



Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018

Empoderamento Económico e
Orçamentação sensível ao Género

Acompanhando o Progresso da Implementação do
Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento





Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC

2018

7ª Edição

Empoderamento da Mulher e Orçamentação Sensível ao Género

Acompanhando o progresso na implementação do
Protocolo Revisto da SADC sobre Género e Desenvolvimento

Com foco especial na
Parte 5 - Recursos Produtivos e Emprego
Parte 11 - Disposições Financeiras



COMUNIDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DA ÁFRICA AUSTRAL

Unidade do Género, Secretariado da SADC
SADC House, Private Bag 0095, Gaborone, Botswana
Tel (+267) 3951863
Email registry@sadc.int Website www.sadc.int

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E PESQUISA PARA A ÁFRICA AUSTRAL

Instituto do Género para Além das Desigualdades (Instituto BI)
Julius K. Nyerere House, 15 Downie Avenue, Belgravia, Box 5690, Harare, Zimbabwe
Tel +263 242 791 141
E-mail genderinstitute@sadc.net Website www.sadc.net Conhecimento para o Desenvolvimento

© SADC, SARDC, 2018

Caixas, Tabelas e Figuras como especificado

ISBN 978 1 77906 658 9

Todos os direitos são reservados. O conteúdo deste livro pode ser citado com o devido crédito aos autores e parceiros da publicação, mas não pode ser reproduzido, parcial ou integralmente, sem a permissão dos detentores dos direitos autorais.

Citação

SADC, SARDC. 2018. *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018*. SADC, SARDC. Gaborone, Harare

Este livro é acessível on-line através do website da SADC www.sadc.int e do website do SARDC www.sadc.net Conhecimento para o Desenvolvimento



SADC.int
SARDC.NET



@SADC_News
@sardcnet

PRODUÇÃO, CAPA E MAQUETIZAÇÃO:

SARDC PUBLISHING (Tonely Ngwenya, Anisha Madanhi, Eunice Kadiki)

SARDC PUBLISHING ONLINE (Shingirai Bondai, Innocent Chidothi)

A designação de entidades geográficas, a utilização de quaisquer nomes nesta publicação e a apresentação do material não implicam necessariamente a expressão de qualquer opinião por parte da SADC e do SARDC relativa ao estatuto legal de qualquer país ou território ou área da sua autoridade, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

Este livro foi produzido pelo SARDC para a SADC e financiado conjuntamente pela SADC e Agência Austríaca para o Desenvolvimento (ADA). A responsabilidade do conteúdo desta publicação é dos autores: As informações e opiniões expressas não refletem necessariamente o posicionamento oficial da SADC ou ADA.

PREÂMBULO



Alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres são factores fundamentais na implementação da Agenda de Desenvolvimento de 2030 e dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. As aspirações de transformação de África a este respeito estão consagradas nos quadros de desenvolvimento continental, sendo a mais recente a Agenda 2063, que exige claramente uma maior tracção e acções transformadoras em apoio ao empoderamento das mulheres.

A SADC alinhada com as prioridades identificadas nos seus documentos de projecto, o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional da SADC (RISDP) e a Estratégia e Roteiro de Industrialização, o seu compromisso é alcançar o desenvolvimento económico, alcançar a paz e segurança, promover o crescimento, eliminar a pobreza, melhorar o padrão e qualidade da vida dos povos da África Austral, e apoiar os grupos socialmente desfavorecidos através da integração regional. A SADC reconhece a importância de criar um ambiente propício para cumprir as promessas feitas através dos ODS e da Agenda 2063 de alcançar o crescimento económico inclusivo em termos de género.

O RISDP e a Estratégia de Industrialização abordam claramente questões como a criação de emprego, a redução da pobreza, a protecção social e o desenvolvimento inclusivo, colocando foco no apoio à industrialização e nos sectores produtivos. O RISDP e a Estratégia de Industrialização têm a visão de desenvolver cadeias de valor na região da SADC em sectores com um grande potencial para a criação de emprego, como a agricultura. São áreas nas quais as mulheres enfrentam mais dificuldades que os homens no acesso aos recursos produtivos e em participar e tirar proveito igualmente das cadeias de valor agroalimentares.

É sobejamente sabido que na região da SADC, as mulheres constituem a maioria dos mais pobres e mais vulneráveis entre os grupos sociais. Isso deve-se a sua situação legal geralmente subordinada, bem como ao acesso limitado aos recursos produtivos como a terra, tecnologia, crédito, educação e treinamento e emprego formal; e exposição ao HIV e SIDA.

As mulheres continuam a ser desfavorecidas devido ao acesso limitado e ao controlo dos recursos produtivos, apesar dos desenvolvimentos positivos na revisão das leis relativas à propriedade ou posse da terra em alguns Estados-Membros. Estes desafios são contrários aos valores fundamentais que sustentam o objectivo da SADC de alcançar um futuro comum e não deixar ninguém para trás, daí a necessidade urgente de combater a discriminação e as desigualdades, bem como erradicar a pobreza em todas as suas dimensões.

Em resposta a estas questões, esta edição do *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC* está a acompanhar o progresso na implementação do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento - Parte 5 sobre Recursos Produtivos e Emprego e a Parte 11 sobre Recursos Financeiros. O estado da implementação destas disposições fornecerá uma referência para o desenvolvimento robusto de um Programa de Empoderamento Económico das Mulheres Multidimensionais Regionais da SADC para alcançar a igualdade de género como um objectivo global de redução da pobreza e melhoria da segurança alimentar.

A SADC está ciente de que o acesso a recursos produtivos é fundamental para entender as oportunidades de avanço económico para as mulheres. Portanto, através do desenvolvimento do Programa de Empoderamento Económico das Mulheres Multidimensionais Regionais, a SADC pretende aumentar o acesso aos recursos produtivos e financiamento e contribuir para a redução da pobreza entre as mulheres.

A igualdade de género e a emancipação das mulheres não podem ser alcançados sem o empoderamento económico de homens e mulheres. O empoderamento económico de ambos é crucial para lidar com muitos dos males sociais que mulheres e homens enfrentam a cada dia, como pobreza, mortalidade materna, desnutrição infantil e violência baseada em género. O empoderamento económico das mulheres traz consigo o poder de negociação que pode ser usado para enfrentar outros desafios, como a pobreza e a exposição ao abuso, e dá às mulheres a oportunidade de tomar decisões importantes e informadas, como sair ou separar-se de um parceiro abusivo.

Evidências mostram que o empoderamento económico das mulheres, por meio de microfinanciamentos acompanhados de abordagens transformadoras de género é uma medida eficaz na prevenção da violência contra as mulheres. A região da SADC é caracterizada por uma grande incidência de violência contra mulheres e crianças, portanto, novas maneiras inovadoras e eficazes de abordar a violência de género devem ser consideradas, incluindo, entre outras, a capacitação económica das mulheres.

A África Austral fez progressos significativos no sentido de promover a igualdade e equidade de género, mas os desafios ainda continuam. A representação das mulheres na força de trabalho, por exemplo, ainda está aquém da meta de 50:50, particularmente nos cargos de tomada de decisão. Ainda existe discriminação no local de trabalho com base no sexo. No que diz respeito à igualdade de acesso aos recursos produtivos por mulheres e homens, é evidente que as mulheres formam a maioria dos marginalizados no acesso a recursos como a terra, devido a práticas / normas discriminatórias e falta de consciência dos seus direitos. Os múltiplos papéis que as mulheres desempenham influenciam a sua plena participação no sector económico.

O financiamento inadequado de programas e projectos relevantes é outro factor que contribui para o acesso desigual a recursos e actividades de subsistência por parte das mulheres e homens, bem como o lento progresso em direcção à igualdade de género na região. Políticas, programas e projectos frequentemente têm baixas alocações orçamentárias para actividades específicas de género, enquanto nas maiores alocações orçamentárias de outros sectores não são integradas as questões de género. O Orçamento Sensível ao Género precisa ser avançado como uma ferramenta para facilitar a integração do género entre os orçamentos sectoriais e para apoiar a efetiva e eficiente alocação e implementação de actividades de género.

A SADC continua a fazer progressos louváveis na implementação do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, no entanto, este progresso varia entre os sectores e difere de acordo com cada Estado Membro. Assim, é necessário manter o ímpeto e impulsionar a agenda regional de género para garantir que a SADC realize plenamente a igualdade e equidade para mulheres e homens na região.

Este relatório, o *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018*, foi produzido pelo Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral (SARDC) através do seu Instituto de Género para Além das Desigualdades, em nome do Secretariado da SADC. O SARDC trabalhou em estreita colaboração com especialistas identificados na região em várias áreas temáticas cobertas pela Parte 5 e Parte 11 do Protocolo. O projecto do relatório foi submetido ao Secretariado da SADC para revisão.

O Secretariado da SADC e a Agência de Desenvolvimento Austríaca (ADA) forneceram assistência financeira para o desenvolvimento do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018*.

Dra. Stergomena Lawrence Tax
Secretária Executiva da SADC

CONTEÚDO

PREÂMBULO	iii
CONTEÚDOS	v
Lista de Tabelas, Figuras e Caixas	vi
ESCRITORES, CONTRIBUINTES E REVISORES DOS CAPÍTULOS	vii
AGRADECIMENTOS	ix
ACRÓNIMOS	x
INTRODUÇÃO	1
Quadro Legal e Política Continental e Internacional	4
Quadros Internacionais	4
Quadros Continentais	5
Quadros Regionais	6
Capítulo 1 POLÍTICAS ECONÓMICAS E TOMADA DE DECISÕES	9
1.1 Medidas Legislativas e Políticas para Facilitar o Acesso e Controlo dos recursos produtivos e propriedade	9
1.2 Quotas Legislativas para Mulheres nos Processos de Contratação Pública	24
1.3 Planeamento Económico e Orçamento Sensível ao Género	25
1.4 Tomada de Decisão	26
1.5 Conclusão	30
Capítulo 2 RECURSOS PRODUTIVOS E PROPRIEDADE	32
2.1 Políticas de Empoderamento Económico	33
2.2 Acesso a Terra e Recursos Produtivos	37
2.3 Acesso ao Financiamento	47
2.4 Mulheres no negócio e no comércio na SADC	48
2.5 Mulheres no Sector Extractivo	51
2.6 Mulheres e TIC	53
2.7 Barreiras ao acesso das mulheres a recursos produtivos e propriedades	55
2.8 Conclusão e Recomendações	55
Capítulo 3 EMPREGO E BENEFÍCIOS	57
3.1 Compromissos e Quadros Legais sobre emprego e Benefícios na SADC	58
3.2 Iniciativas para lidar com a Desigualdade de Género no Emprego	60
3.3 Benefícios do Emprego nos Estados Membros da SADC	63
3.4 Participação na Força de Trabalho	65
3.5 Desigualdade Salarial e Desigualdade de Género no Local de Trabalho	68
3.6 Conclusões e Recomendações	69
Capítulo 4 MÚLTIPLAS FUNÇÕES DAS MULHERES	71
4.1 Múltiplas Funções das Mulheres	71
4.2 Inquéritos sobre o Uso do Tempo (TUS) pelos Estados Membros da SADC	74
4.3 Conclusão e Recomendações	77
Capítulo 5 ORÇAMENTAÇÃO SENSÍVEL AO GÉNERO	78
5.1 Planeamento e Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC	80
5.2 Conclusão e Recomendações	93
Capítulo 6 CONCLUSÃO E CONTINUIDADE	95
6.1 Considerações Sobre Políticas e Caminho a Seguir	
REFERÊNCIAS	101

Lista de Tabelas, Figuras e Caixas

Tabelas

Tabela 1.1	Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC 1995-2018.	27
Tabela 1.2	Mulheres Presidentes / Relatoras no Parlamento	28
Tabela 1.3	Mulheres no topo da Gestão do Sector Privado na Africa Austral	29
Tabela 2.1	Quadros Legais e Iniciativas para Garantir o Acesso a Recursos Produtivos e Propriedade	33
Tabela 2.2	Posse de Terra por Sexo no Botswana 2014	38
Tabela 2.3	Mulheres que possuem terra agrícola no Zimbabwe	41
Tabela 2.4	Benefícios da integração do género na energia	46
Tabela 2.5	Desembolsos do Fundo de Desenvolvimento das Mulheres no Zimbabwe 2010-2017	47
Tabela 2.6	PMEs pertencentes a mulheres nos Estados Membros da SADC	49
Tabela 2.7	Mulheres na mineração na África do Sul	52
Tabela 2.8	Mulheres com acesso a TIC	54
Tabela 3.1	Disposições do Género no Emprego e Leis de Trabalho nos Estados Membros da SADC	61
Tabela 3.2	Provisão de Licença de Parto nos Estados Membros da SADC	64
Tabela 3.3	Provisão de Licença de Paternidade nos Estados Membros da SADC	65
Tabela 3.4	Participação na Força de Trabalho	67
Tabela 3.5	Taxa de Emprego por Sexo e Indústria	68
Tabela 5.1	Quadros de Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC	79
Tabela 5.2	Alocações orçamentais dos Estados-Membros da SADC 2016/17	81
Tabela 5.3	Desafios e Conquistas da Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC	90

Figuras

Figura 1.1	Mulheres no Parlamento / Assembleia Nacional Nos Estados Membros da SADC	27
Figura 3.1	Taxa de Desemprego por Sexo	68
Figura 4.1	Tempo gasto pelas mulheres em actividades económicas e não económicas nas Zonas Urbanas e Rurais da Tanzânia	75

Caixas

Caixa 2.1	Benefícios do acesso a recursos produtivos e propriedades	42
Caixa 2.2	Benefícios da integração do género na energia	46
Caixa 2.3	Tornando a mineração mais atraente para mulheres	53
Caixa 3.1	Lei 11/2007, Lei do Trabalho da Namíbia	64
Caixa 3.2	Proteção de mulheres grávidas ao emprego nas Seychelles	65
Caixa 4.1	Inquéritos sobre o uso do tempo na Tanzânia	75
Caixa 4.2	Benefícios da redução das múltiplas funções das mulheres	77

ESCRITORES, CONTRIBUINTES E REVISORES DOS CAPÍTULOS

Capítulo 1 Políticas Económicas e Tomada de Decisões

Autor Nyarai Kampilipili, SARDC

Co-Autor Dr Easter Chigumira, Zimbabwe

Capítulo 2 Recursos Produtivos e Propriedade

Autor Prosper Chitambara, Zimbabwe

Chapter 3 Emprego e Benefícios

Autor Immaculate Mogotsi, Namíbia

Co-Autor Nelago Indogo, Namíbia

Capítulo 4 Múltiplas Funções das Mulheres

Autor Dr Pedzisai Munyoro, SARDC

Capítulo 5 Orçamentação Sensível ao Género

Autor Christine Warioba, Tanzânia

Co-Autor Dr Gil Chiboleca, Moçambique

Capítulo 6 Conclusão

Autor Nyarai Kampilipili, SARDC

REVISORES

Dr Easter Chigumira, Zimbabwe

Mary Rusimbi, Tanzânia

Thenjiwe Sisimayi, SARDC

Dr Joseph Pitso, Unidade do Género da SADC

Editores Técnicos e Revisores

Munetsi Madakufamba, SARDC

Phyllis Johnson, SARDC

PESQUISADORES ASSISTENTES

Thenjiwe Ngwenya Instituto do Género para Além da Desigualdade do SARDC

Tatenda Pakanengwa Instituto do Género para Além da Desigualdade do SARDC

Elsie Moyo Instituto do Género para Além da Desigualdade do SARDC

Elssy Chinungu Centro de Recursos de Conhecimento do SARDC



AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento da 7ª edição do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC* baseou-se no esforço de colaboração de indivíduos e instituições especialistas que defendem a igualdade do género na região.

O relatório é constituído por dados submetidos pelos Estados Membros da SADC através do Quadro e Relatório de Monitoria e Avaliação (MERF) do Protocolo do Género e Desenvolvimento da SADC. Foi realizada uma pesquisa documental adicional para preencher lacunas identificadas durante a redação e análise do relatório, utilizando fontes confiáveis e idóneas de informação.

O Secretariado da SADC, através da sua Unidade de Género, gostaria de agradecer a todos os contribuintes para o desenvolvimento deste relatório e estender a apreciação pelo trabalho incansável e comprometido para assegurar a produção atempada desta publicação de qualidade para acompanhar o progresso dos Estados Membros da SADC em assegurar o empoderamento económico de mulheres e homens.

A Unidade de Género da SADC reconhece com profundo apreço o trabalho do Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral (SARDC) através do seu Instituto de Género para Além das Desigualdades, que produziu esta publicação para a SADC. O SARDC foi o principal impulsionador no desenvolvimento da publicação, supervisionando a pesquisa, redação, revisão, edição, produção e publicação do produto final. O SARDC contratou especialistas em tópicos relacionados cobertos por esta publicação para garantir que as questões fossem adequadamente cobertas, analisadas e apresentadas para ajudar os Estados Membros a desenvolver programas e políticas sólidas e eficazes para o avanço de mulheres e homens e para alcançar a igualdade de género. Da Equipa do SARDC, agradecimentos especiais vão para o Director Executivo, Munetsi Madakufamba pela sua liderança, aconselhamento e orientação durante a implementação do projecto, e para a Directora Fundadora do SARDC e Projectos Especiais, Phyllis Johnson, pela sua orientação, conhecimento e edição técnica e revisão da publicação.

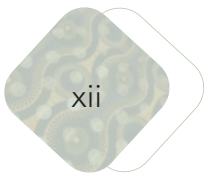
Os agradecimentos são extensivos a Agência Austríaca de Desenvolvimento (ADA) pelo financiamento parcial do desenvolvimento do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018*.

