

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis-Ababa, ETHIOPIA P. O. Box 3243 Téléphone : +251 115 517 700 Fax : +251 115 517844

Site Internet: www.au.int

**SECOND ORDINARY SESSION FOR
THE SPECIALIZED TECHNICAL COMMITTEE ON
EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (STC-EST)
21th - 24th OCTOBER 2017, CAIRO, EGYPT**

HRST/STC-EST/Exp/13(II)
Original: English

RELATÓRIO DE ACTIVIDADES DO CIEFFA-UA 2017



UNIÃO AFRICANA
Centro Internacional para a Educação de Raparigas e Mulheres em África



**RELATÓRIO DE ACTIVIDADES
DO CIEFFA-UA
2017**

Introdução

O Centro Internacional da União Africana para a Educação de Raparigas e Mulheres em África (CIEFFA-UA), é uma instituição especializada da União Africana que desde 2004 tem vindo a abordar a educação das mulheres e raparigas, na sequência da Decisão Assembly/AU/DEC.44 (III). O centro está localizado em Ouagadougou, Burkina Faso.

O CIEFFA-UA foi criado no âmbito do Departamento da Ciência e Tecnologia dos Recursos Humanos da Comissão da União Africana para coordenar a promoção da educação de raparigas e mulheres em África, tendo em vista alcançar o seu empoderamento económico, social e cultural.

O centro trabalha em estreita colaboração com os Estados membros da UA e governos, a sociedade civil e os parceiros internacionais a fim de implementar o seu programa e actividades e, mantém relações de trabalho específicas com a UNESCO de modo a assegurar uma parceria forte na implementação dos seus programas.

Este relatório descreve as actividades realizadas pelo CIEFFA-UA em 2017; compreende duas partes principais:

1. Operacionalização do CIEFFA-UA.
2. Actividades que abordam o mandato do CIEFFA-UA.

1. OPERACIONALIZAÇÃO DA CIEFFA-UA

As seguintes três actividades principais em curso enquadram-se nas áreas de actividades de 2017, no entanto tais actividades têm vindo a ser implementadas no âmbito do CIEFFA-UA desde 1 de Setembro de 2016 (Data em que o pessoal internacional do CIEFFA-UA tomou posse). O presente relatório abrange o período de Janeiro de 2017 até à data e abarca os seguintes aspectos:

1.1 Mudança de escritórios do CIEFFA-UA

- ✓ Estão em curso negociações com o governo do Burkina Faso desde Fevereiro de 2016, para mudar de escritórios do CIEFFA-UA. A divisão de Segurança e Manutenção da UA visitou os antigos escritórios em 2016 e considerou-os inadequados, visto que havia vazamentos de água e fios suspensos;
- ✓ O novo equipamento de escritório foi comprado pelo CIEFFA-UA para substituir os existentes, que entretanto são obsoletos. Além disso, foi contratado um provedor de serviços através de um processo de adjudicação da CUA para instalar os cabos de rede informática e telefónica no novo Escritório;
- ✓ Esta mudança tem sido muito desafiadora devido aos vários procedimentos administrativos como a aquisição de equipamentos de TIC e equipamentos de escritório. Não há um funcionário responsável

pelas aquisições, o que é muito difícil para o assistente financeiro lidar com todas essas questões;

- ✓ O CIEFFA-UA reconheceu formalmente os esforços e o apoio do Governo do Burkina Faso

