



Estratégia da união africana para a igualdade de género & empoderamento da mulher (gewe)

2018-2028

www.au.int





Índice

Prefácio	5
Prefácio	6
Lista de Acrónimos	8
Introdução	14
Lições Extraídas da Política de Género de 2009	15
Teoria da Mudança	18
Pilar 1 - Maximização de oportunidades, resultados e dividendos tecnológicos	24
Pilar 2 - Dignidade, Segurança e Resiliência	32
Pilar 3 - Leis, políticas e instituições que funcionam	40
Pilar 4 - Liderança, voz e visibilidade	48
Mecanismos Institucionais	53
Monitorização, Avaliação e Aprendizagem	56
Regime orçamental e financeiro	57
Anexo A: Quadro Lógico para o Alcance da Igualdade de Género em África	60
Anexo B: Definições	64
Anexo C: Organizações que contribuíram para a Estratégia de Género da UA	68

Prefácio do Presidente da Comissão da União Africana na Estratégia para a Igualdade de Género e o Empoderamento da Mulher



O objectivo da igualdade de género e do empoderamento da mulher é uma das grandes obras da nossa Organização Continental, a União Africana. O debate já não está centrado somente na pertinência dos nossos esforços sobre este assunto, como elemento essencial para a realização da Agenda 2063 e dos Objectivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS), mas também em medidas concretas que implementamos, com vista a traduzir plenamente em factos os compromissos políticos e jurídicos assumidos pelos Estados Membros. É neste contexto que, no meu discurso de investidura na direcção da Comissão, assumi o compromisso solene de colocar as questões do género e da juventude no centro das minhas prioridades.

As questões relativas ao género estão incluídas no Artigo 4 (L) do Acto Constitutivo da nossa União, criando, assim, uma base sólida para os nossos esforços, tendo em vista a construção de uma África onde a igualdade é uma realidade intangível. Esta escolha da nossa Organização está ligada não apenas ao papel de vanguarda das mulheres africanas na conquista da independência e na promoção do desenvolvimento socioeconómico do Continente, mas também ao reconhecimento, por todos, de que o futuro de África está intimamente ligado à nossa capacidade de explorar plenamente o potencial que as mulheres representam.

O caminho que conduz à realização da igualdade de género é seguramente longo e cheio de ciladas. No entanto, estou convencido de que este objectivo está ao nosso alcance. Foi nesta convicção que a Comissão, sob a liderança dos Ministros Africanos responsáveis pelas Questões do Género e com o apoio dos nossos Parceiros, desenvolveu uma Estratégia Continental para o efeito. Esta estratégia é articulada em quatro eixos principais: alcançamento do empoderamento económico para as mulheres; protecção dos seus direitos em momentos de paz e de conflito; fortalecimento das nossas capacidades e liderança feminina em todas as suas dimensões.

Aprovada durante a 31ª Cimeira dos Chefes de Estado e de Governo, em Julho de 2018, em Nouakchott, Mauritânia, esta Estratégia contém um roteiro claro e exaustivo para a implementação dos compromissos relativos ao género. Aproveitei a ocasião da 32ª Cimeira da nossa União, realizada em Fevereiro de 2019, em Adis Abeba, para anunciar o seu lançamento e convidar todos os actores interessados a fazer da referida estratégia o seu guião para a realização da Meta 6 da Agenda 2063. Exorto para uma mobilização renovada, em todo o Continente, para que esta Estratégia seja uma alavanca, rumo à realização de progressos concretos, dos quais poderemos nos orgulhar.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Moussa Faki Mahamat'.

Moussa Faki Mahamat

Presidente da Comissão da União Africana



**Prefácio da Directora: Estratégia da União Africana
para a Igualdade do Género e Empoderamento
da Mulher, 2018 - 2028**

Na sequência da adopção da Agenda 2063 como roteiro de África para a mudança transformacional, tornou-se premente alinhar e actualizar nossos instrumentos existentes sobre a igualdade de género e o empoderamento da mulher, com vista a alcançar as novas e mais ousadas aspirações estabelecidas pelo mais alto nível da liderança do nosso continente, em nome dos seus cidadãos. Com base na política existente e nos quadros jurídico-legais, a estratégia da UA para Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher (IGEM) é o primeiro de género na história da nossa organização.

Esta estratégia de dez (10) anos é concebida para ser simples, viável e prospectiva; e é o resultado de um extenso processo de colaboração interna e externa, com uma vasta gama de partes interessadas organizacionais, continentais, e internacionais. Portanto, reflecte a visão multifacetada do nosso continente para dar servir de trampolim na Agenda 2063 e o Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

O processo de concepção da estratégia, que iniciou em m 2016, destacou o contínuo desejo de igualdade de género e o empoderamento da mulher a todos os níveis de tomada de decisão; e a necessidade de providenciar profissionais com ferramentas que possam gerir resultados mensuráveis e tangíveis, ao mesmo tempo que contribuem para a elaboração da narrativa África quer as Mulheres Querem.

Esta estratégia histórica deve ser apropriada por todos e usa-la como base para apoiar a UA e todas as partes interessadas que aspirem concretizar a igualdade de género e o empoderamento da mulher em África, durante o nosso tempo de vida. Por isso prevê-se que este estratégia fará uma contribuição para responder à Agenda 2063 nomeadamente Aspiração 6. “Uma África em que o desenvolvimento é orientado para as pessoas, libertando o potencial das mulheres e dos jovens” e o Objectivo 5 dos ODS: “Alcançar a igualdade do género e empoderar todas as mulheres e raparigas”.

Temos imensa apreciação por cada um dos intervenientes que investiram neste projecto continental e exprimimos a nossa sincera gratidão aos nossos Digníssimos Ministros responsáveis pelo Género e Assuntos da Mulher, sob cuja orientação e liderança esta estratégia foi elaborada. Agradecemos a V. Excelências por nos terdes confiado com este este marco histórico.

Agradecemos a todos os nossos parceiros técnicos e financeiros, por percorrerem consistentemente esta ambiciosa e bem sucedida jornada connosco. Incluindo *DMGD, JFA/JPA Group*; os Parceiros Internacionais, a Família das Nações Unidas, Organizações da Sociedade Civil, Sector Privado, Academia, líderes do pensamento livre e a equipa de consultores que nos acompanhou. Para os departamentos técnicos e Órgãos da UA, as Comunidades Económicas Regionais (CER) e para toda a liderança, esta estratégia abre um novo capítulo ousado na nossa busca coletiva da igualdade de género e do empoderamento da mulher no continente; e agradecemos vos por terem ajudado a dar vida.

Por último, todo o nosso trabalho está orientado no sentido de mudar vidas, através da materialização da igualdade do género e empoderamento da mulher.

Em nome da Direcção da Mulher Género e Desenvolvimento, a todos vós, o meu sincero Obrigado.

Esperem sucesso!



Mahawa Kaba Wheeler

Directora,
Mulher, Género e Desenvolvimento União Africana

List of acronyms

ACERWC	Comité Africano de Peritos sobre os Direitos e Bem-Estar da Criança
ACHPR	Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
SIDA	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
UMA	União do Magrebe Árabe
MAAP	Mecanismo Africano de Avaliação pelos Pares
APSA	Arquitectura de Paz e Segurança da UA
UA	União Africana
CUA	Comissão da União Africana
AUWC	Comité das Mulheres da União Africana
CARMMA	Campanhas sobre Redução Acelerada da Mortalidade Materna em África
GBV	Violência baseada no Género
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres
CEN-SAD	Comunidade dos Estados do Sahel e do Sahara
PCA	Presidente do Conselho de Administração
ZCLC	Zona de Comércio Livre Continental
COMESA	Mercado Comum da África Oriental e Austral
OSC	Organização da Sociedade Civil
CSW	Comissão sobre o Estado das Mulheres
DNA	Ácido desoxirribonucleico
CAO	Comunidade da África Oriental
CEA	Comissão Económica para África
CEEAC	Comunidade Económica dos Estados da África Central
DPI	Desenvolvimento da Primeira Infância
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
EVA	Exploração, Violações e Abusos
FAO	Organização de Alimentos e Agricultura
FAW	Fundo para Mulheres Africanas
MGF	Mutilação Genital Feminina de
FPTP	Maioria simples (votação)
GAD	Género e Desenvolvimento
PIB	Produto Interno Bruto
GEWE	Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres
GFP	Ponto Focal de Género
GMS	Sistema de Gestão de Género
GPDD	Divisão de Políticas e Desenvolvimento de Género
GRB	Orçamento Responsivo por Género
VIH	Vírus da Imunodeficiência Humana
HTP	Práticas Tradicionais Nocivas
ICBT	Comércio transfronteiriço informal
ICPD	Conferência Internacional sobre a População e Desenvolvimento
TIC	Tecnologias de informação e comunicação
IGAD	Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
FMI	Fundo Monetário Internacional
TI	Tecnologia de Informação

ODM	Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
EM	Estados-membros
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento da África
ONG	Organizações Não-governamentais
RP	Representação proporcional
PWDs	Pessoas com Deficiência
CER	Comunidades Económicas Regionais
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
SRHR	Direitos e Saúde Sexual e Reprodutiva
CTE	Comité Técnico Especializado
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
STISA	Estratégia de Ciência, Tecnologia e Inovação para África
TdR	Termos de Referência
TVET	Ensino e Formação Técnica e Profissional
UCDW	Trabalho Doméstico e Cuidados Não-Pagos
NU	Nações Unidas
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNECA	Comissão Económica das Nações Unidas para África
BM	Banco Mundial
WGDD	Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento
OMS	Organização Mundial da Saúde
WID	Mulheres e Desenvolvimento
WR	Direitos da Mulher

Resumo Executivo

A Estratégia para a Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher (GEWE) para 2018-2028 estabelece um plano para a realização da Aspiração 6 da Agenda 2063 da União Africana: “Uma África onde o desenvolvimento é dirigido por pessoas, confiando no potencial oferecido pelas pessoas, especialmente as suas mulheres e a juventude e o cuidado das crianças”; e os princípios consagrados na alínea l) do Artigo 4o do Acto Constitutivo da UA: “promoção da igualdade do género”; bem como compromissos chave continentais e globais.

“A igualdade do género é mais do que um objectivo em si mesmo. É uma pré-condição para responder aos desafios de redução da pobreza, promover o desenvolvimento sustentável e desenvolver uma boa governação”;

Kofi Annan, Antigo Secretário-Geral das Nações Unidas.

Esta estratégia é transformadora na medida em que os seus resultados visam mitigar, se não eliminar, os principais constrangimentos que impedem a igualdade do género e o empoderamento da mulher, e impulsionar a UA para aproveitar o novo estímulo global para materialização desta agenda. As instituições e órgãos da União Africana (UA) e os seus parceiros implementarão esta estratégia.

De acordo com a Aspiração 6 da Agenda 2063, o objectivo da estratégia é atingir “igualdade plena do género em todas as esferas da vida”. A Estratégia baseia-se nas conclusões da avaliação de políticas de 2009, que se traduzem na incorporação da perspectiva do género em todos os sectores, incluindo legislação e protecção judicial; empoderamento económico e paz e segurança. Tem uma Teoria da Mudança, que mostra como as acções e intervenções específicas irão gerar resultados positivos no âmbito dos quatro pilares da estratégia, nomeadamente:

- Maximizar os Resultados (económicos), Oportunidades e Dividendos da Tecnologia Electrónica;
- Dignidade, Segurança e Resiliência;
- Leis, Políticas e Instituições Eficazes; e
- Liderança, Voz e Visibilidade

Os pilares são o resultado de um levantamento de todas as principais disposições referentes a igualdade do género nos quadros normativos globais e continentais comparados com a Agenda 2063 e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. As lacunas são usadas para determinar

prioridades, consistentes com as áreas de vantagem comparativa da UA. A estratégia descreve de forma detalhada as acções e intervenções específicas que a UA e os seus parceiros irão realizar e explica como e porque irão gerar os resultados pretendidos.

Pilar 1: Maximizar os Resultados (económicos), Oportunidades e Dividendos da Tecnologia Electrónica

Para o empoderamento económico das mulheres e para que elas possam contribuir para o desenvolvimento sustentável, elas devem ter igualdade de acesso à educação de qualidade e de controlo sobre os factores de produção. Há três resultados específicos a serem alcançados através de intervenções e acções direccionadas que constituem a base do Pilar 1, nomeadamente:

Resultado 1.1 Educação e assistência: Educação obrigatória e gratuita para as raparigas e mulheres de 3 a 18 anos; programas de formação profissional orientados para o mercado e de alfabetização para jovens e mulheres.

Resultado 1.2 Empoderamento económico e inclusão financeira: autonomia de rendimento e protecção social para maior número de mulheres e raparigas.

Resultado 1.3 Tecnologia e inclusão electrónica: Mulheres e raparigas se tornam usuárias mais activas e influenciadoras do espaço tecnológico e de género, permitindo o financiamento de soluções electrónicas.

Pilar 2: Dignidade, Segurança e Resiliência

A dignidade, segurança e resiliência, e paz e segurança das mulheres são fundamentais para a obtenção da igualdade do género. A Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos interligam-se criticamente com outros factores facilitadores do desenvolvimento e o bem-estar das crianças¹. A violência contra as mulheres e as práticas tradicionais nocivas relacionadas são sintomáticas das normas sociais aceites em muitos países e comunidades. A segurança humana e a integridade física das mulheres é fundamental para a obtenção da igualdade do género.

O Pilar 2 envidará esforços para alcançar os seguintes resultados, como fruto de intervenções e acções específicas:

Resultado 2.1 Saúde, Saúde e Direitos Sexuais e Reprodutivos (SDSR)², as Práticas Tradicionais Prejudiciais (HTP)³: Mulheres e raparigas alcançam maiores oportunidades de sobrevivência, melhoramento nutricional e bem-estar e gozam de protecção dos seus direitos.

1 <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/mdg2007.pdf>

2 Conforme o Protocolo de Maputo

3 Por lista comum de Práticas Tradicionais Nocivas.

Resultado 2.2. VAWG e Processos de Paz: Todas as formas de violência contra mulheres e raparigas devem reduzir, ser criminalizadas e condenadas pela sociedade; as mulheres devem participar igualmente nos processos de paz.

Resultado 2.3: Segurança humana: Compromissos relativos à igualdade do género e empoderamento da mulher na acção humanitária, migração e Plano de Acção da Conferência das Partes (COP) para que as mulheres alcancem níveis mais altos de implementação.

Pilar 3: Leis, Políticas e Instituições Eficazes

A UA aplica uma abordagem assente em direitos para o desenvolvimento. O Protocolo de Maputo garante a escolha das mulheres em todas as áreas chave. A maioria dos países africanos tem Constituições que proíbem a discriminação com base no sexo e reconhecem os direitos socioeconómicos. Mas existe uma lacuna significativa entre as disposições a favor da igualdade do género e a realidade quotidiana das mulheres. A reforma legislativa é um pré-requisito, mas não apenas uma condição para a governação com perspectiva de género, que envolve tomar medidas deliberadas para transformar instituições através de Sistemas de Governação de Género, incluindo Orçamento Sensível ao Género (GRB).

Abaixo estão os resultados para o Pilar 3 e as acções de intervenção para o seu alcance.

Resultado 3.1 Protocolo de Maputo: As leis e sistemas judiciais nacionais protegem e respeitam os direitos de propriedade e herança, educação, igualdade salarial, liberdades civis e integridade física das mulheres conforme prevê a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres (Protocolo de Maputo).

Resultado 3.2 Definição de Normas: As leis e políticas nacionais protegem e permitem o pleno acesso das mulheres e seu gozo de oportunidades e benefícios dos projectos emblemáticos da Agenda 2063 e de outros projectos de transformação continental.

Resultado 3.3: Sistemas Institucionais de Governação do Género: Instituições e órgãos da União Africana, Estados-membros, Comunidades Económicas Regionais e Organizações da Sociedade Civil têm a capacidade necessária para implementar os compromissos existentes, prever e abordar novos desafios de forma proactiva e demonstrar responsabilização.

Pilar 4: Liderança, Voz e Visibilidade

Para que as mulheres tenham voz, elas precisam de estar igualmente representadas em todas as áreas de tomada de decisão, a todos os

níveis, e poderem participar com impacto através da eliminação de barreiras formais e informais. A Estratégia de Género da UA inclui uma campanha para que haja grande visibilidade. A Política de Paridade da UA assegurou a igualdade de representação de mulheres e homens na maioria dos cargos oficiais eleitos da Organização, incluindo os dirigentes da Comissão. Como parte de sua motivação para uma forte identidade africana, a Agenda 2063 visa assegurar que pelo menos 60% do conteúdo dos currículos de ensino seja sobre a cultura, valores e línguas nativas de África. Este é um excelente trampolim para uma iniciativa “sua história”.

O Pilar 4 atingirá os resultados pretendidos, realizando as seguintes intervenções e acções:

Resultado 4.1. Liderança: Igualdade de participação e influência demonstrada pelas mulheres e raparigas em todos os cargos de liderança e de tomada de decisão.

Resultado 4.2 Voz: Mulheres e raparigas têm voz e agência de exercício iguais nos lares, comunidades e espaços públicos.

Resultado 4.3 Visibilidade: As mulheres e raparigas são mais visíveis e retratadas como contribuintes iguais para a sociedade na media, literatura e recursos culturais.

Vários actores diferentes, em parceria com a UA, serão responsáveis pelo financiamento e execução da estratégia, conforme resumido na tabela abaixo:

A Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento da UA (WGDD) conduziu uma Avaliação das Necessidades de Capacidades em conjunto com o desenvolvimento da presente estratégia. A Academia da UA, que, entre outros, se dedica para promover mudanças na forma como as actividades são conduzidas na UA, através da promoção de pensamento crítico e independente, terá um papel fundamental a desempenhar no desenvolvimento, envolvimento e gestão do conhecimento da Estratégia de Género.

O robusto quadro de M&A da Agenda 2063 orientará a monitorização e a avaliação da implementação e dos resultados da estratégia do GEWE. A estratégia defende que a Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento (WGDD) desenvolva capacidades para o Orçamento Sensível ao Género (GRB) a nível regional e nacional, assim como realizar uma auditoria do orçamento de género das despesas da UA com vista a melhorar o GRB dentro da organização. A figura abaixo apresenta uma estrutura simples para a realização de auditorias de orçamentos do género a fim de determinar o grau de adopção do Orçamento Sensível a Género (GRB).

Introdução

O alcance da igualdade entre os géneros e o empoderamento da mulher constitui um factor fundamental para o sucesso para a realização da Agenda 2063.

“Farei das mulheres e jovens, que possuem metade da nossa vida, o coração do meu projecto.”

Moussa Faki Mahamat,
Presidente da UA, Discurso
Inaugural em Março de 2017

A presente estratégia é transformacional nos seus resultados e tem como objectivo desafiar o grande constrangimento da igualdade entre os géneros e do empoderamento da mulher e fazer com que a UA dê um salto qualitativo e tire benefícios do novo impulso global criado por esta agenda. Estes princípios estão consagrados na alínea I) do Artigo 4º do Acto Constitutivo da União Africana e ampliados na Aspiração 6 da Agenda 2063. A estratégia será, portanto, implementada pelas instituições e órgãos da União Africana (UA) e seus parceiros.

A estratégia servirá para muitos propósitos para cada utilizador. Para citar alguns: um roteiro claro de acção e instrumento de comunicação para toda a União Africana, um plano de investimentos para os parceiros, ferramenta de advocacia para os actores estatais e não-estatais, um leque de organização para os praticantes, uma ponte de coerência política e harmonização para a integração regional e um mecanismo de prestação de contas para as mulheres e raparigas do continente.

A mesma baseia-se no princípio de maximização dos resultados, alavancagem das oportunidades, promoção e protecção dos direitos das mulheres, reforço das capacidades institucionais e responsabilização e proporcionar as mulheres e raparigas uma voz de influência em todas as esferas da vida.

A sua operacionalização irá permitir a UA a utilizar as suas vantagens comparativas incontestáveis como um instrumento de convocação para diferentes fóruns em diferentes datas, criador de relações, influenciador, e conhecimento do continente para fazer com que o maior número de países africanos quanto possível alcance os níveis de igualdade de género registados até a este momento em Ruanda, Namíbia, África de Sul, Maurícias, Lesoto, Tunísia, Argélia – os melhores países no que tange ao desempenho no índice do Quadro de Resultados de Género da União Africana, Índice de Género e Desenvolvimento do PNUD e na escala do Fosso de Género Global do Fórum Económico Mundial.

Esta estratégia, entretanto, representa tanto uma oportunidade como responsabilidade para alcançar a igualdade de género e empoderamento da mulher. A sua implementação dependerá fortemente em parcerias que visam em ganhos para ambos, criação de coligação, inovação e assunção de riscos, foco e priorização, aprendizagem rápida para melhoramentos contínuos e financiamento de alto impacto. A UA é um líder na igualdade de género e empoderamento da mulher e a presente estratégia irá ajudar a servir melhor o continente.

Para mais de 600 milhões de mulheres e raparigas africanas, é chegado o tempo para a grande tração em prol do progresso de transformação no seu bem-estar para que África se torna num local mais desejado para elas (*Vide a Estratégia de GEWE, Nota 1: Porquê uma Estratégia de Género Agora*). África não irá esperar 170 anos para alcançar a igualdade de género (*Vide a Estratégia de GEWE, Nota 2: Pontos Fortes, Pontos Fracos, Ameaças e Oportunidades*).

Lições retiradas da política de Género de 2009

A Política de Género da UA de 2009 contém oito áreas prioritárias.

Quatro destas áreas relacionam-se com criação de mecanismos institucionais sólidos. A política de 2009 refere-se à integração do género em todos os sectores, incluindo legislação e proteção jurídica; empoderamento económico e a paz e segurança. A avaliação da política realizada em 2017/2018, saúda a UA pelo seu compromisso vis-à-vis à igualdade do género e direitos da mulher. A Política de Género recomenda algumas acções importantes e de alto impacto, para traduzir essa energia em benefícios tangíveis para a mulher africana comum, tais como:

- Reforço considerável da relação entre os compromissos políticos e implementação operacional;
- A CUA deve garantir a existência de uma Teoria de Mudança, pois esta constitui um pressuposto para que sejam alcançados resultados.
- A CUA deve assegurar que a próxima iteração: tenha como base as políticas existentes, os compromissos políticos e jurídicos, seja simples e bem definida, as intervenções sejam realizáveis e em número reduzido e devem criar ligações claras com as CER, os Estados-membros e os Órgãos;
- A Direcção da Mulher, Género e Desenvolvimento (WGDD) deve dispor de recursos técnicos, humanos e financeiros necessários para desempenhar, de forma eficaz, o seu papel de liderança a nível institucional e continental.