**O Secretariado da SADC
Gaborone, Botswana**

ACRÓNIMOS

ADRA	Acção para o Desenvolvimento Rural e Ambiente
ADBG	Grupo Banco Africano de Desenvolvimento
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
CUA	Comissão da União Africana
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres
CGE	Comissão para a Igualdade do Género
COMESA	Mercado Comum para a África Oriental e Austral
EAC	Comunidade da África Oriental
EPZ	Zona de Processamento de Exportação
FAO	Organização das Nações Unidas para a Agricultura e Alimentação
FemAct	Coligação do Activismo Feminista
FEMNET	Rede de Mulheres Africanas para a Comunicação e Desenvolvimento
FMI	Fundo Monetário Internacional
GBAC	Comité de Acção para o Orçamento do Género
GBI	Iniciativa de Orçamentação Sensível ao Género
GEPPF	Programa de Finanças Públicas e Políticas Económicas do Género
GMEM	Mecanismos de Avaliação e Monitoria do Género
GRB	Orçamentação Sensível ao Género
HIV	Vírus de Imunodeficiência Humana
ILFS	Inquérito Integrado da Força Laboral
ILO	Organização Internacional do Trabalho
IDS	Inquérito Demográfico de Saúde
IVA	Imposto de Valor acrescentado
JSE	Bolsa de Valores de Johannesburg
LFP	Participação da Força de Trabalho
MERP	Programa de Reformas Macroeconómicas
MSIF	Agricultores de Irrigação de Média Escala
MPME	Micro, Pequenas e Médias Empresas
QDMP	Quadro de Despesas a Médio Prazo
NDP	Plano Nacional de Desenvolvimento
NDS	Estratégia Nacional de desenvolvimento
NGOCC	Conselho Coordenador das Organizações Não-Governamentais
NGP	Política Nacional do Género
NPF	Quadros de Políticas Nacionais
NPGAD	Política Nacional sobre o Género e Desenvolvimento
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
OSC	Organizações da Sociedade Civil
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Pequenas e Médias Empresas
PMTCT	Prevenção da Transmissão da Mãe para a Criança
PND	Plano Nacional de Desenvolvimento
RMWEEP	Programa Regional de Empoderamento Económico Multidimensional das Mulheres
RISDP	Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional
SADC FTA	Área de Comércio Livre da SADC
SADC GU	Unidade do Género da SADC
SADC PF	Fórum Parlamentar da SADC
SARDC	Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral

SARUA	Associação Regional das Universidades da África Austral
SGDM	Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC
SEZ	Zona Económica Especial
SIDA	Síndrome de Imunodeficiência Adquirida
SNA	Sistema Nacional de Contas
SSIF	Agricultores de Irrigação de Pequena Escala
STEM	Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática
TARV	Terapia Antirretroviral
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação ~
TUS	Inquérito do Uso do Tempo
TWBL	Banco de Mulheres da Tanzânia, Lda.
UA	União Africana
UNAIDS	Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o HIV e SIDA
UNDP	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNECA	Comissão Económica das Nações Unidas para África
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura
UNIFEM	Fundo das Nações Unidas para o Desenvolvimento das Mulheres
VBG	Violência Baseada no Género
VCT	Aconselhamento e Testagem Voluntária
VLT	Tribunal Comunitário de Terras
VSU	Unidade de Apoio as Vitimas
WBI	Iniciativa de Orçamentação para as Mulheres



INTRODUÇÃO

“O empoderamento das mulheres e a sua plena participação na base da igualdade em todas as esferas da sociedade, incluindo a participação no processo de tomada de decisão e acesso ao poder, são fundamentais para a obtenção da igualdade, desenvolvimento e paz.” (BDPfA, 1995)

A Declaração e Plataforma de Acção de Beijing (BDPfA), há 20 anos, deu um importante passo em direcção ao empoderamento das mulheres ao endossar a adopção do conceito de “género e desenvolvimento”. Esta abordagem permite o papel de mulheres e homens como partes interessadas nos processos de desenvolvimento e não apenas como beneficiários do projecto.

Género e Desenvolvimento é uma mudança para integrar mulheres e homens em programas de desenvolvimento com o objectivo principal de erradicar a pobreza e melhorar a situação de homens e mulheres para alcançar a igualdade social, económica e de género. O empoderamento económico das mulheres é um pré-requisito para a obtenção da igualdade de género. A capacidade das mulheres de exercerem voz e formas estratégicas de controle sobre suas vidas está ligada à capacidade de gerar fontes de renda regulares e independentes (AU 2018).

Esta 7ª edição do *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC* presta particular atenção à Parte Cinco e à Parte Onze do Protocolo revisado da SADC sobre Género e Desenvolvimento, que focam em Recursos Produtivos e Emprego, e Provisões Financeiras, respectivamente.

Estas duas áreas alinham-se com a Agenda 2063 da União Africana e com o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional (RISDP) 2015-2020, que reconhecem que a igualdade de género é um direito humano fundamental e uma parte integrante da integração regional, crescimento económico e desenvolvimento social. O desenvolvimento em África pode ser realizado quando as potencialidades das mulheres e dos jovens são desencadeadas, daí o apelo à participação igual e total de mulheres e homens nos processos de desenvolvimento.

Um dos resultados visados pelo RISDP é que os Estados Membros da SADC tenham um Programa Regional de Empoderamento Económico Multidimensional das Mulheres (RMWEEP) estabelecido e implementado até 2020. O programa destina-se a facilitar o reforço da coordenação e implementação dos compromissos da SADC sobre o empoderamento económico das mulheres.

Além disso, devido à baixa evidência da Orçamentação Sensível ao Género (GRB) a ser usada nos programas e projectos dos Estados Membros da SADC, o RISDP também apela para o desenvolvimento e fortalecimento da capacidade neste sentido através da integração das Directrizes Regionais da Orçamentação Sensível ao Género da SADC nos processos orçamentais nacionais.

A Orçamentação Sensível ao Género é uma das ferramentas mais eficazes para integrar o género nas políticas e planos, para corrigir as desigualdades e promover os direitos económicos, sociais e políticos das mulheres e dos homens. As Directrizes da SADC para a Orçamentação Sensível ao Género foram concebidas como um quadro de referência comum para os Estados Membros da SADC para assegurar que os orçamentos nacionais integrem o género no processo orçamental.

A GRB incorpora uma perspectiva de género em todos os níveis do processo orçamental para assegurar que as necessidades e o interesse das mulheres e homens de diferentes grupos sejam abordados nos orçamentos nacionais.

Os capítulos deste relatório estão estruturados de acordo com os artigos da Parte Cinco e da Parte Onze do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento.

O Capítulo 1 apresenta uma visão geral dos quadros existentes nos Estados Membros da SADC, e isto baseia-se nas disposições do Artigo 15 da Parte 5 que apela aos Estados Membros para garantir que a formulação e implementação das políticas envolvam a participação igual de mulheres e homens.

O Capítulo 2 analisa o acesso à propriedade e aos recursos produtivos por mulheres e homens, e os quadros e iniciativas postas em prática pelos Estados Membros para garantir igualdade de acesso e oportunidades. O capítulo identifica ainda as barreiras ao acesso a recursos e propriedade, e recomenda maneiras pelas quais essas barreiras possam ser abordadas. Estas questões estão cobertas na Parte 5 do Artigo 18 do Protocolo que encoraja os Estados Membros da SADC a garantir que mulheres e homens tenham acesso e direitos iguais aos recursos produtivos, crédito e tecnologia acessível.

O Capítulo 3 enfoca a Parte 5, Artigo 19, sobre Emprego e Benefícios para discutir a situação de mulheres e homens no sector de emprego - as desigualdades e discriminação enfrentadas com base no género e as causas subjacentes ao tratamento desigual em algumas áreas, tais como desigualdade de pagamento e benefícios durante a licença de maternidade e paternidade.

O Capítulo 4 enfoca a Parte 5 do Artigo 16, que reconhece que os papéis das mulheres e dos homens na sociedade são desiguais e que as mulheres tendem a sofrer com o peso das múltiplas funções. Por conseguinte, os Estados-Membros concordaram em desenvolver medidas políticas que reduzam o peso das múltiplas funções e valorizem o trabalho não remunerado. Este capítulo questiona como as múltiplas funções impedem que as mulheres participem plenamente e se beneficiem de actividades económicas e de melhoria dos meios de subsistência. Iniciativas que foram adoptadas para reduzir o tempo gasto em várias funções são destacadas para avaliação comparativa e replicação.

O Capítulo 5 sobre a Orçamentação Sensível ao Género rastreia o progresso na implementação da Parte 11 Artigo 33 sobre Provisões Financeiras, analisando o progresso dos Estados Membros em termos de GRB, e analisando se as necessidades de género são avaliadas nos orçamentos nacionais, programas de desenvolvimento, estratégias e projectos para beneficiar de forma igual as mulheres e os homens.

O capítulo 6, o último capítulo, fornece a conclusão geral e recomendações sobre como os Estados Membros da SADC, trabalhando com o Secretariado da SADC, podem desenvolver as suas realizações para melhorar ainda mais a situação das mulheres e dos homens e, assim, o desenvolvimento geral dos seus países e da região.

A intenção deste relatório é avaliar em que medida os Estados Membros da SADC criaram um ambiente propício para a participação de mulheres e homens no sector económico, e as medidas postas em prática para garantir que os programas e projectos sejam custeados para um beneficiamento igual em conformidade com o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento e o RISDP. O relatório fornece dados baseados em evidências para contribuir para o discurso de género na região da SADC.

O Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018 foi desenvolvido principalmente utilizando dados submetidos pelos Estados Membros da SADC através da Ferramenta de Recolha de Dados do Quadro e Relatório de Monitoria e Avaliação (MERF). Os dados secundários foram obtidos através da revisão de literatura e consultas com a Unidade de Género da SADC para combater os desafios enfrentados, particularmente por atraso ou não

submissão de informação ou lacunas nas informações submetidas. A limitação dos dados secundários foi que a maioria dos dados obtidos não foi desagregada por género.

O objectivo deste relatório é apoiar os Estados Membros da SADC no seu planeamento e programação, fornecendo dados fiáveis sobre os progressos realizados e os desafios enfrentados a nível nacional e regional. O *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018* pretende ser uma ferramenta de conhecimento útil e acessível para os governos e pessoas da SADC, o Secretariado da SADC e suas organizações subsidiárias, câmaras de comércio, parlamentares, universidades e instituições de pesquisa, o sector privado e os órgãos de comunicação social.

QUADRO LEGAL E POLÍTICA CONTINENTAL E INTERNACIONAL

QUADROS INTERNACIONAIS

Declaração Universal dos Direitos Humanos

Artigo 17

- (1) Todo ser humano tem direito à propriedade, só ou em sociedade com outros.
- (2) Ninguém será arbitrariamente privado da sua propriedade.

Artigo 23

- (1) Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à protecção contra o desemprego.
- (2) Todo o ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- (3) Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de protecção social.
- (4) Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para protecção dos seus interesses.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (1979)

Artigo 13

Os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres em outros domínios da vida económica e social, com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- (a) O direito a prestações familiares;
- (b) O direito a empréstimos bancários, empréstimos hipotecários e outras formas de crédito financeiro;
- (c) O direito de participar nas actividades recreativas, nos desportos e em todos os aspectos da vida cultural.

Artigo 14

- (1) (g) De ter acesso aos créditos e empréstimos agrícolas, assim como aos serviços de comercialização e às tecnologias apropriadas

e de receber um tratamento igual nas reformas fundiárias e agrárias e nos projectos de reordenamento rural.

Artigo 15

- (2) Os Estados Parte reconhecem às mulheres em matéria civil, capacidade jurídica idêntica à dos homens e as mesmas possibilidades de exercício dessas actividades. Reconhecem-lhes, em particular, direitos iguais no que respeita à celebração de contratos e à administração de bens e concedem-lhes o mesmo tratamento em todos os estádios do processo judicial.

Artigo 16

- (1) (h) Os mesmos direitos de cada um dos cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito como a título oneroso.

Declaração sobre a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (1993)

Artigo 3

As mulheres têm direito ao gozo e à protecção, em condições de igualdade, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural, civil ou em qualquer outro domínio. Tais direitos incluem, nomeadamente, os seguintes:

- (a) O direito à vida;
- (b) O direito à igualdade;
- (c) O direito à Liberdade e à segurança pessoal;
- (d) O direito à igual protecção da Lei;

Artigo 4

Os Estados devem condenar a violência contra as mulheres e não devem invocar quaisquer costumes, tradições ou considerações religiosas para furtar às suas obrigações quanto à eliminação da mesma. Os Estados devem prosseguir, através de todos os meios adequados e sem demora, uma política tendente à eliminação da violência contra as mulheres e, com este objectivo, devem:

- (h) prever nos orçamentos de Estado a afetação dos recursos financeiros adequados para as actividades relativas à eliminação da violência contra as mulheres;

Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (2015)

Os ODS 2015-2030 procuram abordar os principais desafios, como a pobreza, a desigualdade e a violência contra as mulheres. Além de incluir os direitos humanos e as liberdades fundamentais para garantir que todos os cidadãos globais desfrutem deles sem discriminação, muitos dos objetivos dos ODSs reconhecem especificamente a igualdade e o empoderamento das mulheres como o objetivo e como parte da solução.

QUADROS CONTINENTAIS

Agenda 2063

Aspiração 6: África cujo desenvolvimento é impulsionado pelas pessoas, contando principalmente com potencial do Povo Africano, em particular das suas Mulheres, Juventude e Crianças bem cuidadas.

50. A mulher africana será totalmente empoderada em todas as esferas, com direitos sociais, políticos e económicos iguais, incluindo o direito de possuir e herdar propriedades, assinar contratos, registrar e administrar empresas. As mulheres rurais terão acesso a ativos produtivos: terra, crédito, insumos e serviços financeiros.

72. *Nós Adotamos a Agenda 2063, como visão coletiva e roteiro para os próximos cinquenta anos e, portanto, comprometemo-nos a acelerar as ações para:*

- (a) Desenvolver e implementar políticas afirmativas e defesa de direitos para garantir o maior acesso das mulheres à terra e insumos, e assegurar que pelo menos 30% do financiamento agrícola seja acessível para as mulheres; e
Capacitar economicamente as mulheres e os jovens, aumentando o acesso a recursos financeiros para investimento.

Protocolo e Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos e sobre os Direitos da Mulher em África (2003)

Artigo 6: Casamento

Os Estados Partes devem garantir que as mulheres e homens gozem de direitos iguais e sejam considerados parceiros iguais no casamento. Devem promulgar medidas legislativas nacionais apropriadas para garantir que:

- (j) Durante o casamento, uma mulher tem o direito de adquirir sua propriedade e administrá-la e geri-la livremente.

Artigo 7

Separação, divórcio e anulação do casamento

- (d) Em caso de separação, divórcio ou anulação do casamento, as mulheres e os homens devem ter o direito a uma partilha equitativa da propriedade conjunta resultante do casamento

Artigo 13

Os Estados Partes devem adotar e aplicar medidas legislativas e outras para garantir às mulheres a igualdade de oportunidades no progresso profissional e na carreira e outras oportunidades económicas. A este respeito, devem:

- (b) promover o direito a igual remuneração para trabalhos de igual valor para mulheres e homens;
(e) criar condições para promover e apoiar as ocupações e actividades económicas das mulheres, em particular, no sector informal;
(h) tomar as medidas necessárias para reconhecer o valor económico do trabalho das mulheres no lar

Artigo 19

- c) promover o acesso e o controlo das mulheres sobre os recursos produtivos, como a terra, e garantir o seu direito à propriedade;

Declaração Solene da União Africana sobre a Igualdade do Género em África (2004)

Os Chefes de Estado e de Governo dos Estados Membros da União Africana concordaram em:

- (1) Acelerar a implementação das medidas específicas do género, económicas, sociais e jurídicas, que visam combater a pandemia do VIH/SIDA e materializar as

Declarações de Abuja e de Maputo sobre a Malária, o VIH/SIDA, a Tuberculose e outras Doenças Infecciosas Conexas. Asseguraremos também que tratamento e os serviços sociais estejam disponíveis às mulheres ao nível local, tornando-os mais responsáveis às necessidades das famílias que cuidam desses casos; e aumentar as verbas nesses sectores com vista a diminuir os encargos das mulheres;

- (7) Promover activamente a implementação da legislação para fortalecer os direitos à propriedade e de herança de terras, da mulher, incluindo os seus direitos à habitação;

Política do Género da União Africana

Objetivos da Política

Os objectivos da Política de Género são:

- (6) Promover o acesso equitativo para mulheres e homens e controlar recursos, conhecimento, informação, posse de terras e empresas, e serviços como educação e treinamento, saúde, crédito e direitos legais;

Compromisso 5: Mobilizar Recursos para Implementar a Política de Género da UA

Os Órgãos da UA, CERs e Estados Membros irão:

- (1) Incluir princípios orçamentários de género nos processos orçamentários anuais para a implementação efectiva da Política de Género até 2015

Órgãos da UA:

- (1) Implementar a Política de Género da UA e seu Plano de Acção, alocando um mínimo de 10% de seu orçamento para as metas do empoderamento da Mulher e da igualdade de género, especialmente medidas para melhorar a participação das mulheres e programas de empoderamento.

Comunidades Económicas Regionais:

- (4) Desenvolver a capacidade do pessoal e dos Estados Membros na integração de

género, análise de género, planeamento de género, orçamento de género e acompanhar as questões de igualdade de género nas políticas, processos de programação e acções.

Década Africana das Mulheres (2010-2020)

Em 2009, os Chefes de Estado e de Governo na 12ª Sessão Ordinária da Cimeira da União Africana realizada em Adis Abeba, declararam 2010 - 2020 como a Década Africana das Mulheres (AWD). A Década está sendo organizada sob o lema “Abordagem originária à Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres”. A 15 de Outubro de 2010, a União Africana lançou oficialmente o AWD em Nairobi, Quênia, com o objectivo de avançar esforços renovados para acelerar a implementação de compromissos de igualdade de género e empoderamento das mulheres feitos na última década para as mulheres africanas, incluindo aquelas feitas através dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio.

QUADROS REGIONAIS

Tratado da Comunidade para o

Desenvolvimento da África Austral (1992)

O Artigo 4 do Tratado da SADC prevê os princípios que informam e orientam a SADC. Esses são:

- igualdade soberana de todos os Estados-Membros;
- solidariedade, paz e segurança;
- Direitos humanos, democracia e Estado de direito;
- equidade, equilíbrio e benefício mútuo; e,
- solução pacífica de conflitos.

Artigo 6: Compromissos Gerais

- (1) Os Estados-Membros "comprometem-se a adoptar medidas adequadas para promover a realização dos objectivos da SADC e abster-se-ão de tomar qualquer medida susceptível de comprometer a sustentação dos seus princípios, a realização dos seus objectivos e a implementação das disposições da presente Tratado.
- (2) A SADC e os Estados Membros não deverão discriminar nenhuma pessoa por

razões de género, religião, opiniões políticas, raça, origem étnica, cultura, doença, deficiência ou qualquer outro motivo que possa ser determinado pela Cimeira.”

Política de Género da SADC

4.6 Género, Segurança Alimentar e Nutrição.

Para atingir este objectivo, a SADC

compromete-se a:

- (a) Promulgar e aplicar leis que garantam que as mulheres, incluindo as pessoas com deficiência, idosos e outros grupos vulneráveis, formem pelo menos 50% dos beneficiários dos esquemas de irrigação e distribuição de terras, e tenham acesso e controle sobre a terra em seus próprios territórios por forma a facilitar a obtenção de segurança alimentar ao nível do agregado familiar;

4.7 Género, comércio e empoderamento económico

Objectivo da política:

- Capacitar mulheres e homens economicamente, melhorando o seu acesso a habilidades empreendedoras, tecnologia e financiamento e a outras formas de emprego informal e formal.
- Reconhecer e valorizar o trabalho não remunerado das mulheres.

Para atingir este objectivo, a SADC compromete-se a:

- (a) Estabelecer e fortalecer a análise de género, a incorporação da perspectiva de género e a participação igual de mulheres e homens nos processos económicos nacionais, formulação de políticas económicas e iniciativas de orçamento de género;
- (b) Facilitar a revisão de políticas comerciais, económicas e alfandegárias, políticas de imigração, leis, procedimentos, regulamentos e regras para torná-las sensíveis às questões de género e promover a propriedade e o controle das mulheres sobre recursos produtivos como terra, crédito e recursos financeiros;
- (i) Desenvolver habilidades de capacitação em género para planeamento estatístico,

económico e orçamental nas instituições e todos os sectores responsáveis pelo desenvolvimento económico;

- (m) Estabelecer um banco de dados regional para macroeconomistas de género que, por sua vez, avancem com planeamento económico e orçamentos efetivos de género na região;

Plano Estratégico Indicativo revisto de Desenvolvimento Regional (2005-2020)

3.6.1.1. Género e Desenvolvimento

- No âmbito do RISDP, a SADC reconhece a igualdade de género como um direito humano fundamental e parte integrante da integração regional, crescimento económico e desenvolvimento social, e por isso está empenhada em facilitar a remoção de todas as formas de desigualdades de género a nível regional e nacional.
- O objectivo da área de intervenção prioritária da igualdade de género e desenvolvimento é facilitar a concretização da igualdade substantiva entre mulheres e homens na região da SADC através da integração da perspectiva de género em todas as políticas, programas e actividades nacionais e regionais, e a adopção de medidas positivas para acelerar progressos a este respeito.

Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento (2016)

Artigo 15

Políticas Económicas e Tomada de Decisão

- 1) Os Estados Partes devem assegurar a participação igual de mulheres e homens na formulação de políticas e na implementação de políticas económicas.
- 2) Os Estados Partes devem assegurar a orçamentação sensível às questões de género nos níveis micro e macro, incluindo rastreamento, monitoria e avaliação.

Artigo 16

Múltiplas Funções das Mulheres

- 1) Os Estados Partes devem:
 - a) Realizar estudos de uso do tempo e adoptar medidas políticas para promover a responsabilidade partilhada entre

- homens e mulheres dentro do lar e da família para aliviar o peso das múltiplas funções desempenhadas pelas mulheres.
- b) Reconhecer e valorizar o cuidado não remunerado e o trabalho doméstico por meio da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de protecção social.

Artigo 17

Empoderamento Económico

- 1) Os Estados Partes devem empreender reformas para dar às mulheres direitos e oportunidades iguais a recursos económicos e controle e propriedade sobre os recursos produtivos, terras e outras formas de propriedade, serviços financeiros, heranças e recursos naturais.
- 2) Os Estados Partes devem rever as suas políticas nacionais de comércio e empreendedorismo, de modo a torná-las sensíveis ao género.
- 3) Os Estados Partes devem, em conformidade com as disposições das medidas especiais do Artigo 5, desenvolver estratégias para assegurar que as mulheres sejam igualmente beneficiadas pelas oportunidades económicas, incluindo aquelas criadas através do processo de licitação pública.

Artigo 18

Acesso a Bens e Recursos

- 1) Os Estados Partes devem rever todas as políticas e leis que determinam o acesso, o controlo e os benefícios de recursos produtivos por mulheres, a fim de:
 - a) Acabar com toda a discriminação contra mulheres e raparigas no que diz respeito aos direitos a água e propriedade tais como a terra e a posse da mesma;
 - b) Assegurar que as mulheres tenham igual acesso e direitos a crédito, capital, hipotecas, segurança e treinamento como os homens; e
 - c) Assegurar que mulheres e homens tenham acesso a tecnologia moderna, apropriada e acessível e serviços de apoio

Artigo 19

Acesso Igual a Emprego e Benefícios

- 1) Os Estados Partes devem rever, emendar e

promulgar leis e desenvolver políticas que garantam que mulheres e homens tenham igual acesso a emprego assalariado, a alcançar emprego pleno e produtivo, trabalho decente incluindo protecção social e pagamento igual para trabalho de igual valor para todas as mulheres e homens em todos os sectores, em conformidade com o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho.

- 2) Os Estados Partes devem rever, adoptar e implementar medidas legislativas, administrativas e outras medidas apropriadas para assegurar:
 - a) Remuneração igual para trabalho igual e remuneração igual para empregos de igual valor para mulheres e homens
 - b) A erradicação da segregação profissional e todas as formas de discriminação no emprego;
 - c) O reconhecimento do valor económico e da protecção das pessoas envolvidas no trabalho agrícola e doméstico; e
 - d) A remuneração mínima adequada das pessoas envolvidas no trabalho agrícola e doméstico.
- 3) Os Estados Partes devem promulgar e aplicar medidas legislativas que proíbam a demissão ou a recusa de recrutamento com base na gravidez ou licença de maternidade.
- 4) Os Estados Partes devem assegurar protecção e benefícios para mulheres e homens durante a licença maternidade e paternidade.
- 5) Os Estados Partes devem assegurar que as mulheres e os homens recebam benefícios iguais de emprego, independentemente do estado civil, incluindo a aposentação.

Article 33

Disposições Financeira

- 1) Os Estados Partes devem assegurar orçamentos e planeamento sensíveis ao género, incluindo a designação dos recursos necessários para iniciativas voltadas para capacitar mulheres e raparigas.
- 2) Os Estados Partes devem mobilizar e alocar os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários para o êxito da implementação deste Protocolo

POLÍTICAS ECONÓMICAS E TOMADA DE DECISÕES

Capítulo

1

PROTOCOLO REVISTO DA SADC SOBRE O GÉNERO E DESENVOLVIMENTO
PARTE CINCO RECURSOS PRODUTIVOS E EMPREGO

Artigo 15 Políticas Económicas e Tomada de Decisão

1. Os Estados Partes devem assegurar a participação igual de mulheres e homens na formulação de políticas e na implementação de políticas económicas.
2. Os Estados Partes devem assegurar a orçamentação sensível às questões de género nos níveis micro e macro, incluindo rastreamento, monitoria e avaliação.

O capítulo centra-se nas disposições do Artigo 15, conforme descrito no Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e no progresso feito pelos Estados Membros no engajamento, alinhamento e implementação destas disposições. O capítulo baseia-se no sólido pano de fundo que a região da SADC reafirmou o seu compromisso para o avanço do empoderamento económico das mulheres como prioridade através de vários quadros legais que incluem: o Protocolo revisto da SADC Comércio; e o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional (RISDP) revisto, entre outros.

O avanço económico e a igualdade de acesso aos recursos produtivos estão entre as prioridades da SADC para alcançar o desenvolvimento sustentável e a igualdade de género. O Protocolo sobre o Género e Desenvolvimento, na Parte Cinco: Recursos Produtivos e Emprego, enfatiza o acesso e o controlo sobre os recursos produtivos, principalmente a terra, crédito e Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC).

Este capítulo está estruturado para se alinhar com os indicadores do Quadro e Relatório de Monitoria e Avaliação da SADC, que requerem:

- ❖ Evidência de medidas legislativas e políticas para facilitar o acesso, controlo e propriedade das mulheres aos recursos produtivos;
- ❖ Provas de cotas legislativas para mulheres em processos de licitação pública; e
- ❖ Evidências de planeamento económico e orçamento sensível ao género

O capítulo fornece ainda uma discussão sobre os papéis das mulheres na tomada de decisões nos Estados Membros da SADC para avaliar o nível de progresso e inclusão. Aumentar o número de mulheres nas funções de tomada de decisão pode facilitar o acesso e o controlo e propriedade de recursos produtivos, com foco particular na terra, crédito e tecnologia.

1.1 MEDIDAS LEGISLATIVAS E POLÍTICAS PARA FACILITAR O ACESSO E CONTROLO DOS RECURSOS PRODUTIVOS E PROPRIEDADE

ANGOLA

Angola fez progressos económicos e políticos substanciais na reconstrução da sua economia desde o final da guerra civil em 2002. No entanto, o País continua a enfrentar desafios de desenvolvimento, apesar dos vastos recursos minerais

que incluem petróleo, diamantes, minério de ferro, fosfatos, mármore, granito e ouro. Esses desafios concentram-se na dependência do petróleo, na diversificação limitada da economia, na reconstrução de infraestruturas e na melhoria da capacidade institucional, governação, sistemas de gestão financeira pública, desenvolvimento humano e condições de vida da população, especialmente mulheres, que constituem a maioria.

Para lidar com alguns dos desafios de desenvolvimento que dificultam o empoderamento económico das mulheres, o Governo fez progressos significativos na revisão das suas disposições legais e políticas para facilitar o acesso e o controlo sobre os recursos produtivos. A Constituição de 2010 Artigo 35:03 apela à promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas da vida. Estipula que “homens e mulheres devem ser iguais dentro da família, na sociedade e perante o Estado, gozando dos mesmos direitos e sendo responsáveis pelos mesmos deveres”.

Além disso, o Artigo 98 sobre os Direitos da Terra declara que as “mulheres e homens devem ter igual acesso à terra, individualmente ou em conjunto com outros”.

O Governo de Angola deu prioridade ao sector das TIC como um dos motores para o crescimento económico e o empoderamento. Este sector é orientado pelo Livro Branco sobre as TIC, o Plano Nacional para a Sociedade da Informação e o Plano Estratégico de Governação Eletrónica. Para concretizar a igualdade do género neste sector, o Governo encabeçou o projecto Angola Online, que visa aumentar o acesso à Internet para a população, sem deixar as mulheres para trás. Algumas disposições dessa plataforma on-line incluem feiras anuais de Literacia Digital e Tecnologia voltadas para raparigas e mulheres e a instalação de pontos de acesso gratuito à Internet em locais importantes, como escolas e universidades.

BOTSWANA _____

Mineração, turismo e agricultura contribuem significativamente para o crescimento económico de Botsuana, e grande parte da expansão económica nos últimos anos é atribuída à mineração de diamantes. O turismo é a segunda fonte de receitas em moeda estrangeira, com muitos

Tswanas empregando-se em serviços relacionados ao turismo.

O 11º Plano de Desenvolvimento Nacional do Botswana 2017-2023 (NDP 11) pretende alinhar-se com os seus compromissos globais e regionais, como os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional 2015-2020 da SADC. O NDP 11 aborda questões de igualdade e equidade de género através do Artigo 8:90, que afirma que o acesso e oportunidades iguais para mulheres e homens são fundamentais para o desenvolvimento humano no País. O NDP11 incorpora a integração do género no desenvolvimento económico e enfatiza os mecanismos para garantir que as mulheres façam parte de todos os processos de desenvolvimento do País.

A Política Nacional do Género e Desenvolvimento do Botswana (NPGAD), lançada em 2015, apoia a participação plena e igual de mulheres e homens para alcançar o desenvolvimento sustentável e a erradicação da pobreza no País. O NPGAD fornece uma estrutura para o desenvolvimento transformativo que inclui a integração do género em

todas as actividades do governo e outros sectores, bem como da sociedade civil. O objectivo de longo prazo da política é reduzir as desigualdades nas oportunidades e resultados do desenvolvimento social, económico, cultural e legal para mulheres e homens.

O acesso ao crédito para mulheres é facilitado pelo Departamento de Assuntos de Género no Ministério da Nacionalidade, Imigração e Assuntos de Género. Grupos de mulheres e / ou homens podem ter acesso a dinheiro inicial para iniciar projectos geradores de renda, desde que haja uma representação maior de mulheres do que homens em qualquer grupo. Cada grupo é assistido com um máximo de 250.000 Pula (cerca de US\$24.000). O tamanho de um grupo deve variar entre um mínimo de cinco e um máximo de dez pessoas.

Cerca de 75 por cento das Pequenas e Médias Empresas (PME) que operam no Botswana são propriedade de mulheres (WIBA Botswana, 2016). Essas PMEs vão desde empresas de catering e fornecedores de bens, até empresas de transporte e manufatura. A Associação das Mulheres Empresárias (WIBA) do Botswana apoia a participação das mulheres na economia através de advocacia, formação, orientação e ligações. A pressão da WIBA e outros resultou no acesso do sector bancário ao crédito para as PME através de uma variedade de opções de financiamento, incluindo financiamento de rápido empréstimo.

O Botswana tem uma política nacional de TIC, que visa expandir o acesso às TIC, particularmente para educação e saúde. O acesso especial às TIC pelas mulheres é facilitado através do programa Nteletsa II, concebido pelo Ministério dos Transportes e Comunicações. O Nteletsa II é um programa de desenvolvimento de telecomunicações rurais que procura fornecer às comunidades o acesso a serviços de telecomunicações, incluindo voz, dados e internet.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO _____

A República Democrática do Congo (RDC) é dotada de ricos recursos naturais e minerais, nos quais a mineração, a silvicultura e o desenvolvimento hidreléctrico oferecem um potencial de crescimento económico.

A RDC ratificou muitas convenções e acordos internacionais relacionados ao género e aprovou leis, políticas e planos de acção sobre género. O País ratificou a maioria das convenções relacionadas ao género da União Africana (UA), que incluem: a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos; Declaração Solene sobre Igualdade de Género em África; e o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre o Direito das Mulheres em África.

A Constituição de 2006 tem disposições que consolidam a igualdade de género. O artigo 11 estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei. Os artigos 5, 14 e 15 estão relacionados aos direitos das mulheres. Em particular, o Artigo 14 prevê a igualdade de género nas instituições públicas e que medidas são tomadas para salvaguardar a participação das mulheres nos âmbitos cívico, económico, social e cultural e contra as formas de violência contra as mulheres nas esferas pública e privada.

Através do Ministério do Género, Família e Crianças, mulheres parlamentares e sociedade civil, os artigos discriminatórios encontrados no Código de Família de 1981 foram revogados em 2016. Juntamente com a Constituição, o Código de Família revisto em 2016 protege os direitos das mulheres em todas as esferas da vida.

A Política Nacional de Género de 2009 e a Estratégia Nacional para a Participação Política da Mulher na Governação Democrática são medidas postas em prática para promover os direitos das mulheres e o empoderamento económico. Enquanto a Constituição consagra direitos iguais à propriedade da terra, tanto o direito formal como o consuetudinário continuam a discriminar as mulheres. Segundo a lei formal, uma mulher só pode comprar terras com a permissão do marido, enquanto a lei consuetudinária impede a compra de terras e herança ou venda de terras.

A política de género defende o acesso das mulheres aos meios de produção, oportunidades económicas e TICs. O Artigo 24 da Constituição prevê direitos à informação, no entanto, o sector das TIC ainda não está suficientemente desenvolvido. A Lei-Quadro 013/2002 sobre Telecomunicações e também a Lei 014/2002 que estabelece uma Autoridade Reguladora são as principais leis que tratam e impactam as TIC. O País não tem uma política de TIC e a maioria das leis e regulamentos que regem a comunicação digital estão em formato de anteprojecto.

REINO DO ESWATINI

A economia do Reino de Eswatini é amplamente baseada em serviços, concentrando-se principalmente na fabricação industrial de bens de consumo para exportação, como a produção de cana-de-açúcar, processamento de madeira, vestuário e têxteis, entre outros bens e serviços. O País tem uma das menores economias da região e é classificado como um País de renda média-baixa.

O histórico Sistema Kukhonta, segundo o qual os Swazis recebem o direito de usufruto da terra por um chefe, impediu as mulheres de garantir os direitos à terra sem um marido, irmão ou filho. No entanto, as disposições sobre os direitos à terra na Constituição de 2005 permitem que todos os cidadãos desfrutem do direito de propriedade, incluindo o acesso à terra e herança. Além disso, algumas políticas e estratégias fundamentais foram revistas para permitir a igualdade e a equidade de género. A Estratégia Nacional de Desenvolvimento inclui o género em todos os sectores. Espera-se que a Lei do Casamento, que ainda está em revisão, facilite o acesso e a posse da propriedade por ambos os cônjuges. Além disso, a Secção 16 da Lei de Registo de Acções emendada de 2011 prevê o registo da propriedade titulada em nome de ambos os cônjuges.

A Lei de Empoderamento Económico dos Cidadãos, elaborada pelas Micro, Pequena e Média Empresas (MPME) do Ministério da Indústria e Comércio, contribuiu para a remoção de barreiras que impedem as mulheres, jovens e pessoas com deficiência de participar efectivamente no programa nacional da economia. A Visão nacional 2022 procura apoiar as mulheres em todo o País no fortalecimento das suas vozes em questões

comunitárias e políticas, assegurando ao mesmo tempo que haja acesso equitativo à terra e facilidades de crédito para as mulheres.

A fim de lidar com questões sobre a exclusão financeira na economia, as mulheres formaram associações que permitem o acesso ao financiamento e ao crédito. O Fundo SWEET (Fundo Fiduciário de Empoderamento das Mulheres da Swazilândia) é um exemplo de instituições que proporcionam às mulheres acesso ao crédito. O Fundo Fiduciário Imbita concede empréstimos para o desenvolvimento de mulheres em negócios em áreas não servidas por outras organizações de microcrédito.

A Política Nacional de Género procura garantir que as mulheres e raparigas tenham oportunidades equitativas, acesso e controlo sobre os recursos produtivos e reprodutivos, incluindo crédito, terra, informação e serviços. A Política Nacional de Infraestrutura de Comunicação de Informação orienta o desenvolvimento do sector de TIC e enfatiza o desenvolvimento de recursos humanos e o maior acesso a habilidades em TIC para jovens e mulheres. A Secção 12.9.3 da Política Nacional de Género de 2010 reconhece a importância da TICs para equidade de género e incentiva as mulheres a fazer uso da tecnologia da informação. Apela para a sensibilização e capacitação do pessoal de mídia através do aprimoramento das suas habilidades, conhecimento e acesso à tecnologia da informação, a fim de facilitar produção de reportagens sensíveis ao género.

REINO DO LESOTHO

A economia do Reino do Lesoto baseia-se largamente na agricultura de subsistência, na manufatura de pequena escala e na mineração. Os desafios de desenvolvimento incluem uma elevada taxa de pobreza e alta prevalência de HIV e SIDA entre as mulheres, bem como uma elevada mortalidade materna e infantil (Ministério do Plano e Desenvolvimento de Lesoto, 2013).

A Constituição do Reino do Lesoto (1993) visa alcançar a igualdade para todos os cidadãos sem discriminação em função da idade ou sexo. Ela exige políticas que garantam condições favoráveis de trabalho para mulheres e homens. Dado que os homens dominam o sector económico formal, esta cláusula sensível à perspectiva de género na Constituição é um bom augúrio para a redução das disparidades económicas por género nos sectores público e privado do País.

As prioridades do País para o desenvolvimento económico, político e humano são orientadas pelo Quadro Estratégico da Visão 2020, que enfatiza a igualdade de acesso à educação como um pré-requisito para que as mulheres adquiram seu lugar de direito na economia e promova a nomeação de mais mulheres para áreas de responsabilidade nos sectores público e privado, sem negligenciar rapazes e homens. A Política Nacional de Género do País procura garantir que a igualdade de oportunidades para mulheres e homens seja apresentada no processo de desenvolvimento para alcançar melhores padrões de vida e crescimento económico.

A Capacidade Legal da Lei Pessoas Casadas e a Lei de Terras de 2010 proporcionam oportunidades para o empoderamento das mulheres em propriedades e tomar decisões na venda de propriedades e no acesso ao

crédito. O acesso ao crédito para as mulheres foi acelerado através da alteração da Ordem de Poupança e do Banco de Desenvolvimento do Lesotho que fez referência ao estatuto minoritário das mulheres como uma limitação ao acesso ao crédito. A reforma assegurou que as mulheres tivessem acesso a oportunidades de adquirir garantias, obter empréstimos ou crédito de instituições comerciais e garantir que as mulheres tivessem o poder de possuir e administrar empresas.

A política de TIC do Lesotho visa reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, proporcionando às mulheres um maior acesso a informações que podem levar ao empoderamento económico e ao desenvolvimento. A Secção 3.10.1 da política apresenta estratégias para promover o uso da Internet e o comércio electrónico, programas de treinamento e consciencialização em TIC e acesso a TICs para jovens e mulheres. No entanto, o Lesotho não possui um Plano de Acção para avançar na implementação dessas estratégias, uma acção que é necessária.

MADAGÁSCAR

A economia do Madagáscar é em grande parte impulsionada pela agricultura, turismo e mineração. O País experimentou uma recuperação económica lenta desde a resolução dos desafios políticos (2009-2013), e adoptou um projecto socioeconómico, o Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) 2015-2019 para orientar o desenvolvimento.

