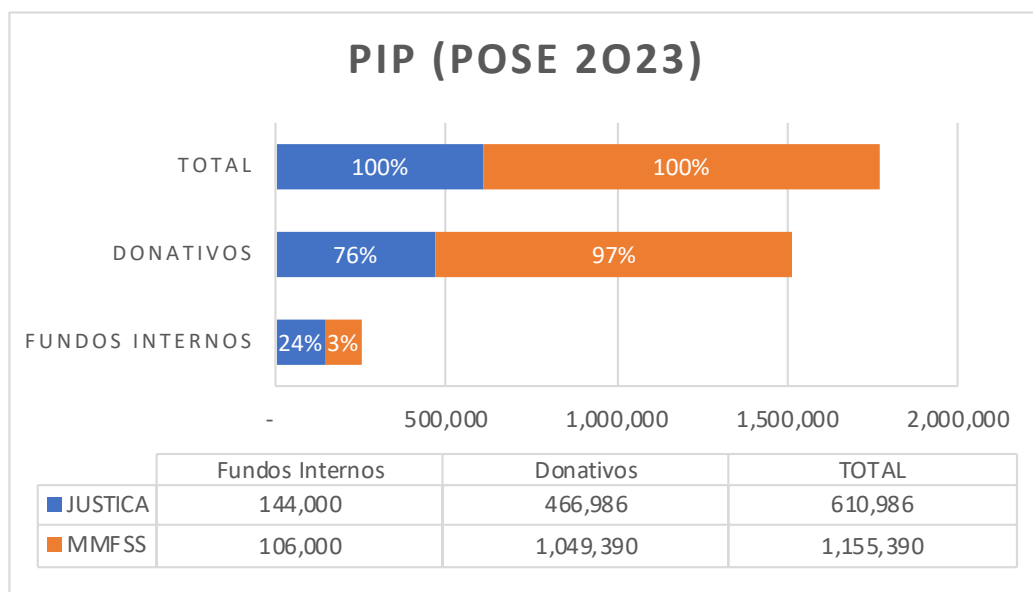


Figura 5 Programa de Investimento e origem dos fundos (Análise da autoria das consultoras com base na POGE 2023)

• **Subfinanciamento do MMFSS e Invisibilidade do Instituto da Mulher e Criança (IMC):** o orçamento total do MMFSS representa **0,5%** (equivalente 1,155,390 mil FCFA) do total do OGE. Além disso, a proposta orçamental não especifica nenhuma dotação orçamentária específica para o IMC, responsável pela coordenação da Política Nacional de Género (PNIEG II), o que torna difícil avaliar como e qual parcela do orçamento é destinada ao seu funcionamento e investimento. Informações adicionais do IMC revelam transferências irregulares e irrisórias, incapazes de cobrir as necessidades básicas do Instituto, incluindo reparos e despesas com pessoal. A única transferência prevista no

orçamento do MMFSS é para a Direção Geral de Solidariedade Social e da Família (segurança social, associações de caridade e outras despesas de segurança social).

• **Falhas na Implementação da PNIEG II:** A análise da POGE 2023 revela que de um total de 241 programas/projetos de investimento inscritos no OGE, apenas 10 (com alocação de 3,2% do total do PIB e 0,8% do total do OGE) são direcionados para a promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres, alinhados com a PNIEG II e as metas de género dos ODS. Essa baixa proporção, que se mantém inalterada em relação a 2022 e anos anteriores⁴⁴, indica que a implementação da PNIEG II e a integração da perspectiva de género nas políticas públicas sectoriais, incluindo da justiça, permanecem como grandes desafios. Dos 10 programas/ projetos, nenhum é afeto ao MJDH ou relacionado com género no judicial. Dos referidos programas, 3 são do MMFSS, 2 do Ministério da Economia, Plano e Integração Regional (MEPIR), 2 do Ministério da Saúde (MS). O Ministério da Educação, Ensino Superior (MEES), Ministério da Agricultura e Desenvolvimento Rural (MADR) e Ministério da Administração Territorial e Poder Local (MATPL) tem 1 respetivamente. De se notar que 97% do orçamento desses programas são financiados através de doações dos parceiros e os restantes 3% com fundos internos. A *Tabela 3* abaixo apresenta mais detalhes sobre esses programas e respetivas alocações financeiras.

Tabela 3 Programas e Projetos de Género inscritos na POGE 2023 (análise da autoria das consultoras com base na POGE 2023)

Projectos de promocao de IGEM inscritos na POGE 2023					
Titulo	Interno	Donativo	Total (Mil FCFA)	Entidade	Novo (relativamente a 2022)
1 - Promocao da Igualdade e Equidade de Genero e Direitos Humanos	15,000	0	15,000	MEPIR	
2 - Projecto de Empresariado Jovens e Mulheres e desenvolvimento de Facilidade...	5,000	834,167	839,167	MEPIR	
3 - Programa de Educacao de Base e Igualdade de Genero	0	449,000	449,000	MEES	
4 - Projecto Piloto de Criacao de Auto-Emprego para Jovens e Mulheres	0	84,000	84,000	MMFSS	
5 - Plataforma de 50.000.000 de Mulheres Tene Palavra	5,000	0	5,000	MMFSS	
6 - Projecto de Implementacao da Programacao de Desenvovimento Social (Bolsas de Excelencia, Tratamento de Fistula e Autonomizacao Financeira de Mulheres)	5,000	80,000	85,000	MMFSS	
7 - Projecto de Apoio Autonomizacao e Inclusao Financeira de Mulheres e Jovens nas fileiras de Caju, Frutas e Legumes	5,000	300,000	305,000	MADR	
8 - Programa Integrado para a Reducao da Mortalidade Materno-Infantil na Guine-Bissau	0	300,000	300,000	MS	
9 - Programa de Fortalecimento dos Servicos de Saude Materno-Infantil	0	623,077	623,077	MS	
10 - Programa de Promocao de Actividades Geradoras de Rendimento, Boas Praticas, Equidade e Igualdade de Genero e Desenvolvimento Sustentavel	50,000	0	50,000	MATPL	
Total	85,000	2,670,244	2,755,244		
Total %	3.09	96.91	100.00		

Não sendo suficientemente consideradas nas políticas e nas leis relacionadas à justiça, a igualdade de género e empoderamento das mulheres são subvalorizados e subfinanciados nos orçamentos gerais do Estado.

Tendo em conta os desafios identificados, torna-se essencial:

• Institucionalizar uma revisão crítica das POGes na perspectiva de género, enquanto processo de controle de qualidade pré-submissão, com foco na realocação de recursos para garantir uma distribuição mais equitativa e priorizar investimentos em projetos que promovam a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no sistema de justiça; concomitantemente fazer advocacia e implementar

⁴⁴ Pro PALOP-TL ISC (2022), HandBook, O Modelo PRO PALOP-TL ISC, Orçamentação Sensível ao Género

esforços no sentido de integração de género na Lei de Enquadramento do Orçamento Geral do Estado (Lei 2/2015), enquanto instrumento que rege as bases legais para elaboração, aprovação e execução de leis orçamentais anuais;

- Aumentar o investimento em programas específicos para a promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres no sector da justiça;
- Aumentar a dotação orçamental para o MMFSS e incluir uma rubrica de transferência orçamental ao IMC, por forma a viabilizar o cumprimento cabal de seu mandato de coordenação da implementação da política de igualdade de género;
- Fortalecer as capacidades do MMFSS e do MJDH para formular e implementar políticas públicas eficazes e sensíveis ao género, com foco na justiça, para garantir que os recursos públicos sejam distribuídos e utilizados de forma eficiente e equitativa;
- Envidar esforços no monitoramento da execução orçamental com perspectiva de género para informar medidas de correção e avaliar impactos.

Finalmente, importa destacar que esta análise de género do orçamento é apenas um ponto de partida, e não é exaustiva. É essencial aprofundar a análise, coletando mais informações sobre as necessidades específicas do sector da justiça em relação à igualdade de género e realizar um estudo aprofundado das diferentes áreas de atuação do sistema judicial. A participação ativa de mulheres, organizações da sociedade civil e demais atores é fundamental para garantir que as políticas públicas de género sejam realmente eficazes e que a justiça seja justa para todas e todos.

2 - LIDERANÇA, TOMADA DE DECISÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

A liderança eficaz é fundamental para garantir que as organizações do sistema judicial contribuam para a igualdade de género. Líderes têm a autoridade e responsabilidade de promover mudanças e definir metas claras e concretas, enquanto orientam os seus colaboradores sobre as prioridades. No entanto, na Guiné-Bissau, as frequentes instabilidades políticas e governamentais prejudicam a consolidação de lideranças estáveis, comprometendo a continuidade das reformas judiciais necessárias.

INSTABILIDADE POLÍTICA E IMPACTO NA LIDERANÇA JUDICIÁRIA

As mudanças constantes na liderança, motivadas por crises políticas recorrentes, dificultam não apenas a construção de memória institucional, mas também a implementação de políticas estratégicas para reformar o judiciário e promover a igualdade de género. Por exemplo, a falta de um quadro estratégico atualizado para o sector judicial e a implementação de reformas legais são impactadas por essas instabilidades (muitos diplomas aguardam discussão e aprovação na Assembleia Nacional Popular, que, entretanto, se encontra dissolvida desde Dezembro de 2023)⁴⁵.

A instabilidade é também refletida nas frequentes trocas de liderança em instituições do sistema judicial como o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), a Procuradoria Geral da República (PGR) e outras entidades. Desde 2023, o Ministério da Justiça teve três ministros em apenas um ano, demonstrando a volatilidade

⁴⁵ [Presidente da Guiné-Bissau dissolve o Parlamento – DW – 04/12/2023](#)

atual. Em Fevereiro de 2023, quatro novas lideranças masculinas foram empossadas em posições-chave do judiciário (Diretor Nacional da PJ, Diretor do GICJU, Diretor-Geral dos Serviços Prisionais e Reinserção Social e Diretor-Geral de Identificação Civil, Registo e Notariado) evidenciando a falta de compromisso com a paridade. Mais recentemente, a 30 de Agosto de 2024, no ato de tomada de posse de novos juizes do Tribunal Militar (incluindo um Juiz Presidente), de entre um total de 7 apenas 1 era mulher.

SUB-REPRESENTAÇÃO E DESAFIOS NA TOMADA DE DECISÃO

A sub-representação feminina nas lideranças do judiciário é alarmante. Com exceção de algumas posições, como a Ministra da Justiça e Direitos Humanos, a liderança no sistema judicial é maioritariamente masculina (*Tabela 4*). Esse desequilíbrio, associado a outros fatores, perpetua uma cultura que desencoraja aspirantes a líderes femininas.

Tabela 4 Lideranças no Sistema Judicial (dados recolhidos em Julho de 2024)

Lideranças sistema judicial	M/ H	
Ministro/a Justiça		M
Procurador/a Geral da República	H	
Vice-Procurador/a Geral da República	H	
Presidente Supremo Tribunal de Justiça	H	
Vice-Presidente do Supremo Tribunal da República	H	
Diretor/a Nacional da Polícia Judiciaria	H	
Diretor/a Nacional Adjunto/a da Polícia Judiciaria		M
Diretor dos Serviços Prisionais e Reinserção Social	H	
Bastonário/a Ordem dos Advogados	H	
Coordenador/a Gabinete de Advogados Oficiosos		M
Presidente Sindicato dos Magistrados do MP	H	
Vice-Presidente do Sindicato dos Magistrados do MP		M
Diretor/a Centro de Formação Judiciaria	H	
Vice-Diretor do Centro de Formação Judiciaria	H	
Diretor/a Gabinete de Informação e Consulta Jurídica	H	
Presidente do Conselho Superior de Magistratura do MP	H	
Presidente do Conselho Consultivo de Magistratura do MP	H	
Presidente do Conselho Superior de Magistratura Judicial	H	
Vice-Presidente do Conselho Superior de Magistratura Judicial	H	
Presidente da Comissão Nacional dos Direitos Humanos		M
Diretor Faculdade de Direito de Bissau	H	

Em algumas instituições da Guiné-Bissau, existem casos de liderança paritária, como na Polícia Judiciária (PJ), que conta com um diretor e uma diretora adjunta, bem como no Sindicato dos Magistrados do Ministério Público (MP), que possui um presidente e uma vice-presidente. No entanto, no contexto das duas magistraturas, é importante destacar que o MP nunca teve uma mulher como Procuradora Geral da República, e o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) teve apenas uma mulher em sua

presidência ao longo de toda a sua história. Enquanto a liderança da PGR depende essencialmente da vontade política do Presidente da República, responsável por nomear e exonerar⁴⁶, o presidente do STJ é eleito por seus pares para um mandato de quatro anos, renovável uma única vez⁴⁷.

Para promover maior igualdade de género nas lideranças, poderiam ser implementadas propostas como (i) o princípio de rotatividade e alternância de género para os titulares das magistraturas (Presidente do STJ e PGR), determinando períodos específicos para cada mandato; e (ii) garantir que ambos os presidentes dos Conselhos Superiores, tanto da Magistratura Pública como da Judicial (por inerência o Presidente do STJ e o PGR), sejam eleitos/ nomeados com a observância do princípio de alternância de género — por exemplo, se o Procurador Geral da República for uma mulher, o próximo a ser nomeado pelo Presidente deverá ser um homem ou se o atual Presidente do STJ for um homem, o próximo a ser eleito pelos pares deverá ser uma mulher.

Além disso, a revisão do quadro legal e regulamentar que rege as magistraturas deve ser acompanhada por estratégias de desconstrução e desmistificação do princípio de paridade, assim como pela adoção de medidas de discriminação positiva. Uma distribuição mais equitativa do poder no sistema judicial pode impactar significativamente os resultados, promovendo uma justiça mais inclusiva e representativa.

FALTA DE SENSIBILIDADE PARA AS QUESTÕES DE GÉNERO E RESISTÊNCIA À MUDANÇA

Apenas raramente são discutidas questões de género nos conselhos superiores das magistraturas e os sindicatos confirmam que também não fazem parte de suas agendas reivindicativas.

A auditoria indica uma necessidade urgente de maior conscientização e comprometimento com os princípios de igualdade de género dentro do judicial. Isso requer uma compreensão mais abrangente da importância e operacionalização da integração transversal de género, a utilização de estatísticas desagregadas por sexo e dados relevantes, e a implementação de uma linguagem sensível ao género. Além disso, é essencial abordar preconceitos inconscientes nos processos legais e nas tomadas de decisão, reconhecendo que as experiências das mulheres dentro do sistema de justiça são diversificadas e multifacetadas. Fatores como etnia, deficiência, idade e status socioeconómico se entrelaçam com o género, apresentando desafios e barreiras únicas para diferentes grupos de mulheres dentro da estrutura judicial.

O preconceito inconsciente e a falta de diversidade nas lideranças influenciam as decisões judiciais de forma que não refletem totalmente as diferentes perspetivas de género. A formação insuficiente dos operadores jurídicos em práticas igualitárias contribui para esta lacuna.

O judiciário da Guiné-Bissau não estabeleceu um compromisso efetivo de paridade na liderança de seus serviços, traduzido em metas concretas e específicas a serem alcançadas dentro de um período de tempo determinado. Esta lacuna foi confirmada em encontros com diferentes chefias judiciais, onde ficou claro que o princípio de paridade e os mecanismos de sua promoção, como medidas de discriminação positiva

⁴⁶ CRGB, art 68, alínea g, art 125 n 3)

⁴⁷ LOT, art 29

e quotas, não são bem aceitos no sector judiciário. Em vez disso, frequentemente é defendido que critérios objetivos, como mérito e antiguidade, são os únicos adequados e razoáveis para a justiça.

RESPONSABILIZAÇÃO E COLETA DE DADOS

A responsabilização (*accountability*) é essencial para apoiar a igualdade de género, mas sua implementação na Guiné-Bissau é comprometida por uma coleta inadequada de dados desagregados por género — 86,7% dos homens e 75,0% das mulheres no inquérito indicaram que a coleta acontece raramente ou nunca. A ausência de dados desagregados impede o desenvolvimento de políticas eficazes baseadas em evidências da realidade social e orientadas para resultados transformadores. Além disso, a falta de planos de inspeção judicial funcional impede auditorias eficazes que garantam a responsabilização dentro do sistema judicial. Embora existam órgãos de inspeção, eles carecem de recursos básicos e são compostos apenas por homens, para além do fato de estarem sob a dependência dos Conselhos Superiores de Magistratura, limitando sua eficácia. Torna-se necessário, discutir sobre a pertinência da criação de uma comissão interinstitucional, contribuindo com os Conselhos Superiores para um melhor acompanhamento da atividade jurisdicional, incluindo a exigência de cumprimento de prazos e exibição de relatórios de produtividade.

Superar essas barreiras requer uma estratégia abrangente. A auditoria realizada indica uma necessidade de maior conscientização e comprometimento com os princípios de igualdade de género dentro do judiciário. Isso requer uma compreensão mais abrangente da integração de género, a utilização de estatísticas desagregadas por sexo e dados relevantes, e a implementação de uma linguagem sensível ao género. Além disso, assegurar estabilidade política por meio de estratégias administrativas sustentáveis é essencial para garantir reformas efetivas. Por fim, promover uma *accountability* robusta através de inspeções adequadas, com recursos apropriados e diversificação de pessoal, permitirá que o sistema judiciário da Guiné-Bissau reflita melhor a sociedade que serve, garantindo justiça e equidade para todos.

3 - PROGRAMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ADVOCACIA

Atualmente, o país carece de um programa específico e integrado, de abrangência nacional, que aborde as barreiras e desafios de género enfrentados pelo sistema de justiça. Embora a PNIEG II destaque a necessidade de uma abordagem orientada para as questões de género no sector da justiça, as intervenções têm sido pontuais, segregadas e limitadas em escopo. Isso resulta em iniciativas com orçamentos reduzidos e temporárias, e com intervenções a nível micro e meso, comprometendo a sustentabilidade e os ganhos alcançados.

A partir das informações obtidas durante esta auditoria, diversos fatores contribuem para essa situação. Sem uma liderança suficientemente comprometida que coloque questões de género como prioridade nacional e fator catalisador e acelerador de progressos em outros setores, será difícil avançar. A ausência de uma estratégia ampla de advocacia (*plaidoyer*), sustentada por dados e evidências, capaz de mobilizar diferentes forças a nível decisório e a operacional-técnico, também limita o impacto das iniciativas. Além disso, dificuldades sistémicas de diálogo, coordenação e cooperação intersectorial, junto com a fraca integração e visibilidade das questões de género nos planos institucionais e o subfinanciamento crónico de programas de género agravam a situação. Os planos de trabalho tendem a ser de curto prazo e

dependentes da disponibilidade financeira dos parceiros, tendo em conta o quase inexistente financiamento do Estado para as questões de género. A limitada disponibilidade de capital humano e a falta de profissionais capacitados e especializados no sistema judicial para facilitar a coordenação e a assessoria técnica necessária para a planificação, programação, implementação e monitoramento dos esforços de integração de género são igualmente preocupantes. Ademais, a instabilidade social, política e governamental impacta negativamente a implementação de programas e políticas, resultando em frequentes interrupções e mudanças em lideranças nas instituições chave do sector judicial.

Apesar dessas dificuldades, não se pode ignorar os esforços e a contribuição inegável das organizações da sociedade civil (OSC). Essas instituições têm se empenhado, ao longo dos anos, em elevar a agenda de género, implementando iniciativas pontuais com apoio técnico e financeiro de parceiros de desenvolvimento, mantendo viva a atenção nos desafios enfrentados pelo sistema judicial em responder às necessidades das mulheres. A auditoria identificou vários projetos liderados por OSCs, como RENLUV-GB, a Associação de Mulheres Juristas da Guiné-Bissau, a Liga Guineense dos Direitos Humanos (LGDH), Voz di Paz e InterPeace, MANITESE e ENGIM, assim como a Plataforma Política das Mulheres e AMIC. Embora esses projetos sejam limitados em duração e recursos, eles têm colmatado algumas lacunas, especialmente em áreas como informação, comunicação, sensibilização sobre direitos, apoio às vítimas de violência baseada em género e monitoramento dos tribunais e da situação dos direitos humanos e direitos das mulheres em particular.