Grupos-alvo específicos

- **Juventude** A 28ª Cimeira da União Africana declarou o “Aproveitamento do Dividendo Demográfico através de Investimentos na Juventude” como o seu tema. Os países com a maior oportunidade demográfica para o desenvolvimento são aqueles que entram num período em que a população em idade activa dispõe de boa saúde, educação de qualidade, emprego decente e uma proporção inferior de jovens dependentes.
- **As mulheres que vivem em zonas rurais** desempenham um papel fundamental no apoio às suas famílias e comunidades no que tange ao alcance da segurança alimentar e nutricional, geração de rendimentos e melhoria dos

meios de subsistência rurais e no bem-estar geral. Ademais, contribuem para a agricultura e para as empresas rurais, bem como para o crescimento das economias locais e globais. No entanto, todos os dias, as mulheres rurais carecem de acesso a recursos produtivos (terra, crédito, serviços de extensão agrícola), educação e saúde. Os seus direitos são muitas vezes colocados em causa por práticas habituais que passam despercebidas pelas estruturas formais.⁴

- **Mulheres com deficiência:** uma pesquisa de base concluiu que mulheres e raparigas com deficiência são vítimas de vários abusos e violações de vária ordem que não são denunciados. Entre as razões citadas destaca-se o facto das Pessoas Portadoras de Deficiência (PPD) não saberem onde denunciar a Exploração, Violações e Abusos (EVA).⁵
- **Mulheres migrantes:** dos 150 milhões de migrantes do mundo, um terço são africanos; 50% das pessoas deslocadas internamente e 28% dos refugiados mundiais encontram-se em África. Os últimos anos tem-se verificado um maior número de mulheres nas estradas da migração, muitas vezes obrigadas a abandonar suas casas devido a conflitos ou circunstâncias económicas. O tráfico de mulheres e raparigas dentro e fora do continente, muitas vezes sob o pretexto de oportunidades de trabalho doméstico, está em ascensão. Estas mulheres e raparigas encontram-se numa situação especialmente vulnerável quanto ao abuso dos seus direitos, gozando ao mesmo tempo de pouca protecção jurídica.⁶
- **Homens e Rapazes:** A 48ª Sessão da Comissão sobre o estatuto da mulher (CSW) em 2004 reconheceu que os homens e os rapazes podem contribuir, e contribuem, de facto, para alcançar a igualdade de género. Os homens já consideram o desmantelamento do patriarcado como uma proposta em que há perdedores e vitoriosos. Os Homens e Rapazes olham para a história e a experiência do movimento da mulher como uma fonte de inspiração nas suas próprias lutas.⁷

Princípios Determinantes e Factores de Sucesso

- **Identificar programas redimensionáveis e de alto impacto, sinérgicos e detidos aos níveis regional e nacional:** Esta estratégia deverá colocar o género em destaque em todas as iniciativas dos Estados-membros da UA e das CER, e garantir que mulheres, homens, rapazes e raparigas beneficiem igualmente das mesmas, especialmente projectos emblemáticos de alto perfil;
- **Acelerar o financiamento e a capacitação institucional, incluindo as organizações da sociedade civil:** A criação de instituições fortes (Meta 12 da Agenda 2063) é um objectivo continental fundamental, e indispensável para esta estratégia, dada a relativa fraqueza e marginalização das Instituições relacionadas com o género. A estratégia reconhece também os desafios de financiamento que as estruturas e programas de género destinados a atingir a igualdade entre os géneros enfrentam, num momento em que o seu papel é mais importante que nunca, e compromete-se a apoiar os esforços que visam fortalecer estas instituições;

4 Ficha informativa do Observatório da Mulher da ONU <http://www.un.org/womenwatch/feature/ruralwomen/facts-figures.html> consultado em Outubro de 2017.

5 Estudo realizado por Mulheres Portadoras de Deficiência em África, 2014. <http://www.diwa.ws/?p=101> consultado em Outubro de 2017.

6 <http://www.fasngo.org/assets/files/publications/Factsheets>

7 Resumo da Política do Género sobre Masculinidades, Link do Género, 2013.

- **Identificar parcerias estratégicas e sinergias**, incluindo o reforço das relações com parceiros internacionais, sector privado, meios de comunicação social, sociedade civil, organizações baseadas na fé e organizações culturais e tirar proveito das redes e programas existentes de apoio aos ODS e Agenda 2063;
- **Realizar campanhas inovadoras e diálogos contínuos com vista a transformar as normas sociais.** Dado que o patriarcado está no cerne da desigualdade entre os géneros, um enfoque fundamental no próximo período deverá ser o de mudar as normas sociais;
- **Eliminar a contradição entre as disposições estatutárias e práticas que as minam:** A dupla base jurídica na maioria dos países resulta em direitos que são dados com uma mão e tirados com a outra;
- **Fazer cumprir os compromissos existentes de igualdade entre os géneros:** nesta fase, na qual deve se passar dos compromissos para a acção, é importante que invoque os mecanismos de aplicação;
- **Mobilizar mulheres e homens, rapazes e raparigas; reforçar a responsabilização política e social:** A mobilização dos cidadãos está no cerne da Agenda 2063. As mulheres que se encontram na diáspora, que foram consultadas no âmbito da elaboração da presente estratégia, são parte integrante da mesma;
- **Adoptar e defender medidas temporárias especiais que irão permitir que se atinja igualdade nas esferas social, política e económica:** Provas irrefutáveis sobre a participação política da mulher mostram que esta é a única maneira de se mudar o quadro actual. Tais esforços necessitam agora de passar para as esferas económica e a social;
- **Tomada de decisões com base em dados concretos:** Sistemas sólidos de monitorização, elaboração de relatórios e responsabilização;
- **Documentar e partilhar as práticas efectivas; encontrar formas novas e inovadoras de medir o sucesso e de afirmar a boa prática.** Investir na pesquisa baseada em dados concretos para justificar as decisões sobre a característica destes serviços/programas caso se queira satisfazer as necessidades práticas e estratégicas das mulheres, homens, raparigas e rapazes.

Vision & Impact

“Uma das principais conclusões do relatório é a de que a igualdade entre os géneros não é alcançada tendo ministérios do género específicos ou projectos e programas exclusivamente para mulheres (embora isto seja importante), mas sim através da abordagem da igualdade entre os géneros como um esforço alargado em vários sectores que envolvam todos os segmentos da sociedade.” -Aceleração da igualdade entre os Géneros e o Empoderamento da Mulher em África, Relatório de Desenvolvimento Humano de África 2016, PNUD

Teoria de Mudança

A teoria de mudança é uma descrição abrangente e ilustrativa da forma como e porque se espera que haja uma mudança num determinado contexto⁸. A teoria de mudança (TOC) traça uma iniciativa em três estágios, nomeadamente:

1. Identificação de objectivos de longo prazo;
2. Mapeamento retrospectivo e conexão das pré-condições ou requisitos necessários para se alcançar esse objectivo e explicação das razões porque estas pré-condições são necessárias e suficientes;
3. Identificação de pressupostos básicos acerca do contexto;
4. Identificação das intervenções que uma iniciativa irá levar a cabo para criar a mudança desejada;
5. Desenvolvimento de indicadores para medir os resultados para avaliar o desempenho da iniciativa; e
6. Elaboração de uma narrativa para explicar a lógica da iniciativa.

O processo da TOC depende da definição de todas as condições necessárias e suficientes para produzir um determinado resultado a longo prazo. Um “caminho de mudança” representa graficamente o processo de mudança tal como é entendido pelos planificadores da iniciativa e é o esqueleto em torno do qual se desenvolvem os outros elementos da teoria. Normalmente, existem três tipos importantes de pressupostos a serem considerados: (a) afirmações sobre as conexões entre resultados de longo prazo, intermédios e iniciais; (b) fundamentação para a alegação de que todas as pré-condições importantes para o sucesso foram identificadas; e (c) justificativas que apoiem as ligações entre as actividades do programa e os resultados que se espera que o mesmo produza⁹. O Centro de Teoria da Mudança (www.theoryofchange.org) acrescenta um quarto pressuposto, “que descreve os factores contextuais ou ambientais que apoiarão ou impedirão o progresso rumo à realização de resultados”.

A Aspiração 6 da Agenda 2063 fixa o objectivo de longo prazo da Estratégia da União Africana para a Igualdade do Género e empoderamento da Mulher. A Aspiração 6 consiste do Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5: Alcançar a igualdade do género e empoderamento da mulher e da rapariga.

8 Centro de Teoria da Mudança - www.theoryofchange.org

9 <http://www.theoryofchange.org/what-is-theory-of-change>

Plena Igualdade do Género em Todas as Esferas da Vida



CAUSAS FUNDAMENTAIS DA DESIGUALDADE DO GÉNERO

Entre as causas fundamentais e consequências da desigualdade do género estão as seguintes:

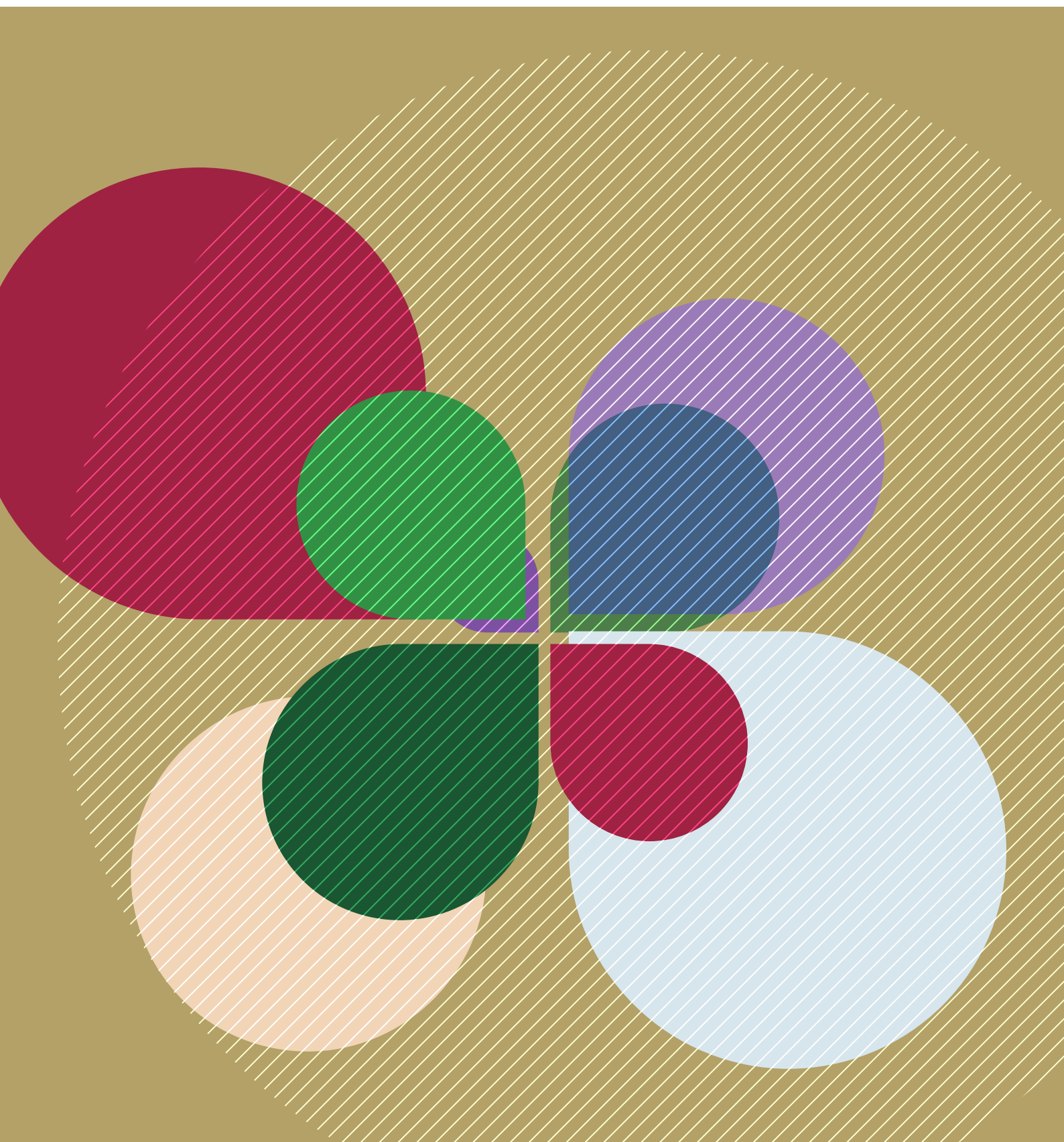
- As mulheres são apanhadas num ciclo vicioso da pobreza, o que lhes confere pouco poder económico; em particular, aquelas que se encontram em áreas de conflito enfrentam o risco de se tornarem deslocadas, de estarem sujeitas a violência e estupro; as alterações climáticas têm um maior impacto sobre as mulheres, pois elas dependem mais dos recursos naturais para sua subsistência e/ou possuem pouca capacidade de responder a desastres naturais, tais como secas, aluimento de terras, inundações e furacões; a fraca vontade política e pouca responsabilização deixam um fosso entre a retórica e a realidade concreta sobre a igualdade do género; as estruturas do género dotadas de recursos inadequados dentro de instituições e órgãos formais e não-formais; a redução de espaço e de recursos para organizações e movimentos de direitos das mulheres; normas patriarcais que resultam em discriminação económica, jurídica, política e social contra mulheres e raparigas, reflectidas a nível individual, familiar, comunitário e organizacional e na arena pública.

Todas estas causas resultam no seguinte:

- Acesso desigual à educação; acesso desigual a factores de produção; acesso desigual a facilidades de comércio; tecnologias economizadoras de mão-de-obra injustas; trabalho sub-remunerado / não remunerado das mulheres; práticas culturais nocivas; altos níveis de Violência Baseada no Género (VBG); altos níveis de VIH e SIDA entre mulheres e raparigas; e participação, protecção, prevenção limitadas.

ESTRATÉGIAS TRANSVERSAIS

- Identificar programas que possam ser expandidos e de alto impacto, com sinergias estabelecidas e operadas a níveis regional e nacional; acelerar o financiamento e a capacitação institucional, incluindo as Organizações da Sociedade Civil (OSC); identificar parcerias estratégicas e sinergias, empreender campanhas inovadoras e diálogos contínuos para transformar as normas sociais; eliminar a contradição entre disposições estatutárias e práticas que as minam; honrar os compromissos existentes com a igualdade do género; mobilizar mulheres e homens, raparigas e rapazes; aumentar a responsabilização política e social; adoptar e defender medidas especiais temporárias para nivelar o campo de acção nas esferas social, política e económica; tomar decisão baseada em evidências; documentar e partilhar o que funciona; e encontrar formas novas e inovadoras de medir o sucesso e afirmar as boas práticas.



As causas fundamentais atrás mencionadas para a igualdade do género, bem assim os Quatro P's nortearam a escolha dos pilares (*vide a Nota 6 da Estratégia - Metodologia*). A União Africana realizou um mapeamento de todas as principais disposições relativas à igualdade de género nos quadros normativos globais e continentais face à Agenda 2063 e os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável. Foram usadas, de forma recorrente, palavras-chave para determinar os quatro pilares. Esta secção da estratégia avalia o desempenho em relação a cada pilar. Os fossos são usados para determinar as prioridades em consonância com as áreas de vantagem comparativa da UA.

Pilar um

1
Maximização dos
Resultados, Oportunidades &
Dividendos Tecnológicos

Educação &
Prestação
de Cuidados

Segurança dos
rendimentos &
protecção social

tech
Inclusion

Os resultados confirmam que a África não está a atingir o seu pleno potencial de crescimento, porque uma parte considerável da reserva do seu crescimento - mulheres - não é totalmente utilizada.¹⁰

Acelerar a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres em África, Relatório de Desenvolvimento Humano 2016, PNUD.

Maximização de oportunidades, resultados e dividendos da tecnologia electrónica

A descrição da Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher (GEWE) está a evoluir rapidamente. Uma pesquisa recente mostra que “género é a economia inteligente”. Um relatório de McKinsey constatou que reduzindo as disparidades entre homens e mulheres, a África Subsaariana¹⁰ tem a oportunidade de adicionar 12%, ou cerca de 300 biliões de \$EU ao PIB anual até 2025¹¹. Segundo a Organização para a Alimentação e Agricultura (FAO) a redução das disparidades de género no sector da agricultura pode aumentar o rendimento em 20-30%, a produção agrícola em 2,5% a 4% e reduzir o número de pessoas afectadas pela fome em 12%-17%¹². A educação da rapariga provou ser uma das estratégias mais eficazes para promover o desenvolvimento e o crescimento económico. Estudos mostram que mães instruídas tendem a ter bebés mais saudáveis, melhor nutridos, e que seus filhos têm mais probabilidade de frequentar a escola, o que contribui para quebrar o ciclo vicioso da pobreza¹³. De modo que as mulheres sejam economicamente capacitadas e possam contribuir para o desenvolvimento sustentável, devem ter igualdade de acesso ao ensino de qualidade e **controlo** sobre os recursos produtivos.

Vantagem comparativa da CUA: A Zona de Comércio Livre Continental (ZCLC) foi lançada e mostra sinais promissores de aceleração do crescimento. A UA coloca uma ênfase especial no aumento de competências nos domínios da ciência e tecnologia,

10 Os dados recolhidos neste relatório referem-se apenas à África Subsaariana

11 Documento de Síntese da Política de Género da UA, p1.

12 Situação Alimentar e da Agricultura 2010-2011 <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>

13 https://www.unicef.org/esaro/5481_girls_education.html consultado em 1 de Maio de 2018

comércio, economia azul, e indústria e cadeias de valor agrícolas de maior crescimento. A UA pode alavancar parcerias público-privadas de modo a identificar soluções, inovações e oportunidades. A Agenda 2063 da UA prioriza o uso de tecnologia para melhorar a actividade agrícola, sobretudo a nível dos pequenos agricultores familiares, a maioria dos quais são mulheres. A Rede Electrónica Pan-Africana constitui uma abertura para uma iniciativa de género e Tecnologias de Informação e Comunicação.

Resultado 1.1 Educação e prestação de cuidados: Ensino obrigatório e gratuito para raparigas e mulheres com idade compreendida entre 3 e 18 anos, e formação profissional orientada para o mercado e programa de alfabetização.

Inscrição e retenção no ensino: As mulheres representam dois terços dos adultos analfabetos em África.¹⁴ Não obstante a sua relação comprovada com o empoderamento económico da mulher e a redução do ónus de prestação de cuidados, os Governos Africanos atribuem menos de 0,1 % da dotação orçamental ao *Desenvolvimento na Primeira Infância (ECD)*.¹⁵ Apenas metade dos 35 países africanos em relação aos quais existem dados disponíveis concedem apoio do Estado ao Desenvolvimento na Primeira Infância.

De acordo com o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2016 do PNUD: “Em 2014, quase metade de todos os países africanos tinha alegadamente alcançado a paridade de género nas matrículas referentes aos ensino primário (UNECA 2015, paragrafo nº 23), embora subsistam algumas preocupações em relação ao número de crianças que abandonam a escola, bem como em relação à qualidade do ensino, e aos resultados de aprendizagem alcançados.”¹⁶ No entanto, regista-se uma situação preocupante na África Ocidental, pois a disparidade de género é de quase 50 por cento. A paridade nas matrículas no ensino secundário é consideravelmente distorcida em relação aos rapazes em países como Lesoto, Namíbia, Cabo Verde, São Tomé e Príncipe, Seychelles, Botswana e África do Sul (UNECA et al. 2015).¹⁷

Embora África tenha *reduzido com êxito a disparidade de género a nível do ensino primário*,¹⁸ a disparidade de género no ensino secundário reduz a um ritmo muito lento. *Apenas alguns países conseguiram alcançar 30% da taxa líquida de matrículas de raparigas no ensino secundário*.¹⁹ Existem mais homens do que mulheres nas instituições de ensino superior²⁰.

Disparidades de género, preconceitos e estereótipos na educação: Na maioria dos países africanos, existe uma disparidade de género relativamente ao *desempenho* de raparigas e rapazes na escola secundária²¹, devido ao papel duplo que as raparigas desempenham como estudantes e provedoras de cuidados. Embora as mulheres constituam a maioria no seio dos professores a nível do ensino primário, o equilíbrio de género altera-se no ensino secundário²². Estudos mostram que o professor é normalmente parcial na

14 Alfabetização e educação não formal, UNESCO disponível em <http://www.unesco.org/new/en/dakar/education/literacy/>, UNESCO

15 Ibid

16 Relatório de Desenvolvimento Humano 2016 do PNUD, página 45

17 Relatório de Desenvolvimento Humano 2016 do PNUD, página 45

18 O Relatório sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio de 2015

19 Estatísticas UNESCO <http://data.uis.unesco.org/>

20 Estatísticas UNESCO, 2017 <http://data.uis.unesco.org/>

21 Factores extracurriculares ou de abandono escolar que afectam a participação e o desempenho das raparigas nos assuntos de SMT: (Factores domésticos/comunitários; distância da escola; segurança; uso do tempo): a experiência da fase piloto, 1998, Fórum para as Mulheres Educacionistas Africanas

22 Relatório sobre GEM 2017/8 - Responsabilidade na educação: Cumprimento dos nossos compromissos, 2017, UNESCO

forma como incentiva os rapazes a participarem e a responderem à perguntas em relação às raparigas - sobretudo nas disciplinas de Matemática e Ciências²³. Existem poucas mulheres e raparigas nas disciplinas de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) a nível secundário e superior. No entanto, os países estão a introduzir incentivos para encorajar as raparigas a frequentarem as disciplinas ou cursos de STEM²⁴.