Este plano tem como premissa o crescimento inclusivo para o desenvolvimento sustentável e reconhece que as mulheres foram deixadas para trás na maioria dos processos de desenvolvimento no País. Destina-se a criar oportunidades iguais para mulheres e homens, e remover práticas discriminatórias e barreiras que bloqueiam o empoderamento socioeconómico e as oportunidades para as mulheres. Em consonância com o PND, o objectivo do Plano Nacional de Acção de Género é a igualdade de género e a melhoria das condições de vida e do crescimento económico sensível ao género. O plano de acção promove a integração das dimensões de género em todos os ministérios sectoriais, legislativo, executivo, judiciário, sector privado e sociedade civil.

A cultura malgaxe é caracterizada por fortes normas e valores patriarcais, aliada à inadequação de políticas públicas voltadas para a promoção da igualdade de género, o que dificulta a participação das mulheres nas esferas política e económica (relatório anual da CEDAW, 2015). Além disso, a percentagem de raparigas que atingem o ensino secundário e terciário é inferior à dos rapazes e isso tem um impacto negativo no número de mulheres que mais tarde participam na economia.

A Lei de Terras de 2005 permite o registo conjunto de propriedades que permitem às mulheres usufruir dos mesmos direitos sobre os bens de propriedade das famílias que os homens. No entanto, o Ministério da População, Protecção Social e Avanço da Mulher observa que, na prática, as mulheres têm mais dificuldade do que os homens no acesso a terra e na obtenção dos direitos sobre a terra (Certificados de Terras).

O Madagáscar adoptou uma política nacional de TIC em 2004. A política define a visão para melhorar as infraestruturas das TIC e faz referência ao estabelecimento de redes de pesquisa através do uso de ICTS e a instalação de centros de TIC nas escolas.

MALAWI

A agricultura é o pilar da economia do Malawi e a maior parte da população depende da agricultura como meio de subsistência. As mulheres são activas na agricultura familiar, mas este sector é principalmente de subsistência, caracterizado por baixa renda e produtividade. Apesar da sua grande contribuição no sector agrícola, as mulheres têm acesso limitado à terra na sua capacidade individual (SARDC 2005). Embora tenham sido feitos progressos, esta continua a ser a situação em algumas partes do Malawi devido a algumas leis consuetudinárias.

As estratégias de crescimento económico e redução da pobreza para o Malawi são guiadas pela Estratégia de Redução da Pobreza do Malawi. Essa estratégia reconhece as desigualdades e disparidades entre mulheres e homens e a forma que essas disparidades contribuem para a pobreza no País. A estratégia abriu caminho para outros quadros de políticas. A Estratégia de Crescimento e Desenvolvimento do Malawi (MGDS) de 2017 identifica o género como uma área transversal e reconhece que a integração sistemática de género pode facilitar o planeamento eficaz do desenvolvimento e coordenação, orçamento, implementação e monitoria. A estratégia concentra-se no maior acesso, controlo e utilização de serviços sociais e económicos por parte de jovens e mulheres, e implementação consistente do Orçamento Sensível ao Género em todos os sectores.

A Política Nacional de Género do Malawi baseia-se na MGDS em reconhecer que a agricultura é fundamental para a segurança alimentar, crescimento económico e criação de riqueza, e que as mulheres desempenham um papel importante na agricultura. A política exige que todas as políticas de agricultura e desenvolvimento económico devem considerar as necessidades diferenciadas de mulheres e homens. Essas políticas sensíveis ao género podem facilitar a participação crescente das mulheres na força de trabalho e o empoderamento económico equitativo.

O Ministério da Agricultura, Irrigação e Desenvolvimento da Água é dirigido pela Política Nacional de Género para assegurar que estratégias efectivas de género estejam em vigor para garantir a autossuficiência alimentar para as famílias chefiadas por mulheres que são frequentemente vulneráveis devido à falta do controlo sobre os factores de produção, como a terra. A política de género defende que as mulheres tenham controlo dos serviços e recursos produtivos agrícolas, como dinheiro, terras, tecnologias e outros activos, como rádios.

No que diz respeito às TIC, o Malawi possui uma Política Nacional de Tecnologia de Comunicação de Informação (2013) que orienta o desenvolvimento das TICs no País. O Governo do Malawi reconhece que mulheres e jovens são frequentemente marginalizados quando se trata de acesso a recursos produtivos como as TICs. Portanto, o Artigo 3.10.5 da política estabelece que “o Governo, em coordenação com organizações não-governamentais e parceiros de desenvolvimento” mobilizará recursos financeiros para a implementação de programas de TIC para mulheres e jovens. ”No entanto, apesar desta declaração de política, não há informações prontamente disponíveis para avaliar o progresso na implementação.

MAURÍCIAS

As Maurícias têm uma economia diversificada, compreendendo a agricultura, indústria e serviços que incluem Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e serviços financeiros. As Maurícias têm uma longa história de colocar as mulheres nos seus planos de desenvolvimento e crescimento para remover as barreiras que impedem as mulheres de participarem em actividades socioeconómicas. O estabelecimento de um Ministério para as Mulheres em 1975 mostrou a vontade política do País para impulsionar o empoderamento e envolvimento das mulheres na tomada de decisões, e inculcar uma cultura normativa de equidade em toda a divisão de género.

As informações obtidas do Ministério da Igualdade de Género, Desenvolvimento Infantil e Bem-Estar Familiar indicam que as políticas são neutras em termos de género no que diz respeito ao acesso e controlo de recursos produtivos como a terra e crédito e que as políticas de crédito formuladas pelo Banco das Maurícias não discriminam com base no género. Embora a maioria das políticas nas Maurícias sejam neutras, em termos de género, medidas especiais foram iniciadas em sectores como o comércio para incentivar a participação e o benefício das mulheres.

Em termos de TIC, foi estabelecido um Portal Comercial que fornece informações úteis relacionadas ao comércio para empresas relacionadas a procedimentos de importação / exportação, acordos comerciais, dados de comércio e tarifas, entre outros. As mulheres podem ter acesso às informações de mercado através do Portal de Comércio e também podem entrar em contato com a Agência Nacional de Promoção de Exportações das Maurícias para obter informações sobre inteligência de mercado e pesquisas. A agência fornece assistência às empresas para desenvolver a sua capacidade interna para explorar outros mercados regionais, como através da Área de Comércio Livre (ACL) da SADC.

Outra ferramenta on-line é o Mecanismo de Alerta de Obstáculos Comerciais (TOAM), que foi projectado e desenvolvido pelo Centro de Comércio Internacional para facilitar a identificação e a eliminação de obstáculos enfrentados pela comunidade empresarial. O TOAM fornece um mecanismo formal para o monitoramento e a resolução de obstáculos comerciais por meio de uma coordenação mais forte entre os sectores público e privado. O Ministério da Igualdade de Género, Desenvolvimento Infantil e Bem-Estar Familiar incentiva as mulheres a denunciarem qualquer obstáculo/barreira ao comércio encontrado no TOAM para que seja resolvido pelos órgãos ou instituições governamentais relevantes. O TOAM nas Maurícias é uma prática eficaz que os Estados Membros da SADC e os países podem adoptar para o comércio e outros sectores.

MOÇAMBIQUE

Moçambique registou progressos notáveis no crescimento económico desde a resolução do conflito armado, mas, apesar disso, mais de metade da população, em particular as mulheres, continua a viver com meios de subsistência e acesso limitado a outras oportunidades.

A primeira Constituição da República Popular de Moçambique em 1975 enfatizou a igualdade de homens e mulheres através de princípios que regem direitos, obrigações e relacionamentos. Após a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres em Beijing, em 1995, o Governo

de Moçambique acelerou as suas iniciativas para desenvolver políticas e sistemas sobre questões relacionadas com o género. Na Constituição de 1990, que foi alterada em 2007, o apoio à igualdade de género foi mantido. O Estado foi encarregado de promover, apoiar e valorizar o desenvolvimento das mulheres e incentivar o crescente papel das mulheres na sociedade, em todas as esferas das actividades políticas, económicas, sociais e culturais.

O Artigo 3 da Lei de Terras de 1997 afirma que as terras são de propriedade do Estado e não podem ser vendidas ou alienadas, hipotecadas ou confiscadas. A lei garante acesso igual a mulheres e homens, protege os direitos à terra das pessoas locais e confere poderes a processos participativos locais que envolvem homens e mulheres. Embora o quadro jurídico conceda direitos iguais às mulheres e aos homens, também reconhece os direitos consuetudinários - desde que estes não contradigam a Constituição.

O acesso ao financiamento é muito baixo em Moçambique em todos os sectores da população, especialmente para aqueles com baixos níveis de educação e / ou rendimento e localizados em partes remotas do País (FSDMo, 2017). As mulheres são mais activas no sector de Pequenas e Médias Empresas (PME). Embora haja política e legislação para apoiar as PMEs e uma Estratégia Nacional de Inclusão Financeira 2016-2022 que se esforça para garantir a disponibilidade e acessibilidade de serviços e produtos financeiros à maioria da população, é de notar que as instituições financeiras formais e as políticas nacionais não fazem provisões especiais para mulheres.

O Artigo 48 da Constituição da República de Moçambique consagra os direitos de todos os cidadãos à liberdade de expressão e liberdade de informação, incluindo a tecnologia da informação. A política de TIC visa combater a pobreza e melhorar as condições de vida dos moçambicanos assegurando que todos os cidadãos (homens e mulheres) tenham acesso às TIC. A política de TIC contém um capítulo inteiro sobre género e juventude, abrangendo uma ampla variedade de áreas de políticas e é reconhecida como uma das melhores práticas em questões de género. No entanto, a estratégia para a implementação da política que foi adoptada em 2002 não faz referência específica às mulheres ou formas de melhorar o uso e o acesso às TICs por parte das mulheres.

NAMÍBIA

A economia da Namíbia é fortemente dependente da indústria extrativa e processamento de minerais para exportação. Os principais impulsionadores do crescimento são a agricultura, a silvicultura e a mineração (especialmente diamantes e urânio). O País experimentou uma contração significativa do crescimento real do PIB, em parte devido aos choques externos trazidos pela queda dos preços dos bens minerais nos mercados internacionais.

A Namíbia estabeleceu uma máquina de género, ratificou instrumentos internacionais e políticas nacionais e formulou reformas relacionadas ao género. A primeira Política Nacional de Género, em 1997, procurou reconhecer e abordar as necessidades prioritárias das mulheres, identificar metas e acções que aumentam o acesso a recursos e propriedades. A revisão da política de género em 2010 colocou maior ênfase em cinco áreas programáticas: (i) erradicação da pobreza e desenvolvimento rural; (ii)

educação e treinamento; (iii) saúde, comércio e fortalecimento económico; (iv) governação e tomada de decisões; e (v) assuntos legais e direitos humanos.

A programação de género é orientada pela integração da perspectiva de género em todas as políticas e estruturas, como os Planos Nacionais de Desenvolvimento (PDN) e Visão 2030, bem como programas e estruturas dos principais ministérios. A Namíbia implementou várias disposições que facilitam o acesso de homens e mulheres e controlam os recursos produtivos, como a terra, crédito e TIC.

A Política Nacional de Terras de 1998 concede igualdade de género e oportunidades para as mulheres, reconhecendo que “todos os cidadãos têm direitos iguais, oportunidades e segurança em toda a gama de sistemas de posse e gestão”. A política fundiária oferece às mulheres o mesmo estado que os homens e todas as formas de direitos sobre a terra, seja como indivíduos ou como membros de uma relação de propriedade da terra familiar.

A Lei Agrícola (Comercial) de Reforma Agrária Nº 6 de 1995 prevê a aquisição de terras agrícolas pelo Estado para fins de reforma agrária e reassentamento com um enfoque particular em grupos que eram anteriormente desfavorecidos por leis e práticas discriminatórias. A Política Nacional de Reassentamento de 2011 prevê que as mulheres sejam consideradas quando forem alocadas terras para o reassentamento. A Lei de Reforma da Terra Comunitária nº 5 de 2002 concede às mulheres os mesmos direitos que os homens de possuírem terras comunais, bem como adquirir a propriedade da terra. A lei prevê ainda que as mulheres tenham acesso à terra para produção e rendimento económico. A Lei de Reforma Agrária Comunal também prevê um conselho para regular questões relacionadas à terra comunal. Os Conselhos Comunitários de Terra estão estabelecidos em todas as regiões e são compostos por 12 membros dos quais pelo menos quatro membros devem ser mulheres. Duas das quatro mulheres devem cultivar na área da jurisdição da Junta de Terras e as outras duas mulheres devem ter experiência em funções relevantes da Direcção.

O Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar da Criança relata que não há medidas específicas para garantir que as mulheres possam ter acesso ao crédito especificamente para adquirir terras. No entanto, a política de Acção Afirmativa prevê que as instituições financeiras forneçam crédito e outros serviços financeiros a grupos anteriormente desfavorecidos, incluindo as mulheres.

A Namíbia tem uma Lei sobre o Acesso à Informação e também um projecto de Política de Informação, cujo objectivo é garantir o acesso às TIC para todos os cidadãos, no entanto, não é específico sobre o género. O Ministério do Género está reverá proposta da Política de Informação e fornecendo insumos para garantir que tenha disposições específicas para o acesso às TICs para as mulheres.

SEYCHELLES _____

A economia é em grande parte dependente da pesca, agricultura e turismo. O País adoptou o Plano Estratégico e o Roteiro da Economia Azul (o Roteiro da Economia Azul) em 2018 para o desenvolvimento sustentável baseado no oceano, que reúne economia, meio ambiente e sociedade, em consonância com os ODS. O roteiro visa aumentar o investimento nos sectores económicos oceânicos existentes, que incluem a pesca, o turismo e os portos, e o acesso a

educação e formação profissional de alta qualidade, novos empregos e oportunidades de emprego. Embora este projecto seja um instrumento económico muito progressivo, ele falha ao não abordar a desigualdade de género e o empoderamento das mulheres.

A maioria dos quadros nas Seychelles são neutros em termos de género e não abordam especificamente as necessidades de mulheres e homens. A propriedade e o uso da propriedade para todos é um direito básico de todos os cidadãos ao abrigo da Constituição. Acesso ao crédito e TIC está disponível para homens e mulheres. Não foram disponibilizados dados do Ministério da Família sobre os mecanismos implementados para as mulheres explorarem a Zona de Comércio Livre da SADC e o número de empresas pertencentes a mulheres por sector.

ÁFRICA DO SUL _____

A África do Sul tem uma economia bem desenvolvida e diversificada e, desde o fim do sistema de separação racial do apartheid em 1994, o País obteve conquistas substanciais em direitos humanos, incluindo o empoderamento das mulheres e o avanço da igualdade e equidade de género. A nova Constituição de 1996 criou um ambiente propício para a integração efectiva do género. As emendas de 2012 à Constituição demonstram o contínuo e forte compromisso com a igualdade de género. Em consonância com a Constituição, foram produzidos Quadros Nacionais que integram o género para aumentar o empoderamento acelerado das mulheres e garantir a equidade de género.

O Plano Nacional de Desenvolvimento da África do Sul 2030 observa que as mulheres representam uma grande percentagem dos economicamente desfavorecidos, particularmente nas áreas rurais, e propõe uma série de medidas para promover a igualdade. As medidas incluem participação activa e empoderamento das mulheres na economia e em cargos de liderança, e segurança de posse nas áreas comuns para as mulheres, bem como a expansão do sector público para acomodar as mulheres.

O Quadro Nacional de Políticas para o Empoderamento das Mulheres e a Igualdade de Género baseia-se numa visão em que mulheres e homens são capazes de realizar o seu pleno potencial e participar como parceiros iguais. O Quadro de Políticas de Género visa assegurar que a igualdade de género esteja no centro do processo de transformação na África do Sul em todas as estruturas, instituições, políticas, procedimentos, práticas e programas de governo, suas agências e paraestatais, sociedade civil e sector privado. A política nacional de género é clara que a integração de género não deve ser uma questão de última hora, mas deve estar na agenda principal de todos os programas, políticas e iniciativas.

O Artigo 25 (5) da Constituição obriga o estado a tomar medidas legislativas razoáveis e outras medidas, dentro de seus recursos disponíveis, para criar condições que permitam aos cidadãos obter acesso à terra de forma equitativa. O Livro Branco sobre a Política de Terras da África do Sul de 1997 confirma as provisões da Constituição, que proíbe a discriminação de mulheres e remove as restrições legais ao acesso à terra e registo de bens da terra por parte das mulheres.

A inclusão financeira para homens e mulheres em todas as localidades da África do Sul é guiada pelo Código do Sector Financeiro de 2012. Além disso, para garantir que as mulheres tenham acesso equitativo à terra, o governo sul-africano desenvolveu facilidades de crédito implementadas através do Fundo Nacional de Empoderamento Económico (NEF). No âmbito do NEF, há projectos específicos destinados a garantir que as mulheres possam ter acesso ao crédito independentemente da sua situação.

No que diz respeito às TIC, o Livro Branco de 2016 sobre a Política Nacional Integrada de TIC reconhece que a acessibilidade e a capacidade de todas as pessoas de usar e ter acesso a serviços é essencial, independentemente de educação, deficiência, idade ou género.

REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA

A Tanzânia alcançou uma taxa de crescimento anual do PIB de 7 por cento nos últimos 10 anos, uma conquista impressionante dada as décadas de desafios económicos instituídos pelos Programas de Ajustamento Estrutural (SAPS) internacionais nos anos 80. Os SAPS causaram desequilíbrios económicos e sociais devido à redução dos gastos públicos, remoção de subsídios, reformas na função pública e remoção de controlo de preços, entre outros, e tiveram um impacto negativo mais sério sobre as mulheres do que sobre os homens. As mulheres foram as primeiras a recuarem, pois a maioria era menos qualificada, poucas ocupavam cargos de tomada de decisão e mais no chamado sector de serviços “não produtivos”, que foi afectado por fortes cortes orçamentais governamentais (SARDC e TGNP, 1997). Embora os homens tenham sido demitidos, as mulheres absorveram a maior parte do impacto residual, o que levou a danos sociais, como abuso de drogas, violência baseada no género e aumento da pobreza dentro das famílias.

A Tanzânia desenvolveu a sua primeira Política de Mulheres em Desenvolvimento em 1992, que enfatizou a necessidade das mulheres terem acesso a terras e propriedade de recursos. A política exige a integração do género em todo o planeamento e programação dentro de cada sector da economia, especialmente onde as mulheres eram marginalizadas.

O Artigo 56 da Lei do Casamento declara que “uma mulher casada terá o mesmo direito que um homem de adquirir, deter e alienar bens, móveis ou imóveis...”, enquanto o Artigo 17 (2) da Lei de Terras de 1999 assegura que existe um equilíbrio equitativo de representantes de homens e mulheres no Conselho Consultivo Nacional da Terra.

A Política Nacional de Microfinanças de 2000 fornece diretrizes para alcançar equidade de género no acesso a serviços financeiros. Determina que esforços especiais sejam feitos para incorporar mecanismos que tornem os serviços acessíveis tanto a mulheres quanto a homens, incluindo a flexibilidade na regulamentação de instituições de microfinanças. A Tanzânia tem um Quadro Nacional de Inclusão Financeira de cinco anos, 2018-2022, que se concentra em produtos e serviços financeiros que podem beneficiar todos os cidadãos do País, independentemente do sexo. O Fundo de Desenvolvimento para Mulheres foi criado em 1993 para facilitar o acesso a empréstimos comerciais e incentivar as mulheres a participar da economia. O Banco de Mulheres da Tanzânia foi inaugurado em 2009 para fornecer apoio às mulheres por meio de linhas de crédito para pessoas de baixa renda, pequenas empresas e pequenas e médias empresas.