Iniciativas promovidas por entidades públicas e organizações profissionais, tais como as atividades de sensibilização realizadas pelos CAJ e a divulgação da PNIEG II pelo IMC, assim como jornadas formativas, conferências e workshops promovidos pela OAGB e CENFOJ, também têm ocorrido. No entanto, todas essas ações são de carácter pontual, na maioria das vezes não envolvem lideranças e decisores, e não se enquadram dentro de um marco programático amplo, com metas de médio a longo prazo e com objetivos transformadores de género.

COMUNICAÇÃO E ADVOCACIA

A auditoria revelou a ausência de uma estratégia clara e eficaz de comunicação sobre igualdade de género para/no sistema judicial. A falta de uma agenda nacional de advocacia e a insuficiente sensibilização pública sobre o tema contribuem para a perpetuação das desigualdades de género no acesso ao direito e à justiça. É essencial desenvolver campanhas de alcance nacional de comunicação e advocacia para sensibilizar e mobilizar operadores judiciais, decisores políticos e a sociedade em geral sobre a importância da igualdade de género e suas implicações para o acesso à justiça e tratamento igualitário entre mulheres e homens. A harmonização de mensagens, a produção massiva, diversificada e acessível de materiais comunicação (incluindo materiais gráficos, audiovisuais) e sensibilização será necessária nesse contexto.

As iniciativas existentes têm sido pontuais e não sistemáticas, dependendo em grande parte de financiamentos externos. A maioria é liderada por organizações da sociedade civil no âmbito de seus projetos, pelos CAJ em suas missões de informação jurídica, pela OAGB com o objetivo de promover uma justiça mais próxima e inclusiva, e algumas pelo IMC na disseminação da política nacional de género. São exemplos programas radiofónicos de difusão comunitária, *djumbais* comunitários, entre

outros. A amplificação e uniformização das mensagens que as acompanha é de supra importância e beneficiária de uma coordenação de alto nível.

Como referido, embora as OSCs desempenhem um papel crucial na promoção de um sistema de justiça mais inclusivo, as iniciativas são manifestamente insuficientes e carecem de uma abordagem integral e abrangente que harmonize as mensagens e diversifique os recursos promocionais. A carência de materiais promocionais acessíveis e atraentes é notória. É necessária uma estratégia de comunicação abrangente que apoie o sistema na promoção clara de seu compromisso com a igualdade de género, enquanto divulga seus serviços. Adicionalmente, há uma evidente necessidade de desenhar e implementar campanhas nacionais estruturantes e impactantes que abordem questões críticas de género relacionadas à justiça, disseminando mensagens de intolerância à VBG e assédio sexual, enquanto promovem a participação igualitária de mulheres e homens no sistema. Essas campanhas devem utilizar diversos canais de comunicação, incluindo media social.

VISIBILIDADE INTERNA E EXTERNA DAS QUESTÕES DE GÉNERO

A análise dos resultados do questionário revela um alto grau de desconhecimento entre os agentes judiciais sobre as políticas e disposições específicas para a igualdade de género. Observou-se que, muitos profissionais, especialmente homens, demonstram incertezas em relação a medidas de prevenção e resposta a comportamentos de assédio, abuso ou exploração sexual no ambiente de trabalho (46,7% dos homens e 25,0% das mulheres), assim como a existência de mecanismos disciplinares para lidar com essas situações (30% dos homens e 33% das mulheres).

Essa falta de conhecimento representa um grande obstáculo para a promoção da igualdade de género no sistema. Portanto, é essencial investir em ações que aumentem a transparência e a comunicação interna. Isso inclui a realização de campanhas de sensibilização que informem os profissionais sobre as políticas de igualdade de género em suas instituições, contribuindo para a construção de uma cultura organizacional mais justa e inclusiva e potencializando a ampliação da mensagem junto ao seu público.

66,7% de mulheres e homens que responderam ao questionário da auditoria, discordam que o sistema judicial promova uma linguagem inclusiva e sensível ao género, evidenciando a necessidade de uma atenção imediata para melhorar a percepção pública e a acessibilidade. De facto, a auditoria analisou diferentes documentos e materiais institucionais do sistema judicial (comunicados, jurisprudência, relatórios, imagens, etc.) e visitou os canais institucionais na internet, incluindo os sites oficiais e as páginas nas redes sociais das instituições, e constatou que o tema permanece quase invisível nesses canais de comunicação.

Entretanto, exemplos positivos foram observados, como a ação da Polícia Judiciária (PJ) em torno das questões de assédio sexual no trabalho. A PJ possui materiais de comunicação visíveis, como cartazes, e promove a sensibilização através de seu site institucional. Além disso, a PJ enfatiza a importância de uma comunicação sensível ao género ao divulgar novas vagas, incentivando candidaturas femininas.



No entanto, fora da PJ, há uma clara carência de materiais promocionais nas instalações dos serviços, especialmente no que diz respeito à igualdade de gênero. Os recursos disponíveis tendem a se concentrar na identificação institucional, sem dar ênfase aos princípios de igualdade de gênero.

Faz-se necessário reforçar os Centros de Acesso à Justiça (CAJ) em suas atividades de formação e campanhas de sensibilização. Informar a população sobre seus direitos e as melhores formas de buscar defesa jurídica é essencial para promover um sistema judicial mais acessível e inclusivo.

Em resumo, uma comunicação integrada e clara é crucial para superar as barreiras ao acesso à justiça e para a promoção da igualdade de gênero, quer a nível interno quer a nível externo.

4 - CAPACIDADES, COORDENAÇÃO E PARCERIAS

A efetiva promoção da igualdade de gênero no sistema judicial da Guiné-Bissau enfrenta barreiras substanciais, destacando a ausência de estruturas e/ ou profissionais dedicados e especializados em gênero. Atualmente, não existe no judicial um único gabinete, unidade ou célula devidamente equipada com especialista(s) que possam oferecer o suporte técnico necessário para garantir que a transversalização das questões de gênero ocorra de forma eficiente. Por outro lado, embora haja políticas como a PNIEG II, sua implementação é limitada, uma vez que o Instituto da Mulher e Criança (IMC), responsável por coordenar esse plano, possui capacidades institucionais notoriamente insuficientes (número reduzido de técnicos, orçamento de funcionamento praticamente inexistentes e falta de representação nas regiões).

Além da falta de estruturas e recursos humanos adequados, o sistema judicial frequentemente opera de maneira fechada, isolada, em "silos", sem a devida aproximação com outros sectores ou a sociedade civil. Essa desconexão impede que as demandas e necessidades da população sejam plenamente compreendidas e levadas em consideração. A colaboração com as organizações da sociedade civil é essencial para que a justiça judicial seja sensível às questões de gênero. No entanto, essa cooperação é muitas vezes inadequada e quase inexistente, resultando em respostas fragmentadas e ineficazes em relação, por exemplo, à VBG. Esforços há, por exemplo, de parcerias entre os CAJs e OSCs, entre CNDH e OSCs. Apesar de algumas iniciativas em parceria nos terem sido confirmadas, não se identificou nenhum exemplo de protocolo que tenha sido formalizado e, portanto, imune às constantes mudanças de vontade política e lideranças.

As formações oferecidas no sistema judicial tendem a ser genéricas e não respondem às necessidades específicas dos diferentes atores e não são feitas de acordo com suas responsabilidades legais. Boa parte das iniciativas de formação é liderada pelas OSCs que, embora promovam esforços louváveis, frequentemente abordam temas de maneira geral e pontual, sem a integração sistêmica necessária, que seria responsabilidade do Estado. Isso significa que os operadores do direito não estão obtendo a formação especializada que os equiparia com as ferramentas necessárias para lidar com questões de gênero de forma sensível e informada.

Além disso, a falta de um diálogo estruturado e significativo entre as instituições estatais ligadas à justiça compromete ainda mais a eficácia do sistema. A interação entre tribunais, Ministério Público, Polícia

Judiciária, CAJs e outros órgãos relevantes é insuficiente para garantir uma abordagem coordenada e abrangente na prevenção e resposta à violência de género. Essa falta de articulação impede a troca de informações necessárias para compreender o contexto das vítimas e adaptar as estratégias de resposta com eficácia.

O cenário é agravado pela falta de dotação orçamentária para iniciativas sobre igualdade de género no sistema judicial. A alocação de recursos financeiros é frequentemente inadequada e insuficiente para implementar ações que promovam a igualdade de género de forma prática. Sem os investimentos necessários em infraestrutura, capacitação e suporte técnico, as iniciativas sobre igualdade de género correm o risco de falhar, resultando em políticas que, na prática, se tornam vazias.

Finalmente, é de destacar a iniciativa positiva e única do GICJU no desenvolvimento de uma **Estratégia de Género para os CAJs (2020-2024)** e da **criação na PJ de uma Brigada de Investigação da Mulher e da Criança**. Quanto à implementação da referida estratégia de género para os CAJs, a informação, porém, é de que a ela não chegou a ser implementada devido a sucessivas interrupções e mudanças na liderança do GICJU (um total de 5 Diretorxs de 2020 a presente data). Assim, a recomendação é que se conduza uma revisão do documento para sua atualização e relançamento. A equipa de consultoria não chegou a aprofundar sobre o funcionamento, as conquistas e os desafios sobre igualdade de género da Brigada especial da PJ. Consta-se, porém, que a Brigada funciona nas instalações da PJ em Bissau, com limitações de transporte que permitam uma cobertura apropriada de todo o território nacional. Entretanto, na 1ª Esquadra da Polícia de Ordem Pública em Gabu, funciona um Gabinete de Género com vocação semelhante à Brigada da PJ em Bissau, mas que funciona com limitações ainda mais acentuadas, estando o pessoal que lhe é afeto sem vínculo contratual e sem receber remuneração há vários meses.

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E FORMAÇÃO ACADÉMICA

Existem dois pilares fundamentais para a formação e preparo do capital humano no judiciário guineense: o Centro de Formação Judiciária (CENFOJ) e a Faculdade de Direito de Bissau.

O CENFOJ é responsável pela formação inicial dos profissionais da carreira judiciária, como juizes, procuradores e oficiais de justiça. No entanto, o CENFOJ enfrenta sérios problemas de sustentabilidade financeira e oferta de cursos permanentes, dependendo em quase 100% do financiamento de parceiros. Atualmente, conta com apenas quatro pessoas na equipe, incluindo o Diretor, que é um magistrado. Apesar de sua importância e da autoridade concedida por lei para sugerir listas de novos ingressos com base em qualificações e resultados de formação, o CENFOJ não integra princípios de igualdade de género em suas operações. Os planos de estudo para cursos de formação inicial dos magistrados, não há uma disciplina curricular que trate diretamente das questões de género, perdendo-se assim uma oportunidade valiosa para instituir formalmente conceitos e princípios de género importantes na formação básica dos futuros operadores do direito. Foram identificadas oportunidades de integração por exemplo nos seguintes módulos: Introdução e Fundamentos Legais; Deontologia e conduta Ética; Ética e responsabilidades Profissionais, Direito de Família e Menores (aqui seria, direito de Família, Mulheres e Menores), Direito Internacional e Direitos Humanos. O programa de formação inclui igualmente visita a instituições do sistema da justiça, para o qual seria igualmente útil prever visitas e interações em forma de diálogos, com OSCs que trabalham sobre os direitos das mulheres. O corpo docente de magistrados para administrar os diferentes módulos de formação tem sido igualmente maioritariamente masculino, sendo outro ponto para melhoria.

Apenas 4 de 28 atividades formativas previstas no plano de atividades do CENFOJ (Outubro 2023-Dezembro de 2024) são específicas de género⁴⁸, sendo sobretudo formações de Tipo A e D (colóquios e workshops/ateliers)⁴⁹, portanto de curta duração (1 dia ou 3 dias) e de carácter não obrigatório, visando desenvolvimento de competências específicas. Também pouco se sabe sobre as estratégias de divulgação dessas oportunidades, os mecanismos de mobilização de participantes e os níveis de interesse e participação nas mesmas. Embora seja meritório o esforço do CENFOJ em liderar essas atividades formativas pontuais de capacitação em género, elas carecem de estruturação e continuidade. Importa diversificar a oferta de formações em género e assegurar a transversalização de género em todos os curricula das diferentes tipologias de formação.

Por outro lado, a Faculdade de Direito de Bissau representa a principal fonte de formação de juristas que depois, mediante qualificações outras, se engajam em diversas categorias profissionais do sistema judicial. Entre 2019 e 2023, a Faculdade formou 28 mulheres e 87 homens em Direito, apresentando gradualmente um avanço positivo no número de mulheres diplomadas, tendo aumentado de 24% em 2019 para 37,5% em 2023. Contudo, o corpo docente feminino é ainda irrisório, com apenas 5 mulheres de um total de 40 docentes. Assim como o CENFOJ, a FDB também não aplica medidas de género para atrair e reter mais mulheres, tanto como alunas, quanto como professoras, o que é uma lacuna. Por exemplo, a determinação de uma quota de género para as bolsas de estudo no quadro do Protocolo de Cooperação entre a República Portuguesa e a República da Guiné-Bissau (art. 5, n 3, alínea d)⁵⁰ poderá contribuir positivamente para aumentar o número de mulheres docentes na faculdade.

O Decreto n.º 4-A/2005, de 18 de Julho de 2005, que alterou os estatutos da Faculdade de Direito de Bissau, introduziu importantes mudanças curriculares quase duas décadas atrás. Do plano curricular anexo ao diploma, observa-se uma ênfase no conteúdo legal, com nenhuma menção explícita a questões de género e direitos humanos, e sem a inclusão de disciplinas sociais como antropologia e sociologia. A falta dessa integração interseccional, evidente no decreto de 2005, compromete a formação de profissionais capazes de analisar e abordar os desafios sociais e de género que afetam a justiça na Guiné-Bissau. Uma atualização curricular é urgente para garantir que os futuros homens e mulheres juristas estejam preparados para promover a igualdade e os direitos humanos de forma eficaz e sensível ao contexto social e cultural. Esta revisão curricular de licenciatura em Direito na Faculdade de Direito de Bissau, devesse ter em conta o seguinte: (i) ***Incorporar explicitamente o quadro normativo internacional e as legislação nacional em matéria de direitos humanos e género:*** A legislação vigente em matéria de igualdade de género deve ser integrada como módulo específico e ao mesmo tempo nas disciplinas relevantes, fornecendo aos estudantes um conhecimento prático e atualizado do contexto jurídico internacional e nacional (ii) ***Incluir disciplinas que abordem questões sociais relevantes:*** A adição de disciplinas como antropologia, sociologia e teoria das ciências sociais enriquece a formação, proporcionando uma compreensão mais abrangente dos conflitos sociais e das dinâmicas de género e finalmente, (iii) ***Revisar os métodos de ensino para uma perspectiva interseccional:*** A integração de direitos humanos e igualdade de género deve ser integrada nas metodologias de ensino, incluindo estudos de caso que explorem as interseções de género, estatuto social, deficiência e outras identidades sociais nos conflitos jurídicos.

⁴⁸ Violência Doméstica e Mutilação Genital Feminina; Julgar com Perspetiva de Género – Constitucionalidade na Construção da Igualdade; Papel das Mulheres na Administração da Justiça na Guiné-Bissau e Violência Doméstica.

⁴⁹ Tipologias de formação ministradas pelo CENFOJ: Tipo A (colóquios de 1 dia); Tipo B (seminários de 2 dias); Tipo C (Formação/ cursos de especialização de magistrados, de 3 dias); Tipo D (Workshops/ ateliers, cursos práticos visando desenvolvimento de competências específicas) e Tipo E (destinado aos magistrados judiciais e magistrados do MP em exercício de funções nos tribunais superiores).

⁵⁰ '3 bolsas por ano letivo, para três licenciados guineenses, com o fim de aperfeiçoamento científico e pedagógico, que será efetuado com o recurso ao contingente anual de bolsas a disposição das autoridades guineenses.'

O Plano de Atividades da FDB para 2024 demonstra a possibilidade de integrar a perspectiva de género em todas as seis áreas estratégicas. Isso abrange desde ações para a melhoria da qualidade do ensino e a reforma curricular, até o estímulo à investigação e produção científica, a oferta de mecanismos de apoio, orientação e acompanhamento aos estudantes, e a conservação e valorização dos recursos materiais e infraestruturais da Faculdade.

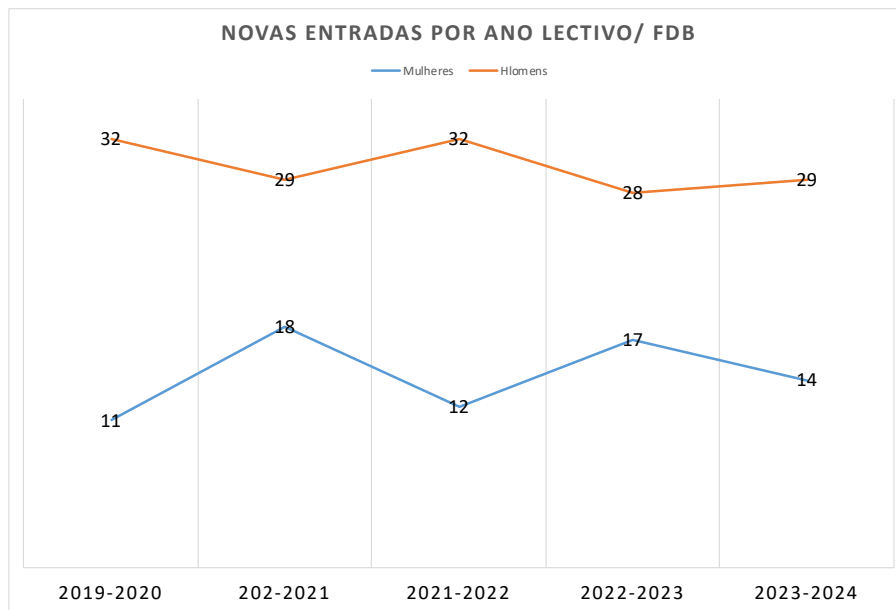


Figura 6 Novas Entradas de estudantes, por sexo e ano lectivo na Faculdade de Direito de Bissau (Dados facultados pela Faculdade de Direito de Bissau, Setembro 2024)

COORDENAÇÃO E PARCERIAS

A coordenação entre diferentes entidades do sistema de justiça é crucial para abordar a violência baseada em género de forma abrangente. A colaboração entre todos os atores, nomeadamente os tribunais, o Ministério Público, a Polícia Judiciária, o GICJU e os CAJs, o CENFOJ, a FDB, e as Organizações da Sociedade Civil é necessária para garantir que as vítimas de violência recebam o suporte interdisciplinar apropriado. Essa abordagem colaborativa pode ajudar a superar as lacunas existentes nas respostas judiciais, assegurando uma resposta mais integrada e eficaz.

As parcerias com as OSC são fundamentais. Elas trazem frequentemente a experiência prática e podem denunciar lacunas no sistema, funcionando como pontes entre vítimas e o judiciário. Por exemplo, a Liga Guineense dos Direitos Humanos produz relatórios anuais que analisam questões de género e direitos humanos no país. O esforço das autoridades deve ser no sentido de melhor integrar as recomendações desses relatórios na formulação de políticas governamentais.

É essencial não apenas fortalecer as capacidades institucionais, mas também fomentar uma verdadeira interação entre o judiciário e a sociedade civil. É necessário estabelecer estruturas especializadas que garantam a integridade e eficácia das políticas de género, além de investir em formação inicial e contínua que atenda às necessidades específicas do contexto. A construção de um sistema judicial que reflita a

diversidade da sociedade requer um comprometimento renovado com a transparência, a responsabilização e a colaboração entre todas as partes interessadas.