1.2 Ponto de situação do pessoal local

- ✓ A equipa de funcionários do CIEFFA-UA é composta por doze membros dos quais incluem funcionários locais da função pública e compreende pessoal das categorias profissional e geral destacado pelo Ministério do Ensino Superior, Pesquisa e Inovação do Burkina Faso (*Ministère de l'enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'innovation - MERSI*);
- ✓ O Departamento dos Recursos Humanos e Desenvolvimento da UA (AHRD) emitiu uma notificação de destacamento a cada funcionário local informando-os a respeito da sua situação. Esta situação criou uma crise entre os funcionários nacionais que esperavam ser integrados directamente na estrutura da CUA e tornarem-se membros plenos do pessoal da UA com todos os benefícios e privilégios;
- ✓ Foram realizadas várias reuniões nas quais o Coordenador explanou os procedimentos de recrutamento do pessoal da CUA, que tem como base um sistema de estrutura e quotas por país;
- ✓ S.E. Dr. Martial De-Paul IKOUNGA, Comissário da CUA para os Recursos Humanos, Ciência e Tecnologia (RHCT) enviou uma carta em Fevereiro de 2017 ao Ministro do Ensino Superior, Pesquisa e Inovação do Burkina Faso, solicitando a entrega de alguns dos funcionários locais cujos perfis não coadunavam com o aspecto técnico do actual mandato do CIEFFA-UA;
- ✓ Na sequência da resposta do Ministro à referida carta, espera-se uma outra resposta por parte do Comissário, com vista a resolver finalmente o problema do pessoal destacado do MERSI.

1.3 Recrutamento de funcionários e consultores internacionais

- ✓ A contratação do Funcionário responsável pelas Finanças e Administração, uma secretária bilingue e um motorista para o CIEFFA-UA é mais do que urgente. O processo de recrutamento teve início em Abril de 2015 e ainda não foi concluindo pela Divisão dos Recursos Humanos da CUA. Não obstante o facto de as entrevistas para estas três posições terem sido concluídas desde 2016, as mesmas foram novamente anunciadas, visto que a APROB rejeitou os candidatos escolhidos por falta de um número suficiente de mulheres que foram entrevistadas;

- ✓ Concluiu-se um novo processo de selecção em Maio de 2017 e as entrevistas serão realizadas em Adis e em Ouagadougou, para efeitos de preenchimento das vagas supramencionadas;
- ✓ A recomendação é que este processo seja concluído urgentemente, de forma a permitir que O CIEFFA-UA cumpra com o seu trabalho.

2. ACTIVIDADES PROGRAMÁTICAS DO CIEFFA-UA

A educação de raparigas e mulheres continua a ser a arma mais poderosa para alcançar a igualdade do género e o empoderamento das mulheres em África, tendo em vista promover e apoiar as mudanças desejadas na comunidade e na sociedade. Os Estados-membros da União Africana (UA) têm colocado a educação no centro dos seus programas de desenvolvimento e estabeleceram instituições nacionais para trabalhar directamente no sentido de desenvolver e implementar acções designadas a melhorar o acesso.

No entanto, a abordagem dos desafios relacionados com as raparigas e mulheres no sistema educacional, o envolvimento em debates sérios nesta área, bem como a participação significativa, continuam a ser questões difíceis para muitos países. A questão actual que está sendo tratada com dinamismo em 2017 prende-se com o tema do ano, conhecido como "*Aproveitamento do Dividendo Demográfico através de Investimentos na Juventude*". O CIEFFA-UA irá apoiar países, organizações e diversas iniciativas designadas a implementar os quadros aprovados como a Agenda 2063, os ODS, CESA, etc., mobilizando ao mesmo tempo as parcerias estratégicas e técnicas. A implementação do mandato do CIEFFA-UA, por agora, tem como enfoque principal a partilha de informações e conhecimentos com os Estados-Membros, vários intervenientes e parceiros estratégicos por um lado e, pesquisas e consultorias por outro lado. Segue abaixo o relatório de actividade referente à 2017.

A seguir apresentam-se as principais reuniões organizadas pelo CIEFFA-UA em 2017.

2.1 Diálogo de Alto Nível

O Diálogo de Alto Nível (DAN) sobre "*Igualdade do Género e Educação*" foi realizado em 26 de Janeiro de 2017, em Adis Abeba, Etiópia, à margem da 28ª Cimeira da UA. Esta reunião com duração de um dia juntou Ministros responsáveis pelo Ensino Superior e Investigação Científica, Ministros responsáveis pelo Género, individualidades de alto nível e peritos, incluindo parceiros. A reunião abordou áreas como: i) Materialização dos direitos à educação como uma chave para aproveitar o dividendo demográfico; ii) A educação em situações de emergência; iii) Criação do futuro: Empoderamento económico das mulheres jovens.