Economias de género: As mulheres em África continuam a constituir a maioria no seio dos pobres, dos desfavorecidos, dos sem terra, dos desempregados, dos que trabalham no sector informal, e dos que suportam o ónus dos cuidados, especialmente onde a guerra, a fome e a doença enfraqueceram as capacidades e reações do estado. Por outro lado, as mulheres africanas mostram uma enorme capacidade de resistência; elas gerem e detêm as suas próprias empresas que devem ser reconhecidas e promovidas.

A UA estima que 25% do PIB dos países africanos se desperdiça anualmente devido à corrupção²⁵. Esta situação afecta as receitas fiscais e tem um impacto directo na prestação de serviços sociais, de saúde e na protecção social²⁶. A corrupção institucionalizada continua a contribuir para os Fluxos Financeiros Ilícitos. Muitas vezes agentes da polícia corruptos assediam as mulheres que trabalham no sector informal²⁷. Mulheres e raparigas partilham os *Cuidados e Trabalho Doméstico não Remunerados (UCDW)* de forma desigual. Esta situação representa uma restrição séria ao seu empoderamento²⁸. Em média, as mulheres dedicam duas vezes mais tempo às tarefas domésticas do que os homens, incluindo a prestação de cuidados às crianças e idosos, trabalho doméstico, e obtenção de água e lenha para o consumo do agregado familiar. Na República Unida da Tanzânia, as mulheres dedicam cinco vezes mais tempo à tarefas domésticas dos que os homens.

A UA deverá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 1.1.1:** Colocar a tónica política e financeira nas iniciativas e campanhas da UA existentes para a paridade em todos os níveis da educação, alfabetização, STEM e formação profissional:
 - **Actividade 1.1.1.1:** Promover uma campanha continental para declarar o “analfabetismo como uma prática tradicional nociva” e tornar o “abandono escolar” um delito punível; mobilizar bolsas de estudo e promover revisão curricular para programa de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática.

Resultado 1.2 Empoderamento económico e inclusão

financeira: Autonomia de rendimentos e protecção social para mais mulheres e raparigas.



Quatro áreas de trabalho no Relatório do Painel de Alto Nível do Secretário-geral das NU sobre o Empoderamento Económico das Mulheres

23 Abordagem de estereótipos de género na sala de aula: como criar um ambiente favorável para a aprendizagem de raparigas adolescentes? Wikigender debate online : relatório de síntese disponível em <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002506/250613e.pdf>

24 Quadro de MER do Protocolo da SADC sobre Género, 2017, SADC

25 União Africana

26 Barómetro do Protocolo de SADC sobre Género

27 “Quais são as Dimensões de Género dos IFF? Reforço do Envolvimento e Contribuição das Mulheres Africanas”, FEMNET (2017).

28 Nossas Vozes, Perspectivas e Experiências, Cuidados e Trabalho Doméstico Não Remunerados. Oxfam, Outubro de 2017.

Emprego: As economias africanas não só são fragmentadas, com exiguidade de recursos e pequenas, como também a sua expansão não é suficientemente rápida, o que constitui a principal causa da feminização da pobreza²⁹. Em muitos casos, as mulheres africanas ficam presas num ciclo vicioso da pobreza.³⁰ Na maioria dos países do continente, as mulheres são a maior proporção de desempregados, enquanto as que estão empregadas estão concentradas nos trabalhos de remuneração mais baixa. A maioria das mulheres trabalha no sector informal; nos trabalhos temporários, a tempo parcial e não permanentes. As disparidades salariais entre homens e mulheres na África Subsaariana é de 30% em relação ao fosso salarial global de 24%³¹. Existem apenas 22 países da África Subsaariana que satisfazem ou excedem a norma da OIT de 14 semanas para licença de maternidade remunerada.³² A *privatização de serviços essenciais* tem impacto tanto nas oportunidades de trabalho decente para as mulheres, como nas oportunidades de reduzir as responsabilidades dos cuidados não remunerados das mulheres.

Empregos para as mulheres uma prioridade fundamental para a África do Norte

As mulheres na África do Norte têm avançado para além dos seus pares no mundo em desenvolvimento, em termos de taxas de alfabetização, mortalidade infantil e esperança de vida. Excederam a paridade de género in alguns casos, que resulta em “reverter as disparidades entre homens e mulheres” em áreas como o ensino superior, em que as mulheres ultrapassam o número de homens. Mas isso não se traduziu em maiores oportunidades para as mulheres da região. As disparidades de desemprego entre homens e mulheres na África do Norte tem estado a aumentar, duplicando nos últimos 25 anos, passando de 5% em 1985 para mais de 10% em 2010. Enquanto mais de 50% de mulheres em todas as outras regiões em desenvolvimento estão empregadas ou activamente à procura de emprego, apenas 25,2% das mulheres da África do Norte fazem o mesmo. Criação de emprego, especialmente para as mulheres, é uma das principais prioridades na região³³.

Agricultura e acesso aos bens produtivos: Em todo o mundo, estima-se que as mulheres possuem menos de um por cento da terra, mas considera-se que contribuem com 60 a 80 por cento da produção alimentar dos seus países³⁴. No Quênia, apenas seis por cento das mulheres receberam título de propriedade das terras. No Malawi, apenas 3% das mulheres são proprietárias declaradas de terreno comercial. Em Uganda, as mulheres possuem apenas 5% das terras. No Gana, o valor monetário das propriedades de terra dos homens é três vezes maior do que o das mulheres³⁵. Na Etiópia, mais de 2 milhões de mulheres são proprietárias declaradas de terras, e vários países têm leis que permitem o acesso das mulheres à terra.

29 Ver debate em Oxfam (2014) Even it up: Time to end extreme inequality. Oxford: Oxfam GB, disponível em: http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-en.pdf p.10

30 Relatório de Desenvolvimento Humano 2016 do PNUD, página 4

31 ONU Mulheres: Progresso das Mulheres no Mundo 2015 – 2016

32 Ibid. África do SUI, com semanas de licença de maternidade pagas, teve a mais alta.

33 http://web.worldbank.org/archive/website01418/WWEB/0__C-226.HTM accessed May, 2018

34 Relatório do PNUD de Desenvolvimento Humano da África 2016, página 58

35 Relatório do PNUD de Desenvolvimento Humano da África 2016, página 58

A agricultura é a espinha dorsal da maioria das economias africanas, que em média contribuem com 30% a 40% do PIB. Mulheres agricultoras de pequena escala constituem quase metade da mão-de-obra no sector da agricultura de África. A maior parte das práticas agrícolas são de subsistência e de sequeiro, e as alterações climáticas têm afectado significativamente a agricultura e produção de alimentos. Mulheres agricultoras de pequena escala estão a ser particularmente atingidas por estas alterações, devido à sua limitada capacidade adaptativa e elevados níveis de vulnerabilidade. Esta situação é exacerbada pela falta de acesso à justiça, sobretudo para mulheres rurais.

Enfrentar os obstáculos que detêm a produção agrícola e a produtividade dos pequenos agricultores mulheres, poderia tanto reforçar a igualdade entre homens e mulheres e em contínuo crescimento económico mais amplo. As mulheres e as raparigas constituem a maioria dos piores impactados *pelos efeitos da alteração climática e da degradação ambiental* e são menos propensos a ter acesso aos recursos ambientais.³⁶ Para as mulheres agricultoras serem mais produtivas, elas precisam de acesso igual **ambientalmente e socialmente sustentável** de produção agrícola, mercados e tecnologias agrícolas resistentes ao clima e clima informações.

The **blue economy** is a vital part of Agenda 2063 and also provides a great chance to achieve the continent's post-2015 development goals on women's involvement in employment and leadership.

Apropriação de terras para projetos da indústria extractiva põe os meios de vida das mulheres e para a segurança alimentar em risco. As opiniões e vozes das mulheres estão a faltar na indústria extractiva; elas normalmente recebem menos do que os homens, e sem acesso ou oportunidades de ganhar competências técnicas, são muitas vezes relegadas para alguns dos mais perigosos de postos de trabalho³⁷.

Comércio e empreendimento: Comércio transfronteiriço Informal

(ICBT), um sector em que predominam as mulheres, representa um volume significativo do total do comércio. Embora as mulheres estejam a ter acesso a **actividades tradicionalmente reservadas** como indústrias extractivas, marítima, aviação, construção, IT e transformação, a grande maioria ainda trabalha informalmente. Por exemplo, no Togo, as mulheres são importantes agentes económicos e contribuem com 46% do PIB. No entanto, as empresas das mulheres são principalmente informais, com mais de 70% de representação neste sector através de pequenas actividades e artesanato e comércio em pequena escala. Embora 54% da mão-de-obra seja constituída por mulheres, existem apenas 30% de mulheres na produção e 40% no agronegócio³⁸. África está a iniciar a sua participação em grandes projectos de infra-estruturas no seio dos países e além-fronteiras. O sector de construção é tradicionalmente dominado por pessoas do sexo masculino. A próxima década oferece a oportuni-

36 CARE Internacional (2012) Mais Igual, Mais Resiliente: Por que a CARE Internacional está a fazer a igualdade de género e o empoderamento da mulher uma prioridade para a adaptação à alteração climática. Londres: CARE International, disponível em: http://www.careclimatechange.org/files/CARE_Issue_Brief_010412_GenderFINAL.pdf

37 Oxfam International (Maço de 2017): Documento de Posição sobre Justiça de Género e Indústrias Extractivas

38 Relatório do Desenvolvimento Humano Africano do PNUD de 2016, página 68

- 39 União Internacional das Telecomunicações. 2016. Factos e Números de TCI de 2016. www.itu.int/en/ITU/Statistics/Pages/facts/default.aspx The gender gap estimated by the ITU represents the difference between the internet user penetration rates for males and females relative to the internet user penetration rate for males, expressed as a percentage.
- 40 Pesquisa da Associação de Comunicações Progressivas, May 2017.
- 41 Gurumurthy (2004), 'Challenging gender inequalities in the information society', Gender and Development in Brief, Issue 15, September 2004.
- 42 Painel de Alto Nível do Secretário-Geral da ONU sobre o Empoderamento Económico da Mulher, "Não deixe ninguém para trás, implementação de medidas para a mudança transformacional sobre o empoderamento económico das mulheres".

dade de uma abertura para maior participação da mulher na concepção, implementação e obtenção de benefícios de projectos de infra-estrutura.

A UA deverá:

- **Intervenção 1.2.1:** Integrar e implementar a dimensão do género nos projectos emblemáticos da UA, iniciativas de transformação e protocolos sobre empoderamento económico, inclusão financeira e protecção social, estabelecer o Fundo de Desenvolvimento para as Mulheres Africanas (Fundo para Mulheres Africanas 2) e actividades bancárias e comerciais isentas de riscos para as mulheres.
 - **Actividade 1.2.1.1:** Mobilizar conhecimentos técnicos e financiamento para o desenvolvimento do conhecimento e de ferramentas de responsabilização de modo a apoiar a integração eficaz e responsabilização de género em todos os grandes projectos de transformação continental e protocolos da UA, estabelecer o Fundo de Desenvolvimento para as Mulheres Africanas (Fundo para Mulheres Africanas 2) e projectos-piloto para actividades bancárias isentas de risco, formalizar o comércio & reconhecer o trabalho de prestação de cuidados.

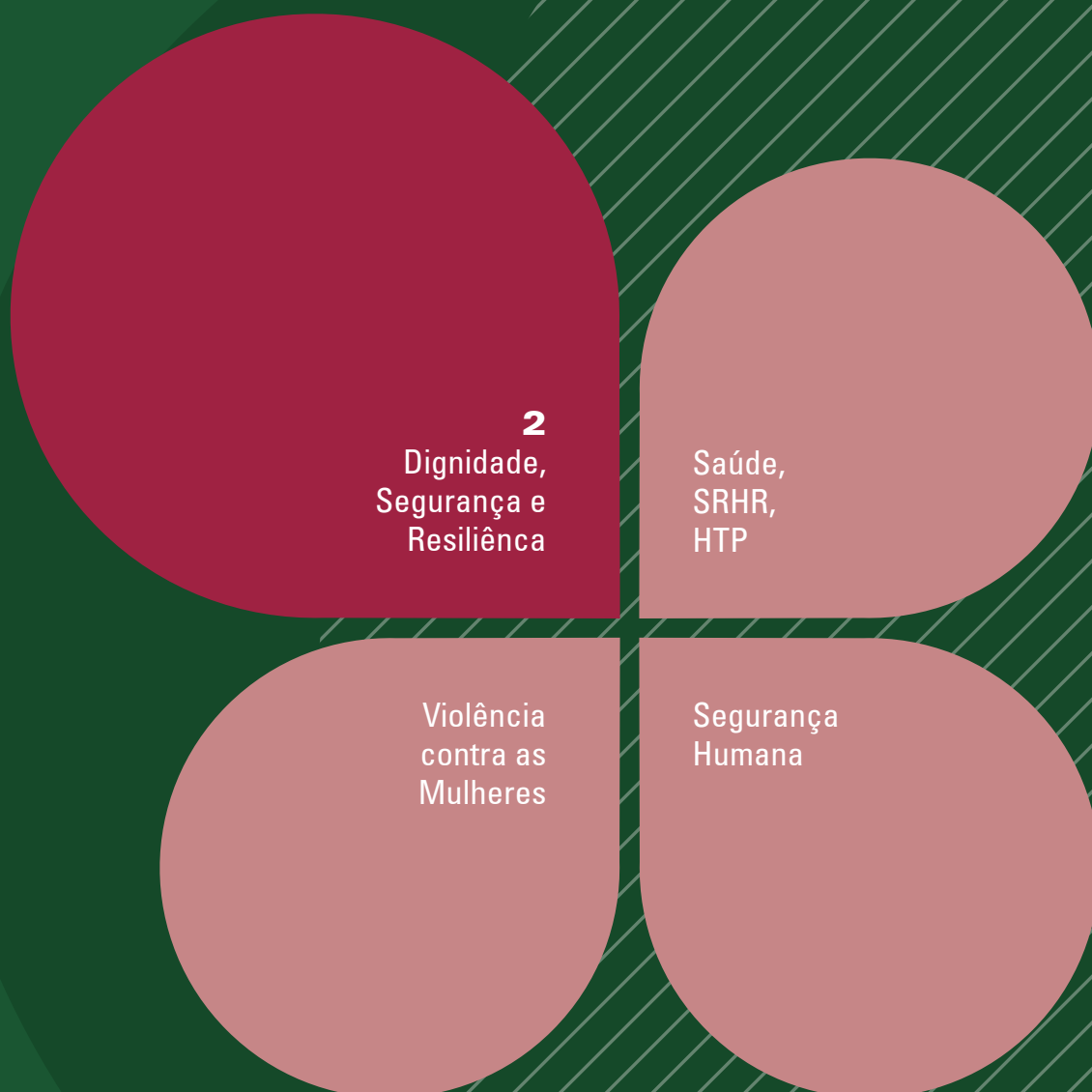
Resultado 1.3 Tecnologia e Inclusão Electrónica: Mulheres e raparigas tornam-se utilizadoras mais activas e que incentivam o espaço tecnológico; e financiamento de soluções electrónicas favoráveis ao género.

A disparidade de género no domínio das TIC em África encontra-se na ordem de 23%³⁹. Constituem os factores chaves os seguintes: disponibilidade; acessibilidade; cultura e normas (por exemplo, os rapazes são concedidos prioridade em detrimento das raparigas no que tange ao uso da tecnologia em casa, violência com base no género on-line, restrições à circulação e limitações de acesso a dispositivos); capacidade e competências; conteúdo relevante; participação em funções de tomada de decisão relativas à Internet e/ou no sector de tecnologia; políticas pertinentes; e/ou outras barreiras sistemáticas⁴⁰. Os avanços na funcionalidade e acessibilidade dos meios de comunicação estão a proporcionar novas oportunidades para os movimentos que se dedicam a defesa dos direitos e igualdade da mulher se organizarem e fazerem campanha em prol da mudança. Mas mais de 70% das pessoas que reportaram terem sido vítimas de abusos na Internet durante a última década foram mulheres⁴¹. No entanto, tal como se fez referência no Painel de Alto Nível do Secretário-geral das NU sobre o Empoderamento Económico da Mulher, "as inovações e aplicações da nova tecnologia digital têm o potencial para acelerar o empoderamento económico da mulher... um estudo de 2016 do programa M-PESA do Quénia, que presta serviços financeiros, através de uma plataforma de telefonia móvel, revela que esta plataforma ajudou 186.000 mulheres a passarem de um estilo de vida de subsistência à actividades comerciais".⁴²

A UA deverá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 1.3.1:** Aprovar soluções tecnológicas e electrónicas, bem como plataformas que promovam a igualdade de género e o empoderamento da mulher.
 - **Actividade 1.3.1.1:** Proceder a advocacia e influenciar as empresas de tecnologia e instituições financeiras no sentido de financiarem empresas em fase de arranque e centros de inovação que promovam soluções baseadas no género e aumentem a participação equitativa e efectiva da mulher e da rapariga no espaço tecnológico.

Pilar dois



Dignidade, segurança e resiliência

A dignidade, segurança e resiliência são indispensáveis para se alcançar a igualdade de género. O relatório de avaliação de África sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (UNECA, UA & BAD) apontou algumas lacunas relativas ao bem-estar das mulheres, entre as “questões pendentes” do nosso século e as prioridades para o desenvolvimento sustentável. O relatório deu ênfase especial à Saúde Sexual e Reprodutiva e Direitos Reprodutivos (SRHR) devido às suas importantes ligações com os outros facilitadores do desenvolvimento e bem-estar das crianças⁴³. Dado que o nível de desenvolvimento humano é 13% mais baixo para as mulheres africanas em relação aos homens⁴⁴ este é um pilar crítico no quadro do GEWE-WR.

A violência contra a mulher e as práticas tradicionais nocivas conexas são sintomáticas da aceitação das normas sociais em muitos países e comunidades: “Os tipos de violência que afectam a mulher em África são nomeadamente violência doméstica, estupro, mutilação genital feminina (MGF), intimidação e ameaças adicionais à segurança pessoal da mulher em períodos de guerra e conflitos.”⁴⁵ A violência tende a acentuar-se em situações de conflito. A segurança humana e a integridade física da mulher são fundamentais para a obtenção da igualdade de género.

Vantagem comparativa da UA: As campanhas da UA sobre a Redução Acelerada da Mortalidade Materna em África (CARMMA) e a Campanha para Erradicação do Casamento Infantil em África foram saudadas por

43 <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/mdg2007.pdf>

44 Ibid.

45 Relatório do PNUD sobre África, 2016, página 41

- 46 Ibid
- 47 De acordo com o Protocolo de Maputo
- 48 De acordo com a lista comum de Práticas Tradicionais Nocivas.
- 49 <https://www.devex.com/news/health-funding-in-africa-how-close-is-the-au-to-meeting-abuja-targets-81567>, acedido em Dezembro de 2017.
- 50 Situação da Segurança Alimentar no Mundo em 2012, FAO, WFP e IFAD
- 51 África 2030: Como pode a África Atingir os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, 2017, Centro de Objectivos de Desenvolvimento Sustentável, África
- 52 Relatório de Disparidades, 2014, UNAIDS
- 53 Compreender os dados: A epidemia VIH na África Oriental e Austral <http://www.saaids.co.za/Presentations%20AIDS%202017>
- 54 SADC (2016) Resolução 60 sobre Mulheres, Raparigas, VIH e SIDA – CSW ONU
- 55 Estratégia de Género do Banco Mundial sobre Igualdade de Género, Redução da Pobreza e Crescimento Inclusivo (2016-2023) p31.
- 56 Chade, Guiné -Bissau, Libéria, Mali, Niger, Sierra Leone e Somália
- 57 Relatório do PNUD sobre África, 2016, página 39

reorientarem a atenção e os recursos para estes inibidores sociais críticos, porém quase silenciosos. A UA tem legitimidade e força para desafiar as normas sociais que impedem a ocorrência da mudança. A Arquitectura da Paz e Segurança da UA (APSA) está bem estabelecida e aderiu à necessidade de participação igual e efectiva das mulheres. Em 2014, o Presidente da UA nomeou um enviado especial para Mulheres, Paz e Segurança. Durante a 25ª Cimeira da UA, em 2015, os líderes da UA decidiram acelerar a agenda da Mulher, Paz e Segurança. Em Julho de 2016, a União Africana (UA) lançou o relatório “Implementação da Agenda da Mulher, Paz e Segurança em África”. Este relatório “descreve a implementação da UNSCR 1325 dos Estados-membros e comunidades económicas regionais como um ponto de entrada para avaliar o estado de implementação da Agenda mais Ampla de Mulheres, Paz e Segurança no continente.”⁴⁶

Resultado 2.1 Saúde, Saúde Sexual e Reprodutiva, Direitos Reprodutivos (SRHR)⁴⁷ Práticas Tradicionais Nocivas (HTP)⁴⁸

Probabilidade da Mulher e da rapariga de sobreviverem, gozarem de uma melhor nutrição e bem-estar e protecção dos seus direitos.

Saúde e nutrição: Uma década depois da adopção da Declaração de Abuja de 2001, em que houve o compromisso de afectar 15% das despesas do governo à saúde, apenas seis países africanos alcançaram este objectivo.⁴⁹ Até 2015, 27 países melhoraram a proporção das despesas totais do governo na área da saúde.

Uma em cada seis pessoas no continente está *subnutrida*;⁵⁰ isso resulta em bebés com baixo peso à nascença, perpetuando o ciclo de desnutrição e problemas de saúde. África continua a suportar o peso das *doenças transmissíveis e não transmissíveis*.⁵¹ O continente enfrenta as taxas mais elevadas de infecções por VIH,⁵² sendo as mais altas entre raparigas adolescentes e mulheres jovens que, às vezes, são forçadas a prostituírem-se para sobreviverem.⁵³ Em 2016, a SADC patrocinou uma resolução na Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto das Mulheres, para comprometer os governos a investir, para pôr fim a novas infecções entre mulheres, raparigas e adolescentes.⁵⁴ As necessidades em saúde mental e o apoio sociopsicológico, especialmente para as mulheres jovens, são frequentemente ignorados e subfinanciados.