5 - IGUALDADE DE TRATAMENTO E OPORTUNIDADES

As entrevistas realizadas indicam que a igualdade de tratamento na nomeação de magistrados continua a ser uma questão não resolvida no sistema judiciário da Guiné-Bissau. Embora tenha havido um aumento nas candidaturas femininas, ainda não existem mecanismos claros e transparentes que garantam a igualdade de oportunidades durante os processos de recrutamento, nomeação e promoção, representando um obstáculo significativo para a paridade de género no sector. Esta preocupação foi destacada pela Relatora Especial sobre a Independência dos Juizes e dos Advogados em seu relatório de visita a Guiné-Bissau em 2016.

Os resultados do questionário aplicado durante esta auditoria revelaram o seguinte, sobre a perceção da igualdade de tratamento no judiciário:

- Cerca de 57% dos homens e 73% das mulheres afirmam que não há critérios objetivos e claros para nomeação, recrutamento, promoção, suspensão e expulsão que considerem questões de género.
- Há uma perceção relativamente baixa de discriminação salarial entre homens e mulheres no judiciário (29%), sendo que a maioria dos entrevistados, 75% das mulheres e 63% dos homens, concorda que *"todos os juizes e todos os agentes do judicial, independentemente do género, têm direito à mesma remuneração por trabalho de igual valor."*
- Adicionalmente, 67% dos homens e 58% das mulheres acreditam que não existem protocolos específicos para recrutar e reter mulheres, evidenciando uma falta de ações concretas para promover a igualdade de género no processo de recrutamento e retenção de profissionais no sistema judicial.

Esses dados indicam a necessidade de desenvolver e implementar estratégias que garantam igualdade de oportunidades, almejando, assim, não apenas a inclusão de mais mulheres na esfera judicial, mas também a criação de um ambiente que valorize a diversidade e a equidade em todas as suas formas.

DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS DE GÉNERO NOS DIPLOMAS ESTATUTÁRIOS

Nenhum dos documentos analisados (Estatuto dos Magistrados do MP, Estatuto dos Magistrados Judiciais, que regulamentam as especificidades da carreira) apresenta disposições específicas de género ou alguma menção explícita a proibições de discriminação por género, significando que:

- **Existem lacunas na legislação:** A ausência de menção a esses direitos importantes indica que a legislação de Guiné-Bissau ainda não contempla, de forma abrangente, a proteção de mulheres em relação à maternidade, tratamento igual e oportunidades iguais.
- **Risco de Discriminação:** Sem essas disposições explícitas, existe um risco maior de que a discriminação por género se perpetue na prática, tanto nas Magistraturas quanto na Polícia Judiciária.

Apesar de se tratar de oportunidades críticas de assegurar disposições legais que reafirmam o compromisso com a igualdade de género, e de dar conteúdo legal ao princípio de igualdade de tratamento e oportunidades nas Magistraturas, quer do Judicial quer do Ministério Público, o facto é que os Estatutos são em generalidade omissos relativamente as questões de género, quer em termos de linguagem quer em

termos de conteúdo. Os 'Magistrados' são tratados como um corpo único e homogêneo, sem distinção em termos de necessidades diferenciadas de homens e mulheres na carreira das magistraturas.

Os diplomas não contem nenhuma provisão específica de género e/ou não abordam diretamente questões críticas como:

- Quotas: Não há nenhuma menção a quotas para garantir a presença de mulheres em cargos específicos.
- Programas de apoio: O documento também não menciona programas de incentivo para a participação das mulheres na carreira.
- Combate ao assédio: Não há nenhuma provisão específica sobre medidas para prevenir e combater o assédio sexual ou de género no ambiente de trabalho.
- Igualdade salarial: Não há menção explícita a medidas para garantir igualdade salarial entre homens e mulheres, em linha com as normas internacionais na matéria.

Sobre ausências, faltas, licenças e férias os Estatutos são omissos em termos de licença de paternidade e sobre *Procedimento Disciplinar* perde-se a oportunidade de integrar questões ligadas a discriminação ou violência contra as mulheres, incluindo assédio e violência sexual. Contudo, é preciso referir que, nessas matérias de regulamentação de direitos laborais, quer os Magistrados Judiciais quer os Magistrados do MP estão abrangidos pelo Estatuto de Pessoal da Administração Pública e o respetivo Regime Jurídico das Feiras, faltas e Licenças da Administração Pública⁵¹, que também apresentam insuficiências nessas matérias e carecem de atualização e harmonização com o novo Código de Trabalho, aprovado em 2022.

A ausência destes tipos de dispositivos pode ser interpretada como um sinal de que a questão da representatividade feminina não era uma prioridade no momento da elaboração do documento. É importante lembrar que os diplomas datam de décadas atrás, e que os avanços e o contexto atual da legislação e das políticas sobre a igualdade de género requerem novos compromissos.

É fundamental por isso, esforços no sentido de incluir disposições específicas de género em leis e regulamentos para garantir a igualdade de oportunidades e representatividade feminina no poder judiciário. Estes devem ser acompanhados da criação de práticas internas que promovam a igualdade de género, proteção à maternidade e incentivo às licenças parentais, tratamento igual e oportunidades iguais.

SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO: MÉRITO E ANTIGUIDADE

Por outro lado, os Estatutos apresentam um sistema de classificação que, infelizmente, pode contribuir para a perpetuação de desigualdades de género na justiça.

• **Fatores Subjetivos:** embora se baseie em critérios como desempenho, habilidades profissionais e qualidades pessoais, é suscetível a vieses subjetivos. A avaliação do "mérito" pode ser influenciada por preconceitos inconscientes sobre as capacidades de homens e mulheres.

⁵¹ Decreto-Lei nº 13/2012 de 18 de Dezembro.

- **"Muito Bom" e a Falta de Representação:** A classificação "Muito Bom" é crucial para promoções e, os Estatutos mencionam que, em caso de igualdade de méritos, a prioridade é dada à antiguidade. Isso significa que, se houver um número menor de mulheres em cargos superiores, como é o caso, as chances de uma mulher alcançar "Muito Bom" e ser promovida são menores, já que ela terá menos tempo para acumular experiência e antiguidade.

- **A Influência da Antiguidade:** A "antiguidade" como critério para progressão nas carreiras pode perpetuar a desvantagem histórica das mulheres. Como já comentamos, a entrada de mulheres na carreira jurídica tem sido menor, o que significa que a média de anos de serviço das mulheres será menor do que a dos homens, dificultando a ascensão em cargos de maior influência. Regista-se aqui, uma vez mais, um critério que pode representar desvantagem para as mulheres, quando na verdade, uma medida especial temporária, poderia ser aplicada para promover igualdade de oportunidades para mulheres ocuparem mais vagas na magistratura, i. e, um critério de desempate, poderia ser dar preferência para as mulheres nesses casos, ou promover, o princípio de paridade (vagas são preenchidas alternada e sucessivamente por uma mulher e um homem).

- **Ausência de Ação Afirmativa:** Os diplomas não mencionam medidas de ação afirmativa, como quotas para mulheres ou programas específicos de incentivo à participação feminina. A ausência dessas medidas pode dificultar a progressão das mulheres e perpetuar a desproporção de gênero.

É crucial reconhecer que o sistema de classificação, por mais objetivo que pareça ser, está sujeito a vieses e a fatores históricos, que por vezes não se mostram evidentes numa análise superficial e que perpetuam as desigualdades de gênero e consequente a desproporção de gênero na justiça:

- **História de Desigualdade:** Historicamente, as mulheres tiveram menos oportunidades de entrar na carreira jurídica e de subir na hierarquia. Isso significa que, por causa de um passado desigual, hoje há menos mulheres em cargos de liderança e com mais experiência, e essa desvantagem se repete.

- **Viés Inconsciente:** Mesmo que os critérios pareçam objetivos, o viés inconsciente pode influenciar as decisões, por exemplo preferências inconscientes (não intencionais) nas contratações, promoções ou mentoria/ estágios.

- **"Problema do Pipeline":** Temos um "problema do pipeline", onde menos mulheres ingressam na área jurídica e, conseqüentemente, menos chegam aos cargos de liderança. Isso acontece por causa das expectativas sociais, e pelas barreiras que as mulheres ainda enfrentam para seguir a carreira jurídica.

6 - PARIDADE DE GÊNERO A TODOS OS NÍVEIS DO SISTEMA JUDICIAL

Estudos e experiências globais indicam que a presença feminina em cargos judiciais pode melhorar a sensibilidade de gênero nos processos judiciais, resultando em um tratamento mais justo e compreensivo das questões que afetam predominantemente mulheres, como a violência baseada no gênero. Além disso, uma representação feminina adequada em posições de poder dentro do judiciário pode inspirar confiança entre as mulheres que buscam auxílio legal, encorajando mais denúncias e a luta pelos seus direitos. As mulheres são mais propensas a confiar e buscar apoio de profissionais que entendam suas experiências, o que é ocasionalmente mais fácil quando existem outras mulheres. Essa situação é ainda mais crítica em contextos rurais, onde o acesso a serviços de apoio e estruturas judiciais já é limitado.

Apesar de avanços, a paridade de gênero no sistema judicial ainda está longe de ser conseguida. O número das mulheres a entrarem no sistema vai aumentando a um ritmo muito lento. A ausência de medidas específicas para reduzir as disparidades vem comprometendo o ritmo do progresso.

PROGRESSOS LENTOS

O número de mulheres em várias carreiras judiciais, incluindo juízas, procuradoras, oficiais de justiça e advogadas, teve um aumento razoável. Por exemplo, enquanto em 2019 não havia mulheres no Supremo Tribunal de Justiça (STJ), atualmente existem duas juízas conselheiras. Nos CAJs, o número de funcionárias subiu de 7 em 2019 para 10 em 2024, incluindo 2 Técnicas de Apoio à Justiça/Coordenadoras dos Centros. Além disso, a percentagem de mulheres licenciadas pela Faculdade de Direito de Bissau aumentou de 24% em 2019-2020 para 37,7% no último ano letivo, e o número de mulheres inscritas na OAGB saltou de 12 para 78.

Embora esses números sejam encorajadores, é evidente que a paridade (50-50) ainda está longe de ser alcançada e, nesse ritmo, levará várias décadas para atingir essa meta. Contrapõe-se a esse progresso a diminuição da proporção geral de mulheres nas magistraturas durante o mesmo período de análise: na magistratura judicial, a percentagem de mulheres caiu de 37% para 31%, e na magistratura do Ministério Público, de 28% para 22%. Isso pode ser atribuído à maior entrada de magistrados homens em comparação com mulheres, evidenciando a necessidade de medidas afirmativas para inverter essa tendência.

SUB-REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NAS MAGISTRATURAS

A sub-representação das mulheres no sistema judicial da Guiné-Bissau, especialmente nas magistraturas e nos tribunais, continua a ser uma preocupação grave. As lacunas de género são alarmantes, com diferenças de proporção de homens e mulheres que ultrapassam 40%: na magistratura judicial (juízes e oficiais), a diferença é de 48,0% (74% homens e 26% mulheres), enquanto na magistratura do Ministério Público (MP) – (procuradores e oficiais), essa cifra é ligeiramente inferior, situando-se a 44,3% (72% homens e 28% mulheres). Embora as mulheres estejam representadas em todas as categorias, a tendência observa-se inversamente proporcional: quanto mais alta a hierarquia, menor a presença feminina. (*vide Tabela 5 e Figura 8 abaixo*).

Por exemplo, no topo da MJ, há 2 mulheres e 7 homens juízes conselheiros, comparados a 12 mulheres e 33 homens atuando como juízes de direito. É a categoria de Juiz Embargador que alcançou a paridade, com uma composição de 9 homens e 8 mulheres.

Adicionalmente, as disparidades de género também são significativas entre os oficiais de justiça, com um número de homens três vezes superior ao de mulheres (102 homens e 31 mulheres). Em todos os tribunais, o número total de homens supera o de mulheres; em sete deles, há apenas homens ocupando os cargos de oficiais de justiça, incluindo Gabu, Oio/Mansoa, Canchungo, Ingore, Quinhamel, Safim e Bula, onde não há presença feminina. Essas disparidades são ainda mais pronunciadas nos tribunais regionais e em setores rurais, onde as normas e os papéis de género exercem uma influência considerável sobre a dinâmica de candidatura, recrutamento e promoção.

Contudo, também existem disparidades significativas em tribunais da capital. No Tribunal de Relação, na Vara Cível do Tribunal Regional de Bissau e na Vara Criminal do Tribunal Regional de Bissau, as composições de género são igualmente desequilibradas (7 homens para 2 mulheres; 12 homens para 3 mulheres; 11 homens para 3 mulheres, respetivamente). Os tribunais que apresentam um equilíbrio de género mais favorável entre os oficiais de justiça incluem o Supremo Tribunal de Justiça, o Tribunal de Execução Cível e o Tribunal de SAB II/Juízo/Plubá.

Tabela 5 Disparidades de género na Magistratura Judicial (Fontes: STJ e MJDH, 2024)

Magistratura JUDICIAL	M	H	M/H	% M	% H	Gap
Juiz/a Conselheiro/a	2	7	9	22.2	77.8	55.6
Juiz/a Desembargador/a	8	9	17	47.1	52.9	5.9
Juiz/Juiza (de Direito e de Sector)	12	33	45	26.7	73.3	46.7
Oficiais de Justica	31	102	133	23.3	76.7	53.4
Total	53	151	204	26.0	74.0	48.0

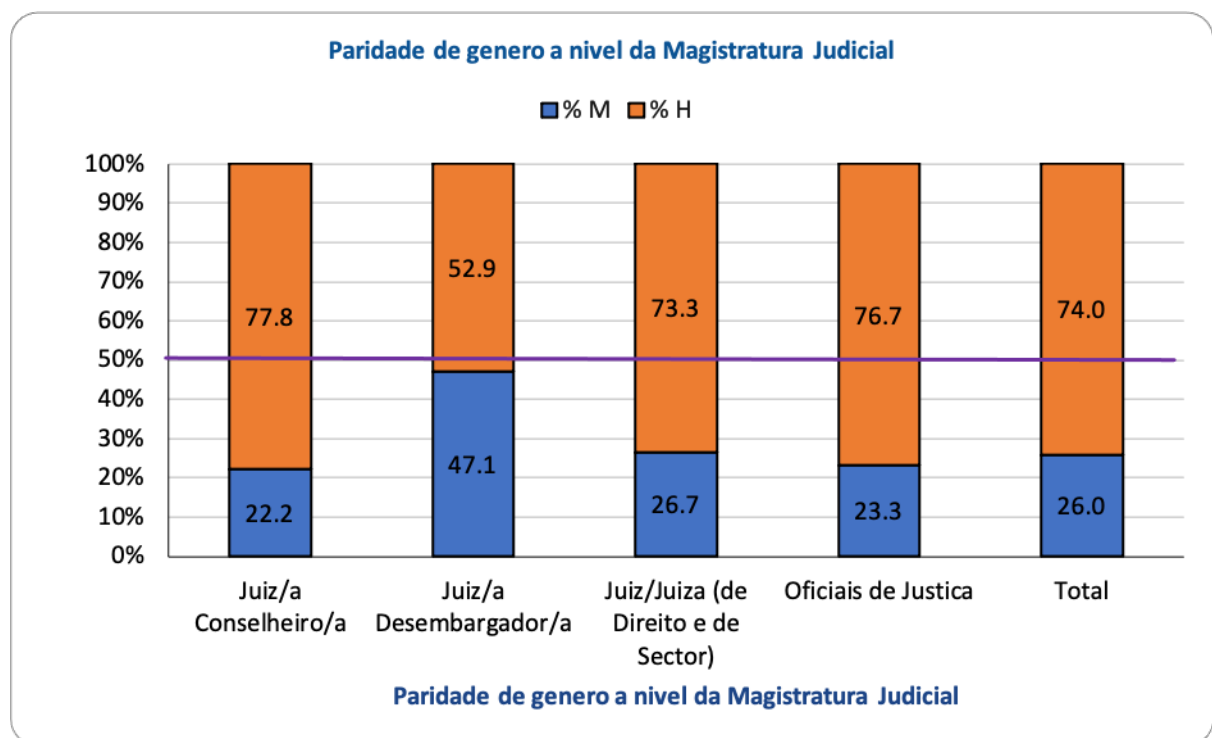


Figura 7 Situação da Paridade de Género na Magistratura Judicial; Fontes: STJ e MJDH, 2024

A situação no Ministério Público apresenta um cenário semelhante em termos de disparidades de género. Essas desigualdades são evidentes em todas as categorias e tendem a ser inversamente proporcionais: quanto maior a hierarquia, menor é a proporção de mulheres. No caso das Procuradoras-Gerais Adjuntas, há 2 mulheres e 10 homens; Procuradoras da República, o número de mulheres sobe para 4, em contraste com 10 homens. Entretanto, Delegadas de Procurador, a desproporção é ainda mais acentuada, com 13 mulheres e 47 homens.

Comparativamente, a situação das mulheres como oficiais de justiça é ligeiramente melhor, embora ainda corresponda a apenas 31,3% do total (45 mulheres e 99 homens). Entretanto, existem tribunais onde a paridade é alcançada, com um número igual de oficiais homens e mulheres. Exemplos incluem o Tribunal de Relação (2 mulheres e 2 homens), o Tribunal de Comércio (3 mulheres e 3 homens), e o Tribunal de Família (6 mulheres e 6 homens). Em Cacheu/Bissorã, a proporção é de 3 mulheres para 2 homens, e os Tribunais de Sector em Ingoré/Bigene e Farim também apresentam paridade (1 mulher e 1 homem).

Por outro lado, no Tribunal de Gabu e no de Catió, cada um conta com apenas 1 oficial, e ambos são homens. A Vara Crime do Tribunal Regional de Bissau regista a maior disparidade de género, com 15 homens e 5 mulheres. Bafatá e Gabu também apresentam disparidades marcantes, com proporções de 5 homens para 1 mulher e 6 homens para 1 mulher, respetivamente.

Contrariamente a tendência verificada até aqui, em quatro tribunais do país, as disparidades estão a favor das mulheres: no Supremo Tribunal de Justiça (STJ), a composição é de 2 homens e 3 mulheres; na Vara Cível do Tribunal Regional de Bissau, são 3 homens e 5 mulheres; e tanto no Tribunal Regional de Cacheu/Bissorã quanto no Tribunal do SAB-II Juízo/Plubá, as proporções são de 1 homem para 4 mulheres. Será preciso uma análise mais específica e aprofundada sobre essa situação, com a finalidade de se entender e explicar as razões por detrás desta variação.