As disposições relacionadas com o género na política nacional de TIC da Tanzânia de 2016 encontradas na secção 3.10.2 esforçam-se por proporcionar aos cidadãos acesso universal às TIC, a fim de melhorar a sua produtividade e alargar as oportunidades de partilha de conhecimentos. Os programas de capacitação foram realizados, por exemplo, para capacitar as mulheres parlamentares no uso das TIC, incluindo análise de género e outras habilidades relacionadas ao seu papel como membros do Parlamento.

O Boletim Informativo do País sobre Empoderamento das Mulheres da Tanzânia de 2015 observa que as mulheres desempenham um papel fundamental no sector das PME, com as empresas pertencentes a mulheres representando 54 por cento das PME e 60 por cento das microempresas. A Política Nacional de Comércio de 2003 destaca a inclusão das mulheres nos processos de desenvolvimento comercial através do acesso a activos produtivos, particularmente terra, infraestruturas, finanças, educação e habilidades. Como estratégia para acelerar o envolvimento das mulheres no comércio, esforça-se para garantir que as iniciativas políticas sejam aceleradas para melhores serviços de extensão para a população rural, particularmente as mulheres. Centros de recursos de informação foram estabelecidos no governo e em outras instituições públicas para oferecer acesso a mercados e partilhar informações, além de fornecer treinamento em habilidades de empreendedorismo e negócios.

ZÂMBIA

A Zâmbia registou um crescimento económico estável durante o período 1990-2016. No entanto, a pobreza continua a ser o maior desafio para o desenvolvimento nacional, com as mulheres constituindo a maioria das pessoas que vivem na pobreza. O Plano Nacional de Desenvolvimento (PDN) 2017-2021 coloca a igualdade de género no centro de sua agenda de crescimento económico e desenvolvimento sustentável. O PDN está alinhado com o Objectivo de Desenvolvimento Sustentável 5 e procura proporcionar às mulheres e raparigas igual acesso à educação, assistência de saúde, trabalho decente e representação nos processos de tomada de decisão política e económica.

O governo através do PDN procura abordar as relações de poder desequilibradas entre mulheres e homens nos domínios doméstico, comunitário e público, que continuam a ser impedimentos para o avanço das mulheres. A Política Nacional de Género de 2014 visa garantir a obtenção da igualdade de género no processo de desenvolvimento, corrigindo os actuais desequilíbrios de género. A política tem fortes medidas destinadas a melhorar a situação económica das mulheres. Essas incluem:

- garantir que as mulheres possuam pelo menos 50 por cento da terra alocada;
- fortalecimento da provisão de serviços agrícolas para pequenos agricultores, especialmente mulheres;
- capacitação de mulheres em gestão e TIC para serem membros activos de cooperativas e administrarem cooperativas;
- melhorar as ligações de mercado para as mulheres agricultoras através da construção de estradas secundárias, exposição comercial e mídia social;
- promover a igualdade de acesso às oportunidades de empreendedorismo e equidade na propriedade das empresas nos principais sectores económicos; e
- estabelecer um banco de mulheres para melhorar o acesso financeiro.

A Zâmbia tem uma Política Nacional de TIC de 2006, que se baseia em 13 pilares nos quais as mulheres e os jovens constituem o décimo primeiro pilar do objectivo da política. Esta secção da política reconhece que os jovens e as mulheres são fortemente marginalizadas, apesar de constituírem um importante segmento económico da sociedade. A política apela para o empoderamento de jovens e mulheres através de oportunidades criadas na implementação de TICs em todo o País, e coloca estratégias que podem permitir a participação e integração das mulheres neste sector.

ZIMBABWE

O Zimbabwe está a se recuperar de duas décadas de desafios macroeconómicos, com uma revisão de política destinada a melhorar a confiança e atrair investimentos estrangeiros, e é signatária de instrumentos regionais e internacionais que exigem o avanço económico das mulheres.

A Constituição de 2013 fornece um quadro legal positivo para a plena participação das mulheres em todas as esferas da sociedade com base na igualdade com os homens. A Constituição prevê ainda o acesso e o controlo sobre os recursos produtivos. A Secção 17 (1) (c) determina especificamente que o Estado e todas as instituições tomem medidas práticas para assegurar que as mulheres tenham acesso a recursos, incluindo a terra, com base na igualdade com os homens.

A Política Nacional de Género revista de 2017 está alinhada com os ODS, o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento e a Agenda 2063 da União Africana. A política nacional fornece um enquadramento para a justiça, igualdade, integração, inclusão e responsabilidades partilhadas. A política estabelece prioridades para planeamento e orçamentação sensível ao género e fornece mecanismos para promover representação igual nos principais cargos de tomada de decisão em todos os sectores. A política está disponível em braille, incluindo um público mais amplo.

O acesso à terra para mulheres é determinado pelo direito consuetudinário e pelo Programa de Reforma Agrária, e é digno de nota que, no âmbito do Programa de Reforma Agrária foi atribuída às mulheres uma quota de 20 por cento para a posse e herança da terra e mulheres, em caso de morte de um dos cônjuges.

A Política Nacional de Género garante que as mulheres e homens tenham acesso ao crédito pelo empoderamento económico. O governo está implementando o Fundo de Desenvolvimento da Mulher desde 2010 como um meio de lidar com a falta de garantia e as altas taxas de juros cobradas pelos bancos. O Fundo de Desenvolvimento da Mulher é uma facilidade de crédito para mulheres marginalizadas, particularmente aquelas que vivem em áreas rurais, e um Banco de Mulheres foi criado em 2018. A adopção da Estratégia Nacional de Inclusão Financeira viu o estabelecimento de carteiras para mulheres em instituições financeiras, bem como o estabelecimento de janelas de capacitação económica pelo Banco de Reservas do Zimbabwe.

A Política Nacional de TICs esforça-se em reduzir o fosso digital e compromete-se a incorporar a ciência oferecida pelas TICs em relação a género, juventude, pessoas com deficiência e idosos. A Política de TIC reconhece a

incorporação da perspectiva de género como uma estratégia para garantir que as questões relevantes também sejam refletidas pela mídia. O Ministério dos Serviços de TIC e Correios tem, desde 2012, embarcado na criação de Centros de Informação Comunitária que oferecem acesso a serviços de Internet, fotocópia, impressão, digitalização, fax, laminação e jogos. O objectivo é alcançar a equidade no acesso à informação, reduzindo assim a lacuna digital entre as comunidades urbanas e rurais, e deliberadamente visando as mulheres, que são a maioria nas áreas rurais.

O Zimbabwe possui uma Política Nacional de Comércio que visa transformar o sector produtivo da economia em direção à produção e exportação de produtos de valor acrescentado. A política é omissa em relação ao género, embora os procedimentos para exportações até US \$ 1.000 tenham sido simplificados, e isso afecta principalmente os comerciantes transfronteiriços, que são principalmente mulheres. No que diz respeito à Área de Comércio Livre da SADC, o Ministério da Mulher, Género e Desenvolvimento Comunitário observa que tem sido difícil para a maioria das mulheres beneficiar porque a grande maioria são pequenos comerciantes e a facilidade visa principalmente as empresas. O Ministério está a pressionar para a implementação do regime de comércio simplificado da SADC, que facilita as quotas de isenção de direitos.

CONCLUSÃO

Todos os Estados Membros da SADC, de uma forma geral, promulgaram leis, políticas e quadros que providenciam a igualdade e equidade de género, e a maioria dos Estados membros consagrou o princípio da igualdade e equidade de género nas suas Constituições nacionais. As Constituições fornecem as bases fundamentais para os direitos e garantias legais e podem ser usadas para desafiar leis que limitam ou violam os direitos de mulheres e homens. As constituições são mais difíceis de serem revogadas ou alteradas do que outras leis, tornando o compromisso com a igualdade e equidade de género mais permanente.

No seio dos Estados membros há uma desunião geral entre a lei estatutária que procura promover a equidade de género e o direito consuetudinário tradicional, o que parece impedir o progresso das mulheres no acesso à terra e aos recursos produtivos. A Namíbia fornece uma prática eficaz sobre como colmatar esta desunião. A Namíbia emendou a sua Lei de Reforma Agrária Comunal, colocando disposições para a equidade de género, que estava alinhada com a sua lei estatutária, e uma cota foi colocada para assegurar a representação de mulheres nos Conselhos Comunitários de Terra.

Embora as leis e políticas tenham sido promulgadas, parece haver muito poucos dados empíricos desagregados por género nos Estados membros para mostrar o progresso em relação ao acesso e controlo dos recursos produtivos por parte das mulheres. Isso dificulta a avaliação do progresso na implementação. A revisão de literatura geral aponta para uma implementação deficiente de leis e políticas relacionadas ao género devido a recursos humanos e financeiros insuficientes. Além disso, há pouca divulgação de informações sobre leis e políticas numa linguagem facilmente acessível à maioria da população. Essas limitações criam barreiras para a implementação de políticas e empoderamento económico baseado em género.

1.2 QUOTAS LEGISLATIVAS PARA MULHERES NOS PROCESSOS DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA

BOTSWANA _____

O Governo incentiva de forma proactiva para as empresas e para os cidadãos empresários. Certas categorias de concursos são restritas a empresas de propriedade de cidadãos, sejam elas de mulheres ou homens. Essas propostas incluem a produção de uniformes escolares, móveis escolares, roupas de protecção, conservação de alimentos usando métodos tradicionais, fabrico de produtos de couro usando métodos tradicionais e processamento de carne, entre outros (CEDA, 2018).

REINO DO ESWATINI _____

Embora nenhuma informação possa ser adquirida sobre a parte quantitativa de licitações do Governo reservada para empresas de propriedade de mulheres, deve-se notar que a Lei de Aquisições de 2011 tem medidas não discriminatórias. O n.º 1 do artigo 39.º da Lei sobre contratos públicos estabelece que um proponente não será excluído da participação em contratos públicos com base na nacionalidade, raça, religião, sexo ou outro critério.

REINO DO LESOTHO _____

A Política de Contratos Públicos de 2018 do Reino do Lesotho, nos seus princípios orientadores, apela à não discriminação nas aquisições. A secção (f) estabelece que um concorrente não deve ser excluído da participação em licitações públicas com base na nacionalidade, raça, religião, género ou qualquer outro critério não relacionado à qualificação. Além disso, a Parte Sete (14) fornece uma facilidade em que uma entidade compradora pode limitar a participação mediante a aplicação de algumas categorias de reservas nos seus processos de licitação, de acordo com a lei. A reserva é direccionada a jovens, mulheres, pessoas com deficiência física e pequenas e médias empresas.

MALAWI _____

O Regulamento de Aquisições do Malawi de 2003, no seu princípio orientador n.º 10, estabelece que as condições e documentos para um concurso devem ser idênticos para todos os participantes. Isto facilita a igualdade de tratamento entre mulheres e homens quando concorrem a concursos. A Política Nacional de Empoderamento Económico e o Programa de Acção do Malawi não mencionam de maneira especial as medidas implementadas para as empresas pertencentes a mulheres, mas insta o Governo a garantir que a política de aquisições favoreça deliberadamente as empresas do Malawi em detrimento das firmas estrangeiras. Além disso, para encorajar as empresas pertencentes a cidadãos do Malawi a candidatar-se a concursos, o Governo oferece cursos de formação sobre concursos e procedimentos de aquisição.

NAMÍBIA _____

A Namíbia não tem uma parte quantitativa dos concursos públicos reservados às empresas de propriedade das mulheres, mas o Ministério da Igualdade de

Género e da Protecção da Criança regista as disposições da Lei dos Contratos Públicos de 2015 (No.15 de 2015) que entrou em vigor a 01 de Abril de 2017 e prevê tratamento preferencial. A Secção 69 da Lei de Aquisições Públicas declara que, “apesar de qualquer disposição em contrário nesta Lei ou em qualquer outra lei, o Ministro pode conceder tratamento preferencial nas aquisições em conformidade com as políticas de empoderamento do desenvolvimento do Governo”.

A Secção 70, subsecção (1) (3) da Lei também prevê a implementação de tratamento preferencial em compras (serviços, construção e fornecimento) para promover o empoderamento das mulheres e dos jovens, como previsto no Artigo 23 (3) da Constituição da Namíbia. Nos termos da Secção 2 (b) (iv) da Lei das Contratações nº 15 de 2015, o tratamento preferencial na alocação dos contratos deve ser dado a:

- Pequenas e médias empresas registadas na Namíbia;
- Empresas mistas registadas na Namíbia;
- Categorias de fabricantes, fornecedores, empreiteiros e prestadores de serviços da Namíbia;
- Entidades registadas na Namíbia que promovem a protecção do meio ambiente, mantêm os ecossistemas e o uso sustentável dos recursos naturais; e,
- Pessoas singulares da Namíbia ou categorias de pessoas, incluindo pessoas que tenham sido económica ou educacionalmente desfavorecidas por leis ou práticas raciais discriminatórias do passado.

ÁFRICA DO SUL

O Governo da África do Sul desenvolveu a Lei do Quadro Preferencial da Política de Aquisições, que reconhece que os grupos marginalizados devem se beneficiar das Contratações Públicas. Embora nenhum plano de implementação seja apresentado, o acto visa promover as mulheres e pessoas com deficiência física.

OUTROS

Dados apresentados pelos outros Estados Membros mostraram que Moçambique, Seychelles e Zimbabwe não possuem uma parte quantitativa dos concursos públicos reservados para empresas pertencentes a mulheres. A Lei de Aquisições Públicas das Maurícias de 2006, os Regulamentos de Aquisições do Malawi de 2004, a Política Nacional de Aquisições Públicas da Tanzânia de 2010 e a Lei de Aquisições da Swazilândia de 2011 não fornecem disposições específicas para as mulheres.

1.3 PLANEAMENTO ECONÓMICO E ORÇAMENTO SENSÍVEL AO GÉNERO

As Directrizes da SADC para a Orçamentação Sensível ao Género (GRB) publicadas em Junho de 2014 foram concebidas como um quadro de referência comum para os Estados Membros da SADC para garantir que os orçamentos nacionais integrem o género nos seus processos orçamentais. Isto seguiu-se a uma decisão dos Ministros responsáveis pelos Assuntos de Género e Mulheres em 2010 que orientou o Secretariado da SADC para facilitar a preparação dessas directrizes, o que foi feito através de um processo de desenvolvimento e revisão que incluiu a consideração de práticas e desafios nacionais, regionais e internacionais.

As Diretrizes da SADC oferecem orientação regional para fortalecer os esforços dos Estados Membros da SADC na implementação de iniciativas de GRB, incluindo pontos de entrada para Ministérios, para Parlamentos e autoridades governamentais locais, bem como para a sociedade civil e outros sectores. As diretrizes também fornecem métodos para acompanhar a implementação. Essas iniciativas estão enraizadas na constatação de que a busca pela melhoria das economias nacionais está intimamente ligada à concretização da igualdade de género através da alocação de recursos orçamentários adequados.

As diretrizes definem o orçamento de género como uma “avaliação de orçamento baseada em género, com o objetivo de incorporar uma perspectiva de género em todos os níveis do processo orçamentário e reestruturar as receitas e despesas para promover a igualdade de género. Estas Diretrizes de Orçamento Responsivo ao Género (Diretrizes GRB) são concebidas para serem um quadro de referência comum para os Estados Membros da SADC que pode facilitar o desenvolvimento de boas práticas na gestão das finanças públicas que assegure que os orçamentos nacionais estão praticamente a abordar prioridades e compromissos de igualdade de género.

“As iniciativas de orçamento sensível ao género envolvem uma análise de alocações entre sectores e dentro de sectores para determinar o seu impacto sobre homens, mulheres, rapazes e raparigas. O processo fornece um detalhamento do orçamento nacional para ver como ele responde às necessidades diferenciadas de / e impactos sobre mulheres, homens, raparigas e rapazes. O objectivo das iniciativas de GRB distinguem dois estágios de um processo de longo prazo - análise orçamental sensível ao género; e a formulação de orçamentos sensíveis ao género.”

Três dos instrumentos da SADC que abordam directamente a igualdade de género mencionam expressamente questões relacionadas com a GRB. O Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento vincula as Partes do Estado a garantir orçamentos e planeamento sensíveis ao género, incluindo a designação de recursos necessários para iniciativas destinadas a capacitar mulheres e raparigas. O RISDP menciona a adopção de políticas e estratégias de empoderamento económico, a fim de abordar as desigualdades que são principalmente enfrentadas pelas mulheres no acesso e controlo de recursos, incluindo o desenvolvimento de programas específicos e a implementação de iniciativas de GRB. A Política do Género da SADC recomenda que os Estados Membros integrem o trabalho não remunerado nas contas nacionais e nos processos orçamentais.

No entanto, apesar destas disposições, a percentagem de recursos financeiros atribuídos aos mecanismos de género para todos os Estados Membros da SADC continuam abaixo de um por cento do Orçamento Nacional total em comparação com outros ministérios. O GRB continua a ser um desafio nos Estados Membros da SADC devido a vários desafios que são analisados no Capítulo 5.

1.4 TOMADA DE DECISÃO

Colocar mais mulheres nos postos de tomada de decisão no Governo e no sector privado cria mais oportunidades para as mulheres participarem nas decisões abrangentes que afectam as comunidades, incluindo políticas e estratégias que impactam no desenvolvimento socioeconómico (UNDP,

Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC 1995–2018

Tabela 1.1

País (No. Mulheres MPs 1995)	Mulheres MPs % 1997	Mulheres MPs % 2000	Mulheres MPs % 2006	Mulheres MPs % 2009	Mulheres MPs % 2012	Mulheres MPs% 2015	Mulheres MPs % 2018	Mulheres MPs 2018	Total de Assentos Parlamento 2018
Angola (7)	9.7	15.4	12.3	38.2	34.1	36.8	30.5	67	220
Botswana(4/47)	9.0	18.2	11.3	7.9	9.5	9.5	9.5	6	63
União das Comores	-	-	-	-	-	-	6.1	2	33
RDC	-	-	12	8.4 (L) 4.6 (U)	10.4 (L) 4.6 (U)	8.9 (L) 4.6 (U)	8.9 (L) 4.6 (U)	44 (L) 5 (U)	492 (L) 108 (U)
Reino do Eswatini	19.0	7.3	19.0	13.6	13.6 (L) 40.0 (U)	6.2 (L) 33.3 (U)	7.2 (L) 23.3(U)	5 (L) 7 (U)	69 (L) 30 (U)
Reino do Lesotho (3/65 L, 8 U)	12.0	10.3	14.0	25.0	25.8 (L) 27.3 (U)	25.0 (L) 24.2 (U)	22.1 (L) 25.0 (U)	27 (L) 8 (U)	122 (L) 32 (U)
Madagáscar	-	-	24.0	7.87	-	20.5 (L) 19.0 (U)	19.2 (L) 20.6 (U)	29 (L) 13 (U)	151 (L) 33 (U)
Malawi (10/76)	5.2	8.3	15.0	26.0	22.3	16.7	16.7	32	192
Maurícias	7.6	7.6	17.1	17.1	18.6	11.6	11.6	8	69
Moçambique (61/250)	28.4	28.6	32.8	39.2	39.2	39.6	39.6	99	250
Namíbia(6/72)	19.2	23.1	26.9	34.6	25.6 (L) 30.7 (U)	46.1 (L) 38.4 (U)	45.2 (L) 23.8 (U)	47 (L) 10 (U)	**104 (L) 42 (U)
Seychelles	27.3	24.0	29.4	23.5	43.8	43.8	21.2	7	33
África do Sul (101/400)	27.8	29.8	32.8	42.3	42.3 (L) 32.1 (U)	42.4 (L) 35.2 (U)	42 (L) 35.2 (U)	168 (L) 19 (U)	400 (L) 54 (U)
República Unida da Tanzânia (28/248)	16.3	21.2	30.4	30.4	36.0	36.6	37.2	145	390
Zâmbia	18.1	10.0	12.0	14.0	11.5	12.7	18.0	30	167
Zimbábwe (22/150)	14.0	10.7	16.0	15.2	15.0 (L) 24.7 (U)	31.5(L) 47.5 (U)	31.5 (L) 43.8 (U)	85 (L) 35 (U)	270 (L) 80 (U)

Fonte: Estados Membros da SADC, Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2016, e União Interparlamentar, Dezembro de 2018. A UIP usa dados oficiais conforme apresentados pelos Parlamentos.