Apesar dos grandes avanços na redução da *mortalidade materna*, o risco de vida permanece em 1 em cada 38.⁵⁵ Em alguns países africanos,⁵⁶ pelo menos uma em cada 25 mulheres morre de complicações associadas ao parto ou gravidez, e uma fracção muito maior sofrerá consequências, a longo prazo, para a saúde, na sequência de um parto (Carresco, 2015).⁵⁷ A Campanha sobre a Redução Acelerada da Mortalidade Materna em África (CARMMA), lançada em 2004 por 44 países conta agora com 51 membros.

Melhores práticas em planeamento familiar e saúde reprodutiva

A campanha CARMMA cita o **Zimbabwe** como um país inovador na redução da mortalidade materna e da morbilidade neonatal através de um forte programa nacional de planeamento familiar: a percentagem de casais que usam planeamento familiar aumentou de 48% em 1994 para 65% em 2009.⁵⁸

Ruanda está entre os cinco países com melhor desempenho em África, na redução da mortalidade materna, com um declínio de 77,1 por cento entre 1990 e 2013. A abordagem do Governo do Ruanda tinha três vertentes: formação de profissionais de saúde, participação activa de mulheres grávidas e aprendizagem entre pares a nível comunitário.⁵⁹

A República da **Guiné** e do **Mali**, agora disponibilizam cirurgia de cesariana gratuita. A Cimeira Mundial de Planeamento Familiar, PF 2020, será uma importante plataforma para avaliar o progresso global até à data, e as lições aprendidas ajudarão a avançar ainda mais essa importante agenda.

À medida que as economias crescem e mais mulheres entram no mercado de trabalho, as mulheres africanas enfrentam uma nova forma de risco para a saúde, relacionada com o stress, regimes alimentares deficientes e falta de exercícios, levando a doenças não transmissíveis como a obesidade, diabetes e tensão alta.

Desporto: Verifica-se a ausência de mulheres e raparigas em quase todas as modalidades desportivas, administração desportiva e marketing desportivo. A priorização do género no desporto tem o potencial de contribuir para a promoção da liderança feminina, modelos femininos e acesso a recursos; aumento da conscientização sobre questões relacionadas com o género, incluindo saúde sexual e reprodutiva e violência baseada no género; impacto positivo na saúde e redução do risco de doenças crónicas numa fase posterior da vida.⁶⁰

Saúde Sexual e Reprodutiva e Direitos Reprodutivos e Juventude: Cerca de um terço de todas as jovens africanas engravidam aos dezasseis anos.⁶¹ Há progressos no sentido de permitir que *adolescentes* que abandonaram a escola devido à gravidez continuem a sua educação, mas normalmente é a raparigas, não o rapaz que sofre as consequências. A educação em matéria de sexualidade não é acompanhada de informações adequadas sobre SRH *nem instalações de saúde reprodutiva amigáveis*, para jovens em zonas urbanas, e muito menos em zonas rurais.⁶² Existem altos níveis de *violência sexual e assédio sexual* nas escolas, os quais têm um efeito prejudicial, de um modo geral, no desempenho e na saúde das mulheres jovens,⁶³ frequentemente perpetradas por professores e outros alunos.⁶⁴ O assédio moral de rapazes mais jovens por rapazes mais velhos é comum nas escolas e pode ter consequências devastadoras. Factores básicos, como o saneamento inadequado, podem afectar o desempenho das raparigas na escola.⁶⁵

58 Relatório do PNUD sobre Desenvolvimento Humano em África, 2016, página 47

59 Relatório do PNUD sobre Desenvolvimento Humano em África, 2016, página 49

60 Dudfield, O e M Dingwall-Smith (2015), Sport for Development and Peace in the 2030 Agenda for Sustainable Development: Commonwealth Analysis., Secretariado da Commonwealth, Londres.

61 Iniciativa Global sobre Crianças Fora da Escola, Escritório Regional da UNICEF para o Sul da Ásia em 2014

62 Alargar o acesso a serviços contraceptivos a adolescentes, 2012 Organização Mundial da Saúde

63 Orientações Globais: Violência relacionada ao género na escola, UNESCO e ONU Mulheres, 2016

64 Violência contra crianças, Estudo do Secretário-Geral das Nações Unidas de 2006, disponível em https://www.unicef.org/violencestudy/reports/SG_violencestudy_en.pdf

65 Levantando as mãos, promover a aprendizagem, a saúde e a participação através de WASH nas escolas, 2010, UNICEF

66 Benin, Burkina Faso, Camarões, República Centro-Africana, Chade, Côte d'Ivoire, República Democrática do Congo, Djibuti, Egípto, Eritreia, Etiópia, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Quênia, Libéria, Mali, Mauritânia, Níger, Nigéria, Senegal, Sierra Leone, Somália, Sudão, Tanzânia, Togo, Uganda e Zâmbia

67 Ibid

68 Casamento Infantil em África, Um breve resumo – Raparigas não Noivas, 2015

69 Relatório do PNUD sobre Desenvolvimento Humano em África, 2016, página 50

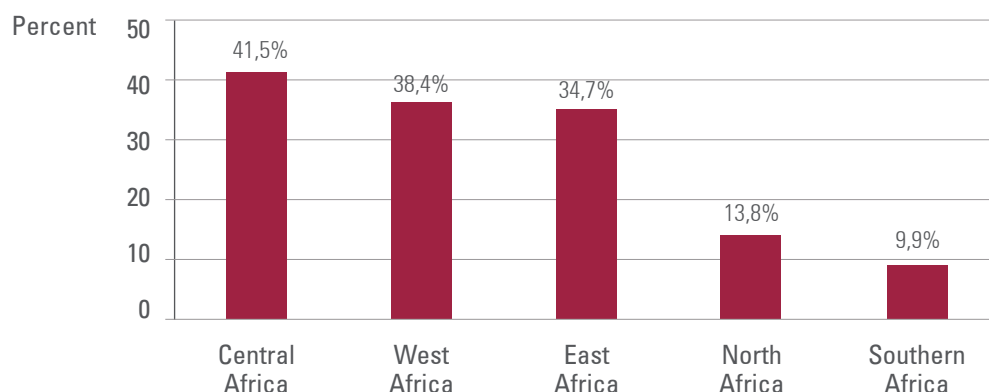
Práticas Nocivas: Mutilação Genital Feminina (MGF) é praticada entre certas comunidades em 29 países⁶⁶. Em 2050, cerca de 1 em cada 3 nascimentos em todo o mundo ocorrerão nos 29 países da África onde a MGF/C está concentrada, e verificar-se-á um aumento de cerca de 500 milhões de raparigas e mulheres a viver nesses países, comparativamente ao que acontece hoje.⁶⁷

Casamento infantil continua a ser um problema dominante, com cerca de 50% de raparigas casadas, com menos de 18 anos, na África Oriental, Ocidental e Central. Em Junho de 2015, a UA adoptou a **Posição Comum para a Erradicação do Casamento Infantil**, incluindo a aprovação e aplicação de Leis que estabelecem a idade mínima para o casamento aos 18 anos. Em Junho de 2016, o Fórum Parlamentar da SADC adoptou um modelo para acabar com os casamentos infantis.⁶⁸

Programa do Malawi regista muitos ganhos para raparigas

Após o seu primeiro ano de funcionamento, o Programa de Transferência Condicionada do Malawi levou a um grande aumento na matrícula escolar, bem como à diminuição do casamento precoce, gravidez na adolescência, actividade sexual e comportamento sexual de risco. O atrás referido sugere fortemente que, quando raparigas e mulheres jovens retornavam ou permaneciam na escola, atrasavam significativamente o início da sua actividade sexual. Além disso, raparigas e mulheres jovens que já eram sexualmente activas reduziram a frequência da sua actividade sexual. O programa também protelou o casamento, que é a principal alternativa para a escolarização de mulheres jovens no Malawi, e reduziu a probabilidade de engravidarem.⁶⁹

Figure 1 Child marriage prevalence by sub-region 2005-2013



A UA irá lavar a cabo as seguintes acções:

- **Intervenção 2.1.1:** Constituir uma coligação continental para fortalecer os resultados existentes da UA bem como iniciativas globais de saúde da mulher para a redução de mortes prematuras e evitáveis, desnutrição, fístula e danos a mulheres e raparigas
 - **Actividade 2.1.1.1:** Mobilizar financiamentos e redes e escalonar as melhores práticas nacionais em apoio às iniciativas da UA sobre a saúde das mulheres e planeamento familiar, o bem-estar, e HTP; implementar campanhas de preparação física para conter as Doenças Não Transmissíveis (DNT) e aprovar as indústrias que promovem alimentos nutritivos para mulheres.

Resultado 2.2. VAWG e Processos de Paz: Todas as formas de violência contra mulheres e raparigas são reduzidas, criminalizadas e condenadas pela sociedade; mulheres participam de forma igual nos processos da paz.

Altos níveis de violência baseada no género (VBG) estão em desacordo com a visão da Agenda 2063 de “segurança humana e redução acentuada do crime violento”. O relatório de Desenvolvimento Humano do PNUD, de 2016 refere que “África tem uma incidência alarmante de violência contra as mulheres, alimentada principalmente por normas sociais sobre a inferioridade das mesmas. No relatório de 2014, o Escritório do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos (EACDH) lembra que os direitos das mulheres continuam a ser diariamente violados e a sua concretização persiste, não recebendo suficiente atenção. Os milhões de mulheres e raparigas africanas que sofrem diariamente devido à violência são dificilmente visíveis. Os indivíduos envolvidos, tanto homens como mulheres, permanecem em silêncio, em parte devido à crença generalizada, em muitos países, de que a violência doméstica é um assunto puramente privado.”⁷⁰

De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), pelo menos 46% das mulheres em África sofreram violência baseada no género (VBG) de uma ou de outra forma.⁷¹ A VBG tem importantes dimensões para a saúde pública, devido às consequências físicas e mentais, sendo que o sector de saúde pública fornece um ponto de entrada fundamental para os sobreviventes.⁷² Pesquisas na Tanzânia mostraram que as mulheres que sofrem a violência grave perpetrada pelos seus parceiros obtiveram 43% menos rendimentos do que os seus pares.⁷³ As mulheres em zonas de conflito estão especialmente em risco de deslocamento, violência e estupro. Igualmente, está a registar-se um aumento de novas formas de violência baseada no género, tais como o tráfico de pessoas.⁷⁴

Pesquisas de saúde demográfica mostram como a VBG tornou-se normal em muitos países. Por exemplo, 54% das mulheres concordam que a violência doméstica é justificada por certos motivos.⁷⁵ Na Guiné e no Mali, mais de 75% das mulheres relatam que a aceitação da esposa é uma prática normal.⁷⁶ A mudança de atitudes continua a ser a chave para eliminar a VBG, mas os programas tendem a ser reactivos e não preventivos.

A violência contra as mulheres não é tolerada por nenhuma cultura ou religião, devemos acabar com isso.

Moussa Faki Mahamat,
Presidente da CUA

70 Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África, 2016, Página 50

71 Relatório do PNUD sobre Desenvolvimento Humano em África, 2016, página 108

72 Ibid

73 Estratégia de Género do Grupo Banco Mundial 2016-2023, p33.

74 Relatório do PNUD sobre Desenvolvimento Humano em África, 2016, página 104

75 Ibid

76 Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, página 103

- 77 A Declaração de Windhoek, de Maio de 2000, liderada pela Namíbia, levou a esta primeira resolução histórica sobre Mulheres, Paz e Segurança, que foi construída a partir de oito outras resoluções.
- 78 Implementação da Agenda para Mulheres, Paz e Segurança em África, p13.
- 79 ONU Mulher (2012): Participação da mulher nos processos de paz em África (1992 – 2011)
- 80 <https://www.opendemocracy.net/ayesha-imam-isabel-marler-laila-malik/womens-rights-development-and-religious-fundamentalisms-devil-> accessed on 4 December 2017.
- 81 <http://www.accord.org.za/ajcr-issues/%EF%BF%BCgender-and-transitional-justice-in-africa/>, accessed May, 2018

Escolas do Níger para Maridos desafiam normas sociais

O Níger ficou em último lugar no que respeita a indicadores de igualdade de género, no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2013. Normas sociais predominantes veem os homens como tomadores de decisão nos seus domicílios, mesmo em questões de saúde das mulheres. Ligada ao baixo estatuto da mulher está a alta taxa de mortalidade materna do país - de acordo com o relatório de 2013 da World of Population cerca de 590 mulheres morrem de complicações associadas à gravidez ou parto, em cada 100 mil nados vivos. Apenas 14 por cento das mulheres usam qualquer tipo de contraceptivo, e apenas 12 por cento usam um método contraceptivo moderno. Estes números contribuem para a alta taxa de fertilidade do Níger, o que aumenta os riscos para a saúde das mulheres. Escolas para Maridos visam mudar isso. As escolas não são instituições formais. Pelo contrário, são reuniões de homens casados que discutem entre si possíveis soluções para problemas de saúde reprodutiva. (Fonte: FNUAP <https://www.unfpa.org/news/schools-husbands-gaining-ground-rural-niger> acedido em Abril de 2018).

Adopção dos Planos de Acção da Resolução 1325⁷⁷ das Nações Unidas e resoluções subsequentes: 19 Estados-membros da UA adoptaram os planos nacionais, principalmente da África Ocidental, onde 13 dos 15 países adoptaram estes planos. Os países das zonas Austral, Central, e do Norte estão atrasados.⁷⁸

As Mulheres ainda são mal representadas nos processos de manutenção da paz. Até 2011, somente dois países tinham mulheres signatárias nos processos de manutenção da paz, apenas três tinham mulheres como mediadoras líderes, seis tinham mulheres como testemunhas nos processos de paz e cinco tinham mulheres nas equipas de negociação.⁷⁹

Radicalização e fundamentalismo religioso: A religião e o fundamentalismo constituem uma mistura letal em todo mundo, com algumas ramificações na luta para alcançar a igualdade de género uma vez que representa uma oposição clara do direito das mulheres. A África não é excepção. Os conflitos religiosos mais recentes estão na Nigéria e no norte do Sudão. O controlo da autonomia corporal das mulheres e o policiamento de normas estritas de género é uma marca da ideologia fundamentalista que transcende todas as fronteiras religiosas e geográficas.⁸⁰

Indemnizações: Durante as últimas décadas, foram desenvolvidos diferentes modelos de justiça transicional (JT) em toda África para tentar abordar as violações em massa dos direitos humanos que ocorrem durante os conflitos. Esses mecanismos, judiciais e extrajudiciais, não conseguem frequentemente resolver adequadamente a VBC.⁸¹ A questão das indemnizações em tais situações, está a ter cada vez mais relevância e é uma prioridade importante no próximo período.

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 2.2.1:** Criar uma coligação continental para fortalecer os resultados dos compromissos da UA e compromissos globais existentes para acabar e penalizar a VAWG; promover a participação da mulher em processos de paz; elaboração de directrizes sobre indemnizações e tentar influenciar de modo que a sua integração na justiça transicional e nos processos de paz.
 - **Actividade 2.2.1.1:** Implementar directrizes da UA para acabar com a VAWG (incluindo apoio psicossocial & ciberperseguição); finalizar as directrizes da UA sobre a prevenção da violência sexual em zonas de conflito armado; Quadro de Resultados Continental da UA sobre a Resolução da ONU 1325, o Programa da UA sobre Género, Paz e Segurança; programas de intercâmbio para redes de mulheres; FEMWISE e Rede de Mediadores; financiamento de projectos nacionais para penalizar a violência contra a mulher.

Resultado 2.3: Segurança humana: compromissos para igualdade de género e empoderamento da mulher em acções humanitárias, migração e Conferência das partes (COP) Plano de Acção para a mulher atingir níveis mais altos de implementação.

Em 2014, África teve mais de metade dos conflitos que ocorreram em todo o mundo, apesar de ter apenas cerca de 16 por cento da população mundial.⁸² A mulher foi mais negativamente afectada do que o homem devido à escassez de alimentos e limitado acesso à água, falta de saneamento e higiene, serviços de saúde fracos ou destruídos, maior deslocamento, deslocamento familiar, estresse e violência baseada no género.⁸³ Esses conflitos têm uma influência crucial nos esforços para se alcançar a igualdade entre os sexos.

Alterações climáticas têm várias dimensões de género: Estimulam a incidência da violência sexual, doenças relacionadas com a nutrição e epidemias como a malária, doenças transmitidas pela água e doenças respiratórias. Nos últimos tempos, os índices de violência baseada no género tem vindo a aumentar, em virtude das alterações climáticas. Por exemplo, após calamidades naturais, as mulheres e as raparigas percorrem distâncias longas à busca de água ou lenha para a confecção de alimento. A recente escassez de água e o declínio nas actividades agrícolas também fizeram com que homens deixassem as mulheres e raparigas nas zonas rurais quando migraram para cidades em busca de empregos. Durante os desastres, as mulheres precisam encontrar abrigo para os seus filhos e idosos desamparados, cuidar dos feridos e doentes.

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 2.3.1:** Assumir compromissos de género, internacionais e continentais nas posições, programas e actividades políticas da UA em acções humanitárias, de mitigação de riscos, migração e COPs.
 - **Actividade 2.3.1.1:** Organizar, periodicamente, missões políticas de alto nível, no terreno, e reuniões sobre mulheres e acção humanitária, mitigação de riscos, COP, migração e financiar iniciativas de organizações de defesa dos direitos da mulher e apoiar líderes de opinião para que estas participem e em fóruns de alto nível.

82 <http://nationalinterest.org/blog/the-buzz/the-wars-ravaging-africa-2016-14993>

83 Thomas Plumber and Eric Neumayer, "O apogeu da desigual da guerra: o efeito do conflito armado no seio do género na expectativa de vida". Organização Internacional 60 (3): 723-754 (2006).

Pilar três leis

3
Leis, Políticas e
Instituições
que trabalham

Protocol de
Maputo

Definição
de normals

Sistemas
Institucionais de
Igualdade de Género
na Governação

... a lacuna entre direitos e expectativas legais, por um lado, e as práticas e comportamentos predominantes incorporados nas normas sociais e culturais, por outro lado, que representam um desafio fundamental para acelerar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

Acelerar a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres em África, Relatório de Desenvolvimento Humano de África de 2016, PNUD

Políticas & instituições eficazes

A UA utiliza uma abordagem baseada em direitos para o desenvolvimento, e o Protocolo de Maputo garante a escolha das mulheres em todas as áreas-chave. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e o seu Artigo 14º sobre as mulheres rurais, bem como a Recomendação Geral 34 da CEDAW sobre as mulheres rurais, estabelecem uma base sólida para os direitos das mulheres e seu acesso à justiça a todos os níveis. As resoluções e tratados da ONU abordam as necessidades das mulheres afectadas por conflitos e violência.

A maioria dos países de África tem Constituições que proíbem a discriminação baseada no género e reconhecem os direitos socioeconómicos. Mas existe uma grande lacuna entre as disposições para a igualdade de género e a realidade quotidiana das mulheres.

O Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África, de 2016, destaca quatro áreas de reforma legal cruciais para a obtenção da igualdade de género. A saber:

- Direito de família, por exemplo, eliminação de chefe de família e disposições relacionadas que diminuam a capacidade legal das mulheres e a autonomia económica;

- Posse de terra, que tem o potencial de facilitar e incentivar a obrigatoriedade de lavrar terrenos conjuntos e outros meios para permitir às mulheres maior acesso à terra;
- Leis laborais e em matéria de emprego, fundamentais para abordar restrições às mulheres, incluindo mulheres casadas e grávidas, sobre o tipo de trabalho, horário de trabalho, etc;
- Direito consuetudinário, que rege o dia-a-dia de muitas mulheres, especialmente mulheres rurais, e muitas vezes contradiz as disposições legais.⁸⁴

O estudo do Banco Mundial “Mulheres, Negócios e a Lei 2016” destaca a existência de 943⁸⁵ diferenças legais de género ou restrições ao acesso das mulheres a oportunidades económicas, nos 173 países pesquisados, 41 dos quais estão em África. O relatório da OCDE de 2010, intitulado “De que modo as normas sociais afectam a igualdade de género em países não membros da OCDE”, relatou altos níveis de discriminação de género em instituições sociais nos 49 países africanos pesquisados. A existência de sistemas duais ou tripartidos de direito (civil, consuetudinário e religioso) e conflitos civis contínuos dificultam a remoção de práticas discriminatórias.

A reforma legislativa é um pré-requisito, mas não apenas uma condição para a **governança sensível ao género**, que envolve a tomada de medidas deliberadas para transformar instituições através de **Sistemas de Igualdade de Género na Governança**, incluindo o Orçamento Sensível ao Género (GRB). Mecanismos de género permanecem entre as instituições públicas mais fracas, numa altura em que são mais necessárias para impulsionar a agenda de mudanças. São frequentemente as que têm menos recursos financeiros e recursos humanos. As instituições sólidas e eficazes são críticas para a obtenção de mudanças.

Vantagem comparativa da UA: A Aspiração 3 da Agenda 2063 está preocupada com os valores e práticas democráticos (Objectivo 11), bem como instituições capazes e liderança transformadora (Objectivo 12). Este pilar responde a estes imperativos fundamentais.

Resultado 3.1 Protocolo de Maputo: As leis nacionais e os sistemas judiciais protegem e cumprem os direitos de propriedade e herança das mulheres, educação, igualdade salarial, liberdades civis e integridade física, conforme previsto na Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres (Protocolo de Maputo).

Ratificação do Protocolo de Maputo e sua adaptação às leis nacionais: Em 2017, mais de 80% dos Estados-membros da UA haviam ratificado o Protocolo de Maputo.⁸⁶ O Protocolo garante direitos abrangentes às mulheres, incluindo o direito de participar de processos políticos, igualdade

84 Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, p126.