Tabela 6 Disparidades de Género no MP (Fonte: PGG e MJDH, Julho 2024)

Magistratura do MINISTERIO PUBLICO	M	H	M/H	% M	% H	Gap
Procurador/a Geral Adjunto/a	2	10	12	16.7	83.3	66.7
Procurador/a da Republica	4	10	14	28.6	71.4	42.9
Delegado/a do/a Procurador/a	13	47	60	21.7	78.3	56.7
Oficiais de Justica	45	99	144	31.3	68.8	37.5
Total	64	166	230	27.8	72.2	44.3

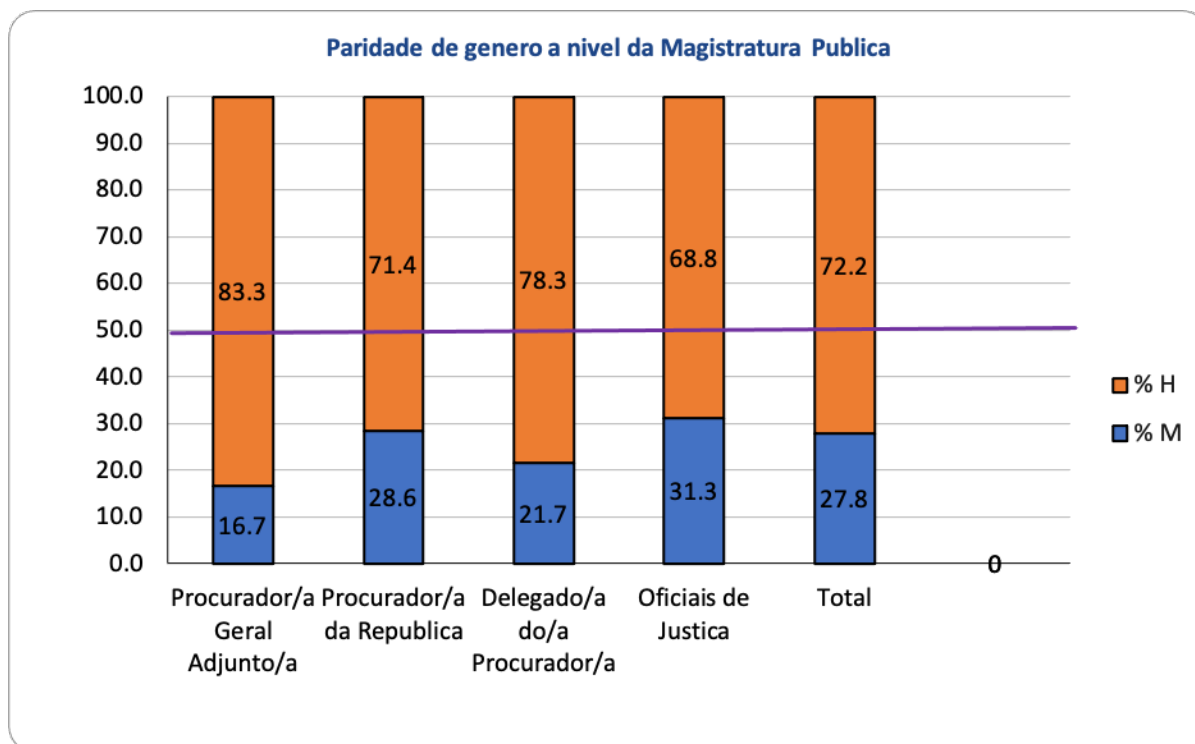


Figure 8 Situação da Paridade na Magistratura do Ministério Público (fonte: PGR e MJDH)

É crucial que os Conselhos Superiores das duas magistraturas levem em consideração esses dados que evidenciam as disparidades de género ao realizar novas nomeações. A integração de uma perspetiva de género nas decisões de recrutamento pode ajudar a corrigir as injustiças existentes e construir um

judiciário mais representativo e equitativo. O mesmo se aplica ao MJDH na contratação de novos agentes oficiais.

Além disso, a desigualdade de gênero nas nomeações e contratações é particularmente acentuada nas regiões da Guiné-Bissau. Em Oio/Mansoa e Buba, não há nenhuma mulher magistrada (MJ e MP) nos Tribunais Regionais. Em Gabu, apenas uma das seis magistraturas é ocupada por uma mulher, exemplificando a precariedade da representatividade feminina fora da capital. É vital reconhecer que a representação de gênero nas estruturas judiciárias não deve ser uniforme, mas sim adaptada ao contexto local. Ao abordar tanto as desigualdades de gênero quanto as disparidades regionais, os Conselhos Superiores das Magistraturas (a quem compete, nomear, colocar, transferir, promover, exonerar, apreciar o mérito profissional dos magistrados) poderão promover um sistema de justiça mais justo e eficaz, assegurando que todas as partes interessadas da sociedade, independentemente de sua localização geográfica ou gênero, tenham acesso equitativo aos serviços de justiça. A desigualdade de gênero no sistema judicial é agravada pelas precárias condições de trabalho para magistrados nas regiões, pela falta de segurança, e pela ausência de medidas de compensação adequadas, ao contrário das provisões estatutárias. A isso se soma a persistência de atitudes e comportamentos de intimidação e discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho. Para promover a igualdade de oportunidades e garantir uma justiça mais equitativa para as mulheres, é essencial investir em melhores condições de trabalho para magistrados nas regiões e implementar medidas de incentivo à ascensão profissional das mulheres nas carreiras judiciais. A atualização dos estatutos e da remuneração dos magistrados também é fundamental.

SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA OAGB E CAJS

De acordo com a **Ordem dos Advogados da Guiné-Bissau (OAGB)**, dos 450 advogados registrados, apenas 78 são mulheres, o que equivale a 17,3% do total, uma proporção ainda irrisória. No entanto, é preciso notar que projetos de formação voltados para o aumento do número de advogadas inscritas na ordem têm gerado resultados significativos, evidenciando o poder transformador de ações específicas de discriminação positiva. Informações compartilhadas pela Ordem indicam que esse número está prestes a crescer, com a admissão de 15 novas advogadas que atualmente estão em estágio profissional.

O **Gabinete de Advogados Oficiosos (GAO)**, criado em 2023, possui 4 advogadas, sendo uma delas a Coordenadora, além de 1 advogado na Região Sul.

No que diz respeito ao **Gabinete de Informação e Consulta Jurídica (GICJU)**, embora a situação tenha melhorado, ainda está distante da paridade, com uma diferença de 42% (71% homens e 29% mulheres), ou por outras palavras, 25 homens para 10 mulheres. Os homens são maioria em todas as funções, exceto nas posições de assistentes administrativos e financeiros, onde o número de mulheres (4) é ligeiramente superior ao de homens (3). Entretanto, os motoristas e ajudantes do GICJU são todos homens, evidenciando a persistência da segregação profissional.

Seria interessante considerar a diversidade de gênero nas futuras contratações como uma estratégia para desafiar estereótipos profissionais. Todos os Centros de Acesso à Justiça (CAJs) têm pelo menos uma mulher em suas equipes, exceto em Buba, onde todos os 4 funcionários são homens. Além disso, a equipe de direção do GICJU é composta exclusivamente por homens.

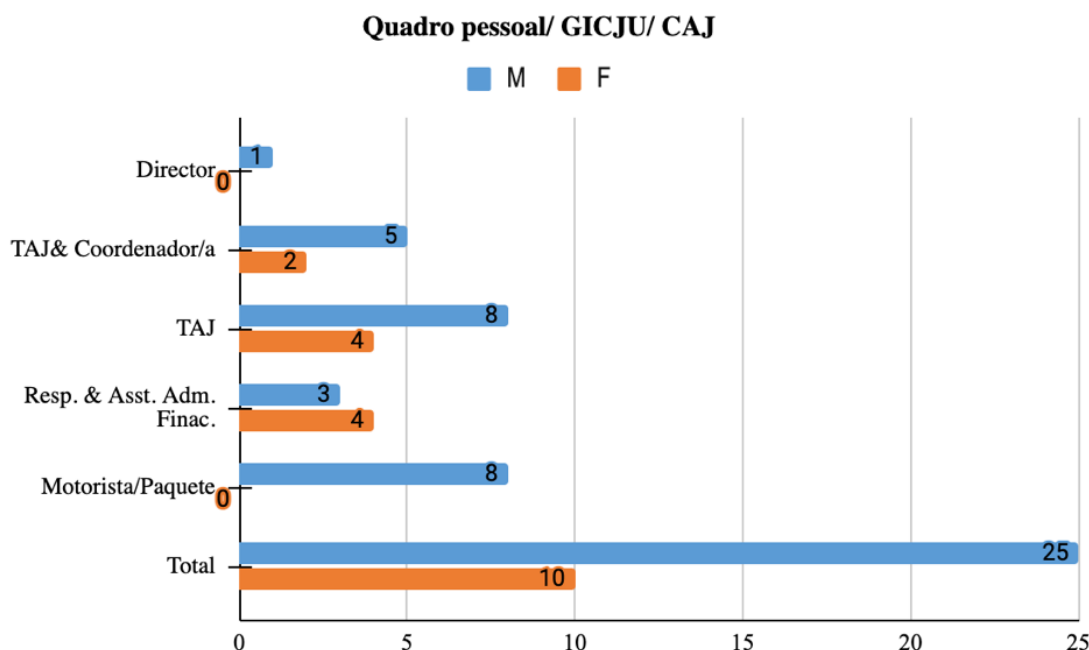


Figura 9 Paridade no GICJU/CAJs, 2024 Fonte: GICJU

SUB-REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NA POLÍCIA JUDICIÁRIA

Com base nos dados fornecidos pela Polícia Judiciária (PJ), desde a sua criação após a reforma de 1982 que culminou com a sua desafetação do Ministério do Interior, a PJ era composta por cerca de 60 agentes exclusivamente do género masculino. As primeiras mulheres foram recrutadas nos anos seguintes, sendo inicialmente apenas três, das quais apenas uma permaneceu. Com novos recrutamentos, o número de mulheres na instituição foi aumentando timidamente. Em 2006, o quadro de efetivos ainda era predominantemente masculino, com apenas algumas poucas mulheres. Contudo, a partir de 2010, começa-se a observar a entrada de mais mulheres. Atualmente, existem 21 mulheres entre um total de 145 efetivos, o que representa **14,5%**. Prevê-se que esse número deverá aumentar com a integração dos novos recrutas.

Vale destacar que a direção nacional é coadjuvada por uma senhora e áreas importantes como a Brigada da Mulher e Menores, bem como o serviço de informação integrada, são assegurados por mulheres. Em 2007, a PJ foi dirigida por uma das primeiras mulheres a ingressar na instituição. A ex-Ministra da Justiça e dos Direitos Humanos, também foi Diretora Nacional da PJ, refletindo o crescimento e o impacto da inclusão de género na instituição, embora seja evidente a necessidade de fomentar essa tendência, conforme se pode verificar do gráfico ilustrativo abaixo.

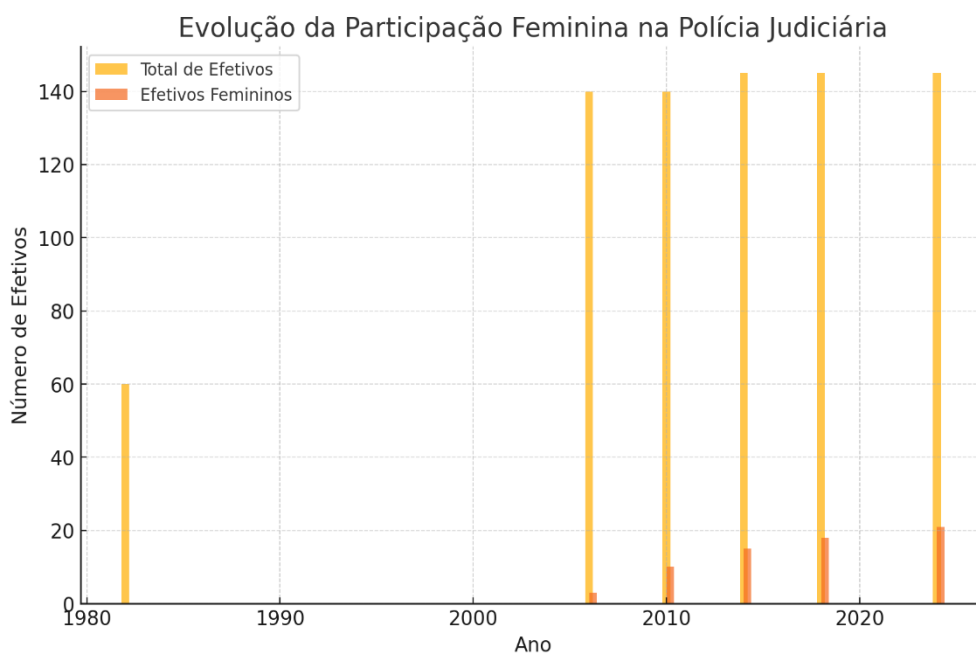


Figura 10 Paridade na PJ. Fonte: PJ

Essas evidências ressaltam a necessidade urgente de desenvolver políticas de recrutamento e promoção que assegurem uma representação igualitária de género no sistema judicial. Para isso, é fundamental não apenas implementar medidas de discriminação positiva, mas também criar um ambiente organizacional que promova a inclusão e a diversidade em todos os níveis, bem como apostar em campanhas de disseminação e sensibilização que encorajem vivamente a participação feminina. Sem estas mudanças, a eficácia e a justiça no sistema continuarão a ser comprometidas.

DESAFIOS E OPORTUNIDADES

Atualmente, e perante as evidências, o sistema judicial da Guiné-Bissau carece de metas definidas para atingir a paridade de género, e existe um ceticismo significativo em relação à adoção de medidas de discriminação positiva. Os critérios de mérito e antiguidade são os únicos que prevalecem, sendo defendidos vigorosamente pelas lideranças como os mais justos e objetivos. Embora haja um reconhecimento da desproporcionalidade na representação de homens em comparação às mulheres, a crença predominante é de que já se notam avanços e que as principais causas dessa desigualdade residem nas desigualdades estruturais, como a iliteracia das mulheres e insuficiências económicas. Assim, a visão é de que as soluções para essas questões estão além da competência, responsabilidade e área de atuação do sistema judicial e mais com a área da educação. Ora, o mérito é fundamental sim, mas não é suficiente. Além disso, a falta de medidas de discriminação positiva, pode implicar na alta do devido reconhecimento do mérito onde ele existe, uma vez que a antiguidade não equivale à produtividade.

Adicionalmente, há uma desconfiança generalizada em relação a propostas como a implementação de quotas, tratamento preferencial ou outras medidas de discriminação positiva. Essa resistência pode, em parte, ser atribuída a uma perceção de que tais medidas desvirtuam o conceito de meritocracia e comprometem o que é considerado um processo justo de recrutamento e promoção. Apesar dessas preocupações, é fundamental reconhecer que o alcance da igualdade de género no judiciário não poderá

ser efetivamente alcançado sem a adoção de políticas concretas e medidas que visem corrigir as desigualdades históricas e estruturais.

é preciso um amplo trabalho de explicar o papel de medidas especiais temporárias (ação afirmativa/discriminação positiva), e ao mesmo tempo desmistificar a meritocracia, em todos os níveis do judicial. Eventualmente um diálogo aberto e alargado com as lideranças, para no contexto da eminente revisão dos diplomas que regulam o judiciário, essas questões possam ser tratadas.

7 - CULTURA ORGANIZACIONAL

A percepção geral sobre a cultura organizacional do sistema judicial da Guiné-Bissau, conforme o inquérito, é relativamente negativa. A média geral de respostas positivas se aproxima de 40%, e apenas 32% dos respondentes considera positiva a integração de políticas de género, padrões de conduta, acesso à informação, capacitação e mecanismos de denúncia no sistema judicial. Embora as mulheres demonstrem uma percepção um pouco mais otimista sobre a cultura organizacional, com uma média de respostas positivas superior à dos homens, ainda há um longo caminho a percorrer para a construção de uma cultura realmente inclusiva no sistema judicial.

As respostas do questionário revelam que os homens tendem a ter mais dúvidas e incertezas sobre as políticas e práticas do sistema judicial em relação à igualdade de género. Apesar de as mulheres também apresentarem incertezas em alguns pontos, como na questão do assédio sexual, a maioria se mostra mais segura em relação à existência de medidas e políticas para a igualdade de género, ou pelo menos, mais dispostas a reconhecer a necessidade de ações nesse sentido. As possíveis razões por detrás dessas diferenças podem estar ligadas a uma menor sensibilidade dos homens com as questões de género e, portanto, menos familiaridade com as políticas e práticas do sistema judicial em relação à igualdade; a um menor envolvimento dos homens com as políticas de igualdade de género no dia a dia do sistema judicial e, conseqüentemente, menos conhecimento sobre elas; ou ainda a falta de experiência pessoal com situações de discriminação e, portanto, menos conhecimento sobre a necessidade de políticas e práticas para combater a desigualdade.

No geral, os resultados do questionário revelam uma cultura organizacional da justiça na Guiné-Bissau que, apesar de alguns avanços, ainda apresenta diversos desafios em relação à igualdade de género. A seguir, os principais aspetos positivos e os principais desafios na perspetiva dos/as participantes, profissionais do judicial:

- A maioria, tanto homens quanto mulheres, concorda que todos os agentes do sistema judicial têm direito à mesma remuneração por trabalho de igual valor;
- Há um reconhecimento geral sobre a importância de promover programas de formação contínua em matéria de igualdade de género;
- Existe uma percepção relativamente positiva sobre a existência de medidas para garantir a igualdade de oportunidades em formações nacionais e internacionais.

No entanto, as áreas que mais preocupam os respondentes são: a falta de políticas e práticas concretas para integrar a perspetiva de género em todos os níveis do sistema judicial; os desafios na promoção de mulheres a cargos de liderança e na representação equilibrada de homens e mulheres em todas as áreas

do sistema judicial; a percepção negativa sobre a existência de medidas para prevenir e responder a assédios e discriminações; e a dificuldade em conciliar a vida profissional e familiar, especialmente para as mulheres.

Debruçando-se um pouco mais sobre os desafios, e tendo em conta que os aspetos ligados à falta de políticas e aos desafios de liderança já foram amplamente discutidos nos subcapítulos anteriores, vamos analisar mais detalhadamente as duas últimas preocupações apontadas pelos/as respondentes.

AMBIENTE DE TRABALHO LIVRE DE ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

A cultura predominantemente machista dentro do sistema judicial é perpetuada pelos desequilíbrios de sua força trabalhadora e pela falta de regulamentos internos, códigos de ética e conduta e mecanismos de denúncia e tratamento de casos de assédio, abuso ou exploração sexual. Isto é particularmente preocupante onde a segregação vertical é gritante, e a fiscalização disciplinar relativamente ao assédio e outras formas de discriminação, ainda é um desafio, senão inexistente.

Algumas mulheres que laboram no sistema judicial nos confiaram que "*Não vale a pena denunciar! Denunciar a quem e para quê?*" Para algumas, o assédio é invisível na organização judicial, e não é levado a sério ou visto com preocupação, pois é normalizado. As respostas às perguntas do questionário relativamente às questões de assédio e discriminação no ambiente de trabalho corroboram com essa percepção de inexistência ou ineficácia de mecanismos de prevenção e resposta a comportamentos de assédio sexual. Por exemplo, 56,7% dos homens e 58,3% das mulheres afirmam que não existem mecanismos disciplinares para receber e tratar casos de AAES; 86,6% homens e 91,6% mulheres afirmam que não há ou não conhecem medidas ou protocolos harmonizados e obrigatórios para todos os agentes judiciais, incluindo magistrados, para a prevenção e resposta a situações de discriminação baseada no género no ambiente de trabalho.

É importante aprofundar a pesquisa nesta matéria para perceber, entre outras coisas, o sentimento de segurança de mulheres e homens para questionar e denunciar possíveis casos, investigar a falta de confiança ou conhecimento sobre a existência de eventuais medidas ou mecanismos, e entender se a situação é camuflada, naturalizada/normalizada e fica nas malhas da impunidade. É crucial saber até que ponto existe uma consciência e um conhecimento real da situação.

O fato é que, há conhecimento de casos de abuso e violação sexual perpetrados por profissionais da justiça/ auxiliares no exercício de suas funções. Alguns, inclusive, chegaram ao conhecimento público, como o caso de 2017, em que dois agentes da Polícia violaram sexualmente uma detenta ou o caso de um funcionário da vara crime que violou uma aluna a quem dava aulas de apoio.

O MJDH reconhece as deficiências em termos de regulamentação nesta matéria e confirma a ausência de um ponto focal para questões de género/assédio no Ministério da Justiça e a falta de um código de conduta específico para o sector. A PGR confirma que não há nenhum tratamento especial para eventuais casos de denúncia de assédio sexual e que casos de má conduta são, em geral, tratados pelo Conselho Superior de Magistratura Pública. A PGR alega que em três anos de mandato do atual Procurador-Geral da República não há registo de casos de assédio sexual. A situação é relatada como semelhante na Magistratura Judicial. A PJ comunga igualmente da experiência de não haver um ponto focal específico para a questão na instituição, mas assegura que a questão é abordada no programa de formação inicial

dos agentes e tratamento no âmbito de processos disciplinares orientados pelo Estatuto Disciplinar da PJ. Entretanto, reconhece que precisa ser reforçada a nível do Manual de Integridade Institucional. O certo é que a PJ é a única instituição onde encontramos de forma visível o seu comprometimento com a prevenção do assédio no local de trabalho, como já referido no capítulo sobre comunicação e advocacia (material de comunicação, como cartazes nas instalações da PJ).