(L) Câmara Baixa (U) Câmara Alta - não há dados

Metade dos Estados Membros da SADC usa um sistema parlamentar unicameral, e os outros têm uma segunda câmara, embora as responsabilidades variem.

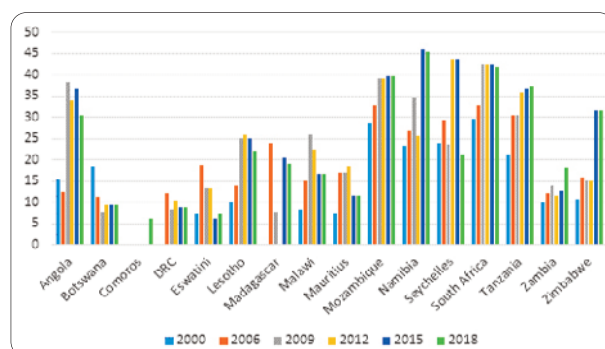
*O Conselho Nacional de Províncias na África do Sul tem um total de 90 assentos, mas os membros restantes vêm das assembleias provinciais ou são nomeados. A cifra de 19 mulheres refere-se àquelas eleitas diretamente, de modo que a UIP usa a dados do total de assentos eleitas, ou seja, 54 para não distorcer a percentagem

**Na Namíbia, o número total de lugares no Parlamento aumentou em 2014. A Assembleia Nacional aumentou para 104 lugares (96 eleitos, 8 nomeados) dos 78 anteriores (72 eleitos, 6 nomeados) e o Conselho Nacional aumentou para 42 assentos dos anteriores 26 assentos.

2017). Espera-se que as mulheres nessas posições possam servir de catalisador para a integração do género em todos os sectores da economia, o que pode contribuir para o empoderamento socioeconómico. A edição anterior desta publicação, o *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2016* que incidiu sobre as mulheres na tomada de decisões, notou que existe uma participação limitada mas crescente das mulheres nas estruturas de poder e de tomada de decisões nos sectores público e privado na região. Uma análise de séries temporais da representação das mulheres no parlamento nos Estados Membros da SADC é apresentada na Tabela 1.1 e ilustrada na Figura 1.1.

Mulheres no Parlamento/
Assembleia Nacional Nos Estados Membros da SADC

Figura 1.1



Fonte: Tabela 1.1

A Namíbia lidera a classificação da União Parlamentar Internacional (IPU) para a África Austral, com 46,2 por cento de mulheres deputadas na Assembleia Nacional; a seguir figuram o Ruanda, Cuba, Bolívia, México e Granada na Classificação Global da UIP. A África do Sul é o número 10 nas tabelas globais e Moçambique é 15.

Embora os números estejam aquém da meta de 50:50 fixada no Artigo 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, a maioria dos Estados Membros da SADC mostram uma tendência positiva significativa desde 1995. A Namíbia alcançou resultados impressionantes em 2014 através da adopção do princípio de paridade do género ao alinhar os aspectos do direito consuetudinário e estatutário. Em abril de 2018, um projecto de lei foi apresentado na Assembleia do Reino de Eswatini, que garantiria que pelo menos 30 por cento dos membros fossem mulheres e que devia se tornar lei antes das eleições gerais em 2019.

Em 2018, para além dos lugares ocupados por mulheres nos Parlamentos dos Estados Membros da SADC, havia sete mulheres Presidentes - no Botswana, Moçambique, Lesotho, Maurícias, Namíbia, África do Sul e Zimbabwe. A maioria dos detentores desses cargos continuaram por todo o período, excepto em circunstâncias incomuns, como Madagáscar, conforme mostra a Tabela 1.2.

Mulheres Presidentes / Relatorias no Parlamento Tabela 1.2

Antes de 2000	2004 / 2005	2008 / 2009	2010	2014	2018
Lesotho Hon Ntlhoi Motsamai Assembleia Nacional 1999–2012	África do Sul Hon Baleka Mbete Assembleia Nacional 2004–2008	Reino do Eswatini Hon Gelane Zwane Senado 2008--2013	Moçambique Hon Verónica Macamo Assembleia da República 2010+	Botswana Hon Gladys Kokorwe Assembleia Nacional 2014+	Lesotho Hon Ntlhoi Motsamai Assembleia Nacional 2015+
África do Sul Hon Frene Ginwala Assembleia Nacional 1994–2004	Zimbabwe Hon Edna Madzongwe Senado 2005–2018	Botswana Hon Dr Margaret Nasha Assembleia Nacional 2009–2014	Tanzânia Hon Anne Makinda Bunge (Parlamento) 2010–2015	Madagáscar Hon Christine Razanamahasoa Assembleia Nacional 02.2014– 04.2014	Namíbia Hon Margaret Mensah-Williams Conselho Nacional 2015+
				Maurícias Hon Maya Hanoomanjee Assembleia Nacional 2014+	Zimbabwe Hon Mabel Chinomona Senado 2018+
				África do Sul Hon Baleka Mbete Assembleia Nacional 2014+	

Fonte: Parlamentos da SADC e IPU Dezembro de 2018

A responsabilidade primária do Presidente/Presidente da Assembleia Nacional ou do Senado é presidir e regular os debates na câmara, levando à aprovação ou alteração da legislação. Como presidente, o Presidente dirige as sessões da Câmara e assegura que elas sejam conduzidas de acordo com as disposições das decisões permanentes.

A maioria dos Países da SADC estão aquém do resultado dos seus esforços para avançar para a paridade de género, especialmente nos principais ministérios, como o financiamento e o desenvolvimento económico. Por exemplo, a proporção de mulheres que ocupam cargos no Ministério das Finanças e / Desenvolvimento Económico em toda

a região da SADC. As mulheres estão sub-representadas, tendo apenas Madagáscar e Zâmbia mulheres nos principais ministérios da economia - Ministério das Finanças e Orçamento e Ministério das Finanças, respectivamente (websites nacionais do Governo, 2018).

A inclusão de mulheres no desenvolvimento de orçamentos nacionais e políticas relacionadas está a ocorrer com maior frequência nos Estados Membros da SADC. Apesar de tais melhorias, ainda há um longo caminho a percorrer antes do poder institucional ser dividido igualmente entre mulheres e homens nos setores governamental e corporativo.

Na África do Sul, o aumento da presença de mulheres nas legislaturas, nos poderes executivos e em outras estruturas de governo tornou possível fortalecer a pressão para transformar normas e valores institucionais dominados por homens. Como ilustrado na Tabela 1.3, as mulheres continuam sub-representadas na tomada de decisões no sector privado, com a maior proporção de mulheres representadas no sector de catering, alojamento e outros negócios na ordem dos 30,4 por cento. Nos principais sectores de desenvolvimento, como construção, mineração e agricultura, as mulheres são pouco representadas, constituindo apenas 14,2 por cento, 14,5 por cento e 16,6 por cento, respectivamente nesses sectores.

As mulheres têm menos cargos de tomada de decisão em comparação com os homens a todos os níveis e são mais afectadas pelos grandes desafios económicos e de desemprego da região. As barreiras que inibem as mulheres de participar de actividades económicas e posições de tomada de decisão, em particular, variam de: estruturas legais e sistemas políticos que não facilitam o equilíbrio de género; falta de acesso a recursos; Orçamento não sensíveis que perpetua o desequilíbrio nas oportunidades; responsabilidades domésticas e familiares que não são valorizadas nas contas nacionais; baixos níveis de educação em alguns países e áreas; expectativas tradicionais das mulheres e/ou práticas costumeiras.

Mulheres no topo da Gestão do Sector Privado na África Austral, 2017

Tabela 1.3

Sector	% Mulheres	% Homens
Agricultura	16.6	83.3
Mineração e Pedreira	14.5	85.4
Manufatura	17.0	82.9
Electricidade, Gás e Água	21.6	78.3
Construção	14.2	85.7
Serviço de Comércio/Estação de Serviços e Mecânica geral	19.8	80.1
Comércio Geral/Agentes Comerciais/Serviços Associados	20.7	79.2
Refeições / Hospedagem / outro comércio	30.4	69.5
Transporte / Armazenamento / Comunicação	23.2	76.7
Finanças / Serviços Comerciais	25.8	74.1
Comunidade / Social / Serviços Pessoais	31.4	68.5

Fonte: Parlamento da República da África do Sul, Agosto de 2017

As múltiplas funções que as mulheres desempenham na sociedade, particularmente em áreas rurais e periurbanas, são uma barreira para a participação em oportunidades económicas, embora algumas dessas actividades como transportar madeira e água possam ser rapidamente reduzidas através do desenvolvimento de infraestrutura apropriada, incluindo fontes de energia renováveis.

1.5 CONCLUSÃO

Os Estados Membros da SADC fizeram progressos consideráveis na promulgação de leis e políticas nacionais que promovem a igualdade e equidade de género. Todos os Estados Membros da SADC reconhecem a importância da integração da perspectiva de género em todas as iniciativas de desenvolvimento, através da preparação de Políticas Nacionais de Género e do reconhecimento do género noutras políticas fundamentais de desenvolvimento, tais como políticas nacionais de TIC e políticas / quadros de Inclusão Financeira. Em Agosto de 2018, pelo menos 12 Estados Membros haviam assinado o acordo sobre revisões feitas ao Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. Estes são Angola, Botswana, República Democrática do Congo, Eswatini, Lesotho, Madagáscar, Moçambique, Namíbia, Seychelles, Tanzânia, Zâmbia e Zimbábue.

Uma das deficiências observadas aqui é a lenta implementação de leis e políticas em vigor para a igualdade e equidade de género em termos de acesso a recursos produtivos e empoderamento económico. Na maioria dos Estados Membros, parece haver uma discórdia geral entre o direito estatutário e consuetudinário, que reduz o progresso em direcção à equidade de género, particularmente no acesso ou posse de recursos produtivos como a terra. Embora a maioria das políticas económicas e os planos nacionais de desenvolvimento em todos os Estados Membros reconheçam a importância da integração da perspectiva de género, parece haver poucas estratégias ou planos de acção implementados que sejam claramente definidos para orientar e apoiar essas iniciativas. Além disso, os Estados-Membros são limitados na sua capacidade de fornecer dados desagregados por sexo, o que pode ajudar a acompanhar a aplicação do artigo 15.º do Protocolo.

Embora a questão da representação proporcional de 50:50 por mulheres e homens seja importante, é tempo dos Estados Membros da SADC irem além da questão da avaliação da representação através dos números, mas documentando a participação real e as contribuições na tomada de decisões pelas mulheres. A documentação dessa participação é uma maneira mais eficaz de envolver as mulheres a participar proactivamente na tomada de decisões.

Além disso, embora a introdução de sistemas de cotas seja bem-vinda e tenha sido uma ferramenta útil para garantir a representação de mulheres e homens no parlamento, a dependência excessiva deste sistema pode fazer com que a representação de mulheres no parlamento, no futuro, caia drasticamente uma vez que tais sistemas tem estado a ser removidos. Por conseguinte, os Estados-Membros devem investir na abordagem das barreiras estruturais e no estabelecimento de ambientes favoráveis para as mulheres participarem no processo de tomada de decisões, sem necessidade de medidas especiais.

RECOMENDAÇÕES

- ❖ Garantir a participação activa e equilibrada de mulheres e homens na política e em todos os níveis de tomada de decisão; e fornecer ferramentas de pesquisa apropriadas, habilidades técnicas e outras capacidades;
- ❖ Ajustar os sistemas eleitorais e de governação para incorporar uma forma mais inclusiva e menos conflituosa de política para facilitar a participação inclusiva e o desenvolvimento económico;
- ❖ Aplicar ferramentas de orçamentação sensíveis ao género para reorientar as prioridades nacionais, por exemplo, para uma infraestrutura adequada que substitua o fardo do transporte de água e lenha;
- ❖ Alinhar leis estatutárias e consuetudinárias para promover a equidade de género;
- ❖ Acompanhar e avaliar a implementação e os resultados das leis e políticas aprovadas, incluindo a domesticação de acordos regionais e internacionais;
- ❖ Implementar Planos de Acção de Género que facilitem, entre outras coisas, o acesso e o controlo dos recursos produtivos tanto por mulheres como por homens;
- ❖ Divulgar leis e políticas numa linguagem que seja acessível a vários grupos da população, a fim de aumentar a consciencialização sobre questões de género para homens e mulheres, raparigas e rapazes;
- ❖ Comunicar claramente as mudanças usando várias estruturas e os Órgãos de Comunicação Social.

Capítulo 2

RECURSOS PRODUTIVOS E PROPRIEDADE

PROTOCOLO REVISTO DA SADC SOBRE O GÉNERO E DESENVOLVIMENTO PARTE CINCO – RECURSOS PRODUTIVOS E EMPREGO

Artigo 17 Empoderamento Económico

1. Os Estados Partes devem empreender reformas para dar às mulheres direitos e oportunidades iguais a recursos económicos e controle e propriedade sobre os recursos produtivos, terras e outras formas de propriedade, serviços financeiros, heranças e recursos naturais.
2. Os Estados Partes devem rever as suas políticas nacionais de comércio e empreendedorismo, de modo a torná-las sensíveis ao género.
3. Os Estados Partes devem, em conformidade com as disposições das medidas especiais do Artigo 5, desenvolver estratégias para assegurar que as mulheres sejam igualmente beneficiadas pelas oportunidades económicas, incluindo aquelas criadas através do processo de licitação pública.

Artigo 18 Acesso a Propriedade e Recursos Produtivos

1. Os Estados Partes devem rever todas as políticas e leis que determinam o acesso, o controlo e os benefícios de recursos produtivos por mulheres, a fim de:
 - a) Acabar com toda a discriminação contra mulheres e raparigas no que diz respeito aos direitos a água e propriedade tais como a terra e a posse da mesma;
 - b) Assegurar que as mulheres tenham igual acesso e direitos a crédito, capital, hipotecas, segurança e treinamento como os homens; e
 - c) Assegurar que mulheres e homens tenham acesso a tecnologia moderna, apropriada e acessível e serviços de apoio.

Os Estados Membros da SADC comprometeram-se com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres através das Constituições nacionais e concordando com convenções e protocolos globais e regionais, e incorporando-os nas políticas nacionais. O fundamental entre as metas dos vários instrumentos é o acesso a recursos produtivos e propriedade por parte das mulheres e homens.

A igualdade de género na distribuição de recursos produtivos e activos económicos tem impacto positivo direto em vários indicadores importantes de desenvolvimento sustentável. A redução do hiato de género mostrou ter resultados positivos de desenvolvimento nos níveis micro (domiciliar) e macro (nacional). Os recursos e activos produtivos são tangíveis, como capital, terra, trabalho e crédito, ou intangíveis, como tecnologia, conhecimento, ideias, serviços de extensão e acesso aos mercados. O acesso e o controlo iguais de mulheres e homens sobre os recursos produtivos e os activos económicos são um ingrediente essencial para a obtenção da igualdade de género, o empoderamento das mulheres e o desenvolvimento sustentável.

Este capítulo analisa o acesso a propriedade e recursos produtivos, e os quadros e iniciativas que foram implementados pelos Estados Membros para abordar tais obstáculos de acordo com os Artigos 17 e 18 do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. O objectivo do capítulo é identificar as barreiras ao acesso a recursos e propriedades por parte das mulheres e recomendar as melhores formas de lidar com essas barreiras para garantir que as mulheres tenham direitos iguais de propriedade e um padrão de vida adequado.

2.1 POLÍTICAS DE EMPODERAMENTO ECONÓMICO

Apesar do importante papel desempenhado pelas mulheres e pelos homens no desenvolvimento económico em muitos Países da região da SADC, as mulheres tendem a ser desfavorecidas em termos de acesso e apropriação de recursos produtivos, bem como na participação em processos de tomada de decisão. Além disso, comparando com os homens há mais mulheres vulneráveis à falta de acesso adequado a infraestruturas, tecnologias e serviços públicos (SADC/SARDC, 2016). Consequentemente, o hiato de género continua grande, contribuindo assim para retardar o progresso em direcção ao desenvolvimento sustentável.

A Tabela 2.1 apresenta um resumo dos quadros legais e políticos nos Estados Membros da SADC que devem garantir o acesso a propriedade e recursos produtivos por parte das mulheres e dos homens.

Quadros Legais e Iniciativas para Garantir o Acesso a Recursos Produtivos e Propriedade

Tabela 2.1

País	Quadro Legal/Iniciativa	Disposição
Angola	Constituição da República de 2010	Artigo 98. (Direitos a Terra)
	Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género 2013	Mulheres e homens devem ter igual acesso à terra, individualmente ou em conjunto com os outros.
Botswana	Constituição de 1966, última revisão em 2016	A Constituição do Botswana proíbe todas as formas de discriminação, inclusive com base em raça, cor, credo, religião ou sexo.
	Lei de registo de acções de 2013	Esta lei permite que as mulheres tenham bens imóveis registados em seu próprio nome.
	Lai de Propriedade para Pessoas Casas 2014	Isto faz com que pessoas casadas sob o direito consuetudinário optem pela propriedade a ser administrada de acordo com a lei civil.
	Política Nacional sobre o Género e Desenvolvimento 2015	A política fornece orientação, direcção e estrutura para a integração do género nos programas do governo e da sociedade civil e um ambiente propício para a participação igual de mulheres e homens no processo de planeamento, priorizando o desenvolvimento económico, a prosperidade e a erradicação da pobreza para alcançar o desenvolvimento sustentável.
	11 Plano Nacional de Desenvolvimento (2017-2023)	A Secção 8.9 Promoção da Igualdade de Género fornece medidas especiais para garantir participação igual.
	Fundo de Empoderamento Económico das Mulheres	O fundo oferece subsídios para as mulheres iniciarem o seu próprio negócio.
	Exposição Nacional Anual das Mulheres	Esta Expo oferece uma oportunidade para ampliar o acesso aos mercados para mulheres através da promoção dos seus produtos.
RDC	Constituição de 2005	Capítulo 2 Direitos Económicos, Sociais e Culturais (Artigos 34, 35, 36) garante direitos a recursos sem distinção de sexo.
Eswatini	Constituição de 2005	Artigo 19 (1) - Protecção de privação de propriedade permite que as mulheres e os homens gozem do direito à propriedade, incluindo o acesso à terra e herança.
	Política Nacional do Género de 2010	A Secção 12.4.2 garante que mulheres e raparigas tenham oportunidades iguais, acesso e controlo sobre os recursos produtivos e reprodutivos, incluindo crédito, terra, informação e serviços.
	Estratégia Nacional de Inclusão Financeira da Swazilândia 2017-2022	Secção 2.2 - Promover a Igualdade de Género: Garantir a igualdade de acesso e participação de todos os grupos na actividade de inclusão financeira no País.
	Lei de registo de acções de 2012	A Emenda da Secção 16 prevê que ambos os cônjuges registem a escritura de posse da propriedade da terra em ambos os nomes, caso queiram.