85 Para citar alguns exemplos: restrições de emprego baseadas no género ausência de tribunais de pequenas causas, disposições limitadas para a protecção contra o assédio sexual em escolas e locais públicos e ausência de leis contra a violência

86 Comissão Africana dos Direitos Humanos e dos Povos, Outubro de 2017 <http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>

social e política, do mesmo modo que os homens, saúde reprodutiva e um fim à Mutilação Genital Feminina (MGF). O maior desafio é a implementação: o cumprimento dos padrões. Não há directrizes, o que fez com que estados individuais escolhessem os mecanismos que melhor lhes convêm, com graus variados de sucesso. Apenas 4 Estados-membros apresentaram os seus relatórios ao Relator Especial sobre Direitos da Mulher em África.

Embora os casos de violação dos direitos da criança sejam frequentemente abordados pelo Comité Africano de Peritos sobre os Direitos e Bem-estar da Criança (ACERWC), o Tribunal Africano dos Direitos Humanos e dos Povos (AfCHPR) não recebeu qualquer caso sobre os direitos das mulheres. O “Estado dos Direitos da Mulher em África” da UA e da ONU, de 2017, relataram 31 novos avanços na lei em 2016.⁸⁷ O Tribunal da CEDEAO tornou-se o primeiro tribunal a defender o Protocolo de Maputo num julgamento. Vários Estados-membros da UA estão entre os países com melhor desempenho global em várias escalas de igualdade de género.

Os sistemas jurídicos Pluralísticos concedem às mulheres alguns direitos através da lei geral e retêm outros com base em crenças e práticas tradicionais, habituais e algumas religiosas, negando às mulheres os seus direitos fundamentais.⁸⁸ Resolver as contradições entre elas é crucial para a obtenção da igualdade de género.

Conciliar o direito consuetudinário e estatutário na Zâmbia

Como a maioria dos países africanos, o governo da Zâmbia comprometeu-se com o objectivo de igualdade de género e empoderamento das mulheres. Esforços para apoiar a realização do compromisso do Governo com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres deram prioridade às estruturas legais e políticas, à melhoria das instituições e ao engajamento de comunidades e líderes locais com vista a combater as normas sociais e culturais negativas que inibem os direitos das mulheres. Os primeiros resultados das intervenções apoiadas pelo PNUD para a resolução de conflitos entre as leis estatutárias e consuetudinárias incluem um ambiente legal e político fortalecido para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

(Fonte: Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, p. 127).

A UA irá:

- **Intervenção 3.1.1:** Tentar influenciar os restantes 17 Estados-membros⁸⁹ a ratificar o Protocolo de Maputo, adaptar às leis nacionais (codificação) leis específicas⁹⁰ nos Estados-membros com pior desempenho⁹¹ e capacitar as instituições judiciais e descriminalizar pequenas infrações.

87 ACNUDH e ONU Mulher

88 Política de Género da União Africana (2009)

89 17 Estados-membros da UA ainda não tinham ratificado em Maio de 2018

90 Direitos de propriedade e herança, liberdades civis e integridade física

91 Excepto onde houver conflitos activos

- **Actividade 3.1.1.1:** Executar o programa “**Todos a favor do Protocolo de Maputo**” para incluir apoio adicional específico de alto nível,⁹² financiamento e formação para determinados estados,⁹³ organizações de defesa dos direitos das mulheres,⁹⁴ sector privado, órgãos de comunicação social, universidades e estudiosos independentes e plataformas de aplicativos.

Resultado 3.2 Definição de normas: As leis e políticas nacionais protegem e permitem às mulheres aceder e exercer plenamente às oportunidades e benefícios dos projectos emblemáticos da Agenda 2063 e outros projectos de transformação continental.

Leis Discriminatórias: A UA tem 55 Estados-membros. Em 2014, um número significativo de países africanos aprovou leis que proíbem a discriminação com base no género. No entanto, conforme ilustrado no gráfico, existem ainda lacunas significativas. 39 países tinham leis que preveem licença de maternidade e 15 tinham legislação sobre remuneração igual para trabalho de igual valor. Havia também legislação exigindo herança igual entre filhos e filhas em 26 países. Enquanto oito países têm deduções de crédito fiscal específico aplicáveis a empregados do sexo masculino, tais leis não existem para mulheres empregadas. Apenas dois países, Angola e Côte d’Ivoire, aprovaram leis permitindo que os funcionários com filhos pequenos tenham horários de trabalho flexíveis ou a tempo parcial.⁹⁵

Acesso à justiça: a Agenda 2063 estabelece uma visão de “acesso oportuno a tribunais independentes e judiciais que façam justiça sem medo ou favor.” A maioria das leis que protegem os direitos das mulheres *carece de fiscalização adequada* devido à falta de recursos, vontade política, compromissos e responsabilização. Além disso, as reformas legislativas precisam ser sustentadas por verbas orçamentais e estruturas de monitorização e avaliação para assegurar a implementação. A realização dos direitos das mulheres é dificultada pelo *custo elevado das taxas legais* para casos como divórcio, herança, violência doméstica e reivindicação de pensão de alimentos em benefício dos filhos. A assistência judicial gratuita às mulheres é rara, fornecida principalmente por organizações da sociedade civil. Serviços de DNA também são poucos e dispersos.

A UA irá:

- **Intervenção 3.2.1:** Melhorar as políticas e regulamentos nacionais para os alinhar com os Protocolos da UA para a iniciativa emblemática e outros projectos transformacionais.
 - **Actividade 3.2.1.1:** Executar programas para remover progressivamente todos os impedimentos legais e políticos e promover o cumprimento da lei para assegurar o pleno gozo dos projectos emblemáticos da UA. e outros projectos transformacionais

92 Em apoio ao mandato do Relator Especial da UA sobre os Direitos da Mulher

93 Actores do Estado identificados pelos Ministérios do Género

94 Organizações de defesa dos direitos das mulheres, conselhos de liderança religiosos e tradicionais

95 Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, página 125

Resultado 3.3: Sistemas Institucionais de Igualdade do Género na Governação:

As Instituições e os órgãos da União Africana, Estados-membros, Comunidades Económicas Regionais e as Organizações da Sociedade Civil têm a capacidade necessária para implementar os compromissos existentes, prever e enfrentar de forma pró-activa novos desafios e demonstrar responsabilidade.

Instituições sensíveis ao género: em todo o mundo, boas intenções em relação ao género e desenvolvimento têm sido dificultadas pelo fracasso em combiná-las com mecanismos institucionais sólidos, de implementação. **A Direcção de Desenvolvimento de Mulheres e Género**, que funciona no Gabinete do Presidente, lidera o trabalho de integração da perspectiva de género da Comissão da UA.⁹⁶ Esse portfólio destaca uma **abordagem de rastreamento duplo** para a GEWE/WR. A primeira via são os **mecanismos internos** para alcançar a Política de Paridade da União Africana (UA) como incorporada no Artigo 4L do Acto Constitutivo e na agenda de **reforma da UA**. Adopção da decisão de paridade de 2025, em Janeiro de 2018.

A Comissão da União Africana e os seus órgãos aplicaram o princípio da paridade de género a nível político. Mas em 2017, as mulheres constituem 35% do pessoal; 42%, no nível máximo D1 sénior. A UA desenvolveu uma proposta da Política de Género no Local de Trabalho (2016) que é um complemento essencial a esta estratégia, para que *possa liderar pelo exemplo na convenção de género*. A avaliação da capacidade que acompanha esta estratégia inclui o Cartão de Pontuação de Género Organizacional da UA que dá à UA uma pontuação de 59%, com as maiores pontuações no planeamento, e as mais fracas na monitorização, avaliação e GRB. A avaliação dispôs que, aproximadamente metade dos Pontos Focais no Género, têm formação formal em género, mas 62% precisam de formação aprofundada em análise de género e GRB.⁹⁷

A nível sub-regional, a UA forneceu orientação às **Comissões Económicas Regionais**. A SADC tem um Protocolo sobre Género e Desenvolvimento (2008, actualizado em 2016); a CEA possui uma Lei

96 Política de Género da União Africana (2009)

97 Avaliação da Capacidade de Género da UA, 2017, documento de acompanhamento da Estratégia de Género.

Quadro 3: Progresso das Mulheres nas estruturas da UA (2013-2016)

	% Mulheres 2013	% Mulheres 2016	Variação (2016-2013)
Comissão da União Africana e Órgãos	50%	50%	0
Sede (D1)	29%	42%	+13%
Oficiais de Ligação (D1)	8%	25%	+17%
Escritórios de Representação	15%	25%	+10%
Equipa Profissional (P1-P5)	26%	32%	+8%
Serviços Gerais (GSA-GSB)	36%	37%	+1%

Fonte: Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos, Set. 2017

Quadro 4: Mecanismos Nacionais de Género

	Ministério Independente para as Mulheres	Ministério Independente para o Género	Em conjunto com outros Sectoros	Unidade dentro do ministério	Ápice da estrutura sem género	Comissão para o género	Estruturas de género no Parlamento
Nº de Países	9	1	4	38	0	5	15

Fonte: Websites dos Estados-membros, consultados em Setembro de 2017

de Equidade de Género e Desenvolvimento (2015); A CEDEAO tem uma lei complementar sobre Igualdade e Direitos entre Mulheres e Homens para o Desenvolvimento Sustentável (2015). A IGAD tem uma Estratégia de Género e um Plano de Implementação, 2016 a 2020. Esses instrumentos fazem parte do mapeamento e priorização dessa estratégia. Todos os relatórios das CER dizem ter financiamento e capacidade limitados.⁹⁸

A **nível nacional**, espera-se que os governos assegurem que a responsabilidade pelo avanço das mulheres seja investida ao mais alto nível possível de governo, e assegure que haja recursos suficientes em termos de orçamento e capacidade profissional.⁹⁹

O quadro mostra que todos os Estados-membros possuem mecanismos nacionais que se ocupam com assuntos relacionados com género. Dez Estados-membros têm ministérios independentes para as mulheres ou de género; quatro têm esses ministérios combinados com outros sectores; 38 têm unidades de coordenação de género dentro dos ministérios; e cinco países têm comissões independentes de género, além de estruturas governamentais. Quinze países têm estruturas de género no parlamento. A maioria dos países tem ou está a desenvolver Planos de Acção Nacionais sobre Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres. Os ministérios ou unidades de género geralmente recebem 1% ou menos dos orçamentos nacionais; falta-lhes influência e capacidade analítica para realizar o seu trabalho de maneira eficaz.

Monitorização e avaliação: 12 dos 94 objectivos da Agenda 2063 estão relacionados ao bem-estar social e económico das mulheres. O WGDD, em colaboração com a UNECA e o BAD, produz anualmente um Cartão de Pontuação de Género da União Africana com temas diferentes (em 2017, o tema foi o dividendo demográfico). Entre as CER, a SADC tem um Estrutura de Monitorização, Avaliação e Resultados (MERF) para o Protocolo de Género da SADC que está alinhado com a Estrutura Geral do MERF da SADC. A CEA, COMESA, a CEDEAO e a IGAD têm métricas M e E gerais e ferramentas com indicadores de género específicos alinhados com as metas e objectivos estratégicos geridos pelos centros de informação de dados das CER. Um questionário de 22 planos de acção nacionais, de género, do WGDD indica que apenas sete têm alvos e indicadores específicos.¹⁰⁰ Os esforços na UA, CER e a nível nacional, na definição de alvos, indicadores, recolha de dados, análise e disseminação, precisam ser harmonizados com eficácia.

- 98 Discussão em grupos especializados, consulta às CER sobre a Estratégia de Género da UA, 25 de Outubro de 2017.
- 99 Jornada da União Africana (2016) à Igualdade de Género: Compêndio de Relatórios sobre a Implementação da Declaração Solene sobre Igualdade de Género em África (DSIGA): 2005-2015
- 100 Revisão Nacional de Políticas de Género dos Estados Membros da UA: para harmonização/alinhamento dos NGPs com os aspectos de Género da Agenda 2063

Dados e estatísticas: Apesar da revolução dos dados, os dados desagregados por sexo e idade permanecem notoriamente difíceis de aceder em todos os países. Mesmo quando os governos recolhem esses dados, muitas vezes, não são analisados e usados para melhorar as políticas e as tomadas de decisões sobre género.

Financiamento para a igualdade de género: Lançado em Janeiro de 2010 pelos Chefes de Estado e de Governo da UA, como parte da Década Africana das Mulheres, o Fundo para as Mulheres Africanas (FAW) dedica pelo menos 0,5% do orçamento de funcionamento da UA a projectos de empoderamento da mulher (até 2017, foram financiados 105 projectos na ordem de 1.603.977 \$EU).¹⁰¹ Embora essa despesa tenha uma importância simbólica, é uma pequena fracção do que é necessário para reduzir o fosso entre os homens e as mulheres através de orçamentos sensíveis ao género.

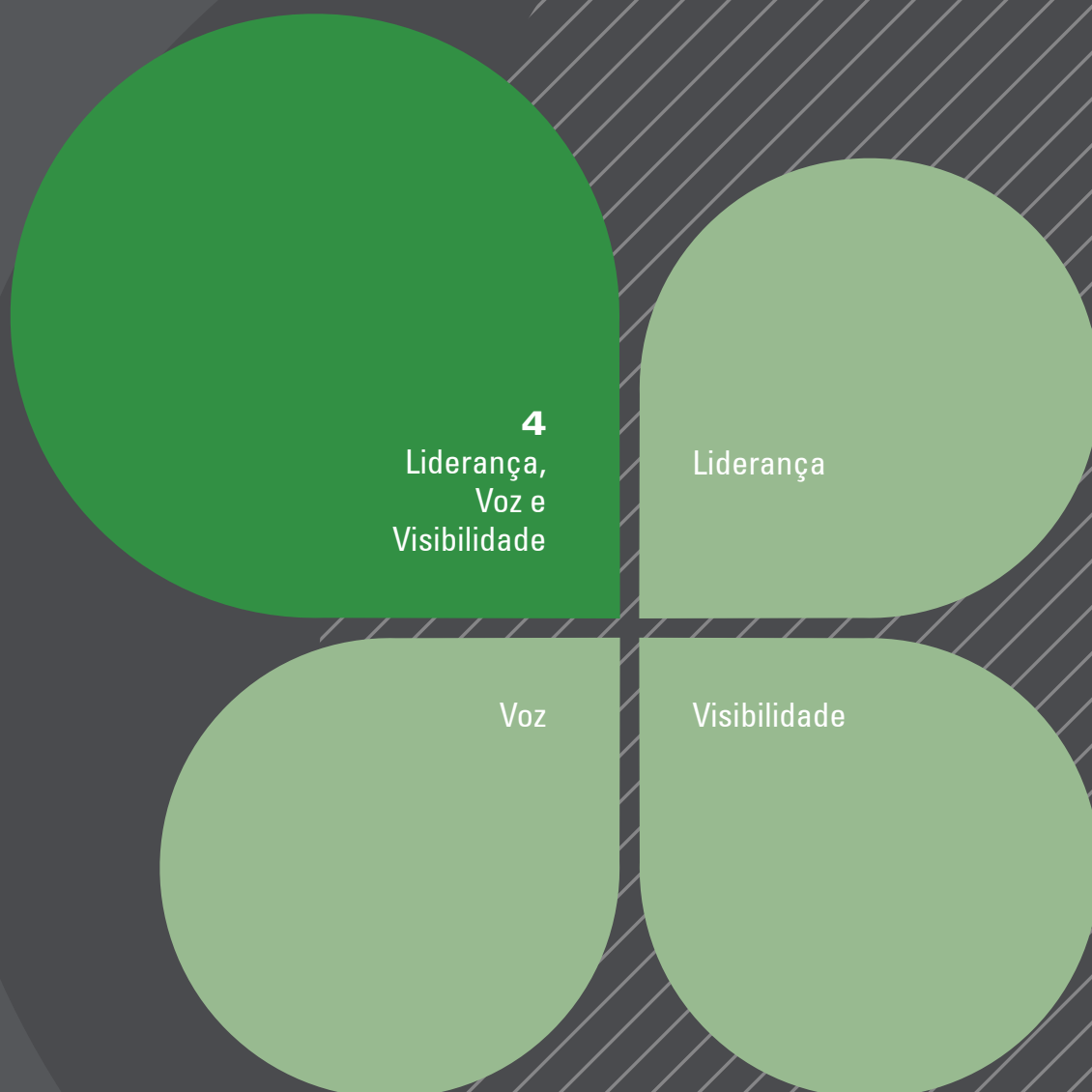
Sociedade civil: Apesar do papel indiscutível que as ONG, Organizações de Base Comunitária (CBO), Organizações de Base Religiosa, sindicatos e outras organizações da sociedade civil desempenham na sensibilização e defesa da igualdade de género, as mesmas enfrentam desafios que se prendem com a sustentabilidade, incluindo a financiamento reduzido.

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 3.3.1:** Reforçar a capacidade institucional e o cumprimento no seio dos Estados-membros, CER, Instituições e Órgãos da UA, e sociedade civil; e integrar o género nas plataformas de parcerias estratégicas.
 - **Actividade 3.3.1.1:** Executar o programa de Género e Certificação Institucional (Orçamento Sensível ao Género, Paridade 2025, Local de Trabalho Sensível ao Género e plataforma de M e A, e base de dados), financiar as OSC, publicar o Relatório do Estado da Igualdade de Género em África e relatório alternativo das OSC, Cartão de Pontuação de Género Africano, Prémio de Realização de Género do Presidente da UA, Marca de Género da UA, e implementar o Grupo Consultivo de Género para mobilizar conhecimentos, financiamento e apoio político para políticas, plataformas políticas e estratégicas.

101 Portfólio sobre Mulheres, Género e Desenvolvimento

Pilar quatro



Liderança, voz e visibilidade

Para que as mulheres tenham **voz**, precisam estar igualmente representadas em todas as áreas de tomadas de decisões, em todos os níveis, e poder **participar com impacto** na remoção de barreiras formais e informais. Na sua essência, a Agenda 2063 é sobre reescrever a narrativa africana e África reivindicar o seu lugar de direito nos assuntos globais. Isso não pode ser alcançado quando metade da população é efectivamente silenciada. *Agora é o momento de garantir que a “sua história” seja efectivamente escrita na história africana.* A Estratégia de Género da UA também precisa ser acompanhada de um impulso e campanha de alta visibilidade.

Vantagem comparativa da UA: A União Africana adoptou o documento base do Mecanismo Africano de Avaliação de Pares (MAAP), a sua Declaração sobre Democracia, Governança Política, Económica e Corporativa que regula o MAAP, a Convenção Africana sobre Prevenção e Combate à Corrupção e a Carta Africana para a Democracia, Eleições e Governança. A Política de Paridade da UA assegurou representação igual de mulheres e homens na maioria dos cargos oficiais eleitos da Organização, incluindo a liderança da Comissão. A revisão da UA liderada por Sua Excelência o Presidente, Paul Kagame, do Ruanda, prevê instituições fortes e capazes, com fortes mecanismos de responsabilização e redução da dependência da ajuda. Como parte da sua motivação para uma identidade africana forte, a Agenda 2063 visa assegurar que pelo menos 60% do conteúdo do currículo educacional seja sobre a cultura, os valores e a língua indígena de África, o que é um excelente trampolim para a iniciativa “sua história”.

Activistas africanos e movimentos de mulheres desempenharam papéis-chave em redes locais, nacionais e internacionais promovendo uma voz colectiva. A influência dos movimentos de mulheres tem sido um factor na transformação das instituições nacionais em vários países.

Acelerar a Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres em África, Relatório de Desenvolvimento Humano de África, 2016, PNUD

102 McKinsey & Company, Women Matter Africa (Agosto de 2016)

103 Ibid, p4

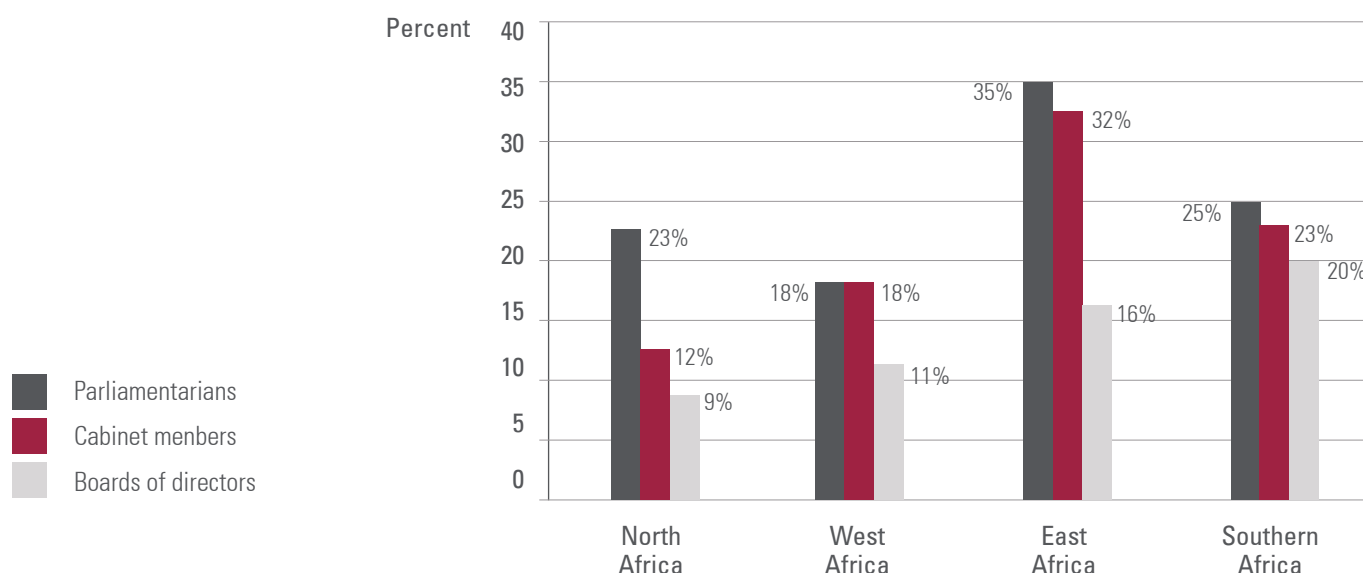
104 Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, p80

Resultado 4.1. Liderança: Igualdade de participação e influência demonstrada de mulheres e raparigas, em todos os cargos de liderança e tomada de decisão.