Dadas as limitações verificadas, a implementação de campanhas de sensibilização e educação sobre o assunto, a criação e divulgação de mecanismos seguros de denúncia, bem como a responsabilização dos infratores, são cruciais para promover uma mudança de atitude. As pessoas, utentes, precisam conhecer as obrigações e normas de conduta esperados por parte dos agentes judiciais que as atendem, por forma a gerar maior informação, promover a conscientização geral dos funcionários e do público, proporcionar ferramentas de identificação e reconhecimento de potenciais casos, e criar uma cultura de denúncia.

Por outro lado, é preciso regular o assédio nos diferentes códigos de ética e conduta profissional e protocolos de procedimentos internos nas diferentes instituições do judicial, e de uma forma especial regular comportamentos de funcionários que lidam diretamente com o público, em especial grupos vulneráveis, e em particular mulheres e meninas.

Não se conseguiu chegar a nenhum exemplo concreto de legislação que trate de forma visível essa matéria. Porém, há oportunidades identificadas nos Estatutos dos Magistrados Judiciais ou do MP, ou no Estatuto do Pessoal da Administração Pública, entre outros diplomas, onde é possível integrar de forma visível essas questões, sobretudo em matéria de procedimentos disciplinares. Convém realçar que Guiné-Bissau ainda não dispõe de provisão legal específica sobre assédio sexual no mercado de trabalho e que ainda não ratificou, por exemplo, a Convenção C190 sobre Violência e Assédio Sexual, 2019, e que se faz necessário, cada vez mais urgente, colmatar essa lacuna.

CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

Quer mulheres quer homens do sistema judicial apresentam um alto nível de discordância sobre a garantia de um equilíbrio entre a vida familiar e profissional. A diferença entre mulheres e homens está acima de 10% (66,7% mulheres e 53,3% homens), o que nos leva a acreditar que elas sentem maior dificuldade em conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares, dadas as expectativas, divisão sexual do trabalho e papéis sociais de género. A ausência de arranjos de trabalho flexíveis, licença parental (incluindo licença paternidade) e outras políticas de apoio torna desafiador para as mulheres equilibrar suas carreiras com as responsabilidades familiares socialmente atribuídas. Essa falta de apoio reforça os papéis tradicionais e impõe um ônus desproporcional às mulheres, dificultando seu progresso profissional.

A luta para equilibrar as responsabilidades de trabalho e família afeta desproporcionalmente as mulheres em muitas profissões, incluindo nas carreiras do sector judicial, em que se requer muita flexibilidade de tempo e disponibilidade quase que permanente. A falta de políticas de apoio, como licença parental, arranjos de trabalho flexíveis e creches acessíveis, dificulta o avanço profissional das mulheres e contribui para a disparidade de género e fraca representatividade das mulheres, em todos os níveis do sistema judicial, e em especial em posições de liderança. Algumas mulheres relataram que por motivos de gravidez perderam oportunidades de ingresso nas carreiras, oportunidades formativas, de progressão e foram preteridas a favor de colegas homens em missões de trabalho como oportunidades de

aprendizagem, intercâmbios e exposição profissional, por conta da sua condição de gravidez ou responsabilidades familiares e de cuidados (filhos menores, familiares adoentados, e ou pessoas idosas sobre seus cuidados).

Uma boa prática registrada, é o Regulamento de Admissão ao Estágio de Prática de Advocacia (OAGB), que prevê medidas especiais para mulheres que, por razões de maternidade ou outra, não consigam concluir o curso no período normal de dois anos, podendo lhes ser atribuído um ano adicional para concluir o estágio. Outrossim, o Estatuto do Pessoal da Administração Pública, nos seus artigos 10º e 11º, sobre 'prazos de aceitação' e 'efeitos' pelo nomeado também prevê situações especiais em virtude da proteção da maternidade.

Os Estatutos dos Magistrados Judiciais e dos Magistrados do MP são, regra geral, neutros em linguagem e conteúdo, e silenciosos em matérias específicas dos direitos das mulheres, não reconhecendo as barreiras invisíveis que existem para a conciliação de vida familiar e profissional para mulheres e homens. Apesar disso, existem alguns artigos a avulso cuja intenção, presume-se, seja proteger o bem família, mas que na implementação prática, acaba reforçando, por exemplo, os papéis sociais de gênero, em que as mulheres são vistas, por excelência e quase que em absoluto, como as principais responsáveis, cuidadoras e protetoras. É exemplo disso a interpretação e aplicação prática das provisões do art. 47º, n 1 do Estatuto dos Magistrados do MP, que estabelece como um dos critérios de colocação e preferência: "*a colocação de magistrados do MP deve fazer-se com prevalência das necessidades de serviço e o mínimo prejuízo para a vida pessoal e familiar dos interessados*". Foi-nos explicado que este critério é uma norma que protege e beneficia as mulheres em particular pelo seu papel central na família ('*é uma vantagem*', dizia-se). Portanto, faz-se necessário que as leis procurem reforçar o seu papel pedagógico e assumir a sua função de regular e promover mudanças. Igualmente é evidente pelas respostas ao questionário, que não tem havido esforços do judiciário na promoção de ações de informação e sensibilização dos seus agentes sobre questões ligadas à importância da paternidade e à inclusão de homens trabalhadores nas medidas de apoio a responsabilidades familiares (40% homens e 67% mulheres discordam que tais iniciativas estão sendo implementadas).

Uma outra tentativa no tocante à conciliação da esfera familiar e profissional, é o artigo 18º (sobre despesas de deslocação) que integra despesas do agregado familiar, mas não há evidência se a norma tem tido aplicação prática, dadas as limitações financeiras que o judicial enfrenta.

Outrossim, o Estatuto do Pessoal da AP inscreve a proteção da maternidade no capítulo das "faltas justificadas" (art 132º) e não no capítulo das 'licenças', e o número de dias previsto⁵² não é alinhado com a Convenção da OIT sobre a proteção da maternidade. O decreto é silencioso com relação à licença de paternidade ou faltas justificadas por paternidade, o que limita o alcance da plena igualdade entre homens e mulheres. Ora, reforçamos aqui que as licenças são fundamentais para que as pessoas, homens e mulheres, possam conciliar seu trabalho remunerado com as responsabilidades familiares. Para além de faltas justificadas por razão de maternidade (60 dias), é importante realçar que o diploma não considera nenhuma outra licença que promova a conciliação da vida familiar e profissional em igualdade de direito entre homens e mulheres. Para além da licença de maternidade, as licenças mais importantes para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares são as férias anuais, a licença por motivo de emergência, a licença parental e a licença-paternidade.

⁵² EPAP, Art 134º, n 1º, n 2º e n 3º

É necessário envidar esforços no sentido de modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família. Em linha com a Convenção 156 sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com responsabilidades Familiares (OIT, 1981) - ainda não ratificada pela Guiné-Bissau, é importante alinhar esforços para incluir os homens nas medidas de apoio a responsabilidades familiares, a partir do reconhecimento da importância da paternidade e do seu exercício como um direito dos homens, considerando, também, a diversidade de arranjos familiares existentes. Para além disso, prever licenças em caso de doença de filhos menores ou de outro membro de sua família direta dependentes de cuidados (por exemplo idosos ou pessoas com deficiência).

Por outro lado, não se verificou, por exemplo, em nenhuma instituição espaços dedicados à amamentação ou pequenas creches para funcionárias e funcionários com crianças pequenas, modalidades de trabalho flexível, ou outras medidas.

Juntamente com os esforços de disseminação do novo Código de Trabalho (2022) e dos exercícios necessários de alinhamento de diplomas com novas disposições do novo código (nomeadamente Estatuto do Pessoal da AP, Estatutos dos Magistrados Judiciais e Públicos, entre outros), bem como da implementação da Política de Proteção Social (2024), seria desejável a integração de uma agenda de advocacia para a ratificação de importantes convenções da OIT nesta matérias (C188 – sobre Igualdade de Tratamento/Segurança Social, C156 – sobre Trabalhadores/as com responsabilidades familiares, C183 sobre Proteção da Maternidade e C190 Violência e Assédio, entre outras).

Para avançar na construção de uma cultura organizacional mais justa e inclusiva, é crucial investir em políticas e práticas concretas para integrar a perspectiva de género em todos os níveis do sistema judicial, garantir a ascensão de mulheres a cargos de liderança, promover ações para prevenir e responder a assédios e discriminações e oferecer medidas de apoio para que as mulheres possam conciliar suas responsabilidades profissionais e familiares. É importante também investir em treinamento específico para o tratamento de casos de violência de género e na criação de infraestrutura mais adequada para atender as necessidades das mulheres.

A mudança de cultura é um processo complexo, mas essencial para garantir que a justiça seja um espaço de oportunidades e de igualdade para todas as cidadãs e todos os cidadãos. Os resultados do inquérito, anexo a este relatório, apresentam um panorama valioso para a identificação de áreas de atuação prioritária e para a implementação de medidas eficazes para promover uma cultura organizacional mais justa e inclusiva no sistema judicial da Guiné-Bissau.

8 - RESULTADOS DE GÉNERO PARA O SISTEMA JUDICIAL

A análise da efetividade das políticas de género no sistema judicial revela que a maioria dos respondentes acredita que o sistema não produz resultados satisfatórios na proteção dos direitos das mulheres. Essa perceção está intimamente relacionada à falta de mecanismos de responsabilização adequados, que impedem a transparência e a avaliação contínua da implementação dessas políticas. Além disso, a insuficiência de coleta de indicadores de género e/ou dados desagregados por sexo — com 86,7% dos homens e 75,0% das mulheres afirmando que essa coleta ocorre apenas raramente ou nunca — dificulta não apenas a avaliação do impacto das iniciativas existentes, mas também a identificação de áreas que necessitam de intervenção e correção. Sem essas informações, torna-se difícil exigir prestação de contas e

medir resultados de forma efetiva. Por outro lado, a própria inexistência de metas claras e objetivas específicas para o sector, já é um constrangimento.

Contudo, a ratificação de diversas declarações, convenções e resoluções internacionais em relação à promoção e proteção dos direitos das mulheres é um sinal de progresso em questões de género. Ademais, a Política Nacional de Género foi revista, atualizada e aprovada e torna-se um fundamental instrumento para o monitoramento e coordenação das ações nesse âmbito. A Estratégia Nacional para o Abandono da Mutilação Genital Feminina, juntamente com seu Plano de Ação para o período de 2018 a 2022, também representa um avanço significativo. A promulgação da Lei da Paridade em 2018, e antes disso, as demais leis de género de 2011 a 2014, criaram um impulso político e social importante em relação à igualdade de género e dotaram o país de um robusto quadro legal potenciador de mudanças estruturantes. Todavia, como alguém já dizia, tão ou mais importante quanto ter leis é implementá-las e cumpri-las, para o bem das pessoas e a paz social.

Apesar da distância ainda a ser percorrida, a verdade é que a situação atual é significativamente melhor do que há décadas. Progressos têm sido constatados, tanto mulheres quanto homens estão mais informados e conscientes de seus direitos, a sociedade civil organizada está melhor equipada e mais ativa, sendo protagonista de importantes diálogos sociais e políticas, exercendo influência na agenda pública e na supervisão da atividade política, gerando cada vez mais confiança por parte dos parceiros internacionais e atraindo cada vez mais financiamentos, embora ainda insuficientes, para implementar seus projetos e reforçar seu papel civil.

Nos últimos 20 anos, houve avanços claros no sector, como a adoção de novas leis relativas à promoção da igualdade de género, atualizações significativas de outros diplomas legais e o desenvolvimento de políticas e programas essenciais. Além disso, foram construídas ou instaladas estruturas de acesso à justiça, especialmente dirigidas a grupos vulneráveis, incluindo mulheres, como tribunais e centros de acesso à justiça (CAJ), além do CENFOJ, todos com um impacto indireto positivo na situação das mulheres no sistema jurídico.

O número de mulheres em várias carreiras judiciais, incluindo juízas, procuradoras, oficiais de justiça e advogadas, teve um aumento razoável. Por exemplo, enquanto em 2019 não havia mulheres no Superior Tribunal de Justiça (STJ), atualmente existem duas juízas conselheiras. No CAJ, o número de funcionárias subiu de 7 em 2019 para 10 em 2024, incluindo 2 Técnicas de Apoio à Justiça/Coordenadoras dos Centros. Além disso, a percentagem de mulheres licenciadas aumentou de 24% em 2019-2020 para 37,7% no último ano letivo, e o número de mulheres inscritas na OAGB saltou de 12 para 78.

Embora esses números sejam encorajadores, é evidente que a paridade ainda está longe de ser alcançada e, nesse ritmo, levará várias décadas para atingir essa meta. Contrapõe-se a esse progresso a diminuição da proporção geral de mulheres nas magistraturas durante o mesmo período de análise: na magistratura judicial, a percentagem de mulheres caiu de 37% para 31%, e na magistratura do Ministério Público, de 28% para 22%. Isso pode ser atribuído à maior entrada de magistrados homens em comparação com mulheres, evidenciando a necessidade de medidas afirmativas para inverter essa tendência.

Dados coletados durante as entrevistas revelam que o sistema judicial ainda não atende adequadamente às necessidades das mulheres. A falta de mecanismos eficazes para coletar e analisar dados desagregados por sexo dificulta a avaliação do impacto das políticas existentes. As avaliações de progresso são

frequentemente ou quase exclusivamente associadas aos calendários de compromissos de relato do país em relação às obrigações internacionais (por exemplo, CEDAW, RPU, ODS) e/ou em momentos de formulação de políticas ou estratégias nacionais, em intervalos mínimos de quatro a cinco anos. No entanto, não existe um acompanhamento sistemático e regular dos progressos e conquistas, bem como da identificação de lacunas e desafios que poderiam acionar medidas corretivas. É evidente que há lacunas em um sistema de monitoramento e avaliação. Por exemplo, a equipa de auditoria não teve conhecimento de nenhum relatório de género produzido no âmbito da gestão do sector ou por alguma instituição do sistema judicial.

Os resultados de género no sistema judicial na Guiné-Bissau estão intimamente ligados à responsabilização dos operadores do direito. A falta de mecanismos eficazes de monitoramento, avaliação e prestação de contas, permite que as desigualdades de género persistam no anonimato e sem consequências para aqueles que falham em garantir a igualdade no acesso à justiça. Sem um sistema robusto de responsabilização e prestação de contas, torna-se difícil assegurar que as políticas de género sejam adequadamente implementadas, o que compromete não apenas a confiança da população no sistema judicial, e em especial das mulheres, mas também a eficácia das ações corretivas necessárias para promover realmente a igualdade de género. Portanto, é fundamental estabelecer estruturas transparentes e eficazes de prestação de contas, que não apenas monitorem o cumprimento das leis, mas também avaliem o impacto das decisões judiciais sobre as mulheres, assegurando que seus direitos sejam respeitados e protegidos.

9 - ACESSO DAS MULHERES À JUSTIÇA

O sistema judicial na Guiné-Bissau tem uma responsabilidade fundamental na manutenção do Estado Democrático de Direito, garantindo que todos os cidadãos, inclusive as mulheres, tenham acesso equitativo à justiça. A Constituição do país assegura a todos os cidadãos, mulheres e homens, o direito de acesso aos tribunais, à informação jurídica e à proteção judicial (Artigos 32 e 34). O direito ao acesso a justiça é também legalmente previsto no artigo 4 da Lei Orgânica dos Tribunais (Lei n 3/2022). O Decreto-Lei n.º 11/2010 complementa essas garantias, reforçando o direito à assistência jurídica com o objetivo de garantir condições equitativas de justiça para todos. Além disso, o Decreto-Lei 11/2011, que regulamenta o Acesso ao Direito e à Justiça, cria os Centros de Acesso à Justiça como serviço de aproximação da justiça e de facilitação do acesso da população, com destaque para os mais vulneráveis, incluindo mulheres.

BREVES NOTAS SOBRE A VIOLÊNCIA DE GÉNERO E O SISTEMA JUDICIAL NA GUINÉ-BISSAU

A VBG persiste como um desafio significativo na Guiné-Bissau, exigindo ação e atenção urgentes. O MICS 2018/2019⁵³ revelou que 36,4% das mulheres foram vítimas de violência doméstica e cerca de 30% das meninas são casadas antes dos 18 anos. Regiões como Gabu e Bafatá apresentam taxas

⁵³ INE (2023) Estatísticas de Género: Mulheres e Homens na Guiné-Bissau

alarmantes de mutilação genital feminina (MGF), com relatos de práticas cada vez mais frequentes em recém-nascidas para ocultar crimes devido à criminalização da MGF⁵⁴.

Apesar do papel central que o sistema judicial deveria desempenhar no combate à VBG, a eficácia da aplicação das leis é frequentemente comprometida por obstáculos institucionais e culturais. A carência de recursos, a inexistência de instâncias judiciais nas zonas mais remotas do país, a falta de formação adequada dos profissionais e a insensibilidade generalizada afetam negativamente a proteção das vítimas.

Não obstante os inúmeros desafios que as vítimas enfrentam para aceder ao sistema judicial, dados recolhidos junto da secretaria da Vara Crime do Tribunal Regional de Bissau e da Delegacia do MP⁵⁵, mostram que, embora ainda de uma forma tímida, os casos de denuncia têm chegado aos tribunais, conforme se desenvolve mais adiante, no subcapítulo sobre ‘Igualdade de tratamento nos tribunais’. Além dos casos explicitamente relativos à VBG, existe uma probabilidade de que vários casos de divorcio a nível do Tribunal de Família, tenham subjacentes questões de violência doméstica, contudo, tendo em conta as limitações impostas pelo sigilo de justiça inerente aos casos de direito de família, não foi possível averiguar ao fundo, até que ponto a VBG fica dissolvida nesses tipos de processo.

Em Gabu, a realidade é ainda mais sombria, porém são pouquíssimos os casos que realmente chegam ao tribunal. Durante a missão a Gabu, as auditoras tomaram conhecimento de alguns casos mais recentes de VBG, dois deles envolvendo recurso à violência extrema, por parte dos agressores, culminando na morte imediata das vítimas. No primeiro caso, a vítima foi brutalmente assassinada pelo ex-marido, com quem se viu compelida a casar após ficar viúva do irmão deste. Este costume de “herdar” a viúva do irmão⁵⁶, bastante frequente, sobretudo nos meios rurais, posiciona a viúva e seus filhos como parte da herança, o que é manifestamente contrário aos princípios de direitos humanos, contrário à lei e que viola os direitos individuais das mulheres. No segundo caso, o agressor teve acesso à vítima quando esta se encontrava no campo desacompanhada, tendo abusado desta sexualmente, para impedi-la de relatar o sucedido atirou nela causando-lhe a morte. Em ambos os casos os autores foram condenados por crime de homicídio.

Ainda na região leste, a equipa da auditoria pôde ouvir relatos da “*Djocorenda*”, que segundo o exposto, consiste num costume local de resolução privada de questões de justiça, mas que muitas vezes tem por base questões de VBG, onde se tenta oferecer um “reparo amigável”, inclusive por situações que, da perspetiva da lei, amontam a crimes e, portanto, fora da esfera da autonomia da vontade das partes.

⁵⁴ Projeto Observatório da Paz ‘No Cudji Paz’, Gabu

⁵⁵ Os dados fornecidos pela Secretaria da Vara Crime do TRB podem ser encontrados no **Anexo XX** deste relatório.