Quadros Legais e Iniciativas para Garantir o Acesso a Recursos Produtivos e Propriedade

Tabela 2.1

País	Quadro Legal/Iniciativa	Disposição
Lesotho	Lei da Terra 8/2010	PARTE II - Prova de Terreno o Artigo 6, Secção 1b garante equilíbrio de género na atribuição de terras e direitos iguais à propriedade.
	Lei de Capacidade Legal Pessoas Casadas de 2006	Parte III - Casamento em Comunhão de Bens o Artigo 9 - Legado de Propriedade confere às mulheres e homens situação legal igual no acesso a recursos produtivos.
	Banco de Poupanças do Lesotho e Ordem de Desenvolvimento No. 8 de 1971	Isso garante o acesso a oportunidades para adquirir garantias, obter empréstimos ou crédito de instituições comerciais e capacitar as mulheres a possuir e administrar companhias/empresas.
	Desenvolvimento do Empreendedorismo das Mulheres e Igualdade de Género (WEDGE) 2010	Os desequilíbrios de género existentes no desenvolvimento de empresas são abordados por meio de abordagens e actividades voltadas especificamente para empresas de mulheres e iniciativas sensíveis ao género e pequenas empresas.
	Lei do Desenvolvimento de Corporação de Empresas do (BEDCO) de 1980, conforme emendada.	Isso envolve o treinamento de pequenas e médias empresas sobre como aumentar os seus negócios e capacitar especialistas para transmitir os seus conhecimentos aos gestores de pequenas empresas.
	Política Nacional de Ciência e Tecnologia 2006-2011	Isso proporciona acesso à tecnologia de informação para todos os cidadãos.
Madagáscar	Constituição de 2010	Título I: dos Princípios Fundamentais Artigo 6 Esta cláusula prevê a igualdade entre homens e mulheres e afirma que Todos os indivíduos são iguais perante a lei e gozam das mesmas liberdades fundamentais protegidas pela lei, sem discriminação fundada no género, no nível de instrução, riqueza, origem, crença religiosa ou opinião.
	Li de Terras de 2005	Esta lei permite o registo conjunto de propriedades e também permite que as mulheres usufruem dos mesmos direitos sobre a propriedade da terra do agregado familiar.
Malawi	Constituição de 2010	Mulheres e homens têm o direito de posse de terras, individualmente ou em conjunto com outros. A Secção 24 proíbe a discriminação de género e reconhece que as mulheres têm direito à protecção total e igual pela lei, e não devem ser discriminadas com base no sexo ou estado civil, sendo-lhes concedidos os mesmos direitos civis do homem, inclusive a capacidade de celebrar contratos e adquirir e manter direitos de propriedade.
	Política Nacional de Terras de 2002	A política fundiária está voltada para acções sociais que influenciam e controlam o uso da terra pelas pessoas e reconhece que os direitos das mulheres, crianças e pessoas com deficiência são negados com base em costumes e tradições que não são mais relevantes para essa finalidade. Para evitar as iniquidades associadas à herança de propriedade e para conferir direitos iguais, a política promove o registo do título individual e familiar na terra consuetudinária como uma prioridade política.
	Política de Comunicações de 1998	Isto garante que toda a gama de serviços modernos seja acessível a toda a população do Malawi e forneça serviços de comunicação confiáveis e acessíveis para atender às demandas.
	Igualdade do Género e Empoderamento da Mulher (GEWE) 2012	Isso promove o empoderamento económico ao ajudar as mulheres a obter empréstimos para iniciar ou expandir negócios de pequena escala.
Maurícias	Constituição de 1968, emendada em 2011	A Constituição prevê a não discriminação com base no sexo.

Quadros Legais e Iniciativas para Garantir o Acesso a Recursos Produtivos e Propriedade

Tabela 2.1

País	Quadro Legal/Iniciativa	Disposição
	Leis e Políticas Nacionais	A maioria das políticas nas Maurícias é neutra em termos de género no que diz respeito ao acesso e controlo de recursos produtivos, como a terra e crédito, e foram iniciadas medidas especiais em sectores como o comércio para encorajar a participação e o benefício das mulheres.
	Esquema de Desenvolvimento das PME 2017	Garante que as mulheres tenham acesso igual às finanças e possam se engajar nos negócios.
Moçambique	Constituição de 2004, emendada em 2007	A igualdade de género e os direitos das mulheres sobre a terra são princípios estabelecidos no quadro legal e político.
	Lei da Terra de 1997 de Moçambique	<i>Artigo 10 - Os Assuntos Nacionais</i> concedem direitos iguais de posse da terra a mulheres e homens.
	Política Nacional de Terra de 1995	Este contém o princípio de garantir o acesso das mulheres ao uso da terra.
	Política de Tecnologia e Informação de 1997	Esta política prevê que todos os cidadãos, especialmente as mulheres, tenham acesso às TIC.
	Banco Mulher	O banco dá às mulheres acesso a empréstimos sem garantias e burocracia dos bancos comerciais.
Namíbia	Constituição de 1990, alterada em 2014	A Constituição protege os direitos básicos de todas as pessoas e garante direitos iguais para todos. <i>Capítulo 3 Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais:</i> <i>Artigo 16</i> sobre a Propriedade estabelece que todas as pessoas têm o direito de adquirir, possuir e alienar todas as formas de bens imóveis e móveis e de legar bens a herdeiros.
	Conferência Nacional sobre a Reforma Agrária e a Questão da Terra de 1991	As mulheres têm o direito de possuir a terra que cultivam, herdar e legar a terra e outras propriedades fixas.
	Política Nacional de Terras de 1998	<i>Artigo 95 (a) Todos os cidadãos têm direitos, oportunidades e segurança iguais em toda a faixa de posse e sistema de gestão.</i> As mulheres têm o mesmo estatuto que os homens em relação a todas as formas de direitos à terra, seja como indivíduos ou como membros de uma família de propriedade da terra.
	Lei 5 Comum de Reforma Agrária de 2002	As mulheres têm o mesmo direito que os homens de possuir terra comunal e adquirir propriedade de terra. A lei prevê que as mulheres tenham acesso à terra para produção e ganho económico.
	Política Nacional de Género 2010-2020	A Secção 2.4.4.1 melhora o acesso a recursos produtivos para permitir que mulheres e raparigas superem a pobreza e contribuam totalmente para a economia ao lado de homens e rapazes.
	Associação de Mulheres Empresárias 2012	A Associação incentiva as mulheres a participar de feiras regionais para comercializar os seus produtos.
	Política Nacional de Micro, Pequenas e Médias Empresas (MPME) 2016-2021	Empoderamento económico indígena e avanço empreendedor para todos os cidadãos, independentemente do género.
Seychelles	Constituição de 1993, emendada em 2011	<i>Arte. 26 (1) Propriedade, Herança e Posse da Terra</i> A propriedade e o uso da propriedade para todos é um direito básico ao abrigo da Constituição. O acesso e controlo de crédito e TIC estão disponíveis tanto para homens quanto para mulheres.
África do Sul	Lei 4 sobre a Promoção da Igualdade e Prevenção da Discriminação Desleal de 2000	A Constituição protege direitos importantes para as mulheres, incluindo igualdade, liberdade e segurança, e o direito à educação, propriedade, moradia e outras medidas para melhorar a qualidade de vida.
	Fundo Nacional de Empoderamento (NEF) de 1998	Isso visa prevenir e proibir a discriminação injusta com base no género.

Quadros Legais e Iniciativas para Garantir o Acesso a Recursos Produtivos e Propriedade Tabela 2.1

País	Quadro Legal/Iniciativa	Disposição
	Lei do Quadro de Política de Aquisições Preferencial 5 de 2000	A lei facilita a participação económica dos negros por meio do fornecimento de apoio financeiro e não financeiro a empresas empoderadas de mulheres negras. Fornece metas específicas para mulheres e pessoas com deficiências e foi implementada reconhecendo que os contratos públicos podem servir como um instrumento importante para o avanço de grupos marginalizados, tais como empresas pertencentes a mulheres.
República Unida da Tanzânia	Política Nacional de Terras de 1995	<i>Secção 4.2.6. Mulheres Acesso à Terra</i> As mulheres devem ter propriedade de terra e direitos de propriedade iguais.
	Política Nacional de Tecnologias de Informação e Comunicação 2016	<i>Secção 3.10.1.2</i> As mulheres devem ter igual acesso às TIC.
	Política Nacional de Microfinanças 2000	A Secção 3.2.5 Equidade de Género fornece diretrizes para alcançar a equidade de género no acesso aos serviços financeiros, a fim de capacitar as mulheres economicamente.
	Política Nacional de Comércio 2003	<i>Secção 4.4.2. Comércio e Género</i> apela à inclusão de mulheres e grupos sociais desfavorecidos na actividade económica dominante, facilitando a participação no comércio, tanto no comércio interno como externo.
	Fundo de Desenvolvimento das Mulheres 1993	Isso ajuda as mulheres a terem acesso a empréstimos para iniciar os seus próprios empreendimentos económicos.
Zâmbia	Constituição emendada de 2016	Os direitos à terra das mulheres na Zâmbia são regidos pela lei e pelo costume. Embora a lei formal, como a Constituição e a Lei de Terras, apoie os direitos de propriedade e proíba a discriminação baseada no género, as regras e práticas consuetudinárias frequentemente discriminam as mulheres em relação ao acesso e controle da terra.
	Política Fundiária de 2015	<i>Parte VII Artigo 7.17 Género</i> As mulheres e outros grupos desfavorecidos devem dispor de um mínimo de 30% das terras disponíveis na Zâmbia.
	Federação das Associações de Mulheres da Zâmbia em 1993	Estratégias de inclusão financeira são promovidas pela assistência com empréstimos a mulheres.
Zimbabwe	Constituição de 2013	<i>Capítulo 2 Artigo 17 (1)</i> As mulheres têm o direito de acesso e controlo dos recursos produtivos.
	Política Nacional de Género (revisada) 2017	Isso apoia iniciativas de acção afirmativa que aumentam as habilidades de negócios e o acesso a financiamento, terra, outros recursos produtivos e tecnologias.
	Fundo de Desenvolvimento das Mulheres 2000	O Fundo oferece às mulheres crédito para as empresas.
	Banco de Microfinanças de Mulheres 2018	Este Banco aumenta o acesso ao financiamento para empresas pertencentes a mulheres.
	Política Nacional de TIC 2015	A política regula o acesso às TICs por género, jovens, pessoas com deficiência e idosos.

Fonte dados dos Governos nacionais compilados pelo Instituto de Género do SARDC para Além das Desigualdade

O acesso a recursos ajuda a garantir que homens e mulheres possam proporcionar o bem-estar e a saúde do lar. No entanto, as mulheres geralmente são desfavorecidas em relação ao acesso a recursos produtivos, como a terra, tecnologia e crédito, aumentando assim o

número de mulheres que dependem economicamente de seus cônjuges ou de outros membros da família. Em muitas comunidades da região, as disparidades de género no que diz respeito aos recursos produtivos, como a terra, estão ligadas a pressupostos patriarcais normativos que os homens, chefes de agregados familiares, controlam e gerem terra (SADC/SARDC 2016), tornando as mulheres incapazes de gerir os recursos produtivos.

2.2 ACESSO A TERRA E RECURSOS PRODUTIVOS

A terra garante que mulheres e homens sejam capazes de fornecer um padrão de vida adequado para as suas famílias. As questões relacionadas com a terra na SADC são principalmente em relação às terras agrícolas, por exemplo, a Política Agrícola Regional da SADC de 2010 observa que o sector agrícola figura proeminentemente na economia regional da SADC, contribuindo significativamente para o PIB nos estados membros. No entanto, o acesso à terra implica mais do que terra apenas para a agricultura, ela também atende a habitação, grandes e pequenas empresas, industriais e outros usos. Apesar dos vários usos da terra dos quais as mulheres e os homens podem se beneficiar, a questão de acesso, controlo e propriedade da terra continua desigual entre mulheres e homens, sendo as mulheres as mais desfavorecidas (SADC, 2009).

Várias leis foram postas em prática para abordar o acesso desigual de terra entre mulheres e homens na região da SADC. O Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, que está alinhado com os instrumentos de género globais e continentais, exige o acesso e controlo iguais de terra para mulheres e homens, no Artigo 18. Foram feitos progressos neste sentido pelos Estados Membros da SADC embora defira em cada Estado Membro.

A Política Nacional sobre Género e Desenvolvimento (NPGAD) em Botswana foi aprovada pelo Governo em Março de 2015. A política fornece orientação, direcção e estrutura para a incorporação da perspectiva de género em todos os programas e actividades do Governo e outros sectores, bem como da sociedade civil para promover a participação igual de mulheres e homens no desenvolvimento sustentável. Uma das áreas prioritárias do NPGAD é o desenvolvimento económico, a prosperidade e a erradicação da pobreza para alcançar o desenvolvimento sustentável.

A Lei de Propriedade de Pessoas Casadas, 2014 no Botswana, prevê que as pessoas casadas ao abrigo do direito consuetudinário optem pela propriedade a ser administrada ao abrigo da lei civil. Aqueles que já são casados terão permissão para mudar o estado do seu regime de propriedade de fora da comunidade para dentro da comunidade ou vice-versa, dependendo do que for melhor para eles. Como uma medida especial para combater a pobreza entre as mulheres e melhorar a participação das mulheres no desenvolvimento económico do País, o Governo do Botswana, em 2012, atribuiu cinco por cento do Fundo do Imposto sobre o Álcool como apoio adicional ao Programa de Empoderamento Económico das Mulheres. Isso aumentou para dez por cento a partir do ano financeiro de 2014/2015.

Posse de Terra por Sexo no Botswana 2014 **Tabela 2.2**

Faixa Etária do Titular	Titular Masculino	Titular Feminino
12-14 anos	-	-
15-19	-	-
20-24	110	35
25-29	687	184
30-34	1 277	936
35-39	829	1 501
40-44	1 442	1 871
45-49	2 203	2 736
50-54	3 895	4 941
55-59	5 231	5 530
60-64	5 754	4 205
65+	17 347	15 848
TOTAL	38 775	37 787

Fonte Estatísticas do Botswana

No Botswana, leis de terra semelhantes ajudaram a garantir o acesso à terra por parte das mulheres e dos homens. De acordo com os dados disponíveis mostrados na Tabela 2.2, pode-se notar que, devido às leis fundiárias desenvolvidas e implementadas pelo Governo de Botswana, não existe uma diferença significativa entre a quantidade total de terras possuídas por homens e mulheres, como propriedade de mulheres e a terra constitui 49,3 por cento. O número de mulheres e homens que possuem terra varia de acordo com as faixas etárias, por exemplo, na faixa etária de 25 a 29 anos, há mais homens (687) que possuem terra do que as mulheres (184); no entanto, na faixa etária de 50 a 54 anos, mais mulheres possuem terras (4.941) do que homens (3.895).

O acesso à terra para as mulheres em Eswatini tem sido um assunto negligenciado no País, porque a propriedade é principalmente patriarcal. Entretanto, a Lei de Acções de 1968 estabelece provisões especiais para as mulheres, como permitir que as mulheres tenham acesso à terra e às propriedades ao seu redor, conforme o direito da Constituição. A Secção 16 da Lei descreve as condicionalidades que permitem que as mulheres sejam proprietárias de terras no solo Swati. O ponto item 5 da secção afirma que,

(4) Se bens imóveis foram adquiridos por um ou outro dos dois cônjuges casados em comunhão de bens de tal maneira que a dita propriedade seria por transferência ou cessão dos mesmos se tornar parte da propriedade conjunta, e a união foi dissolvida pela morte de um dos cônjuges antes de a propriedade ser transferida ou cedida, o imóvel será transferido ou cedido ao patrimônio comum dos cônjuges, pendente de sua liquidação, e, sujeito às disposições de qualquer disposição que afecte a propriedade, será considerado ser a propriedade conjunta do cônjuge vivo e do espólio do cônjuge falecido.

Tal provisão é um marco importante para o empoderamento das mulheres no País e na África como um todo em relação à propriedade.

No Malawi, a Constituição proíbe a discriminação de género. A Secção 24 da Constituição reconhece que:

As mulheres têm o direito à proteção total e igual pela lei, e têm o direito de não ser discriminadas com base no sexo ou estado civil que inclui o direito --

- (a) aos mesmos direitos que os homens em direito civil, incluindo a igualdade de capacidade,
 - (i) celebrar contratos; e
 - (ii) adquirir e manter direitos de propriedade, independentemente ou em associação com outros, independentemente do seu estado civil.

Além disso, a Política Nacional de Terras do Malawi de 2002 está principalmente relacionada com acções sociais que influenciam e controlam o uso da terra pelas pessoas. A política reconhece que os direitos das mulheres, das crianças e das pessoas com deficiência são negados com base em costumes e tradições que não são mais relevantes para esse fim, ou são totalmente desconsiderados devido ao preconceito e falta de representação efetiva. Para evitar as iniquidades frequentemente associadas à herança de propriedade e para conferir direitos iguais a homens e mulheres, a política promove o registo

do título individual e familiar na terra consuetudinária como uma prioridade política. No que diz respeito a disputas de terras, a política recomenda que, em primeira instância, as disputas de terras ao nível das aldeias serão ouvidas por um Tribunal de Terras Aldeãs, composto pelo Chefe da Aldeia e pelo menos quatro membros eleitos da comunidade que devem incluir mulheres. Esta disposição visa assegurar que as mulheres sejam representadas de forma justa e que as questões sejam analisadas das perspectivas tanto das mulheres como dos homens. No entanto, apesar destas disposições, o acesso à terra para as mulheres no Malawi ainda é limitado, com as mulheres constituindo apenas três por cento dos proprietários comerciais registados (FAO, 2016).

Na Namíbia, 70 por cento da população depende de terras agrícolas para subsistência, e as mulheres representam 59 por cento das pessoas envolvidas na agricultura, incluindo a agricultura de subsistência, de acordo com as estatísticas nacionais. Isso mostra o papel central desempenhado pelas mulheres na agricultura e a importância de garantir os direitos à terra para as mulheres por meio de políticas e governação. A Conferência Nacional sobre Reforma Agrária e a Questão da Terra, organizada pelo Governo da Namíbia em Julho de 1991 para tratar da desapropriação, equidade e promoção de meios de vida produtivos e sustentáveis através da implementação de programas direcionados à erradicação da pobreza, reconheceram as disparidades de acesso à terra pelas mulheres. Determinou que as mulheres deveriam ter o direito de possuir a terra que cultivam, herdar e legar a terra e outras propriedades fixas. Além disso, determinou que as mulheres devem ser representadas de forma justa em todos os futuros conselhos distritais, conselhos de terra ou outros órgãos que lidam com a alocação e uso da terra nas áreas comuns.