Representação e participação: Os países africanos registaram grandes avanços no aumento da participação política das mulheres. Com mais de cinquenta por cento de mulheres no parlamento, o Ruanda tem a maior participação de mulheres no parlamento em relação a qualquer país do mundo. Mas a imagem geral ainda é questionada. Em 2017, as mulheres constituíam uma em cada quatro parlamentares em África. Isso espelhou a média global, mas esses números variam bastante, com mais da metade dos países do continente tendo menos de 10% de mulheres no parlamento. A situação é muitas vezes ainda pior a nível local. África actualmente tem apenas duas mulheres chefes de estado. Apesar das várias disposições para a paridade de género na tomada de decisões, nos quadros normativos globais e africanos, as mulheres em geral constituem 24% dos parlamentares; 22% de membros de gabinete e 14% no Conselhos de Administração,¹⁰² com considerável variação regional. A África Oriental é líder na representação de mulheres no parlamento e gabinetes, mas vem depois da África Austral na liderança de mulheres no sector privado. As mulheres representam apenas 5% dos CEO do sector privado em África.¹⁰³ Dados disponíveis mostram que apenas o Botsuana e África do Sul ultrapassaram 30% de mulheres no sector público.¹⁰⁴

Apesar do **governo local** ser o governo mais próximo do povo, os dados sobre o mesmo são irregulares, variando de perto da paridade (49% no Lesoto em 2011) para menos de 6% em muitos países africanos.

Figure 2 Women in decision-making in Africa



Nichos de boas práticas mostram que é possível uma mudança rápida nessa área. Por exemplo, 13 países africanos estão entre os países líderes a nível mundial, no que respeita à representação de mulheres nos parlamentos nacionais.¹⁰⁵ Todos têm uma Representação Proporcional (RP) ou um sistema eleitoral misto de RP e Maioria Simples (FPTP) combinado com quotas constitucionais, legislativas ou partidárias voluntárias. Isso ressalta a importância de *medidas especiais temporárias* no avanço da paridade de género na tomada de decisões.

Formação de mulheres para candidaturas políticas na Tunísia

Em Janeiro de 2014, várias associações inspiradas no papel das mulheres durante as revoluções lançaram um projecto para incentivar 100 mulheres a participar das eleições no final daquele ano. Das 100 mulheres formadas, 12 foram candidatas nas listas eleitorais e três foram eleitas para a Assembleia dos Representantes do Povo (ARP).

(Fonte: Relatório do PNUD sobre o Desenvolvimento Humano em África de 2016, página 78).

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 4.1.1:** Mobilizar apoio político e financiar a codificação do princípio da paridade e as quotas nas leis e políticas nacionais, em instituições governamentais,¹⁰⁶ legisladores, leis eleitorais, manifestos de partidos políticos e conselhos (públicos e privados) e processos de paz.
 - **Actividade 4.1.1.1:** implementar as iniciativas da UA para a Mulher, Política e Governação” para incluir campanhas de sensibilização de alto nível e plataformas públicas, formação, mobilização de redes, perícia técnica em lobbying profissional, financiamento para candidatos, desenvolvimento de bancos de dados especializados e apoio financeiro e político à participação de mulheres em diálogos e fóruns de alto nível.

Resultado 4.2 Voz: A mulher e a rapariga falem a uma só voz e tenham poder no lar, comunidade, e nos espaços públicos.

Estereótipos de género: As normas sociais em torno do género, no lar, na comunidade e no trabalho resultam em mulheres efectivamente silenciadas. Sem voz, não pode haver escolha e, certamente, nenhum controlo.

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 4.2.1:** Fortalecimento de um fluxo contínuo de informações através dos principais meios de comunicação, meios de comunicação social e tradicional, levando a uma “internet do género” e movimentos que mudem mentalidades, atitudes e normas sociais.

¹⁰⁵ União Interparlamentar, Mulheres nos Parlamentos Nacionais, Junho de 2017

¹⁰⁶ Exemplos a citar: serviço público, gestão do mercado público

- 107 Associação Mundial para a Comunicação Cristã, 2015. Projecto Global de Monitorização de Mídia. Toronto WACC
- 108 Lowe-Morna, C, e Ndlovu, S: Whose news, Whose Views, Gender and Media Progress Study (2015).
- 109 Novos empreendimentos/start-ups, museus continentais, associações de escritores, grandes empresas de mídia
- 110 Ministério da Educação, organizações de direitos e propriedade intelectual, CELTHO

– **Actividade 4.2.1.1:** Executar o programa “Narrativas de mulheres africanas e eu sou uma líder para género” para incluir a mobilização de influenciadores e líderes de pensamento, redes (homens, jovens e mulheres), associações de mulheres locais, moda, programas de educação cívica e de género, competições desportivas de todas as raparigas, academia de líderes de igualdade do género da UA.

Resultado 4.3 Visibilidade: Mulheres e raparigas são mais visíveis, e retratadas como contribuintes iguais para a sociedade, nos órgãos de comunicação social, literatura e recursos culturais.

Representação e retrato das mulheres: As mulheres são sub-representadas e retratadas em papéis limitados nos órgãos de comunicação social, literatura e recursos culturais. Em nenhum lugar a falta de voz das mulheres é mais visível do que na sua ausência na pertença e tomada de decisões dos órgãos de comunicação social, bem como do conteúdo da mesma. O Projecto de Monitorização dos Órgãos de comunicação social Global de 2015 observou que em África, a presença relativa das mulheres nas notícias aumentou apenas um ponto percentual, de 19% em 2010 para 22% em 2015.¹⁰⁷ As mulheres são mais propensas a serem vistas (por exemplo, em imagens de publicidade) do que serem ouvidas (por exemplo, como fontes de notícias). Numerosos estudos mostram que as mulheres são mais valorizadas pelos órgãos de comunicação social, na publicidade e no entretenimento, pelos seus atributos físicos do que intelectuais.¹⁰⁸ Isso tem um grande impacto na auto-percepção e estima das mulheres, especialmente das mulheres jovens. O acesso à informação continua a ser um grande desafio, especialmente para as mulheres rurais.

A UA irá levar a cabo as seguintes intervenções:

- **Intervenção 4.3.1:** Mobilizar o apoio político e trabalhar com os órgãos de comunicação social e agentes culturais, para desenvolver e implementar leis, políticas e directrizes que promovam a representação equitativa e justa da mulher e o seu retrato em todas as publicações e produções.
 - **Actividade 4.3.1.1:** Integrar o género na reelaboração da narrativa de África (incluindo os meios de comunicação social, manuais, literatura, informação e wikipédia, moda, artes, cultura e desporto); Nomear Celebidades como Embaixadores da Boa Vontade e porta-bandeiras regionais; financiamento e programas de formação,¹⁰⁹ advocacia e apoio técnico à UA e instituições governamentais e continentais.¹¹⁰

O WGDD é também co-presidente do grupo RCM “Igualdade de Género e Empoderamento da Mulher e Jovens”. O WGDD foi criado em 2000 e está estrategicamente localizado no Gabinete do Presidente, conforme previsto no no 3 do Artigo 12º dos Estatutos da Comissão da UA.

A Planificação Estratégia: Sob a direcção do Presidente da CUA, que é responsável perante o Comité Ministerial sobre a Agenda 2063, este Comité tem a responsabilidade de assegurar que o Plano de Implementação da Estratégia de Género está integrado na Agenda 2063.

A Nível Regional

As Comunidades Económicas Regionais integram o Comité Ministerial sobre a Agenda 2063. Todas as CER dispõem de pontos focais para as questões do género:

- Os pontos focais/unidades para o Género a nível das CER serão os pontos focais para criar condições para a adopção, implementação, monitoria e avaliação da Estratégia de Género;
- A princípio, os pontos focais/unidades irão providenciar liderança no decurso do Processo Regional/Nacional Consultivo com relação à preparação da Estratégia de Género;
- Participar na fiscalização operacional continental da Estratégia de Género e servir de ponto de entrada para as iniciativas a nível continental para os Estados-Membros da região;
- Emitir linhas de orientação de Estratégia de Género para os Estados-Membros.

Nível Nacional

The national gender machineries:

- Encetar contactos com os pontos focais da Agenda 2063 em cada país;
- Harmonizar os planos nacionais à Estratégia de Género da Agenda 2063 da UA;
- Liderar/coordenar o processo de mobilização de recursos e os esforços de alocação; e
- Assegurar que o género seja integrado ao relatório da Agenda 2063;
- Garantir a harmonização de dados por meio da adesão às linhas de orientação emitidas a nível continental com relação aos indicadores e suas medições, metodologia para recolha e análise de dados. Além disso, os Estados-Membros irão assegurar que a sua matriz de resultados associe os indicadores de processo aos indicadores de resultado finais / impacto.

Parceiros

A **ONU e as organizações de cooperação internacional** abriram caminho criando oportunidades e aumentando a consciencialização sobre as questões pendentes. **A Diáspora Africana, o Banco Africano de Desenvolvimento (BAD), o Centro da UNECA para a Mulher Africana, o Centro Africano de Comércio e Políticas e o Fundo Africano de Capacitação (ACBF) são colaboradores próximos.** O sector privado está tornar-se num parceiro potencialmente fiável para a Igualdade no Género e Potenciamento da Mulher (GEWE). O sector privado influencia o comportamento do consumidor, está presente nas localidades mais remotas, gera postos de trabalho e aumentou o investimento em actividades de Responsabilidade Social Corporativa. As **Organizações da Sociedade Civil (OSC)** foram pioneiras em algumas das causas mais difíceis do continente. As OSC são um forte ponto de entrada e prontamente acessíveis para promover iniciativas de género. O Grupo Inter Organizações Religiosas desempenhou um papel crucial nas consultas e será um aliado próximo na implementação. Os **jovens**, através de fóruns tais como os Jovens Pensadores Africanos, e o Fórum Shape Africa, estarão estreitamente envolvidos. As **fundações privadas** também enfrentam os desafios mais prementes do mundo. Os **órgãos de comunicação social** são um agente e parceiro essencial de mudança social. O lançamento da estratégia incluirá uma **inscrição baseada na internet de alto nível para compromissos e colaboração.**

Parcerias alargadas:

A UA encontra-se numa encruzilhada de muitas parcerias de alto valor. Estas parcerias estão a buscar oportunidades para uma maior colaboração, desde que lhe seja concedido espaço para colaborar, incluindo a definição de áreas de interesse mútuas.

Nota de conceito da estratégia sobre o género

CAPACITAÇÃO

Como parte da Estratégia de Género, a WGDD desenvolveu **uma Avaliação de Necessidades das Capacidades.** Esta avaliação abrange essencialmente a CUA, mas as recomendações irão abranger todas as estruturas encarregadas de implementar a Estratégia de Género. A Estratégia de Género irá servir de incentivo para a implementação da política de género da UA no local de trabalho. A Academia da UA, que, entre outros, se dedica a promover mudanças na forma como as actividades são desenvolvidas na UA através da promoção de pensamento crítico e independente, terá um papel fundamental a desempenhar no desenvolvimento, envolvimento e gestão do conhecimento da Estratégia de Género.

Monitorização, avaliação e aprendizagem

Princípios

- Evidence Driven
- Centrada nas evidências
- Orientação para os Resultados
- Aprofundamento da Integração
- Incentivar a participação e a titularidade
- Partilha de informação e de experiências

O quadro de Monitorização e Avaliação firme da Agenda 2063 é uma das suas características distintas. A Estratégia de Género trabalha dentro e fortalece esse Quadro. Esta Estratégia assegura que o género seja efectivamente integrado no trabalho da UA, das CER e dos Estados-Membros.

A UA está a realizar uma avaliação intercalar do período quinquenal respeitante ao plano decenal. Esta constitui uma oportunidade singular para fortalecer a programação de género em todos os departamentos e divisões. A UA irá realizar uma avaliação final no fim de cada plano decenal. Esta será uma oportunidade singular para avaliar a Estratégia do género de 2018 a 2023.

Comunicação

O acompanhamento desta estratégia constitui uma estratégia de comunicação revista pelos Ministros da Informação e Comunicação em Novembro de 2017. A reunião incluiu um debate sobre os órgãos de comunicação social, incluindo os novos órgãos de comunicação social, como um alvo para a transformação e uma ferramenta para disseminar as principais mensagens contidas na estratégia.

Regime orçamental e financeiro

A figura sete apresenta uma estrutura simples para realizar auditorias de género dos orçamentos para determinar a dimensão da Dotação Orçamental que integra a Perspectiva do Género (GRB). A estratégia defende que a WGDD **reforce as capacidades para o GRB a nível regional e nacional, assim como realize uma auditoria das despesas da UA para os programas sobre o género**, com vista a melhorar o GRB a nível da organização. Isto permitira que o WGDD realizasse uma avaliação dos custos e defendesse a atribuição de recursos nas três primeiras categorias (Sistema de Integração de Questões de Género, Equidade no Emprego e Intervenções de Género Direccionadas). A principal linha de força da auditoria, no entanto, será lançar um enfoque de género nas despesas principais, de acordo com as medidas propostas em relação à cada meta. Trata-se de um exercício que será levado à cabo em estreita colaboração com o quadro de resultados, uma vez que irá requerer dados desagregados por sexo para verificar se as despesas estão de facto a elevar a igualdade de género.

A avaliação de custos dos **processos** relacionados com a estratégia e o **Sistema de Gestão de Género e Equidade no Trabalho** na UA fazem parte do plano de acção. A **auditoria do orçamento de género** da UA irá determinar a dimensão **das intervenções de género direccionadas** e dará orientação sobre as modalidades através das quais os orçamentos principais podem ser sensíveis à orçamentação com uma perspectiva de género.

111 Adaptado do trabalho de Rhonda Sharpe, especialista australiana em orçamento de género

Figura 4: Categorias das Dotações Orçamentais que Integram a Perspectiva do Género¹¹¹

Recursos necessários	Continental	A nível Regional	A nível nacional
Sistema de Integração de Questões de Género	A WGDD e os pontos focais sobre o género em todas as estruturas da UA.	Estruturas e processos sobre o género a nível das CER	Mecanismos nacionais de género e planos de acção
	Análise de género e capacitação em todas as instituições		
Igualdade no Emprego	Recursos necessários para alcançar a paridade de género em todas as áreas e em todos os níveis a nível da instituição.		
Intervenções voltadas para o Género	Iniciativas específicas de género ao nível continental - tais como a campanha sobre o casamento infantil e a CARMMA (Campanha para Redução Acelerada da Mortalidade Materna em África).	Iniciativas específicas de género a nível regional - tais como a legislação-modelo sobre Pôr fim ao casamento infantil.	Iniciativas específicas de género a nível nacional - por exemplo, permitir que os adolescentes que engravidam completem os seus estudos.
 Tornar as actividades principais sensíveis ao género.	Por exemplo, a igualdade na inclusão das mulheres nos esforços de edificação da paz	Por exemplo, a integração do género nas iniciativas transfronteiriças no sector das águas.	Por exemplo, garantir que as mulheres tenham igualdade de acesso às iniciativas de terra e de habitação controladas pelo estado.



Anexos

ANEXO A: MODELO LÓGICO PARA O ALCANCE DA IGUALDADE DO GÉNERO EM ÁFRICA

VISÃO	Uma África integrada, próspera e pacífica, impulsionada pelos seus próprios cidadãos, representando uma força dinâmica na arena internacional			
IMPACT	Aspiração 6: Uma África cujo desenvolvimento é impulsionado pelas pessoas, contando com o potencial oferecido pelo povo africano; especialmente suas mulheres e jovens, e digna para as crianças. OBJECTIVO 17: PLENA ¹¹² IGUALDADE DO GÉNERO EM TODAS AS ESFERAS DA VIDA.			
ALINHAMENTO DA AGENDA 2063	Aspiração 1 & 2 - Prosperidade e comércio; desenvolvimento humano.	Aspiração 3 – Estado de Direito; Aspiração 4 – Paz e Segurança.	Aspiração 3 - Estado de Direito.	Aspiração 3 – Democracia e boa governação; Aspiração 5 e 7 – Cultura, Identidade, Ética, Actor Global.
Pilares	Pilar 1: Maximizar os resultados, oportunidades e dividendos da Tecnologia Electrónica.	Pilar 2: Dignidade, Segurança e Resiliência.	Pilar 3: Leis, Políticas e Instituições funcionais.	Pilar 4: Liderança, voz e visibilidade.
Resultados 	1.1 Educação e trabalho assistencial: Educação obrigatória e gratuita para mulheres e raparigas de 3 a 18 anos de idade; formação vocacional orientada ao mercado e programas de alfabetização para jovens e mulheres.	2.1 Saúde, DSSR e RR, HTP: Mulheres e raparigas alcançam maiores taxas de sobrevivência, melhor nutrição e bem-estar e a integridade corporal é protegida.	3.1 O Protocolo de Maputo: Leis nacionais e sistemas judiciais protegem e realizam o completo direito de posse e herança de bens, de educação, de igualdade salarial, liberdades civis e integridade física conforme fornecido pela Carta Africana de Direitos do Homem e dos Povos Relativo aos Direitos da Mulher em África (Protocolo de Maputo).	4.1 Liderança: Participação igual e influência demonstrada das mulheres e raparigas em todos os cargos de chefia e a tomada de decisões.
	1.2 Empoderamento económico e inclusão financeira: Autonomia de renda e proteção social para mulheres e raparigas.	2.2 VCMR e processos de paz Todas as formas evitáveis de violência contra as mulheres e raparigas são reduzidas a níveis mínimos, são criminalizadas e condenadas pela sociedade; as mulheres participam de forma igual nos processos de paz.	3.2 Configuração de norma: Leis e políticas nacionais protegem e possibilitam plenamente o acesso de mulheres e proveito de oportunidades e benefícios dos projectos emblemáticos da Agenda 2063 e outros projectos transformadores continentais.	4.2 Voz: Mulheres e raparigas têm voz e agência de exercício iguais em casa, comunidade e espaços públicos.
	1.3 Tecnologia Electrónica e Inclusão As mulheres e raparigas se tornam usuárias activas e influenciadoras de espaços tecnológicos e soluções tecnológicas de habilitação de género são financiadas.	2.3 Segurança humana: Compromisso com a igualdade de género e o empoderamento de mulheres em acção humanitária, migração e plano de acção de conferência de partidos para as mulheres atingem níveis mais elevados de implementação.	3.3 Sistemas institucionais de governação de género: Instituições e órgãos da UA, Estados-membros, Comunidades Económicas Regionais e a sociedade civil têm a capacidade necessária para implementar compromissos existentes, proactivamente prognosticar e abordar os novos desafios e demonstrar prestação de contas.	4.3 Visibilidade: Mulheres e raparigas são mais visíveis e retratadas nos órgãos de comunicação social, literatura e recursos culturais como contribuintes iguais a sociedade.

112. Plena igualdade do género na Agenda 2063 reflecte o compromisso dos governos africanos para o alcance efectivo da igualdade entre os géneros.

Pilares	Pilar 1: Maximizar os resultados, oportunidades e dividendos da Tecnologia Electrónica.	Pilar 2: Dignidade, Segurança e Resiliência.	Pilar 3: Leis, Políticas e Instituições funcionais.	Pilar 4: Liderança, voz e visibilidade.
Resultados 	1.1.1 Programas e políticas continentais e compromissos para promover e operacionalizar a educação da rapariga, e licença paternidade (maternidade e paternidade) e proteção social.	2.1.1 Todas as principais políticas continentais existentes para proteção e dignidade da mulher (assistência médica e proteção social), segurança e resiliência são implementadas.	3.1.1 Ratificação Universal do Protocolo de Maputo, usado nos tribunais nacionais e regionais e reconciliação das contradições entre as leis consuetudinárias e estatutárias (civis e criminais).	4.1.1 Adopção de leis e políticas nacionais de paridade e institucionalização para a administração pública, eleições, administração local, conselhos, sector privado e partidos políticos.
	1.2.1 Programas continentais. Programas emblemáticos e especializados da UA, II Fundo para as Mulheres Africanas II; emprego formal e habilidades para o mercado de trabalho.	2.2.1 Directrizes da UA para acabar com a violência baseada no género e as decisões da Conferência da UA para acabar com a impunidade da violência baseada no género em todas as situações operacionalizadas.	3.2.1 Remoção dos principais impedimentos políticos e legais para o acesso das mulheres à oportunidades, recursos e serviços produtivos.	4.2.1 Aumento do equilíbrio do género e sensibilidade na representação das mulheres nos meios de comunicação; marketing, promoção da marca e cobertura de questões das mulheres.
	1.3.1 Programa Continental: soluções de economia de trabalho, inovação e plataformas digitais e para mulheres e raparigas.	2.3.1 Padrões mínimos para mulheres em assistência humanitária integradas nas posições políticas da UA, Agência Humanitária e Programa de Capacidade de Risco em África.	3.3.1 A UA (Comissão e Órgãos) e as CER adoptam normas e orçamentos sensíveis ao género, a capacidade é melhorada para os Estados-membros com os defensores dos direitos das mulheres, instituições académicas e académicas e instituições financeiras mais baixas. 3.3.2 Estado anual da igualdade de género em África, relatório publicado.	4.3.1 Criação e atribuição de recursos à redes de mobilização de “mudança e influência” de alto impacto (homens, jovens e mulheres) a nível continental, regional e dos Estados-membros.