⁵⁶ O Levirato é uma prática social antiga, em que a viúva de um homem é obrigada a se casar com o irmão do falecido. Acredita-se que o levirato tenha como objetivo principal garantir a continuidade da linhagem familiar e a proteção da viúva e seus filhos, assegurando que a família do falecido continuasse a ter acesso à terra e aos bens do falecido. Porém, sabe-se que a prática limita a autonomia das mulheres, obrigando-as a se casar contra a sua vontade, especialmente em situações de luto e vulnerabilidade; normalmente ignora o consentimento da mulher, impondo a união com um irmão, com quem ela provavelmente não tem nenhum interesse romântico ou afetivo e perpetua a desigualdade de género, colocando a mulher em uma posição de dependência em relação à família do marido falecido.

DESAFIOS SIGNIFICATIVOS NO ACESSO DAS MULHERES À JUSTIÇA

Embora existam avanços legais e progressos em direção à efetivação de direitos constitucionais, as mulheres na Guiné-Bissau continuam a enfrentar barreiras significativas ao aceder à justiça.

De acordo com os dados disponíveis, apenas aproximadamente 10% dos casos de VBG são efetivamente registados e processados no sistema judicial formal. Este baixo índice reflete tanto uma subnotificação significativa quanto o efeito combinado de barreiras institucionais, culturais e económicas. Essas barreiras incluem:

Barreiras institucionais

- **Escassez de Recursos Humanos:** O sistema judiciário da Guiné-Bissau enfrenta uma escassez crônica de recursos humanos qualificados, que impacta diretamente o acesso das mulheres à justiça. As regiões, especialmente as áreas rurais, sofrem com a falta de juízes, promotores, advogados e técnicos de acesso à justiça. Esta carência não só atrasa os trâmites judiciais⁵⁷, como também limita a representação legal disponível para mulheres que buscam proteção e reparação legal.

- **Falta de Representatividade Feminina:** A fraca presença de mulheres em cargos judiciais, como juízas e procuradoras, é uma barreira significativa que afeta a confiança das mulheres no sistema de justiça. A ausência de representatividade feminina pode desencorajar as mulheres de buscar justiça, pois elas podem não ver o sistema como empático ou responsivo às suas necessidades. Em ambientes rurais, onde o acesso aos serviços é ainda mais restrito, esta falta de representação feminina é particularmente prejudicial, exacerbando as barreiras culturais e sociais que impedem as mulheres de denunciar abusos.

- **Precariedade da Infraestrutura e Cobertura Geográfica:** A infraestrutura das instituições judiciais na Guiné-Bissau é severamente inadequada. As regiões Sul e Norte carecem de tribunais e delegacias do MP, CAJ, de esquadras de polícia funcionais, ou representação do GAO e da PJ, forçando os residentes a viajar longas distâncias para aceder serviços judiciais básicos, o que requer recursos financeiros e tempo, quase sempre limitados ou inexistentes. Limitado número de prisões, superlotadas, sem celas femininas, e condições inadequadas destacam ainda mais as falhas na infraestrutura, comprometendo a eficácia geral do sistema judicial. A cobertura geográfica limitada da justiça formal impede o acesso em várias regiões, perpetuando a dependência na justiça tradicional sempre ao alcance, porém, predominantemente masculina e geralmente insensível às questões de género.

- **Custos Económicos Proibitivos e Acesso à Assistência Jurídica:** as taxas e custas judiciais e outros custos afins são proibitivos para a maioria das populações e para as mulheres em particular, e a assistência jurídica gratuita é insuficiente, especialmente para mulheres em áreas rurais considerando as despesas decorrentes de deslocação e obtenção de documentos. Mesmo em casos de isenção de taxas de justiça, existem outros custos como traduções, autenticações, exames e relatórios médicos, transporte, certidões, etc. Outro exemplo fátual, é que o GAO (patrocínio judicial oficioso e consultas jurídicas

⁵⁷ Segundo os dados do Estudo *Diagnostico sobre o estado e os desafios da Justiça na Guiné-Bissau (2022)*, a duração média dos processos que conseguem sentença ou decisão (que acarreta na sua finalização ou recurso) é, em média, 2 anos e meio para processos que apresentem litigiosidade.

gratuitas) só se encontra em Bissau, com apenas um advogado representante na Região Sul (em Bambadinca). As exigências para comprovar pobreza e obter isenção de taxas são complexas e frequentemente inacessíveis, especialmente para mulheres em regiões afastadas dos centros, agravando a dificuldade de aceder à justiça. Estas barreiras económica e burocrática, adiciona mais um nível de dificuldade para as mulheres que tentam navegar no sistema em busca de justiça. Importa frisar que, apesar da existência de disposições legais sobre o princípio e o direito à defesa⁵⁸, existe uma lacuna em termos de mecanismos institucionais eficazes e permanentes que garantam a aplicabilidade prática do princípio legal do contraditório e legítima defesa institucional para a sua operacionalização.

• **Implementação e Execução Frágeis:** Embora existam leis específicas de criminalização de diferentes formas de VBG, incluindo MGF e VD, sua execução é fraca. Os mecanismos para aplicar efetivamente essas leis são inadequados, falta regulamentação e mecanismos de apoio e proteção, com muitos profissionais judiciais carecendo de formação específica e necessária para interpretar e aplicar essas leis adequadamente. Por outro lado, há poucas condenações por crimes de VBG e muito raras as condenações com penas de prisão.

Barreiras culturais

• **Influência da Justiça Tradicional e Cultura Patriarcal:** A justiça tradicional, predominantemente controlada por homens, ainda exerce uma forte influência, especialmente nas áreas rurais, refletindo e reforçando normas culturais que frequentemente oprimem as mulheres. Essas normas desincentivam as mulheres a recorrer ao sistema jurídico formal para a resolução de disputas. De acordo com o Barómetro da Justiça⁵⁹, uma parte significativa da população valoriza as estruturas informais e tradicionais: 61% considera a justiça tradicional como a melhor forma de resolver conflitos, enquanto apenas 31% veem a justiça formal da mesma maneira. Adicionalmente, 91% de mulheres e homens inquiridos acredita que certos conflitos são melhor resolvidos pela justiça tradicional, que se foca na reconciliação e no uso de conhecimento local, evidenciando a razão por trás da preferência por esse sistema. Além disso, 66% defendem que a justiça formal deve sempre colaborar com a justiça tradicional. Esta influência destacada da justiça tradicional recebe apoio significativo da população e aponta para a necessidade urgente de integrar abordagens culturais e comunitárias com o sistema legal

⁵⁸ De forma geral o direito à defesa encontra-se espelhado na Constituição. O Artigo 32.º da Lei Magna guineense estabelece que "*Todo o cidadão tem o direito de recorrer aos órgãos jurisdicionais contra os atos que violem os seus direitos reconhecidos pela Constituição e pela lei, não podendo a justiça ser denegada por insuficiência de meios económicos*". No mesmo sentido, o Artigo 34.º do mesmo diploma reforça a garantia constitucional no acesso à justiça ao estipular que "*Todos têm direito à informação e à proteção jurídica nos termos da lei*". Especificamente, o Artigo 46 da Constituição da República da Guiné-Bissau prevê o princípio do direito à defesa, no âmbito do processo criminal, bem como o direito do arguido em se fazer assistir por um defensor no âmbito do processo: "*Artigo 46, N 1- O processo criminal assegurará todas as garantias de defesa. 2 – (...)3- O arguido tem direito a escolher defensor e a ser por ele assistido em todos os atos do processo, especificando a lei os casos e as fases em que essa assistência é obrigatória. (...)*". Por outro lado, em decorrência da interpretação do Artigo 125 da CRGB conjugado com o Artigo 5º, alíneas b) e e), da Lei Orgânica do Ministério Público (Lei nº 7/95 de 25 de Julho), o Ministério Público é responsável pela defesa dos trabalhadores e dos incapazes: *Artigo 5º (Intervenção Principal) N. 1. O Ministério Público Tem intervenção principal nos processos:; b) Quando exerce o patrocínio oficioso dos trabalhadores e suas famílias na defesa dos seus direitos de carácter social; e) Quando representa incapazes ou ausentes em parte incerta, por não ter sido deduzida oposição (leia-se defesa) em nome deles*. Destacam-se também: O Artigo 1º, parágrafo 1, do Decreto-Lei nº 11/2010 (Lei de acesso à justiça): "*1. É objectivo fundamental do presente diploma proceder ao enquadramento legal de soluções que assegurem aos cidadãos condições eficazes de acesso ao direito e à justiça e que lhes garantam o exercício ou a defesa dos seus direitos. (...)*". O Artigo 3º do Código de Processo Civil (Necessidade do pedido e da contradicção): "*1. O tribunal não pode resolver o conflito de interesses que a acção pressupõe sem que a resolução lhe seja pedida por uma das partes e a outra seja devidamente chamada para deduzir oposição*" (leia-se: devidamente chamada para se defender).

⁵⁹ Voz di Paz e Interpeace: Sintidu di justisa - Barómetro participativo sobre a perceção e experiência da população: como melhorar a governação da justiça na Guiné-Bissau (2020). https://www.interpeace.org/wp-content/uploads/2020/09/Justice-Barometer-Executive-Summary_FIV_PT.pdf

formal, garantindo que estas integrações promovam justiça equitativa para todos, especialmente para as mulheres.

- **Normalização da Violência de Género:** A violência doméstica é frequentemente vista como um assunto privado na Guiné-Bissau, dificultando o acesso das vítimas à justiça. Essa percepção leva à subnotificação e à relutância em envolver o sistema legal, perpetuando a impunidade e reforçando a ideia de que os problemas devem ser resolvidos fora do sistema formal.

- **Cultura do Medo e Estigma Social:** A cultura do medo de retaliação, ameaças ou violência impede que as mulheres denunciem abusos e busquem justiça. Este medo é particularmente prevalente em comunidades onde os costumes tradicionais são fortes, desencorajando as vítimas de se manifestar para proteger sua segurança.

- **Alfabetização Jurídica Limitada:** Muitas mulheres têm um conhecimento insuficiente sobre seus direitos e os procedimentos legais disponíveis, o que impede que busquem ajuda ou tomem ações legais quando necessário. Esta falta de alfabetização jurídica é uma barreira substancial para o acesso à justiça.

Para superar essas barreiras e melhorar o acesso das mulheres à justiça, é necessário adotar uma abordagem integrada que aborde tanto os desafios institucionais quanto os culturais. Melhorias na infraestrutura judicial, promoção de educação jurídica, capacitação institucional do judicial em matéria de género, aumento da representatividade feminina e promoção de um diálogo social e cultural que desafie normas discriminatórias, são passos essenciais.

O investimento em educação, especialmente em áreas rurais, é essencial para garantir oportunidades iguais para meninas e meninos. Programas educacionais que abordem temas de igualdade de género e direitos das mulheres podem desempenhar um papel crucial na desconstrução de normas culturais prejudiciais e na promoção de uma sociedade mais equitativa. A educação não apenas empodera meninas com conhecimento sobre seus direitos, mas também contribui para a prevenção da violência, ao cultivarem uma mentalidade que valoriza a igualdade. Isto requer igualmente a ativa participação e engajamento dos homens e rapazes. Iniciativas que visam mudar atitudes e comportamentos machistas são fundamentais, e podem ser estimuladas no judicial. Programas educativos que incentivem a participação de homens e rapazes podem ajudar a transformar percepções e comportamentos, combatendo a cultura do silêncio em relação à violência contra as mulheres e prevenindo a violência de ocorrer. A participação dos homens em todos os níveis da sociedade é essencial para construir um futuro onde a igualdade de género seja a norma e não a exceção.

10 - IGUALDADE DE TRATAMENTO NOS TRIBUNAIS

Em sociedades de direito democrático como a Guiné-Bissau, os tribunais exercem uma função fundamental na justiça e na proteção dos direitos humanos, incluindo a promoção da igualdade de género. A organização estrutural, o funcionamento, a composição e as normas que orientam os tribunais são essenciais para determinar sua acessibilidade para mulheres e homens.

A igualdade de tratamento entre mulheres e homens nos tribunais é uma questão crítica, amplamente discutida e de grande relevância para o contexto da Guiné-Bissau. Em julho de 2024, o CENFOJ, com o

apoio do PNUD, organizou o workshop "*Processar e Julgar com Perspetiva de Género*", reunindo 39 profissionais de justiça, entre os quais 25 mulheres e 14 homens, para discutir os desafios e oportunidades para um judiciário mais sensível às questões de género.

O tratamento equitativo nos tribunais é afetado por barreiras institucionais e culturais. A falta de treinamento adequado dos profissionais, a ausência de sistemas eficazes de coleta e tratamento de dados desagregados por sexo e a insensibilidade às questões de discriminação e violência de género contribuem para um tratamento desigual. A predominância de profissionais homens no judiciário reflete uma cultura machista que permeia o sistema. Homens no sistema são nomeados por homens, fiscalizados e avaliados por outros homens, seus pares.

Um dos desafios destacados é a tendência de resolver casos por meio de mediação, mesmo em situações que envolvem fortes questões de género. Essa abordagem é, por exemplo, frequentemente aplicada por técnicos de acesso a justiça e juízes, sem que para tal tenham recebido capacitação específica e sensível ao género, e sem um quadro legal claro que indique que questões são passíveis de mediação e quais ficam fora do limite, principalmente em matéria de VBG, que ascende à categoria de crime, e, portanto, fora da esfera da autonomia da vontade das partes. A sua atuação, pode resultar, involuntariamente, em injustiças e perpetuação de preconceitos, para não mencionar a consequente desvalorização da conduta criminosa. A mediação requer treino específico e uma atenção particular deverá ser dada desenvolverão desenvolvimento de competências e ferramentas que apoiem na identificação de fatores de risco e potenciais perigos de mediação em casos de abuso e violência doméstica.

A implementação da Lei contra a Violência Doméstica, integrada ao ordenamento jurídico em 2014, ainda é deficiente. Casos de violência doméstica são frequentemente desconsiderados, percebidos como "*bagatelas jurídicas*". Isso se deve, em parte, à falta de conhecimento da lei pelos operadores do direito e à ausência de uma cultura de prestação de contas. Faz-se necessária a regulamentação urgente da Lei da Violência Doméstica, que inclua sobre tudo orientações claras ao julgador que se depara com questões de violência doméstica, em sede por exemplo, de questões da competência do Tribunal de Família, que versam sobre questões de natureza essencialmente civil.

Outra preocupação é a transparência nas decisões e dados judiciais. A falta de divulgação pública das decisões judiciais limita a responsabilização (*accountability*) e impede a geração de conhecimento. O judiciário da Guiné-Bissau tende a ser fechado e autocentrado, com nomeações e decisões feitas exclusivamente por pares do judiciário, impedindo a inclusão de perspetivas interdisciplinares que poderiam enriquecer a cultura jurídica.

Não existe no país um tribunal especializado em questões de género, tampouco conta com juízes especializados nessa área. Essa falta de estrutura específica se traduz em um cenário onde, frequentemente, crimes relacionados à violência baseada no género são julgados com base no Código Penal – enquanto lei penal geral, enquanto a legislação específica de VBG, como a Lei de Violência Doméstica, é pouco utilizada. Essa situação pode ser atribuída à falta de divulgação do quadro legal e à escassez de formação específica para magistrados e auxiliares de justiça sobre a aplicabilidade da legislação de VBG. Para além disso, na ausência de um tribunal específico para questões de género, a Vara Criminal dos Tribunais Regionais, que detém competência para matérias penais, assume a responsabilidade por esses casos. No entanto, a violência psicológica ou económica, por exemplo, não recebe a devida atenção, devido à falta de especialização dos tribunais. Os Tribunais de Sector, com foco

em pequenas causas, geralmente não possuem competência para julgar crimes contra a integridade física ou contra a vida.

A infraestrutura judicial apresenta desafios significativos. A escassez de meios de produção de provas científicas para casos de violência sexual é uma limitação crítica. Profissionais de outras disciplinas, como psicólogos e assistentes sociais, poderiam desempenhar um papel vital em complementar a investigação criminal, auxiliando na produção de provas e no apoio às vítimas. Ademais, tribunais, sobretudo nas regiões, não tem condições de acolher o público durante as audiências de julgamento, as salas são demasiado pequenas e com parques mobiliários, tampouco oferecem privacidade ou salas de espera, salas de amamentação para utentes e funcionárias, casas de banho com condições de higiene e segurança, ou qualquer outro espaço importante. Também não se obteve conhecimento da existência de audiências especiais para casos de violação sexual de meninas menores ou de medidas especiais de proteção de vítimas e testemunhas.

Os dados do Ministério Público e da Judicatura da Vara Crime do Tribunal Regional de Bissau destacam um preocupante aumento nos casos de VBG. Estes casos incluem especialmente abuso e violação sexual, afetando principalmente meninas entre 8 e 14 anos, além de episódios de violência doméstica e casamento precoce. Desde 2020, 69 casos de VBG foram registados no tribunal, sendo que 36 ocorreram apenas nos anos de 2023 e 2024, representando 52% desse total. Embora sejam uma preocupação crescente, os casos de VBG representam apenas 7,6% dos processos totais na Vara Crime de Bissau nesse período.

O Ministério Público também aponta um alto índice de pendências; entre Janeiro e Junho de 2022, dos 52 processos de VBG, mais da metade (22) permaneciam pendentes, enquanto que 17 foram remetidos aos tribunais. Este acúmulo sinaliza uma necessidade urgente de melhorar a eficiência no processamento e julgamento desses casos.

A gravidade do problema também é evidenciada por registos da Polícia Judiciária através do Sistema Integrado de Informação Criminal. Em 2023, das 4118 ocorrências totais a nível do território nacional, 213 foram de violência doméstica (5,2%), além de 96 casos de violência sexual, incluindo abuso, exploração, assédio e violação, 28 casamentos forçados e três MGF. Segundo esses mesmos dados, a Violência doméstica estava entre os cinco tipos de crime com maior ocorrência em 2023 (furto (1145), burla (755), roubo (417), ofensas corporais (347) e violência doméstica (213)).

Os dados do GICJU/ CAJs mostram tendência similar, com 1152 casos de VBG registados até 2024, correspondendo a 5,8% de todos os casos, predominantemente de violência doméstica. Isso reforça o papel dos CAJs como pontos de entrada para denúncias de violência de género. Embora os dados não detalhem o tratamento ou o estado desses casos, sabe-se que a taxa de resolução nos CAJs é de 87,9%, com uma pendência geral de 9,4% dos casos enviados aos tribunais. A violência doméstica é o mais corrente, seguido de casamentos forçados e violência sexual. Não há registos de casos de mutilação genital feminina.

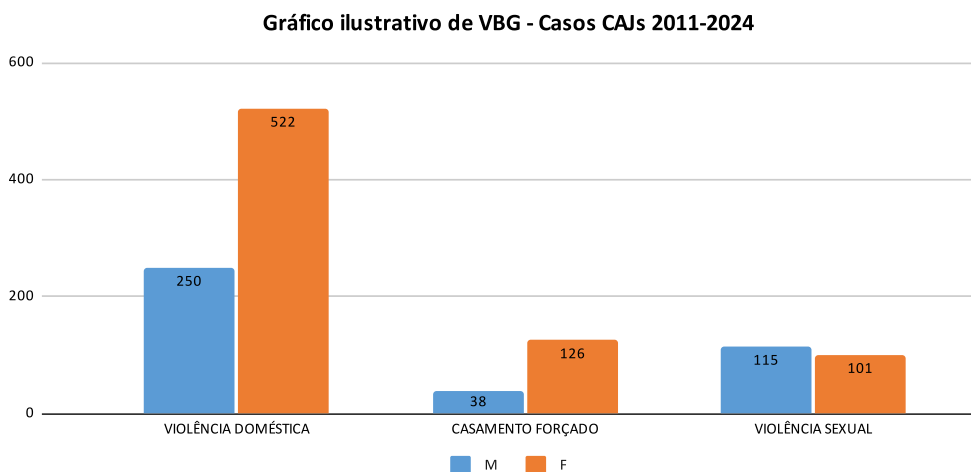


Figura 10 Casos de atendidos nos CAJs de 2011 – 2024 (Fonte: GICJU, Setembro 2024)

Os homens continuam sendo a maioria dos utentes dos CAJs (52,8%) e metade dos utentes/ beneficiários do GAO (52,5%), demonstrando que pela natureza dos serviços, é importante continuar os esforços no sentido de melhorar o acesso das mulheres a esses serviços.