Entre as inúmeras recomendações do DAN, a seguir apresentam-se os principais resultados atinentes ao caminho a seguir:

- i) Institucionalização do Diálogo de Alto Nível sobre a Igualdade do Género e Educação com frequência anual à margem da Cimeira da UA de Janeiro por parte do CIEFFA-UA e dos parceiros;

- ii) Nomeação de um Relator Especial da UA sobre a Educação de Raparigas e Mulheres, com um mandato político sobre os direitos das raparigas de aceder às escolas e completar pelo menos o nível secundário, apesar de eventuais rupturas na sua escolaridade;
- iii) Partilha de melhores práticas e desafios enfrentados na retenção de raparigas e mulheres jovens em escolas e universidades;
- iv) Abordagem dos estereótipos relativos ao género nos programas e no ambiente [social], mais propriamente pelos encarregados de educação, professores e a comunidade;
- v) Elaboração de estratégias para o acesso das raparigas e mulheres jovens ao ensino formal e informal.

2.2 Diálogo com líderes religiosos e tradicionais

Dado o papel importante desempenhado pelos líderes religiosos e tradicionais em África, e especificamente para a advocacia em torno de questões sociais, o CIEFFA-UA organizou no Burkina Faso a 26 de Maio de 2017, um diálogo com os líderes locais sobre a *"Retenção de raparigas nas escolas "* como um primeiro passo de um longo processo. O objectivo foi o de promover e acelerar o envolvimento e a responsabilização dos principais actores que são essenciais para as mudanças desejadas. Juntamente com os representantes da comunidade e os intervenientes, procedeu-se a uma análise aprofundada dos problemas da educação de raparigas e a sua retenção nas escolas, aproveitando as suas experiências para implementar inovações voltadas a erradicar as barreiras e abordar os desafios da educação e do empoderamento de raparigas e mulheres.

De modo específico, o diálogo conduziu ao esclarecimento das percepções globais do acesso das raparigas e mulheres à educação no seio das comunidades locais, a identificação de obstáculos persistentes conforme observados, os esforços para propor estratégias que poderiam ajudar a melhorar as taxas de retenção de raparigas nas escolas. O diálogo levou à definição das funções e responsabilidades dos intervenientes.

2.3 Melhoria do Ambiente Institucional e Jurídico em prol dos Direitos das Raparigas e Mulheres à Educação

O CIEFFA-UA organizou uma sessão de capacitação na sede do Parlamento Africano (PAP) em Midrand, África do Sul, a 13 de Maio de 2017, para que os parlamentares pudessem familiarizar-se com o estado dos instrumentos jurídicos existentes, políticas e outros quadros que directa ou indirectamente dizem respeito à educação das raparigas e mulheres em África. O seminário foi intitulado *«Melhoria do nosso Ambiente Institucional e Jurídico em prol dos Direitos à Educação para as Raparigas e Mulheres»*. A sessão visou i) apresentar um compêndio do quadro jurídico e político aos níveis global, continental, regional e nacional relativo à educação; ii) identificar os quadros jurídicos e políticos existentes aos níveis nacional e regional que tenham sido adoptados e ratificados e relacionados com o ensino de raparigas e mulheres; iii) partilhar as melhores práticas em matéria de políticas existentes aplicadas pelos governos e parlamentos nacionais e, delinear as razões que explicam o motivo

da retenção, a transição e as taxas de realização ainda serem muito baixas em África; iv) identificar estratégias-chave para o reforço dos instrumentos/quadros jurídicos em África que dizem respeito à educação das raparigas e mulheres em África.

Foram alcançados os seguintes resultados: i) Melhor compreensão dos aspectos jurídicos sobre quadros/instrumentos respeitantes à educação das raparigas e mulheres; ii) formulações claras de estratégias, acções e mecanismos para enriquecer as referidas estratégias, tendo em vista melhorar a questão da inclusão na educação através da realização de uma análise adequada da implementação e eficácia dos quadros jurídicos relacionados com o ensino de raparigas em África, iii) recomendações para instrumentos jurídicos adicionais destinados a melhorar o ensino de raparigas e mulheres; iv) elementos para a elaboração de um documento como um Protocolo ou uma Convenção concernente à educação de raparigas e mulheres em África.