Pilares	Pilar 1: Maximizar os resultados, oportunidades e dividendos da Tecnologia Electrónica.	Pilar 2: Dignidade, Segurança e Resiliência.	Pilar 3: Leis, Políticas e Instituições funcionais.	Pilar 4: Liderança, voz e visibilidade.
Intervenções 	1.1.1.1 Colocar um foco político e financeiro em iniciativas e campanhas existentes da União Africana para a paridade em todos os níveis e todos os campos de educação, alfabetização, CTIM e formação vocacional.	2.1.1.1 Construir uma coalizão continental para fortalecer os resultados das atuais iniciativas de saúde da mulher e da UA para reduzir as mortes prematuras e evitáveis, a desnutrição, a fístula e os danos a mulheres e raparigas.	3.1.1.1 Tentar influenciar o restante dos Estados-membros de modo que ratifiquem o Protocolo de Maputo, Incorporação no quadro jurídico nacional (codificação) de leis específicas ¹¹³ em Estados-membros que apresentam um desempenho péssimo ¹¹⁴ ; capacitação de instituições judiciais e a descriminalização de pequenas infracções.	4.1.1.1 Codificar a norma de paridade e quotas nas leis e políticas nacionais nas instituições governamental, legislatura, leis eleitorais, conselhos e manifestos de partidos políticos (públicos e privados) e processos de pacificação.
	1.2.1.1 Integrar e implementar dimensões de género nos Projectos Emblemáticos, iniciativas transformadoras e protocolos sobre o empoderamento económico, inclusão financeira e protecção social, estabelecer o Fundo para o Desenvolvimento da Mulher Africana (Fundo para a Mulher Africana 2), e remover o risco bancário e de comércio para as mulheres.	2.2.1.1 Construir uma coligação continental para fortalecer os resultados da UA e os compromissos globais existentes para acabar e penalizar a violência contra mulheres e raparigas; promover a participação das mulheres nos processos de paz; elaborar diretrizes sobre reparações e pressionar por sua integração nos processos de justiça transicional e paz.	3.2.1.1 Atualizar políticas e regulamentos nacionais para alinhar-se com os protocolos da UA para os projectos-piloto e transformadores.	4.2.1.1 Renovar e fortalecer o fluxo contínuo de informações e discursos interligados levando à uma "rede de género" e movimentos que mudam atitudes, mentalidades e normas sociais.
	1.3.1.1 Apropriar soluções tecnológicas e plataformas que avancem a igualdade de género e o empoderamento de mulheres.	2.3.1.1 Construir compromissos globais e continentais com integrar o género em posições políticas, programas e actividades de acção humanitária da UA, mitigação de risco, migração e conferência de partidos.	3.3.1.1 Construir a capacidade institucional e fortalecer o cumprimento dos Estados-membros, CER e instituições e órgãos da UA e integrar o género nas plataformas das parcerias estratégicas e órgãos de política.	4.3.1.1 Mobilizar apoio político para e trabalhar com os profissionais dos meios de comunicação social e culturais, para desenvolver e implementar leis, políticas e diretrizes que promovam a representação e representação igual e justa da mulher em todas as publicações e produções.

113 Direitos de propriedade e herança, liberdades civis e integridade física

114 Excepto em locais onde o conflito está activo

Pilares	Pilar 1: Maximizar os resultados, oportunidades e dividendos da Tecnologia Electrónica.	Pilar 2: Dignidade, Segurança e Resiliência.	Pilar 3: Leis, Políticas e Instituições funcionais.	Pilar 4: Liderança, voz e visibilidade.
Actividades 	1.1.1.1.1 Campanha continental para declarar “o analfabetismo uma prática costumeira nociva” e tornar “fora de escola” uma ofensa punível; mobilizar bolsas de estudo, estabelecer currículos para programas de CTIM.	2.1.1.1.1 Mobilizar financiamento e redes em apoio e massificar as melhores práticas nacionais para apoiar as iniciativas da UA sobre a saúde da mulher e planeamento familiar; bem-estar, eliminação de práticas tradicionais nocivas e implementar uma campanha de preparação física para reduzir as doenças não transmissíveis (DNT) e apoiar as indústrias que promovem alimentação nutritiva para as mulheres.	3.1.1.1.1 Implementar o programa “ Todos por o Protocolo de Maputo, Lei e Justiça ” para incluir apoio adicional de Alto Nível por tempo limitado ¹¹⁷ , financiamento e formação para seletos estados ¹¹⁸ , organizações de defesa dos direitos da mulher ¹¹⁹ , o sector privado, meios de comunicação social, universidades e académicos independentes e plataformas de aplicativos	4.1.1.1.1 Implementar iniciativas da UA para “Mulheres, Política e Governação” para incluir advocacia de alto nível e plataformas públicas, formação, mobilização de redes, perícia técnica de lobbying profissional, financiamento para candidatos, desenvolvimento de bases de dados especializadas e apoio financeiro e político para a participação das mulheres em diálogos e fóruns de alto nível.
	1.2.1.1.1 Mobilizar perícia técnica e financiamento para desenvolver conhecimento e ferramentas de prestação de contas a fim de apoiar a integração e prestação de contas eficaz de género nos principais projectos continentais transformadores e protocolos da União Africana, estabelecer o Fundo para o Desenvolvimento de Mulheres Africanas (Fundo para Mulheres Africanas 2) e projectos pilotos para remover o risco bancário e de comércio para as mulheres, formalizar o comércio e reconhecer o trabalho de cuidados.	2.2.1.1.1 Implementar as Directrizes da UA para Acabar com a Violência contra as mulheres (incluindo apoio psicossocial e violência através da Internet); finalizar as directrizes da UA sobre a prevenção da violência sexual em situações de conflito armado; Quadro Continental de Resultados da UA sobre UN1325; Programa de Género, Paz e Segurança da UA; programas de intercâmbio para redes de mulheres, FEMWISE e Rede de Mediadores, financiando projectos nacionais para penalizar a violência contra as mulheres.	3.2.1.1.1 Implementar o programa para remover progressivamente todos os impedimentos legais e políticos e promover a conformidade para garantir o pleno aproveitamento das mulheres dos projetos emblemáticos da UA e dos projetos de transformação.	4.2.1.1.1 Implementar o programa “Narrativa de mulheres africanas e eu sou uma dirigente para o género” para incluir a mobilização de influenciadores e líderes de pensamento, redes (homens, jovens e mulheres), associações locais de mulheres, moda, programas de educação cívica e de género, competições de desporto exclusivamente para raparigas, academia de líderes da igualdade de género na UA.
	1.3.1.1.1 Advocacia e pressionar as empresas de tecnologia e instituições financeiras para financiar empresas novas e centros de inovação que promovem soluções com perspectiva de género e visa aumentar a participação de mulheres e raparigas no espaço tecnológico.	2.3.1.1.1 Organizar periodicamente missões de campo políticas de Alto Nível e reuniões sobre mulheres e acção humanitária, mitigação de risco, comunidades de prática, migração e iniciativas de organizações de defesa dos direitos da mulher e líderes de pensamento participam e apoiam a sua participação em fóruns de Alto Nível.	3.3.1.1.1 Implementar o programa de certificação institucional e de género (orçamento sensível ao género, Paridade 2025, lugar de trabalho sensível ao género e uma plataforma e base de dados de monitoramento e avaliação), fundo e certificado para organizações continentais de sociedade civil, publicar o Relatório da Igualdade de Género em África e relatórios alternativos das organizações da sociedade civil, Classificador Africano do Género, o Prémio de Realização sobre Género do Presidente da Comissão da União Africana, a marca de género da UA, e implementar “Pense e Aja pelo Género” para mobilizar perícia, financiamento e apoio político para políticas, plataformas políticas e estratégicas.	4.3.1.1.1 Integrar género na re-redacção da Narrativa Africana (incluindo os meios de comunicação social, livros didáticos, literatura, wiki-date, moda, artes, cultura e desporto); nomear celebridade como embaixadores de Boa-vontade e portadores de bandeira regional, financiamento e formação ¹¹⁵ de advocacia e apoio técnico à UA, governo e instituições continentais. ¹¹⁶

¹¹⁵ Novos empreendimentos/empresas iniciantes, museus continentais, associações de escritores, grandes corporações dos meios de comunicação social

¹¹⁶ Ministério da Educação, Organizações de Direitos de Propriedade Intelectual, CELTHO

ANEXO B: DEFINIÇÕES

Género refere-se aos papéis, comportamentos, actividades e atributos que determinada sociedade em um dado momento considera apropriados para homens e mulheres. Além dos atributos sociais e das oportunidades associadas a ser homem ou mulher e as relações entre as mulheres e os homens e rapazes e raparigas, o género também se refere às relações entre mulheres e aquelas entre homens. Esses atributos, oportunidades e relacionamentos são construídos socialmente e são aprendidos através de processos de socialização. Estas questões são específicas ao contexto/tempo e dinâmicas. O género determina o que é esperado, permitido e valorizado em uma mulher ou homem em um determinado contexto. Na maioria das sociedades existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens em termos das responsabilidades atribuídas, actividades desenvolvidas, acesso e controlo sobre os recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão. O género faz parte do contexto sociocultural mais amplo, assim como outros critérios importantes para a análise sociocultural, incluindo a classe, raça, nível de pobreza, grupo étnico, orientação sexual, idade, etc.¹¹⁷

Análise sobre o Género

A análise de género constitui uma análise crucial em torno das modalidades através das quais as diferenças nos papéis, actividades, necessidades, oportunidades e direitos/direitos adquiridos de género afectam homens, mulheres, rapazes e raparigas em determinadas situações ou contextos. A análise sobre o género examina as relações entre mulheres e homens e seu acesso e controlo de recursos e os constrangimentos que enfrentam nestas relações recíprocas. Uma análise sobre o género deve ser integrada a todas as avaliações sectoriais ou análises situacionais para garantir que as injustiças e desigualdades baseadas no género não sejam agravadas pelas intervenções e que, nos casos em que seja viável, maior igualdade e justiça nas relações de género sejam promovidas.

Género e Sexo: Estes são usualmente confundidos e entender a diferença é útil e certamente fundamental para entender a desigualdade de género. Em termos simplificados:

- O **sexo** refere-se às características biológicas e anatómicas com as quais homens e mulheres nascem;
- O **género** refere-se aos papéis e expectativas socialmente construídos atribuídos aos homens e mulheres na sociedade. Este é o aspecto de género sobre o qual nos referimos em busca da inclusão social, igualdade de género e redução da pobreza.

Violência baseada em Género (VBG): A VBG é um termo abrangente para qualquer acto prejudicial que é protagonizado contra a vontade de alguém e, é baseado em diferenças atribuídas socialmente (género) entre mulheres e homens. A natureza e a dimensão de tipos específicos de VBG variam entre culturas, países e regiões. Evidenciam-se a violência sexual, incluindo exploração/abuso sexual e prostituição forçada; violência doméstica; tráfico; casamento forçado/precoce; práticas tradicionais nocivas, como a mutilação genital feminina; homicídios por motivos de honra; e herança de viúva. Existem diferentes tipos de violência, entre as quais (mas não se limitam a) violência física, verbal, sexual, psicológica e socioeconómica.

Indiferença às questões de género

Este termo refere-se ao falhanço em reconhecer que as funções e responsabilidades de homens/rapazes e mulheres/raparigas são atribuídos a eles em contextos sociais, culturais, económicos e políticos específicos. Os projectos, programas, políticas e atitudes que são insensíveis à dimensão do género não levam em conta esses diferentes papéis e necessidades diversas. Estes mantêm o status quo e não irão auxiliar a transformar a estrutura desigual das relações de género.¹¹⁸

117 ONU Mulheres, OSAGI Integração do Género - Conceitos e definições

118 UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Mulheres. "Igualdade de Género, Coerência da ONU e Você".

Divisão de trabalho sobre o género (ou sexual)

Trata-se de um conceito importante na análise básica sobre o género que ajuda a aprofundar a compreensão sobre as relações sociais como um ponto de entrada para a mudança sustentável através do desenvolvimento. A divisão do trabalho se refere à forma como cada sociedade divide o trabalho entre homens e mulheres, rapazes e raparigas, de acordo com papéis de género socialmente estabelecidos ou o que é considerado adequado e valioso para cada sexo. Qualquer indivíduo que queira planear uma intervenção comunitária precisa de conhecer e entender a divisão do trabalho e a alocação de recursos seguindo uma base desagregada por sexo e idade para cada comunidade afectada por intervenções de desenvolvimento.

Discriminação do género

A discriminação de género é definida como: “Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo que tenha o efeito ou propósito de prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por mulheres, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade de homens e mulheres, de direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou qualquer outro.”¹¹⁹

A igualdade de género refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens e rapazes e raparigas. Igualdade não significa que mulheres e homens se tornarão os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades entre as mulheres e os homens não dependerão do facto de terem nascido de sexo masculino ou feminino. A igualdade de género implica que os interesses, necessidades e prioridades entre as mulheres e homens sejam levados em consideração, reconhecendo a diversidade de diferentes grupos entre mulheres e homens. A igualdade de género não é uma questão feminina, mas deve interessar e envolver plenamente os homens e mulheres. A igualdade entre mulheres e homens é considerada tanto como uma questão de direitos humanos como pré-requisitos e um indicador de desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas.¹²⁰

Igualdade de Género

A terminologia preferida dentro das Nações Unidas é a igualdade de género, e não a equidade de género. Equidade de género denota um elemento de interpretação da justiça social, geralmente baseado na tradição, costumes, religião ou cultura, que é frequentemente prejudicial para as mulheres. Tal uso da equidade em relação ao avanço das mulheres foi determinado como inaceitável. Durante a conferência de Beijing em 1995, foi acordado que o termo igualdade seria usado. O Comité da CEDAW, na sua Recomendação Geral 28: “Os Estados Partes são chamados a usar exclusivamente os conceitos de igualdade de mulheres e homens ou igualdade de género e não usarem o conceito de equidade de género nas suas obrigações sob a Convenção. Este último conceito é usado em algumas jurisdições, para referir-se ao tratamento justo de mulheres e homens, de acordo com as suas respectivas necessidades, o que pode incluir tratamento igual ou tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de direitos, benefícios, obrigações e oportunidades.”¹²¹

A integração de género é a abordagem escolhida do sistema das Nações Unidas e da comunidade internacional para a realização do progresso sobre os direitos da mulher e da rapariga, como um subconjunto de direitos humanos ao qual as Nações Unidas se dedicam. Não é uma meta ou objectivo por si só. É uma estratégia para implementar maior igualdade para mulheres e raparigas em

119 UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Mulheres. “Igualdade de Género, Coerência da ONU e Você”.

120 ONU Mulheres, OSAGI Integração do Género - Conceitos e definições

121 ONU Mulheres, OSAGI Integração do Género - Conceitos e definições; Comité para a Eliminação da Discriminação contra a Mulher (2010), Recomendação Geral No. 28 sobre as principais obrigações dos Estados Partes, Artigo 2 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher

relação a homens e rapazes. A integração de uma perspectiva de género é o processo de avaliar as implicações para mulheres e homens de qualquer acção planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de tornar as preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral da concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e homens se beneficiem igualmente e a desigualdade não se perpetue. O objectivo final é alcançar a igualdade de género.¹²²

Normas de género são ideias sobre como os homens e mulheres devem ser e agir. Nós internalizamos e aprendemos essas “regras” no começo da vida. Isso cria um ciclo de vida de socialização e estereótipos de género. Dito de outra forma, as normas de género são os padrões e as expectativas com as quais a identidade de género se conforma, dentro de um intervalo que define uma determinada sociedade, cultura e comunidade naquele momento.¹²³

O planeamento de género é uma abordagem activa ao **planeamento**, que considera o **género** como uma variável-chave e procura integrar uma dimensão explícita de **género** nas políticas.¹²⁴

Orçamento com perspectiva de género: Refere-se ao processo de conceber, planear, aprovar, executar, monitorizar, analisar e auditar orçamentos de maneira sensível ao género. Envolve a análise das despesas e receitas reais (geralmente de governos) em mulheres e raparigas em comparação com as despesas com homens e rapazes.¹²⁵

Os papéis de género referem-se a normas sociais e comportamentais que, dentro de uma cultura específica, são amplamente consideradas socialmente apropriadas para indivíduos de um sexo específico. Estes frequentemente determinam as responsabilidades e tarefas tradicionais atribuídas a homens, mulheres, rapazes e raparigas (veja a divisão do trabalho por género). Os papéis específicos de género geralmente são condicionados pela estrutura familiar, acesso à recursos, impactos específicos da economia global, ocorrência de conflitos ou calamidades e outros factores localmente relevantes, como condições ecológicas. Tal como o próprio género, os papéis de género podem evoluir ao longo do tempo, em particular através do empoderamento da mulher e da transformação das masculinidades.¹²⁶

As estatísticas de género reflectem as diferenças e desigualdades na situação de mulheres e homens em todas as áreas da vida: suas necessidades específicas, oportunidades e contribuições para a sociedade. Em toda sociedade, existem diferenças entre o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher e o que é esperado, permitido e valorizado num homem. Estas diferenças têm um impacto específico na vida das mulheres e dos homens ao longo das fases da vida e determinam, por exemplo, as diferenças na saúde, educação, trabalho, vida familiar ou bem-estar geral. Produzir estatísticas de género implica desagregar os dados por sexo e outras características para revelar essas diferenças ou desigualdades e recolher dados sobre questões específicas que afectam mais a um género que ao outro ou que se equipara com as relações de género entre mulheres e homens. As estatísticas de género devem igualmente reflectir diferenças e desigualdades na situação de mulheres e homens. Em outras palavras, os conceitos e definições utilizados na recolha de dados devem ser desenvolvidos de forma a assegurar que a diversidade de vários grupos de mulheres e homens e as suas actividades e desafios específicos sejam captados. Além disso, os métodos de recolha de dados que induzem ao preconceito de género na recolha de dados, tais como a subdeclaração da actividade económica das mulheres, a subdeclaração da violência contra as mulheres e a subestimação das raparigas, os seus nascimentos e as suas mortes devem ser evitados.¹²⁷

Estereótipos de Género - Uma visão generalizada ou preconceito sobre os atributos ou características que são ou deveriam ser possuídos por, ou os papéis que são ou deveriam ser realizados por mulheres e homens. Um estereótipo de género é prejudicial

122 UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Mulheres. “Igualdade de Género, Coerência da ONU e Você”, ECOSOC agreed conclusions 1997/2

123 UNICEF, FNUAP, PNUD, ONU Mulheres. “Igualdade de Género, Coerência da ONU e Você”.

124 <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-planning>

125 <http://www.wikigender.org/wiki/gender-budgeting/>

126 <http://www.wikigender.org/wiki/gender-budgeting/>

127 Contribuição do Programa das Nações Unidas para o Ambiente sobre a Estratégia de Género; E-Mail de 26 Outubro de 2017

quando se limita a capacidade das mulheres e dos homens de desenvolver as suas habilidades pessoais, prosseguir a sua carreira profissional e fazer escolhas sobre as suas vidas e os seus planos de vida. Os estereótipos prejudiciais podem ser ambos hostis/negativos (por exemplo, as mulheres são irracionais) ou aparentemente benignos (por exemplo, as mulheres são acolhedoras). É, por exemplo, baseado no estereótipo de que as mulheres são mais acolhedoras do que as responsabilidades de criação de filhos imputadas exclusivamente a elas. O estereótipo de género refere-se à prática de atribuir atributos, características ou funções específicos a um indivíduo, mulher ou homem, unicamente pelo facto de ele ou ela ou a sua participação no grupo social das mulheres ou de homens. O estereótipo de género é errado quando resulta em violação ou violações dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Um exemplo disso é a incapacidade de criminalizar a violação conjugal baseada na percepção social das mulheres como uma propriedade sexual dos homens. Estereótipos agravados de género podem ter um impacto negativo desproporcional em certos grupos de mulheres, tais como mulheres em custódia e em conflitos com a lei, mulheres de grupos indígenas ou minorias, mulheres com deficiências, mulheres de grupos de castas inferiores ou com menor estatuto económico, mulheres migrantes, etc.¹²⁸

Marginalização é a impotência e exclusão experimentada por um grupo, resultante de uma desigualdade de controlo de 'recursos e estruturas de poder' dentro da sociedade.¹²⁹

Masculinidade: Uma perspectiva de género, ou forma de analisar o impacto de género sobre as oportunidades das pessoas, papéis sociais e interações, permite-nos perceber que há pressão sobre os homens e rapazes para executar e estar em conformidade com funções específicas. Assim, o termo masculinidade refere-se ao significado social da masculinidade, que é construído e definido socialmente, historicamente e politicamente, ao invés de ser biologicamente impulsionado. Existem muitas definições socialmente construídas para ser um homem e estas podem mudar ao longo do tempo e de um lugar para outro. O termo refere-se a noções e ideais percebidos sobre como os homens devem ou se espera que se comportem num determinado ambiente. Masculinidades não são apenas sobre homens; as mulheres executam e produzem o significado e práticas de masculinidade igualmente.¹³⁰

Patriarcado: Este termo refere-se a uma forma tradicional de organização da sociedade que muitas vezes está na raiz da desigualdade de género. De acordo com esse tipo de sistema social, os homens, ou o que é considerado masculino, recebe mais importância do que as mulheres, ou o que é considerado feminino. Tradicionalmente, as sociedades eram organizadas de tal forma que a propriedade, residência, e transmissão por herança, bem como a tomada de decisões sobre a maioria das áreas da vida, fosse do domínio dos homens. Isto é frequentemente baseado em apelos ao raciocínio biológico (as mulheres são mais naturalmente adequadas para serem cuidadoras, por exemplo) e continuam a fomentar muitos tipos de discriminação de género.