Em suma, para maximizar a eficácia judicial, é urgente investir na produção de dados relacionados ao género para fomentar transparência e responsabilização. Um sistema integrado de informações facilitaria o rastreamento de processos e permitiria análises mais profundas e baseadas em evidências, contribuindo para soluções informadas e eficazes.

Por outro lado, capacitar juízes, procuradores, TAJs, agentes de investigação criminal, advogados e outros operadores em matérias de género, incluindo mediação sensível ao género, é fundamental para assegurar um tratamento equitativo e justo nos tribunais. Reformas são necessárias para que os tribunais se tornem mais inclusivos e especializados em questões de género, incluindo adoção de protocolos de julgamento com perspectiva de género, códigos de conduta nos tribunais, metas de performance, para além de investimentos em equipamentos e materiais. O envolvimento de profissionais de outras disciplinas auxiliaria na robustez das decisões judiciais e na integridade do processo. Por outro lado, quer os CAJs quer o GAO deverão beneficiar de capacitações para atendimentos especializados em casos de VBG.

11 - PERCEÇÃO PÚBLICA DA IGUALDADE DE GÉNERO NO PODER JUDICIAL

Segundo dados do Instituto Nacional de Estatísticas (INE) sobre o Acesso e Confiança nas Instituições Públicas⁶⁰, para além do pouco contacto com as instituições da justiça, regista-se, em geral, um nível de confiança muito abaixo da população relativamente à justiça: 45,3% de indivíduos com 18 anos ou mais

⁶⁰ INE (2023) ‘Estatísticas de género: Mulheres e Homens na Guiné-Bissau’ (Instituto Nacional de Estatística, 2023), Pág. 49-50

de idade, sendo ligeiramente menor entre os homens do que entre as mulheres, com uma diferença de sensivelmente dois pontos percentuais.

Em 2022, o Diagnóstico do Estado e Desafios da Justiça na Guiné-Bissau (MJDH e PNUD)⁶¹ avaliou a percepção da população e autoridades formais sobre a capacidade do sistema judiciário de se apresentar como instância legítima na solução de conflitos. A avaliação foi feita através da aplicação de inquérito sobre a legitimação do poder judicial (conhecimento, confiança, efetividade, imparcialidade, independência e acesso). De acordo com o relatório, a percepção geral é que *a justiça funciona mal, é parcial, possui grupos privilegiados, não é transparente, mas trata-se de um meio legítimo de resolução de conflitos, responde em medida aceitável às demandas que são colocadas e é utilizada por parte considerável da população*. No tocante ao acesso a justiça, ficou evidente que a morosidade (que afeta a dimensão da efetividade e consequentemente a busca por resultados), os custos e o desconhecimento em relação aos seus direitos e à forma de funcionamento da justiça são fatores que constituem constrangimentos e favorecem o recurso a outras formas de resolução de conflitos. De forma geral, a análise dos resultados do inquérito indica que o nível de confiança no sector é baixo.

A presente análise de género no sistema judicial na Guiné-Bissau quis aprofundar esses dados e trazer elementos qualitativos, tendo para o efeito considerado as percepções de Organizações da Sociedade Civil (OSC) em Guiné Bissau, que laboram especialmente em matérias de direitos humanos, igualdade de género e direitos das mulheres. As percepções das OSC são corroborantes com as situações e desafios analisados até aqui, e revelam um cenário preocupante, com vários obstáculos enfrentados pelas mulheres na busca por justiça. Instadas a descreverem o retrato e sua percepção do estado atual do sistema judicial no país em relação as questões de género e direitos das mulheres, as organizações consultadas⁶² partilharam as seguintes percepções:

Principais Desafios:

- **Acessibilidade:** O sistema judicial é caro e inacessível, especialmente para mulheres de comunidades marginalizadas. As taxas judiciais, a representação legal e os custos de transporte se tornam barreiras intransponíveis.
- **Eficácia:** O sistema judicial carece de recursos, tanto financeiros quanto estruturais, o que limita sua capacidade de funcionar de forma eficaz. Isso inclui a falta de juizes qualificados, infraestruturas adequadas e acesso a assistência jurídica.
- **Lentidão:** A lentidão dos processos legais é criticada, resultando em sofrimento prolongado para as vítimas e sensação de impunidade para os perpetradores.
- **Impunidade:** Há uma percepção generalizada de que os perpetradores de violência contra a mulher não são responsabilizados por suas ações.
- **Medo de Denunciar:** O medo de retaliação, estigma ou violência adicional impede muitas mulheres de denunciar abusos ou procurar ajuda das autoridades.
- **Insensibilidade de género:** O sistema judicial carece de compreensão e sensibilidade para lidar com as experiências e vulnerabilidades específicas das mulheres, o que se reflete em decisões enviesadas, falta de consideração das circunstâncias atenuantes e perpetuação de estereótipos de género.

⁶¹ MJDH & PNUD (2022) Diagnóstico sobre o Estado e Desafios da Justiça na Guiné-Bissau

⁶² Lista de OSC consultadas: Lista de OSC consultadas: MIGUILAN, Associação Guineense das Mulheres Juristas, Plataforma Política das Mulheres, Comissão Instaladora da Rede de Mulheres que trabalham no sistema judiciário, Rede Paz e Segurança das Mulheres no espaço da CEDEAO, AMPROCS, RENLUV-AC/GB, Observatório, LGBD, REMUNG

- **Acesso geográfico limitado:** A falta de acesso físico a tribunais e serviços jurídicos, principalmente em áreas rurais, limita o acesso das mulheres à justiça.
- **Falta de Paridade:** O sistema judicial carece de representação das mulheres em seus quadros, tanto em termos de pessoal quanto de liderança, o que pode contribuir para decisões enviesadas e incapacidade de atender as necessidades das mulheres.
- **Fragilidade:** Falta confiança no sistema judicial para proteger mulheres e garantir justiça, devido à corrupção, influências externas e falta de independência percebidas.
- **Disfuncionalidade e desorganização:** O sistema judicial é considerado disfuncional e desorganizado, com fragilidades sistêmicas e falta de coesão na luta contra a violência de género e discriminação.

As mesmas foram convidadas a formular **recomendações prioritárias** para o sistema fazer face aos problemas e desafios identificados. Elas defendem ações abrangentes para reformar o sistema judicial e garantir justiça efetiva para as mulheres, como a seguir se elencam:

- **Informação, comunicação e educação:** Sensibilizar as mulheres sobre seus direitos e incentivá-las a denunciar violência e discriminação; promover a educação sobre direitos legais para as mulheres; capacitar juízes e profissionais do direito sobre questões de género.
- **Proteção às vítimas e testemunhas:** Implementar medidas para garantir a segurança e o bem-estar de mulheres envolvidas em processos judiciais, como casas de abrigo, assistência legal e apoio psicossocial.
- **Descentralização e qualidade dos serviços:** Reativar e expandir os Tribunais de Sector, especialmente em áreas rurais, para oferecer serviços especializados em casos de género; fortalecer e expandir os Centros de Assistência Judiciária (CAJ) em regiões desfavorecidas; ampliar a atuação da Polícia Judiciária para todas as regiões do país; garantir a disponibilidade de serviços nas comunidades.
- **Eficiência e efetividade:** Rever as políticas do sistema judicial para garantir sensibilidade de género e igualdade de acesso à justiça; promover a transparência, a independência e a responsabilização do sistema judicial; fortalecer a colaboração entre o Ministério Público e a Polícia Judiciária para uma investigação e processamento efetivos de casos de violência contra as mulheres; investir em recursos humanos, equipamentos e meios financeiros para o sistema judicial; reduzir os custos judiciais e oferecer isenção de taxas para mulheres em situação de vulnerabilidade; agilizar os processos judiciais e garantir a aplicação das sentenças.
- **Justiça comunitária e colaboração/ parcerias:** Engajar as comunidades locais e as OSC no processo de justiça para promover o diálogo e a confiança no sistema.
- **Capacitação:** Oferecer treinamento e capacitação contínua para todos os agentes do sistema de justiça, incluindo as OSC, sobre questões de género, violência de género e discriminação.
- **Responsabilização:** Promover a responsabilização dos perpetradores de violência contra as mulheres e criar uma cultura de tolerância zero para essa violência.

Tendo em conta o papel fundamental que essas OSC vem desempenhando na identificação dos problemas, na produção do conhecimento objetivo e factível da situação no terreno, e de seu papel crucial na defesa dos direitos das mulheres e na promoção de reformas no sistema judicial da Guiné-Bissau, as

suas recomendações merecem não só ser ouvidas pelas autoridades, mas também efetivamente integradas na formulação de políticas e programas que visem uma justiça mais equitativa, acessível e sensível as necessidades específicas das mulheres.

É crucial ter em mente que a luta por uma justiça de género demanda esforços contínuos e a participação ativa de diversos atores, incluindo o governo, a sociedade civil e a comunidade internacional. A construção de um sistema judicial que garanta a igualdade de género requer uma mudança cultural profunda, a desconstrução de estereótipos e a valorização da participação e liderança das mulheres em todos os níveis da sociedade.

V. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Os resultados da auditoria de género no sistema judicial da Guiné-Bissau indicam que, apesar dos esforços contínuos para promover a igualdade de género, o panorama judicial ainda é desafiador. A auditoria revela um sistema que não representa adequadamente a diversidade de sua população e que não atende eficazmente às necessidades específicas das mulheres em matéria de justiça.

Os desafios institucionais e de governança enfrentados pela Guiné-Bissau no que diz respeito à igualdade de género no sistema judicial são multifacetados e interconectados, refletindo a complexidade da situação. A **sub-representação das mulheres** em cargos de liderança e em todos os níveis do judiciário é uma questão crítica. Embora já tenham ocorrido avanços, persiste uma significativa falta de mulheres em posições de decisão e nas diferentes funções do sistema judicial, o que perpetua a desigualdade e reduz a diversidade nas instâncias de justiça.

Além disso, a **formação insuficiente sobre questões de género**, patente na ausência de conteúdos sobre igualdade de género nos currículos de formação de agentes judiciais e de ofertas formativas sistêmicas, contínuas e harmonizadas é uma barreira significativa. O conteúdo abordado nos cursos (formação académica e formação de qualificação profissional) não trata de maneira abrangente a igualdade de género e temas relacionados, limitando, assim, a capacidade dos profissionais de compreenderem e aplicarem os princípios de género no seu trabalho quotidiano. Isso é agravado pelos critérios de mérito e senioridade, que, embora pareçam neutros, afetam desproporcionalmente o avanço profissional das mulheres e dificultam sua ascensão a posições de liderança.

A **falta de políticas que promovam um equilíbrio entre trabalho e vida pessoal**, incluindo arranjos de trabalho flexíveis e opções de licença parental, impede ainda mais a plena participação das mulheres no sistema judicial. A quase **inexistência de códigos de ética e de conduta, de forma geral, e em particular de códigos que consideram as questões de gênero, incluindo medidas de prevenção e abordagem do abuso e violência sexual no contexto de trabalho**, são outras lacunas identificadas. Além disso, a **lentidão e a impunidade** que caracterizam o sistema criam obstáculos significativos ao acesso à justiça, particularmente para as mulheres, que muitas vezes enfrentam **barreiras socioeconômicas e culturais** adicionais ao buscar proteção legal.

A **compreensão e a aplicação limitadas de princípios de gênero** são evidentes no sistema, destacando a necessidade de maior conscientização e compromisso com a igualdade de gênero entre todos os atores do judiciário, incluindo a afetação de recursos humanos especializados para apoiar a integração de gênero. Os **sistemas e mecanismos de responsabilização adequados** são inexistentes, resultando na falta de fiscalização e no acompanhamento da implementação efetiva e cumprimento das leis existentes, e na avaliação da performance dos operadores do direito em matéria de gênero.

Por último, a **instabilidade política, caracterizada por mudanças frequentes na liderança e na falta de continuidade nos esforços de promoção da igualdade de gênero**, prejudica gravemente a implementação de iniciativas necessárias para mudar o panorama atual. Esses desafios ressaltam a urgência de uma abordagem coordenada e sustentada que busque promover a igualdade de gênero, melhorar o acesso à justiça e fortalecer a participação das mulheres em todos os níveis do sistema judicial.

PRINCIPAIS CONCLUSÕES POR ÁREAS-CHAVE

A seguir apresentamos de forma sumária as principais conclusões em linha com as áreas-chave do quadro de referência desta auditoria:

1. COMPROMISSOS LEGAIS, POLÍTICOS E INSTITUCIONAIS

Embora o país tenha ratificado importantes convenções internacionais, incluindo a CEDAW, e aprovado leis nacionais que visam promover a igualdade de gênero, como a Lei de Paridade, a Lei Contra a Violência Doméstica e a Lei de Combate à Mutilação Genital Feminina, a implementação dessas medidas e a efetivação da igualdade de gênero no sistema judicial ainda enfrentam obstáculos, como a falta de sensibilidade política, a formação adequada para a aplicação das leis, a fiscalização do cumprimento das leis ou ainda invisibilidade das questões de gênero na generalidade do pacote normativo que estabelece e regula o judicial. É urgente promover uma revisão das leis orgânicas, dos regulamentos, estatutos, códigos de conduta e reformas estruturais no sistema judiciário, alinhando-os aos princípios internacionais e normas de direitos humanos e igualdade de gênero. O processo de reforma legal em curso representa uma oportunidade única para revisar as propostas legislativas sob a perspectiva de gênero e assegurar que as lacunas e as provisões discriminatórias sejam eliminadas. O processo de revisão deve ser amplamente participativo e inclusivo, criando oportunidades de consulta com diferentes atores e partes interessadas, como a sociedade civil organizada e as associações de mulheres, durante o processo de revisão das leis.

Por outro lado, a análise do orçamento demonstra que, apesar dos avanços do quadro político e da legislação sobre direitos das mulheres, o país precisa de um esforço muito maior para garantir a

igualdade de género na justiça. A alocação de recursos financeiros para programas de género é insuficiente, e a implementação da PNIEG II e a integração da perspectiva de género nas políticas públicas setoriais, incluindo da justiça, permanecem como grandes desafios. É necessário um diálogo aberto, envolvendo diferentes partes interessadas, sobre o financiamento de iniciativas e capacidades de género para o sector da justiça, bem como a institucionalização e operacionalização de mecanismos e instrumentos de orçamentação sensível ao género e de monitoramento e avaliação regular dos progressos da implementação dos compromissos de género refletidos na PNIEG II e nas políticas e programas do sector, assim como nos quadros normativos adotados pelo país.

Para além disso, é preciso notar que a instabilidade política constante e a rotatividade frequente de lideranças dificultam a implementação de reformas estruturais e a criação de uma memória institucional forte que garanta a continuidade das ações e políticas.

A implementação da igualdade de género no sistema judicial da Guiné-Bissau exige um compromisso político firme, com a alocação de recursos suficientes para a implementação das políticas, e a participação ativa de todas as partes interessadas, incluindo o governo, o judiciário, a sociedade civil e as organizações internacionais.

2.LIDERANÇA, TOMADA DE DECISÕES E RESPONSABILIZAÇÃO

A sub-representação das mulheres em cargos de liderança é evidente em todos os níveis do sistema judicial, com raras exceções. A inexistência de metas, planos ou medidas concretas para acelerar o progresso na paridade de género desencoraja aspirantes a líderes femininas e impacta negativamente a cultura organizacional dos tribunais. 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 tomada de decisão no sistema judicial também é impactada por preconceitos inconscientes de género, pela formação insuficiente dos operadores jurídicos em práticas igualitárias e pela falta de debate sobre as questões de género entre as lideranças, especialmente nos conselhos superiores de magistratura. A necessidade de maior conscientização e comprometimento com os princípios de igualdade de género dentro do judiciário é urgente, particularmente para fortalecer as lideranças e abordar os preconceitos inconscientes nas tomadas de decisão.

Por outro lado, a ausência de mecanismos eficazes de monitoramento, avaliação e responsabilização permite que as desigualdades de género persistam sem consequências para aqueles que falham em garantir a equidade no acesso à justiça. As limitações em termos de estatísticas de género e dados desagregados por sexo no sistema impede o desenvolvimento de políticas baseadas em evidências e limita a capacidade de identificar e corrigir as desigualdades. Os desafios para uma inspeção judicial funcional e eficaz também comprometem a responsabilização dos operadores da justiça e dificultam a aplicação eficaz de medidas para garantir a justiça e a equidade no sistema. Assim, diante deste cenário, é fundamental promover medidas de discriminação positiva, em linha com a CEDAW e suas recomendações, para garantir uma representação equitativa nas lideranças das instituições do sistema judicial, além de fortalecer capacidades para lideranças mais sensíveis e comprometidas com as prioridades de género. É preciso estabelecer uma melhor monitorização da atividade jurisdicional através de uma comissão supra corporativa, contribuindo com os Conselhos Superiores de Magistratura, para a exigência no cumprimento de prazos e exibição dos relatórios de produtividade, possibilitando uma maior transparência na atividade jurisdicional e uma racionalização das medidas destinadas ao sector.

3.PROGRAMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ADVOCACIA

O país ainda não possui uma abordagem programática e integrada para a promoção da igualdade de género no sistema judicial. As iniciativas existentes são, na maioria, projetos pontuais, de curto prazo e impacto limitado, geralmente liderados por organizações da sociedade civil com recursos financeiros restritos. Para alcançar resultados mais eficazes, é crucial adotar uma abordagem estratégica de médio e longo prazos, abrangente em termos de intervenções e com recursos suficientes para garantir sua sustentabilidade. A educação e a formação sobre questões de género devem ser obrigatórias para todos os profissionais do sector judicial, com o conteúdo adaptado às suas funções e responsabilidades.

Além disso, o país carece de uma estratégia integrada para a sensibilização e a *advocacia* em relação à igualdade de género no sistema judicial, especialmente no que diz respeito à violência baseada em género. A visibilidade do compromisso do sistema judicial com a igualdade de género é praticamente inexistente, tanto na comunicação interna quanto na externa. Isso limita o entendimento geral sobre as contribuições do sistema para combater as desigualdades e cumprir suas funções, minando a confiança e a legitimidade social do sistema como parceiro comprometido com os princípios de igualdade de direitos.

4.CAPACIDADES, COORDENAÇÃO E PARCERIAS

O sistema judicial da Guiné-Bissau não possui capacidades internas dedicadas à igualdade de género, como um serviço, gabinete, unidade ou especialista em género com a função de coordenar, assessorar ou fornecer suporte técnico para as iniciativas de género. Atualmente, não há registo de pontos focais de género nas diferentes instituições do sistema judicial. Essa falta de estrutura especializada e de profissionais qualificados, juntamente com a insuficiência de capacitação específica e a falta de parcerias eficazes a nível intersectorial e entre instituições públicas e organizações da sociedade civil, dificultam a resposta a casos de violência de género e discriminação contra as mulheres.

Para fortalecer as capacidades institucionais e melhorar a resposta do sistema judicial, é essencial investir na contratação de especialistas em género, responsáveis por coordenar, assessorar e fornecer suporte técnico para a implementação de políticas e ações de igualdade de género. Assegurar programas de formação direcionados a operadores judiciários e funcionários do sistema judicial, abordando temas de igualdade de género, violência baseada no género e discriminação também é crucial. Promover uma colaboração efetiva entre instituições públicas e entre estas e organizações da sociedade civil, incluindo a criação de mecanismos de coordenação, comunicação e apoio mútuo, é fundamental para garantir que a justiça seja justa e equitativa para todas as pessoas.