2.4 Reunião ao Pequeno-Almoço

O CIEFFA-UA realizou uma reunião ao pequeno-almoço sobre "*Aproveitamento do Dividendo Demográfico: Porquê investir na educação das raparigas*" à margem da 29ª Cimeira da UA em Adis Abeba a 30 de Junho de 2017. Os participantes compreendiam Estados-membros, jornalistas, parceiros e alguns observadores. Esta reunião teve como objectivos o seguinte: a) abordar as questões de financiamento relativas ao capital humano e ao desenvolvimento social, com vista a alcançar o dividendo demográfico; b) definir estratégias que realçam a participação das mulheres como um pré-requisito para o crescimento económico; c) delinear as mudanças em matéria de políticas e ajustes institucionais nos Estados-membros no que reza o desenvolvimento do capital humano.

As realizações são indicadas como se segue: i) Compromisso por parte dos Chefes de Estado da UA ou Representantes para com investimentos adicionais destinados à educação de raparigas e mulheres em África; ii) partilha de algumas boas práticas em matéria de retornos sobre investimento no ensino de raparigas e mulheres; iii) recomendação para a elaboração de políticas, retorno subjacente sobre o investimento no capital humano como o actor principal do desenvolvimento.

2.5 O Fórum sobre "Estratégias de retenção e conclusão para raparigas e mulheres jovens no sistema educacional"

Este fórum foi organizado nas Maurícias de 10 a 12 de Julho de 2017, e deu-se como seguimento das reuniões anteriores realizadas em torno da retenção e alcance de qualidade para raparigas e mulheres jovens nos sistemas de educação em África. As reuniões precedentes haviam sublinhado os desafios enfrentados pelos estudantes em regime de retenção em todos os níveis, bem como "os conhecimentos" para o processo de soluções para os desafios. Consequentemente, a reunião actual aparenta ser a etapa seguinte a ser abordada para agregar mudanças reais e sustentáveis. Destina-se a apresentar as estratégias propostas para atrair mais raparigas e mulheres jovens nos domínios da Ciência, Tecnologia, Matemática e Engenharia (CTME) e ao Ensino e Formação Técnico-profissional (EFTP), inspirados pelas estratégias existentes, tendo em conta a sensibilidade ao género e a igualdade de acesso, retenção e conclusão que originam meios de subsistência sustentáveis, inovações, criatividade e criação de empregos. Ao abordar a questão das raparigas e mulheres jovens no que tange à CTME, EFTP, sectores dominados por homens e áreas

semelhantes de estudo e trabalho, aparenta haver novas orientações e seguintes passos que têm como alvo a aprendizagem de qualidade nos ambientes sensíveis ao género e que ao mesmo tempo abordam a melhoria dos ambientes jurídico e institucional, em prol de uma aprendizagem segura.

Além da partilha de experiências através de apresentações, debates, intercâmbios e várias inovações lideradas por mulheres, pessoas de exemplo do sexo feminino apresentaram testemunhos, os participantes tomaram nota de um **Apelo à Acção**¹, reunindo as principais recomendações para enfrentar os principais desafios identificados durante os três dias de debates sobre a temática do fórum.

3. ESTUDOS DE INVESTIGAÇÃO

3.1. Análise dos ambientes de ensino e aprendizagem sensíveis ao género na Universidade Pan-Africana

O GIZ realizou um estudo sobre a análise das questões do género na Universidade Pan-Africana em 2015. Uma das recomendações ressaltou que " *uma certa revisão dos programas na perspectiva do género poderia contribuir para a relevância e o alcance de padrões elevados*". O CIEFFA-UA decidiu que, como parte do seu mandato, o mesmo precisa delinear a sensibilidade ao género nos ambientes de ensino e aprendizagem de (GSLE) no seio dos Institutos da Universidade Pan-Africana (UPA).