Dados desagregados por sexo: Dados desagregados por sexo são dados transversais classificados por sexo, apresentando informações separadamente para homens e mulheres, rapazes e raparigas. Dados desagregados por sexo reflectem papéis, situações reais, condições gerais de homens e mulheres, rapazes e raparigas em todos os aspectos da sociedade. Por exemplo, a taxa de alfabetização, níveis de educação, propriedade de empresas, emprego, diferenças salariais, dependentes, propriedade de casas e terras, empréstimos e crédito, dívidas etc. Quando os dados não são desagregados por sexo, é mais difícil identificar recursos reais e potenciais desigualdades. Dados desagregados por sexo são necessários para uma análise efectiva de género.¹³¹

Saúde sexual e reprodutiva e direitos reprodutivos (SRH & RR): Levados em conjunto, a saúde sexual e reprodutiva e direitos reprodutivos podem ser entendidos como o direito de todos, jovens ou velhos, mulheres, homens ou transexuais, heterossexuais, homossexuais, lésbicas ou bissexuais, portadores de VIH positivo ou negativo, para fazer escolhas em relação à sua própria sexualidade e reprodução, desde que respeitem os direitos dos outros à integridade corporal. Essa definição inclui igualmente ao direito de acesso à informações e serviços necessários para dar apoio a essas escolhas e otimizar a saúde.¹³²

128 <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/GenderStereotypes.aspx> accessed 2 January 2017

129 <https://www.megaessays.com/viewpaper/23571.html>

130 UNICEF, FNUAP, PNUD, Mulheres da ONU. "Igualdade de Género, Coerência da ONU e Tu".

131 UNICEF, FNUAP, PNUD, Mulheres da ONU. "Igualdade de Género, Coerência da ONU e Tu"; UNESCO (2003) Quadro de Implementação da Integração de Género

132 UNICEF, FNUAP, PNUD, Mulheres da ONU. "Igualdade de Género, Coerência da ONU e Tu".

ANEXO C: ORGANIZAÇÕES QUE CONTRIBUÍRAM PARA A ESTRATÉGIA DA GEW

Comissões Económicas Regionais

Mercado Comum da África Oriental e Austral (COMESA); Comissão da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO); Comunidade da África Oriental (CAO); Autoridade Intergovernamental para o Desenvolvimento (IGAD); Comunidade de Desenvolvimento da África Austral (SADC); Conselho da África Ocidental e Central para Pesquisa e Desenvolvimento Agrícola (CORAF/WECARP).

Organizações da Sociedade Civil Africana

Rede de Incubadoras do Agronegócio Africano (AAIN); Iniciativa de Paz para os Artistas Africanos - AAPi; Associação Nacional dos Camarões para o Bem-Estar Familiar - CAMNAFAW; Conselho Consultivo Africano (AAB); Centro Africano para a Resolução Construtiva de Disputas (ACCORD); Fórum da Juventude da Diáspora Africana na Europa (ADYFE); Fórum de Liderança de África (ALF); Association des Femmes de l'Afrique de l'Aest/Associação de Mulheres da África Ocidental (AFAO-WAWA); Associação para Comunicações Progressivas; Centro de Pesquisas, Estudos de Documentação e Informações sobre a Mulher (CREDIF); Centro para Assuntos do Século 21 de Organização Cnop-Cam; Associação de Advogados das Mulheres Etiópes (EWLA); Rede da Comunidade Africana de Mulheres e Desenvolvimento (FEMNET); Femmes Africa Solidarité (FAS); Aliança dos Direitos Alimentares (FRA); Fórum para Mulheres Educadoras Africanas (FAWE); GAPEF Fundo de Desenvolvimento Rural e Género (GERUDE); Campanha de Género é Minha Agenda (GIMAC); Ligações de Género (GL), GROOTS; Groupe d'Initiatives pour le Progrès Social / Guerra; GWAVA; Centro Internacional de Desenvolvimento de Fertilizantes (IFDC); Ipas Addis; Intercâmbio Internacional de Culturas entre Isis e Mulheres - Isis (WICCE); Instituto de Vida e Paz; Rede de Liderança Jovem do Magrebe (MYLO); Corporação Nacional de Biocombustíveis; Comité de Oxford de Ajuda à Fome (Oxfam); Burkina Faso; Comité Oxford para o alívio da fome (Oxfam Etiópia); Comité Oxford de Ajuda à Fome (Oxfam Ghana); Comité de Oxford para o alívio da fome (Oxfam Kenya); Comité de Oxford para o Alívio da Fome (Oxfam Tanzania); Comité Oxford de Ajuda à Fome (Oxfam Zimbabwe); Organização Pan-africana das Mulheres (PAWO); Rosaria Memorial Trust (RMT); Fórum de Mulheres Agricultoras Rurais (RWFF Camarões); Fórum Rural de Mulheres Agricultoras (RWFF da Tanzania); Fórum Rural de Mulheres Agricultoras (RWFF de Uganda); Setaweet; Organização de Agricultores para Mulheres de Pequena Escala na Nigéria (SWOFON); Songtaba; Tubibe Amahoro; União das Associações Benéficas das Mulheres Etiópes (UEWCA); Grupo de Acção das Mulheres; Organização de Género e Desenvolvimento de Mulheres (MUGEDE); Mulheres na Lei e Desenvolvimento em África (WILDAF); Mulheres e Recursos na África Oriental e do Sul (WARESA); Associação Mundial de Guias para Raparigas e Escoteiras (WAGGGS); Instituto de Conhecimento e Liderança de Mulheres Jovens (YOWLI); Rede de Advocacia Juvenil e Infantil (YACAN); PROGRAMA YUW.

Organizações de Agricultores

Associação Nacional de Agricultoras e Conselho de Mulheres da Federação das Associações de Produtores (FUPRO) do Benim; Plano Regional das Organizações Paysannes d'Afrique Centrale (PROPAC); Réseau Billital Maroobé (RBM); Réseau des Organisations Paysannes et de Producteurs de l'Afrique de l'Ouest; Réseau des Transformateurs des Produits Agricole.

Rede das Mulheres Rurais

Rede Africana de Agronegócios (AWAN); Organismo de Apex de Mulheres na Cadeia de Valores de Avicultura; Associação Regional Talioulina; Causa Rural; Cellule de Liaison et d'Information des Association Feminines du Tchad (CELIAT); Confederação Nacional dos Produtores Agrícolas do Congo (CONAPAC); Coopérative de prestation de services agricoles-coobsa (COPSA-C); Founzan; Associação de Acção de Desenvolvimento; Associação de Vendedores de Ovos; Rede de Organização de Agricultores em Gana (FONG); Federação Nacional das Associações de Mulheres Rurais do Mali; FENATAG; Mãos que Ajudam; Fundação Liphupho LeNdlovu; Organizações Pan-

Africanas de Mulheres - Escritório Regional da África Austral (PAWO-SARO); Plateforme des Agricultrices de Côte d'Ivoire (PFACI); Pro-Femmes Twese Hamwe; União Nacional das Mulheres de Marrocos; Mulheres na Rede de Agronegócios do Gana (WIANG)

Organizações Religiosas

Plataforma da Associação de Saúde Cristã Africana (ACHAP); Aliança Act; Conferência Africana de Todas as Igrejas - União Africana (AACC-UA); Associação de Mulheres Consagradas na África Oriental e Central (ACWECA); Plataforma Cristã de Associações de Saúde Cristãs (ACHAP); Igreja do Espírito Santo de África; Rede de Mulheres de Fé de África (AWFN); Igreja Africana do Espírito Santo; Todas as Associações de Homens Jovens Cristãos da África; Aliança de FBOs em Camarões, Igreja Anglicana; Igreja Anglicana de Uganda; Associação de Evangélicos em África; Associação das Conferências Episcopais dos Membros da África Oriental; Comunidade Internacional Bahá'í (BIC AAO); Igreja Católica no Burundi; Diocese Católica de Ngong; Associação Cristã de Saúde do Quênia (CHAK); Conselho de Igrejas Cristãs em Angola; Conselho Cristão de Gana; Organizadores Comunitários Multiversidade; Coordenadora das Mulheres Muçulmanas do Chade; Conselho das Províncias Anglicanas da África; Conseil National des Eglises do Burundi (CNEB); Fórum dos Agricultores de Pequena Escala da África Oriental e Austral (ESAFF-Uganda); ECC Communauté Baptiste no Centre de l'Afrique (RDC); Rede Ecumênica em Defesa de Pessoas com Deficiência; (EDAN Quênia); Rede Ecumênica de Defensores da Deficiência (EDAN Lesoto); Rede de defensores ecumênicos de deficiência (EDAN Uganda); Rede Ecumênica em Defesa de Pessoas com Deficiências (EDAN Zimbábue); Rede Ecumênica Farmacêutica; Espoire de la Famille; Igreja Evangélica Etíope Mekane Yesus; Fórum Inter-Religião Etíope para o Diálogo e Acção sobre Desenvolvimento; Associação Evangélica do Malawi; Igreja Luterana Evangélica da Tanzânia; Igreja Presbiteriana Evangélica; Gana; Fé à Rede de Acção; Federação de Mulheres Advogados (FIDA) Quênia; Igreja de Amigos de Quakers; Fundação Deus se Lembra de Todas as crianças em Toda a Parte; Patriarcado Ortodoxo Grego de Alexandria e Toda a África; Conselho Hindu do Quênia; Fórum Inter-Fé; Rede Internacional de Líderes Religiosos Vivendo ou Afectados pelo VIH/SIDA; Programa de Diálogo Inter-Religioso e Intercultural (INTERDIP); Conselho Inter religioso do Burundi; Federação Internacional de Planeamento Familiar (IPPF); Universidade Jomo Kenyatta de Agricultura e Tecnologia (JKUAT); Movimento de Justiça de Género do Quênia; Rede Inter-religiosa de Jovens do Quênia; Aliança Jovem Muçulmana do Quênia; Rede de Mulheres de Fé do Quênia; Landesa; Landnet Malawi; Universidade Maseno; Consultor de meios de comunicação sociais; Igreja Metodista; Igreja Metodista de Gana; Serviços de Aconselhamento Familiar Muçulmano; Igreja Adventista do Sétimo Dia Central de Nairobi; Conselho Nacional de Igrejas do Quênia (NCKK); Convenção Baptista da Nigéria; Ajuda da Igreja Norueguesa; Organização de Igrejas Institucionais Africanas (OAIC); Igreja Ortodoxa; Fórum de Padare Enkundleni Men sobre Género; Igreja Presbiteriana da África Oriental (PCEA); Presbiteriano; Igreja Presbiteriana de Ruanda; Igreja Presbiteriana do Sudão do Sul; Mesa das mulheres; Província da Igreja Anglicana do Burundi; REJAD; Rede de Jovens de REJAD; Juventude de REJAD; Iniciativa do Ruanda para o Desenvolvimento Sustentável (RISD); Conselho de Igrejas do Sudão (SCC); Programa de Rede de Género da Tanzânia; Fórum Nacional de Recursos da Tanzânia (TNRf); Igreja Presbiteriana da África Central (C.C.A.P.); Sínodo de Blantyre; Rede da Comunidade Africana de Mulheres e Desenvolvimento (FEMNET); Rede de Fé de Uganda sobre a Acção Ambiental; Conselho Cristão Conjunto do Uganda; Rede de Mulheres de Uganda (UWONET); União do Conselho Muçulmano para a África Oriental, Central e Austral; Igreja Unida de Cristo; Igreja Metodista Unida; Iniciativa das Religiões Unidas (URI Etiópia); Iniciativa das Religiões Unidas (URI Kenya); Iniciativa das Religiões Unidas (URI Nigéria); Iniciativa das Religiões Unidas (URI Ruanda); Iniciativa das Religiões Unidas (URI Sudão do Sul); Juventude Viva.

Instituições Acadêmicas e de Pesquisa

Universidade de Nairobi; Universidade de Pretória; Mulheres da Equipa Global de WE-Care, Educadores, Clínicos e Pesquisadores (Reino Unido); Mulheres de WE-Care Hewlett Women, educadores clínicos e pesquisadores (Filipinas); Mulheres de WE-Care Unilever, Educadores Clínicos e Pesquisadores (Zimbabwe).

Organizações Internacionais da Sociedade Civil

Action Aid International; Cooperativa de Assistência e de Alívio em Toda Parte (CARE) Internacional; Comissão de Empresas e Propriedade Intelectual (COR); Federação Internacional de Planeamento Familiar da Crisis Action (IPPF AULO); Comité de Oxford de Ajuda à Fome (Oxfam); International Plan International; Transparência Internacional; Serviço Internacional de Voluntários Ultramar.

Agências das Nações Unidas

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD); Fundo Internacional para o Desenvolvimento Agrícola (FIDA); Organização Internacional do Trabalho (OIT); Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente (PNUMA); Comissão Económica das Nações Unidas para África (UNECA); Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO); Fundo das Nações Unidas para a População (FNUAP); Mulheres das Nações Unidas; Programa Mundial de Alimentação (PMA).

Agências Doadoras Bilaterais

Embaixada da Austrália; Embaixada do Canadá; Embaixada da Suécia; Agência Espanhola de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (AECID); Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional.

CONTRIBUIÇÕES ESCRITA PARA A ESTRATÉGIA DE GÉNERO DA UA

Agências da ONU

1. Sede da FAO
2. UN ECA
3. Programa das Nações Unidas para o Meio Ambiente
4. Direitos Humanos das Nações Unidas
5. FNUAP

Parceiros de Cooperação Internacional

6. JFA/JPA Global Affairs Canada IFDC
7. OXFAM - Nairobi
8. OXFAM - Equipa de Empoderamento Económico da Mulher e Justiça Económica das Mulheres
9. Oxfam Harare

ONG

10. Centro Internacional para o Empoderamento das Mulheres e Desenvolvimento Infantil (ICWECD)

CER

11. CEDEAO

Organizações do Sector Privado

12. Mckinsey

OSC

13. Comentários do Grupo BAHÁ'Í
14. Rede da Fé de Uganda sobre Acção Ambiental
15. Associação para Comunicações Progressivas
16. Aliança das Mulheres Cristãs Pan-Africanas em África (PACWA)/ Aliança das Mulheres Evangélicas em África (AFEA) Associação dos Evangélicos em África Comissão das Mulheres
17. Teologia, Vida Familiar e Justiça de Género – Conferência das Igrejas de Toda África.

Individuais

18. Tafadzwa R Muropa

BIBLIOGRAFIA

2017/8 GEM Report - Accountability in education: Meeting our commitments, 2017, UNESCO

Adapted from the GL Theory of Change:

<http://www.genderlinks.org.za/article/gender-links-theory-of-change-2013-06-26>.

Adapted from: European Communities (2004) Toolkit on Mainstreaming Gender Equality in EC, Development Cooperation, European Communities (2005) EQUAL Guide on Gender Mainstreaming

Addressing gender stereotypes in the classroom: how to achieve a conducive environment for adolescent girls' learning?, Wikigender online discussion: synthesis report available at <http://unesdoc.unesco.org/images/0025/002506/250613e.pdf>

AFDB African Economic Outlook 2015: Regional Development and Spatial Inclusion

Africa 2030: How Africa Can Achieve the Sustainable Development Goals, 2017, The Sustainable Development Goals Centre, Africa

Africa Union

Africa's Progress Report (2014): Grain, Fish, Money – Financing Africa's Green and Blue Revolution

African Commission on Human and Peoples' Rights, October 2017

<http://www.achpr.org/instruments/women-protocol/>

African Development Bank Gender Report (2016)

African Economic Outlook (2015): Regional Development and Spatial Inclusion.

African Union (2009) Gender Policy

African Union (2016) Journey to Gender Equality: Compendium of Reports on the Implementation of the Solemn Declaration on Gender Equality in Africa (SDGEA): 2005- 2015

African Union (2017): First Ten Year Implementation Plan (2013-2023) Core indicators Profile Handbook for Member States

African Union Agenda 2063: Popular Version (April 2015)

African Union Commission (2016): Implementation of the Women, Peace, and Security Agenda in Africa

African Union website <https://au.int/en>

AGA (2017): African Governance Newsletter – Africa's Democratic Dividends and Deficits

AU Gender Capacity Assessment 2017, accompanying document to Gender Strategy.

AU Gender Policy Concept note, p1.

AU Mid Term Review Framework – Gender Unit

AUC Directorate of Information and Communication (2017): AUECHO - Harnessing the demographic dividend through investments in youth

AUC Directorate of Information and Communication (2017): AUECHO - Harnessing the demographic dividend through investments in youth

Benin, Burkina Faso, Cameroon, Central African Republic, Chad, Cote d'Ivoire, Democratic Republic of Congo, Djibouti, Egypt, Eritrea, Ethiopia, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kenya, Liberia, Mali, Mauritania, Niger, Nigeria, Senegal, Sierra Leone, Somalia, Sudan, Tanzania, Togo, Uganda and Zambia

Child marriage in Africa, A brief by Girls Not Brides, 2015

Derbyshire, H, Dolata, N and Ahluwalia, L, [unpublished], Untangling Gender Mainstreaming: how to positively change organisations, p6.

Dudfield, O and M Dingwall-Smith (2015), Sport for Development and Peace in the 2030 Agenda for Sustainable Development: Commonwealth Analysis,. Commonwealth Secretariat, London.

Expanding access to contraceptive services for adolescents, 2012 World Health Organisation

Extracurricular and out of school factors affecting girls' participation and performance in SMT subjects: (home/community factors; distance from school; safety; time use): the experience of the pilot phase, 1998, Forum for African Women Educationalists

Female Genital Mutilation/Cutting: What might the future hold?

Available at https://www.unicef.org/media/files/FGM-C_Report_7_15_Final_LR.pdf

FEMNET (2017): What are the Gender Dimensions of IFFs? Strengthening African Women's Engagement and Contribution

Focus group discussion, consultation with the RECs on the AU Gender Strategy, 25 October, 2017.

Gender Equality, Poverty Reduction and Inclusive Growth, World Bank Gender Strategy (2016-2023) p31.

Gender Links: SADC Gender Protocol Barometer 2017

GL Policy brief on Masculinities, Gender Links, 2013.

Global guidance: School-related gender based violence, UNESCO and UN Women, 2016

Global Initiative on Out-of-School Children, 2014 UNICEF Regional Office for South Asia

Gurumurthy (2004), 'Challenging gender inequalities in the information society', Gender and Development in Brief, Issue 15, September 2004

<http://nationalinterest.org/blog/the-buzz/the-wars-ravaging-africa-2016-14993>

<http://www.fasngo.org/assets/files/publicatons/Factsheets>

<http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/mdg2007.pdf>

<https://www.devex.com/news/health-funding-in-africa-how-close-is-the-au-to-meeting-abuja-targets-81567>, accessed in December 2017.

<https://www.educationalresourceproviders.com/harmful-traditional-practices-in-africa/>

<https://www.opendemocracy.net/ayesha-imam-isabel-marler-laila-malik/womens-rights-development-and-religious-fundamentalisms-devil-> accessed on 4 December 2017.

Ibid

Implementation of the Women, Peace and Security Agenda in Africa, p13.

Inter Parliamentary Union, Women in National Parliaments, June 2017

International Telecommunication Union. (2016). ICT Facts and Figures 2016. www.itu.int/en/ITUUD/Statistics/Pages/facts/default.aspx The gender gap estimated by the ITU represents the difference between the internet user penetration rates for males and females relative to the internet user penetration rate for males, expressed as a percentage.

Literacy and non-formal education, UNESCO available at

<http://www.unesco.org/new/en/dakar/education/literacy/>, UNESCO

Lowe-Morna, C, and Ndlovu, S: Whose news, Whose Views, Gender and Media Progress Study (2015).

McKinsey & company, Women Matter Africa (August 2016)

McKinsey & Company: The Power of Parity – How Advancing Women's Equality can add \$12 Trillion to Global Growth

Millennium Development Goals Report, 2015

OECD/DEV Centre Social Institutions and Gender Index (SIGI) 2014

Our Voices, Perspectives and Experiences, Unpaid Care and Domestic Work. Oxfam, October 2017.

Oxfam International (March 2017): Position Paper on Gender Justice and the Extractive Industries

PEW RESEARCH CENTRE (2015) Marriage Laws around the World

Portfolio on Women, Gender and Development Directorate WGDD

Raising clean hands, Advancing Learning, Health and Participation through WASH in schools, 2010, UNICEF

Research by the Association of Progressive Communications, May 2017.

SADC (2016) UN CSW Resolution 60 on Women, Girls, HIV and AIDS

SADC Gender Protocol Barometer, 2017

SADC Gender Protocol MER Framework, 2017, SADC

See discussion in Oxfam (2014) Even it up: Time to end extreme inequality. Oxford: Oxfam GB, available at: http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/cr-even-it-up-extreme-inequality-291014-en.pdf p.10

<http://www.unfpa.org/demographic-dividend>, accessed July 2017.

SOWA Ratification Table: Protocol to the African Charter on Human and Peoples' Rights on the Rights of Women in Africa

State of Food and Agriculture 2010-2011. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e00.htm>

Study by Disabled Women in Africa, 2014. <http://www.diwa.ws/?p=101> accessed October 2017.

Sustainable Development Goals 2015

The Gap Report, 2014, UNAIDS

The State of food insecurity in the world 2012, FAO, WFP and IFAD

The Windhoek Declaration of May 2000 championed by Namibia led to this first landmark resolution on Women, Peace and Security that has since been built upon by eight further resolutions.

The World YWCA Strategic Framework 2016-2019

Thomas Plumber and Eric Neumayer, "The Unequal Burden of War: The Effect of Armed Conflict on the Gender Gap in Life Expectancy." International Organisation 60 (3): 723-754 (2006).

UN Women (2012): Women's Participation in peace processes in Africa (1992 – 2011)

UN Women High Level Panel on Women's Economic Empowerment 2016 Report

UN Women Watch fact sheet <http://www.un.org/womenwatch/feature/ruralwomen/facts-figures.html> accessed October 2017.

UN Women: Progress of the World's Women 2015 – 2016

UNAIDS (2017) AIDS Info

Understanding the data: The HIV epidemic in Eastern and Southern Africa <http://www.saaids.co.za/Presentations%20AIDS%202017>

UNDP Africa Human Development Report 2016

UNESCO and Education “Everyone has the right to learn” 2011

Unesco Statistics, 2017 <http://data.uis.unesco.org/>

UNICEF (2016): The State of the World’s Children

UNICEF (October 2017): Generation 2030-Africa 2.0; Prioritising investments in children to reap the demographic dividend

UNICEF Gender Action Plan

UNPFA Strategic Plan 2017

Violence against children, United Nations Secretary General’s Study 2006, available https://www.unicef.org/violencestudy/reports/SG_violencestudy_en.pdf

“What are the Gender Dimensions of IFFs? Strengthening African Women’s Engagement and Contribution”, FEMNET’ (2017).

World Association of Christian Communicators.2015. Global Media Monitoring Project. Toronto WACC

World Bank Group Gender Strategy 2016-2023, p33.

World Bank Group: Gender Data Portal (2017)

World Health Organisation Maternal mortality data 2017





African Union Headquarters
PO Box 3243, Roosevelt Street
(Old Airport Area)
W21K19, Addis Ababa, Ethiopia
T: +251 [0] 11 551 77 00
F: +251 [0] 11 551 78 44
www.au.int