5. IGUALDADE DE TRATAMENTO E OPORTUNIDADES

Apesar de haver progressos na inclusão de mulheres no sistema judicial, as oportunidades de trabalho ainda são diferenciadas por normas e práticas que perpetuam o *status quo*. Os Estatutos das Magistraturas e outros instrumentos legais relevantes que regem os processos e os critérios de acesso e progressão nas diferentes carreiras judiciais não contemplam a igualdade de género, omitindo medidas que reconheçam as condições de desvantagem e discriminação enfrentadas pelas mulheres. É preciso salientar que, até o momento, a discussão sobre medidas de conciliação da vida familiar e profissional, assim como sobre mecanismos de prevenção e combate ao assédio sexual e à violência contra mulheres no contexto de trabalho, ainda é incipiente. Não se identificou, em nenhuma instituição, a existência de mecanismos de denúncia ou pontos focais específicos para lidar com essas questões. Em algumas situações, verificou-se

o incumprimento de regras de transferência (de magistrados do MP) com impacto diferenciado para homens e mulheres.

Para promover a igualdade de oportunidades e tratamento, é preciso implementar políticas de igualdade, integrar medidas especiais de discriminação positiva nos quadros legais e regulatórios do judiciário, e assegurar condições que possibilitem a conciliação da vida familiar e profissional. O combate ao assédio e à violência contra as mulheres no ambiente de trabalho também é crucial, com a criação de mecanismos de denúncia e pontos focais específicos para lidar com essas questões. A implementação de um sistema de monitoramento da aplicação das normas de transferência, garantindo a aplicação igualitária para homens e mulheres, também é fundamental para garantir a equidade no sistema.

6. PARIDADE DE GÊNERO NA LIDERANÇA E A TODOS OS NÍVEIS

Embora a presença feminina no judiciário tenha aumentado, a sub-representação das mulheres no sistema judicial continua evidente em todos os níveis, incluindo as magistraturas, com a presença masculina predominando em todas as categorias profissionais, desde os cargos de liderança até aos cargos de base. O problema é mais acentuado nas áreas rurais, onde a participação das mulheres é significativamente menor, refletindo as influências das normas e papéis de gênero. No geral, há um ceticismo em relação à adoção de medidas de discriminação positiva como quotas, e a meritocracia é vista como o único critério válido para a justiça.

Apesar do reconhecimento da desproporcionalidade na representação de homens em comparação com as mulheres, a crença predominante é de que as causas da desigualdade se originam em fatores estruturais como a baixa taxa de alfabetização feminina e as desigualdades económicas, e, portanto, fora do alcance e mandato das instituições do judicial. Embora existam receios em relação à implementação de medidas como quotas, é crucial reconhecer que a igualdade de gênero no sistema judicial da Guiné-Bissau não será alcançada sem a adoção de políticas e ações concretas que visem corrigir as desigualdades históricas e estruturais. É fundamental promover um amplo trabalho de esclarecimento sobre o papel da ação afirmativa e da discriminação positiva, em linha com as normas da CEDAW, desmistificando a meritocracia como um conceito neutro, e demonstrando sua importância para garantir a equidade no sistema judicial. Um diálogo aberto e abrangente com as lideranças é essencial para que, no contexto da iminente revisão dos diplomas que regem o judiciário e da elaboração de uma nova geração de política da justiça, essas questões sejam abordadas de forma eficaz e justa.

7. CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura organizacional do sistema judicial ainda é predominantemente machista, e isso contribui para a resistência às mudanças necessárias para promover a igualdade de gênero. A percepção geral interna sobre a cultura organizacional do sistema judicial da Guiné-Bissau, é relativamente negativa. A insuficiência de informações e de oportunidades formativas, a ausência de compromissos e metas claras e a ausência de políticas de apoio, como licença parental, arranjos de trabalho flexíveis e creches acessíveis, assim como de mecanismos de proteção, por exemplo contra o assédio sexual no trabalho, contribuem para essa percepção negativa de uma cultura organizacional sensível ao gênero.

As ações para promover a igualdade de gênero no judicial deverão ir além da legislação. Implementar políticas organizacionais de igualdade, incluindo medidas especiais de discriminação positiva, combater o assédio sexual e a violência contra mulheres, criar mecanismos de denúncia e garantir um sistema de monitoramento eficaz são essenciais para construir um sistema judicial mais equitativo e inclusivo. É fundamental investir em programas específicos para a promoção da igualdade de gênero, o

empoderamento e a visibilidade das mulheres no sector, além de campanhas de conscientização do seu *staff*. A mudança de cultura é um processo complexo, mas essencial para garantir que a justiça seja um espaço de oportunidades e de igualdade para seus colaboradores.

8. RESULTADOS DE GÊNERO

As deficiências institucionais resultam em desconfiança generalizada da população em relação ao sistema judicial, que é visto como ineficaz. É fundamental implementar sistemas de responsabilização (*accountability*) que avaliem como as decisões judiciais impactam as mulheres e como as políticas de gênero são aplicadas. A ausência de uma abordagem estruturada para medir esses resultados compromete não apenas a confiança da população no sistema, mas também dificulta a promoção de ações corretivas que visem à igualdade de gênero no judiciário. O sistema de informação e estatísticas da justiça precisa ser reforçado para prestar um papel mais ativo no tocante ao seguimento de indicadores de gênero.

9. ACESSO DAS MULHERES À JUSTIÇA

O acesso das mulheres à justiça está limitado por uma série de desafios estruturais, culturais e institucionais, apesar da existência de leis e políticas que garantem a igualdade de oportunidades. A subnotificação da violência baseada no gênero, combinada com a falta de resposta efetiva do sistema judicial, coloca em evidência a fragilidade do sistema e a necessidade urgente de ação. As mulheres enfrentam uma série de obstáculos para buscar justiça: a escassez de recursos humanos qualificados e a ausência de infraestrutura adequada, especialmente em áreas rurais, dificultam o acesso a serviços judiciais básicos; os altos custos de taxas judiciais e a limitada oferta de assistência jurídica gratuita impedem a participação de muitas mulheres no sistema; a influência de normas culturais tradicionais, a normalização da violência e o estigma social, aliados à falta de mecanismos eficientes de proteção às vítimas e testemunhas, contribuem para a subnotificação dos casos e para a relutância das mulheres em buscar ajuda; e a falta de conhecimento sobre seus direitos legais limita a capacidade das mulheres de defender seus interesses. A desconfiança generalizada no sistema judicial, devido à percepção de corrupção, influências externas e falta de independência, torna ainda mais difícil a busca por justiça.

Para enfrentar esses desafios é crucial investir em programas de educação jurídica, especialmente nas áreas rurais. A expansão e fortalecimento dos CAJ nas regiões bem como a expansão dos serviços da Polícia Judiciária são cruciais para melhorar a acessibilidade. É essencial investir em recursos humanos qualificados, em equipamentos e meios financeiros para o sistema judicial, e reduzir ou eliminar os custos judiciais. A criação de mecanismos de denúncia e de proteção às vítimas de violência, incluindo a regulamentação e implementação da Lei de Violência Doméstica, a criação de casas de abrigo, também é crucial. É preciso promover uma mudança cultural profunda que desconstrua os estereótipos de gênero e valorize a participação e a liderança das mulheres em todos os níveis da sociedade.

10. IGUALDADE DE TRATAMENTO NOS TRIBUNAIS

O país enfrenta desafios consideráveis na garantia da justiça e do tratamento equitativo entre homens e mulheres nos tribunais. A cultura machista presente no sistema judicial, perpetuada por uma força de trabalho majoritariamente masculina, cria um ambiente onde as mulheres são frequentemente lesadas em seus direitos. O sistema sofre com a falta de treinamento adequado dos profissionais, a ausência de sistemas eficazes de coleta de dados e a limitada capacidade de aplicação das leis de forma sensível ao gênero. A morosidade nos processos, os altos custos e o desconhecimento dos direitos e do

funcionamento do sistema judicial prejudicam o acesso à justiça, especialmente para mulheres. Regista-se ainda a ausência de tribunais especializados para assuntos das mulheres e de juizes especializados em questões de género. Além disso, a escassez de meios de produção de provas científicas para casos de violência sexual e a ausência de infraestrutura adequada, como salas de audiência e espaços específicos para o atendimento de vítimas, representam obstáculos sérios para a justiça.

O aumento de casos de VBG, especialmente abuso e violação sexual, e a alta taxa de pendências nos tribunais, juntamente com a resistência em aplicar a lei contra a violência doméstica, bem como o baixo nível de confiança na justiça, demonstram a necessidade urgente de investimentos em capacitação, infraestrutura e mecanismos para garantir a eficiência do sistema judicial e a proteção dos direitos das mulheres.

11. PERCEÇÃO PÚBLICA DA IGUALDADE DE GÉNERO NO PODER JUDICIAL

A perceção pública do sistema judiciário é influenciada pela falta de confiança e pela perceção de ineficácia na defesa dos interesses das mulheres. As OSCs destacam diversos desafios enfrentados pelas mulheres na busca por justiça, incluindo ligados a acessibilidade, eficácia, lentidão, impunidade, medo de denuncia, insensibilidade, acesso geográfico, falta de paridade, fragilidade do sistema, disfuncionalidade e desorganização.

Para garantir uma justiça mais justa, acessível e sensível às necessidades específicas das mulheres, as OSCs defendem ações abrangentes: a sensibilização das mulheres sobre seus direitos, a promoção da educação sobre direitos legais, a capacitação de juizes e profissionais do direito sobre questões de género, a implementação de medidas para garantir a segurança e proteção de mulheres envolvidas em processos judiciais, a reativação e expansão dos Tribunais de Sector, especialmente em áreas rurais, o fortalecimento dos Centros de Assistência Judiciária (CAJ) em regiões desfavorecidas, a ampliação da atuação da Polícia Judiciária para todas as regiões do país, o investimento em recursos humanos, equipamentos e meios financeiros para o sistema judicial, a redução dos custos judiciais e a oferta de isenção de taxas para mulheres e meninas em situação de vulnerabilidade, a agilização dos processos judiciais, a garantia da aplicação das sentenças, o engajamento das comunidades locais e das OSCs no processo de justiça e a promoção da responsabilização dos perpetradores de violência contra as mulheres.

PERSPETIVAS E RECOMENDAÇÕES PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO SISTEMA JUDICIAL: AVANÇANDO EM DIREÇÃO A UM FUTURO MAIS IGUALITÁRIO

Para alcançar um futuro mais igualitário e assegurar a justiça de género no sistema judicial da Guiné-Bissau, é fundamental fomentar uma gama de políticas e práticas que promovam a equidade de género. Isto envolve não apenas **assegurar a representação justa de mulheres em posições de liderança** dentro do sistema judicial, mas também **fomentar o desenvolvimento e implementação de programas extensivos de formação** focados em sensibilização para questões de género e combate ao preconceito enraizado.

É igualmente crucial **fortalecer as leis e políticas de género já existentes**, garantindo sua aplicação eficaz e eficiente, **reforçar as lideranças políticas e capacidades técnicas de género**, e **criar**

mecanismos estritos de monitorização e prestação de contas para assegurar sua eficácia continuada. Além disso, deve-se **ampliar e facilitar o acesso das mulheres à justiça**, garantindo que sejam adequadamente representadas e apoiadas em todos os casos de violência de género, com o apoio necessário (humano, técnico, social e financeiro) para superar essas adversidades.

Por último, a importância do **apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil**, dedicadas à luta pelos direitos das mulheres, não deve ser subestimada. Essas entidades são cruciais para o progresso contínuo na promoção da equidade de género no sistema judicial da Guiné-Bissau, e o suporte adequado a estas organizações é essencial para a continuidade de sua missão valiosa. Apenas através desses esforços extensivos e de colaboração sistemática poder-se-á avançar para um sistema judicial verdadeiramente igualitário e justo para todos.

Em suma, e em linha com os achados e as conclusões da auditoria, para garantir um sistema judicial mais justo e sensível ao género, e fundamental implementar as seguintes estratégias:

- **Promover a Representação Feminina:** Implementar medidas para aumentar o número de mulheres em cargos de liderança, promovendo o acesso e a ascensão de mulheres no sistema judicial.
- **Capacitar e Sensibilizar:** Capacitar magistrados e profissionais do direito sobre questões de género, incluindo violência de género, direitos das mulheres e mecanismos de justiça sensíveis ao género.
- **Revisão dos Critérios para integrar perspectiva de género:** Revisar os critérios de mérito e senioridade para garantir que eles não sejam utilizados para perpetuar a discriminação contra as mulheres.
- **Criar Políticas de Equilíbrio:** Implementar políticas de trabalho flexíveis e opções de licença parental para apoiar as mulheres e homens no trabalho e na vida pessoal.
- **Promover a Continuidade:** Assegurar que as mudanças políticas não impeçam a implementação das políticas de igualdade de género.
- **Fortalecer a Conscientização:** Disseminar informação e promover a conscientização sobre os princípios de igualdade de género entre os agentes do sistema judicial, a comunidade e a população em geral.
- **Desenvolver as capacidades dos líderes tradicionais:** Criar programas de capacitação para líderes tradicionais e religiosos sobre igualdade de género e direito das mulheres.
- **Combater a impunidade:** Desenvolver mecanismos de monitoramento e punição efetivos para crimes de violência contra as mulheres, garantir apoio às vítimas e criar unidades especializadas para atender os casos de violência doméstica.
- **Combater práticas tradicionais discriminatórias contra as mulheres:** Criar programas de educação e conscientização para modificar práticas culturais que discriminam as mulheres, combater o casamento forçado e a mutilação genital feminina, e fortalecer mecanismos para apoiar as vítimas.
- **Promover a igualdade de oportunidades económica:** Implementar políticas públicas para promover a igualdade de oportunidades e acesso a recursos económicos para as mulheres, incluindo acesso à terra, crédito e formação profissional.

Em suma a implementação de políticas eficazes, a criação de um ambiente de trabalho mais justo e a capacitação contínua dos profissionais são fundamentais. O investimento em campanhas de sensibilização e parcerias interinstitucionais garantirá um avanço significativo na proteção dos direitos das mulheres e no fortalecimento da justiça em Guiné-Bissau.

Entretanto, todo este conjunto de estratégias só serão profícuas e trarão resultados transformadores de género, se acontecerem num contexto de **boa governação do sistema de justiça com relação aos**

compromissos de igualdade de género. Isso implica necessariamente uma maior atenção às questões de **cumprimento e responsabilização** (*compliance e accountability*) de todo o sistema e seus atores. A relação intrínseca e simbiótica entre esses três é fundamental para a promoção da igualdade de género: o cumprimento das leis e normas de igualdade de género é essencial para garantir a responsabilização, ao mesmo tempo, a fiscalização e responsabilização por desvios cria um incentivo para que os agentes do sistema cumpram com as leis e as políticas. Desta forma, estaremos trabalhando para garantir que as leis sejam claras, consistentes e facilmente acessíveis a todos, facilitando a sua implementação eficaz, enquanto garantimos que os perpetradores de violência de género e discriminação sejam responsabilizados por suas ações. Como resultado teremos um aumento da confiança das mulheres e das pessoas no sistema da justiça, na certeza de que os seus direitos serão defendidos lei que os perpetradores serão punidos em linha com legislação em vigor.

A **Capacitação** de magistrados, profissionais do direito e agentes de investigação sobre questões de género; o **Investimento** em recursos para o sistema da justiça (especialistas de género, construção, reabilitação e funcionamento de instalações, contratações observando princípio de paridade, orçamento adequado, etc.); e, **Monitorização** (sistema de seguimento robusto, com estatísticas de género e dados desagregados, que permite avaliar o cumprimento das leis de género e a implementação de políticas de género) são elementos essenciais dessa boa governação sensível ao género.

Em suma, a ausência de cumprimento e responsabilização é um risco à prossecução do objetivo da justiça e igualdade de género na Guiné-Bissau. Para que o sistema de justiça seja eficaz, justa e sensível ao género, é preciso garantir que as leis sejam implementadas de forma consistente e que os agentes do sistema sejam responsabilizados por suas ações e/ou omissões. É crucial agir para transformar o sistema judicial da Guiné-Bissau em um ambiente mais justo e equitativo para todas as suas cidadãs e seus cidadãos. A auditoria de género serve como um ponto de partida para um diálogo e ações concretas que promovam a igualdade de género e garantam que a justiça seja acessível e sensível às necessidades das mulheres.

OPORTUNIDADES A CURTO-PRAZO

O contexto atual de formulação de reformas e revisão do quadro legal que regula o sistema judicial – incluindo a revisão constitucional, a lei orgânica do Ministério da Justiça e Direitos Humanos, a Lei Orgânica dos Tribunais, Lei Orgânica do CENFOJ, os Estatutos de diferentes órgãos, incluindo da Comissão Nacional dos Direitos Humanos, entre outros – representa uma oportunidade única para assegurar uma melhor integração do princípio da igualdade de género e das questões de género a diferentes níveis. Isto deve ser assegurado através de inputs técnicos de especialistas de género como parte integrantes das equipas de formulação, consultas públicas para incentivar a participação de mulheres e meninas e comités de trabalho que envolvam organizações da sociedade civil organizada e representação equilibrada de mulheres e homens.

A Revisão da Política Nacional da Justiça como Oportunidade

A anunciada revisão da Política Nacional da Justiça e a criação de uma nova política configuram uma oportunidade singular para colmatar as lacunas e reforçar os compromissos políticos do sistema judicial com a igualdade de género. Essa abordagem não apenas permitirá integrar e reforçar as estratégias, mecanismos e capacidades institucionais, mas também criará uma base robusta para a alocação dos recursos financeiros essenciais à implementação dessa agenda.

Além disso, é fundamental que a nova política estabeleça objetivos, metas e indicadores claros e específicos de género, assegurando o necessário diálogo e alinhamento com a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género. Isso garantirá que os compromissos assumidos sejam sustentáveis ao longo do tempo, acompanhados de um plano prático para operacionalização, monitoramento e avaliação, contribuindo para uma maior responsabilização do sistema com relação as questões de género e dos direitos das mulheres.

Reconfiguração Institucional e planificação estratégica como instrumentos de mudança

As discussões e exercícios de reconfiguração e planeamento estratégico nas instituições-chaves e parceiras do sistema judicial, atualmente em curso, como a Procuradoria-Geral da República, da Faculdade de Direito de Bissau, o GICJU e o CAJ, representam oportunidades valiosas para promover uma maior representatividade feminina nas várias instâncias do judiciário. A previsão orçamental para a implementação da Estratégia de género desenvolvida para os CAJ e seu relançamento seriam uma vantagem imediata.

É crucial que essas instituições não apenas reavaliem suas estruturas e operações na perspetiva de género, mas também reafirmem de forma visível e mensurável o seu compromisso em criar um ambiente que favoreça a justiça de género. Isso inclui a promoção de condições que garantam a conciliação da vida profissional e familiar, assegurando iguais oportunidades de formação e carreira tanto para mulheres quanto para homens. Outrossim, e elaboração de novas estratégias e planos de ação para essas instituições constituem oportunidades de promover medidas para prevenção e tolerância zero em relação ao abuso, assédio e violência sexual contra as mulheres, que deve ser uma prioridade em todas as esferas do sistema judicial. Iniciativas que direcionem recursos para a capacitação, desenvolvimento de liderança feminina e criação de ambientes de trabalho seguros e livres de assédio e violência não apenas contribuirão para o empoderamento das mulheres no sector, mas também servirão para garantir um sistema de justiça mais sensível ao género e eficaz para toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

- *Lista bibliografia consultada*

ANEXOS

- *Incluir materiais suplementares, tais como guias de entrevista, questionário (incluindo sumário dos resultados)*
- *Incluir um apêndice com o glossário de género*