Foram analisados neste estudo, quatro componentes dos ambientes de ensino e aprendizagem sensíveis ao género: (i) A prontidão institucional ao nível de liderança e gestão; (ii) a dimensão da integração do género nos currículos/programas e na formação de professores; (iii) as percepções dos estudantes quanto às questões do género e os seus efeitos na qualidade dos ambientes de ensino e aprendizagem; (iv) observações das condições de aprendizagem e de vida e, do ambiente sociocultural dos estudantes.

O estudo revelou que a Universidade Pan-Africana (UPA) depara-se com desafios diferentes no cumprimento das suas metas para oferecer ensino de qualidade, e tendo em conta a sensibilidade ao género nos seus ambientes de ensino e de aprendizagem. A UPA enfrenta os seguintes desafios: persistente desequilíbrio em matéria de igualdade do género, sobretudo nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), o que limita a participação das mulheres na formação avançada ao nível de pós-graduação e investigação científica; infra-estruturas pobres, sobretudo as infra-estruturas físicas, tais como bibliotecas, laboratórios, salas de aula e alojamento; falta de apreciação das questões do género nas instituições de aprendizagem.

¹ O relatório pormenorizado sobre o Apelo à Acção das Maurícias encontra-se disponível para consulta

3.2. Relatório sobre a estereotipagem na perspectiva do género no Ensino e Formação Técnico-Profissional: avaliar os factos e confrontar os mitos

Este artigo descreve alguns dos factores, mitos e práticas educativas que têm prejudicado o acesso, a retenção e o sucesso de raparigas nos programas de EFTP dominado por homens. Sugere a inclusão da CTEM nos programas a partir dos níveis inferiores do sistema educacional que irá capacitar e expôr as mulheres jovens, a uma vasta gama de carreiras profissionais que as mesmas podem seguir fora das ocupações tradicionalmente dominadas por pessoas do sexo feminino. Uma pesquisa orientada sobre o papel dos encarregados de educação, colegas, pessoas de exemplo, cultura e tradição na escolha dos programas EFTP por parte das raparigas, irá fornecer informações e dados baseados em evidências para minimizar os estereótipos relacionados com o género no EFTP.

Com base na definição da UNESCO, "*EFTP é um termo abrangente - referindo-se aos aspectos do processo educacional tais como o estudo das tecnologias e ciências afins, bem como a aquisição de competências práticas, atitudes, entendimento e conhecimento relacionados com ocupações*" em vários sectores da vida económica e social, podendo ser acessível para pessoas de ambos os sexos. O relatório também sublinhou os factos, bem como os mitos em torno da discriminação baseada no género no EFTP. Apesar de toda uma advocacia para uma maior participação e representação das raparigas em todos os sectores da educação e da formação, os padrões tradicionais de segregação profissional ainda persistem. A estereotipagem na perspectiva do género no EFTP é uma questão complexa. Os estudantes do sexo feminino não estão representados ou estão sub-representados em disciplinas tradicionalmente associadas aos rapazes e homens, tais como os programas da CTEM. Verificou-se que o factor CTEM é importante na educação das meninas, visto que as disciplinas relacionadas com CTEM, têm maior probabilidade de obter uma carreira no futuro, incluindo o EFTP em todos os sectores de escolha.

Os sistemas educacionais africanos devem incentivar as raparigas e os rapazes a optar pelas disciplinas da CTEM em todos os níveis. É necessário a inclusão da CTEM nos programas, conteúdo de aprendizagem e formação dos professores. Exemplos das Universidades no Gana, Zimbábue e Nigéria demonstraram pouco progresso longe do que era esperado. Alguns dados provenientes de países desenvolvidos como os EUA e o Canadá, apontam que a estereotipagem na perspectiva do género nos domínios do EFTP e CTEM, é um problema universal e que a questão de ocupações dominadas por homens não é apenas um "fenómeno africano". Foram identificadas algumas recomendações para começar a melhorar o acesso, a retenção e o alcance da qualidade, por parte das raparigas e mulheres jovens nos sectores do EFTP.