A Política Nacional de Reassentamento de 2011 na Namíbia prevê que as mulheres sejam consideradas quando alocarem terras para o reassentamento. Assim, as mulheres namibianas têm a oportunidade de contribuir para a melhoria do desenvolvimento socioeconómico através da produtividade da terra. Além disso, a Política Nacional de Terras de 1998 afirma que “todos os cidadãos têm direitos iguais, oportunidades e segurança em toda a faixa de posse e sistema de gestão”, para garantir a igualdade de oportunidades para as mulheres e permitir a sua plena participação em todas as esferas do País na sociedade namibiana. De acordo com a política de terras, as mulheres têm o mesmo estatuto que os homens em relação a todas as formas de direitos à terra, seja como indivíduos ou como membros de fundações familiares. A Lei de Reforma Agrária (Comercial) nº 6 de 1995, a Lei de Reforma Agrária Comunitária nº 5 de 2002, apela para o igual reconhecimento de mulheres e homens no acesso e propriedade da terra na Namíbia.

Os Conselhos Comunitários de Terra estão estabelecidos em todas as regiões, nos termos da Lei de Reforma Agrária Comunal 5 de 2002, e esses Conselhos de Terra são compostos por 12 membros dos quais pelo menos 4 membros devem ser mulheres. Duas das quatro mulheres devem cultivar na área da jurisdição da Junta de Terras e as outras duas das quatro mulheres devem ter experiência em funções relevantes da Direcção. As funções dos Conselhos Comunitários de Terra incluem a supervisão das alocações e cancelamentos consuetudinários de terras.

Na África do Sul, o Livro Branco sobre a Política de Terras da África do Sul incentiva o governo a desenvolver estratégias e procedimentos específicos para garantir que as mulheres participem plenamente no planeamento e implementação de projetos de reforma agrária e para garantir a remoção de barreiras que inibem as mulheres de adquirir a terra. A política determina que o governo defenda as disposições da Constituição que proíbem a discriminação contra as mulheres. Dentro do programa de redistribuição de terras, isso exigirá a remoção das restrições legais ao acesso à terra, o uso de procedimentos que promovam a participação activa na tomada de decisões pelas mulheres e o registo de bens fundiários em nome dos membros beneficiários do domicílio, não apenas em nome do chefe do agregado familiar.

Na Zâmbia, o Ministério de Terras e Recursos Naturais está finalizando a revisão da política de terras para enfrentar os desafios no sistema de administração da terra. O actual sistema de administração da terra é sustentado por um quadro institucional dual que prevê a posse estatutária e consuetudinária. Enquanto a Constituição aprova terras, o Chefe de Estado também permite que os chefes mantenham e administrem terras consuetudinárias em confiança, com os chefes autorizados a alocar até 250 hectares sem o envolvimento do Governo.

Na maioria das práticas consuetudinárias, o acesso à terra é geralmente mais favorável para homens e pessoas casadas. Os jovens, as pessoas sem filhos e as viúvas muitas vezes enfrentam dificuldades adicionais para o acesso a terra. A política da Zâmbia, portanto, procura promover o acesso equitativo à terra para todo o povo da Zâmbia em terras estatais e costumárias, tanto para os economicamente desfavorecidos como para os ricos, independentemente do género. A política também procura fortalecer a segurança da posse da terra e melhorar a gestão sustentável e produtiva dos recursos da terra, mantendo sistemas de administração transparentes e de custo efetivo. A política fornece uma estrutura para melhor conservação e proteção de áreas ecologicamente sensíveis, dentro e fora de áreas protegidas, e uma solução mais eficiente nas disputas de terra.

AGRICULTURA

As mulheres desempenham um papel fundamental no setor agrícola. A Estratégia de Segurança da Nutrição Alimentar da SADC 2015-2025 confirma isto, acrescentando que as mulheres contribuem com mais de 60 por cento da produção alimentar e constituem a maioria da força de trabalho no sector agrícola. A agricultura pode ser um importante motor de crescimento e redução da pobreza, mas o setor está tendo um mau desempenho em muitos países, em parte porque as mulheres, que muitas vezes são um recurso crucial na agricultura e na economia rural, enfrentam restrições que reduzem sua produtividade (FAO, 2014).

As mulheres que vivem em áreas rurais geralmente ocupam-se das tarefas domésticas complexas e buscam estratégias múltiplas de sustento. As suas actividades tipicamente incluem a produção de culturas agrícolas, cuidar de animais, processar e preparar alimentos, trabalhar por salários em empresas agrícolas ou outras empresas rurais, coletar combustível e água, participar de comércio e marketing, cuidar de membros da família e cuidar das suas casas.

Nas áreas urbanas, as mulheres muitas vezes se envolvem na agricultura comercial em vez da agricultura de subsistência, mas os desafios enfrentados são semelhantes aos enfrentados pelas mulheres que vivem em áreas rurais, que incluem práticas discriminatórias e falta de acesso a recursos para garantir terras e oportunidades de mercado. No Zimbabwe, de acordo com o Inquérito Agrícola e às Bolsas de 2015, as estatísticas do período 2010-2013 indicam que as mulheres tinham o menor número em termos de acesso às explorações A1, embora se possa notar que houve um aumento de 254.242, em 2010, para 275.051, em 2012.

As fazendas A1 são menores, com menos de 50 hectares, e as fazendas A2 são fazendas comerciais de larga escala que podem variar de 250 a 2.000 hectares, dependendo da região agrícola em que está localizada, definida principalmente pelos padrões de chuva e condições do solo.

O número de mulheres proprietárias de fazendas A1 diminuiu de 271.042 para 245.498, em 2015; embora isso tenha sido uma diminuição em relação ao ano anterior, foi maior do que o número de fazendas A1 de propriedade masculina que eram mais altas desde 2010. Cada vez mais mulheres estão ganhando terras por si só, colocando-se em posição de contribuir para e se beneficiar do crescimento económico. O aumento na aceitação de terras comerciais no Zimbabwe pode ser atribuído ao facto de que o Ministério de Assuntos da Mulher e da Juventude desenvolveu um programa de financiamento para as mulheres iniciarem negócios. Por exemplo, 65 por cento dos 3,3 milhões de dólares norte-americanos desembolsados desde que o fundo foi criado em 2010 foram para o sector agrícola.

Na Namíbia, através do Projecto Esquema Verde, o governo demonstrou empenho em garantir que as mulheres tenham igual acesso e direitos ao crédito, conforme estipulado no Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. O Projecto Esquema Verde é uma iniciativa do Ministério da Agricultura, Água e Florestas para incentivar o desenvolvimento da produção agronómica baseada na irrigação na Namíbia com o objectivo de aumentar a contribuição da agricultura para o Produto Interno Bruto do País e alcançar simultaneamente desenvolvimento e elevação de comunidades localizadas dentro de áreas de irrigação adequadas. O objectivo é também promover o desenvolvimento de recursos humanos e habilidades dentro do subsector de irrigação para possivelmente aumentar o investimento transfronteiriço e facilitar o intercâmbio de recursos relevantes e limitados com os Países vizinhos a esse respeito. O esquema compreende um total de 151 agricultores que receberam parcelas - 97 são homens (64 por cento) e 54 são mulheres (36 por cento).

O Esquema Verde tem muitas realizações que incluem o desenvolvimento de sistemas de irrigação, construção de edifícios agrícolas para projectos, reforma de casas de fazenda, reciclagem de água e esgoto, trabalho eléctrico, fazendas de grande escala, pequenas fazendas, casas, estações de bombagem, etc. Nas fazendas de reassentamento, um total de 160 namibianos foram reassentados nos últimos dois anos - 72 mulheres (45 por cento) e 88 homens (55 por cento).

Mulheres que possuem terra agrícola no Zimbabwe Tabela 2.3

Tipo de Terras Agrícolas	Mulheres que possuem terras em seus próprios direitos %
Larga Escala	18.5
Pequena Escala	16.5
A1	26.5
A2	11.4
Comunal	73
Terra de Reassentamento	47

Fonte: Relatório Nacional de Progresso do Zimbabwe sobre a Implementação do Protocolo de Género da SADC 2018 calculado a partir dos dados apresentados na Pesquisa sobre Agricultura e Pecuária de Zimbabwe 2015

No que diz respeito à produção pecuária, no Botswana, 28.874 dos proprietários de gado tradicionais são homens, enquanto 9.587 são mulheres desde de 2015 (Censo Agrícola do Botswana, 2015). A diferença significativa entre mulheres e homens mostra o acesso limitado que as mulheres têm aos recursos e terras para manter o gado. A maioria das mulheres não possui terras e outros recursos como gado e furos, pois é difícil obter esses bens através de compra directa, uma vez que as mulheres não têm capital e geralmente não têm segurança para fornecer garantias aos bancos e outras instituições de empréstimos financeiros, acesso a crédito e outros serviços de apoio (FAO, 2016). Esquemas governamentais e instituições financeiras exigem garantias que as mulheres não têm. A propriedade da pecuária é altamente distorcida em relação aos homens, devido à falta de renda disponível, habilidades pecuárias e terras para criação de gado. A propriedade da pecuária melhorou os meios de subsistência, reduzindo a pobreza através da geração de renda, melhores padrões de educação para as crianças e melhoria da segurança alimentar no País.

Em Eswatini, o acesso à terra para mulheres não tem sido proeminente devido a uma cadeia de valores costumeiros que o sistema nacional procura defender. Felizmente, devido a várias políticas desenvolvidas ao longo dos anos, as mulheres agora podem ter acesso a terra para cultivar cana-de-açúcar para fornecer às fábricas locais. A Estratégia Nacional de Desenvolvimento é promulgada sobre o desenvolvimento de medidas que assegurem a igualdade para homens e mulheres quando se trata de oportunidades que pertencem à Terra Nacional de Eswatini. A produção de cana-de-açúcar e a moagem são o maior sector industrial da Eswatini. A economia depende do cultivo e processamento, bem como da fabricação de produtos de cana-de-açúcar. Isso é em grande parte para exportação para o mercado global. A maioria dos habitantes da comunidade do Eswatini é apoiada directa e indirectamente pela renda deste sector. De acordo com a Associação Açucareira do Eswatini, existem aproximadamente 130 produtores de cana-de-açúcar cadastrados, cultivando predominantemente nas zonas baixas do País.

O acesso limitado à terra não é o único desafio enfrentado pelas mulheres no sector agrícola na região da SADC, outro desafio é o acesso à tecnologia. O acesso limitado à tecnologia agrícola exacerba a produtividade; por exemplo, no Malawi, um relatório da FAO de 2018 observa que apenas 1,5% de uma pequena terra familiar é irrigada em média, resultando em uma forte dependência da agricultura de sequeiro para a subsistência e uma alta vulnerabilidade a eventos extremos climáticos. Uma parcela ainda menor dos pequenos agricultores tem equipamento motorizado (0,4 por cento). O acesso limitado a recursos financeiros e as leis de acesso a empréstimos estão entre as principais razões pelas quais os pequenos agricultores não têm acesso à tecnologia para melhorar os seus produtos.

Através da domesticação do protocolo e da garantia de que mulheres e homens têm acesso igual a recursos produtivos e propriedades, os benefícios alistados abaixo estão sendo alcançados para alguns Estados Membros, como Botswana, Eswatini, Namíbia e Zimbábwe. Estes benefícios podem ser realizados para todos os Estados Membros da SADC se o protocolo de género regional for domesticado.

Benefícios do acesso a recursos produtivos e propriedades

Caixa 2.1

- ◆ As mulheres podem ter meios de subsistência beneficiando-se da terra que ocupam.
- ◆ As mulheres podem usar a sua propriedade ou terra como garantia para crédito durante uma crise financeira ou para outros empreendimentos geradores de renda.
- ◆ A posse de terra ou propriedade permite às mulheres o poder de negociação dentro dos agregados familiares ou noutros locais e ajuda a proteger contra riscos como a violência doméstica. Uma pesquisa em Kerala, na Índia, descobriu que 49% das mulheres sem propriedade relataram violência física, em comparação com apenas 7% das mulheres que possuíam propriedades.

Fonte: Instituto de Desenvolvimento Rural, Tanzânia 2016

ÁGUA

A água é um recurso natural que tem muitos usos domésticos, agrícolas e industriais e as mulheres desempenham um papel importante no uso e coleta de água. As mulheres são, portanto, essenciais para a gestão da água, tanto a nível doméstico como comunitário. Dentro do ambiente doméstico, onde a água é usada principalmente para beber, cozinhar, lavar e limpar, há um reconhecimento universal de que as mulheres são as provedoras de água em casa. As mulheres dedicam tempo e esforço físico para abastecer a família com água, mas as mulheres não fazem parte dos processos de tomada de decisão para o uso, preservação e gestão dos recursos hídricos (SARDC, 2000).

Tanto as mulheres como os homens estão envolvidos na gestão ambiental da água, mas o uso, a demanda, o acesso e o controlo variam. As mulheres são frequentemente mais atingidas pela degradação ambiental em geral e pela escassez de água em particular. Nas situações em que as mulheres não têm acesso fácil a água limpa, a única opção é viajar longas distâncias em busca de água, o que pode levar horas e evitar que as mulheres participem em outras tarefas produtivas (SADC, 2015).

As mulheres são, na maioria das vezes, as usuárias, provedoras e gestoras da água em domicílios urbanos e rurais, e as guardiãs da higiene doméstica. Dada a sua interação repetitiva com a água e os cursos de água, as mulheres geralmente têm muito conhecimento sobre as fontes de água actuais, qualidade e confiabilidade e de quaisquer restrições de uso. Apesar do conhecimento que as mulheres têm sobre a gestão da água, as mulheres geralmente não estão envolvidas na gestão do recurso e frequentemente sofrem com as escolhas e decisões tomadas pelos homens, que não suportam o fardo da escassez de água.

A maioria dos Estados Membros da SADC tem legislação destinada a garantir o acesso a água potável para todos os cidadãos. Nas Maurícias, ao abrigo da legislação existente que rege os direitos sobre a água (Lei dos Rios e dos Canais), qualquer pessoa, independentemente do sexo, pode candidatar-se aos direitos sobre a água. No Zimbabwe, a Constituição na secção 77 (a) garante o direito à água segura, limpa e potável. Isto é reiterado na Política da Água de 2013, que reconhece e promove a equidade de género na alocação, acesso e utilização da água. A política também reconhece a carga desproporcional imposta às mulheres e raparigas quando buscam água e cuidam dos doentes, e se compromete a garantir que o orçamento sensível ao género seja promovido e implementado.

O Artigo 70 4 (a) da Lei Nacional da Água da África do Sul, de 1998, diz que nenhuma discriminação de género é permitida em relação ao acesso à água. No Malawi, a Secção 6.2.1.6 da Política Nacional da Água de 2007 promove a participação activa de jovens, mulheres e pessoas com deficiência e pessoas vulneráveis no planeamento e implementação de actividades de abastecimento de água e saneamento rural. Além disso, durante os períodos de desastres relacionados à água, a Secção 7.1.2 da política de água do Malawi coloca ênfase no fornecimento oportuno de água potável e saneamento para comunidades vulneráveis durante desastres relacionados à água, especialmente crianças, mulheres e pessoas com deficiências.

Apesar da legislação dos Estados-Membros garantir a igualdade de acesso à água para todos, a realidade é que ainda existem diferenças entre mulheres e homens no que diz respeito ao acesso, uso, controlo e gestão do recurso, embora se registem alguns progressos em Estados-Membros como a Namíbia. Além disso, para garantir o acesso à água, o Plano de Gestão Integrada dos Recursos Hídricos (IWRMP) 2010 foi desenvolvido como uma resposta à Cimeira Mundial sobre Desenvolvimento Sustentável (WSSD), que defendeu o desenvolvimento de Planos Integrados de Gestão de Recursos Hídricos e Eficiência Hídrica. Este plano tem os quatro princípios de Dublin, dos quais o terceiro apela que as mulheres desempenhem um papel central na provisão, gestão e salvaguarda da água.

O IWRMP é implementado por todos os Comitês de Gestão da Bacia, localmente e transfronteiriços. O IWRMP, portanto, coloca ênfase nas suas recomendações sobre o desenvolvimento de estratégias de participação e integração do género em todos os níveis de Gestão Integrada de Recursos Hídricos e Gestão da Demanda de Água (WDM). Por meio do plano, mulheres e jovens são incentivados a participar do Fórum Nacional de Água e Saneamento (WATSAN) e a fazer parte das soluções relacionadas a problemas específicos.

A Lei 11 de Gestão de Recursos Hídricos de 2013, na secção 3, prevê que deve haver acesso equitativo à água potável para todas as pessoas como um direito humano básico essencial para apoiar uma vida produtiva saudável, além de promover o acesso de todas as pessoas a uma quantidade suficiente de água potável numa distância razoável do seu local de residência para manter uma vida de actividades produtivas. Esses dois princípios são inclusivos e levam em conta que os direitos de todos os cidadãos, incluindo mulheres e raparigas, devem ser salvaguardados de qualquer discriminação contra o acesso à água potável na Namíbia. O Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar da Criança da Namíbia observa que, como resultado dessas estruturas, houve considerável progresso em relação aos direitos da água, uma vez que a discriminação contra mulheres e raparigas foi bastante reduzida neste sector.

O número de mulheres que participam em fóruns a nível da bacia, nacional e transfronteiriço é prova disso. Essas reuniões são voltadas para a capacitação sobre incorporação de género nas questões de gestão de recursos hídricos. Como resultado, várias mulheres criaram negócios relacionados à Água e Saneamento (WATSAN) em áreas urbanas e rurais. A iniciativa WATSAN melhorou as condições de vida das comunidades em relação ao saneamento e proporcionou uma oportunidade de geração de renda para as mulheres que as dirigem.

ENERGIA

O Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional da SADC (RISDP) 2015-2020 coloca a ênfase na energia como um factor importante na integração regional e no desenvolvimento socioeconómico. O sector da energia é um dos principais impulsionadores do desenvolvimento económico na SADC. A região da SADC desfrutou de um excedente de capacidade de

produção de electricidade durante muitos anos até 2007 (SADC, SARDC 2016). Isto resultou em derramamento de carga, primeiro pela África do Sul em 2008, seguido por outros Estados Membros da SADC.

O rápido crescimento económico e populacional foi um factor que contribuiu para a escassez de electricidade na região. Até hoje, a maioria dos países da África Austral ainda é afectada pelo acesso insuficiente à electricidade e outras formas de energia renovável, o que tem sido um impedimento para todos os sectores, como saúde, educação e economia.

Igualdade de género e energia são factores importantes para o desenvolvimento da região, no entanto, apesar dessa ligação, questões de género e energia são frequentemente tratadas de forma isolada entre si. Sem acesso a serviços energéticos modernos, as mulheres, que na maioria dos casos são responsáveis pelas tarefas domésticas, passam a maior parte do seu tempo a executar tarefas domésticas que são demoradas e não remuneradoras (SADC, SARDC 2017). Essas tarefas domésticas ocupam mais tempo, pois se houvesse acesso à energia, o tempo poderia ser dedicado a outras actividades produtivas e geradoras de renda. A tomada de decisão no sector de energia é voltada para os homens que ocupam a maioria dos cargos de decisão no sector de energia. Tais tendências resultam em preocupações, necessidades e ideias de mulheres não serem consideradas. Sem acesso à energia, é improvável que as mulheres, que formam a maioria das pessoas que vivem sem acesso à energia moderna, melhorem os seus meios de subsistência ou participem em actividades económicas. O acesso à energia moderna, como a energia renovável, permite estudo domiciliário e leitura, permite o acesso à mídia educacional e à comunicação, atenua os impactos da poluição do ar da madeira e permite o acesso a melhores instalações de saúde e educação.

Contudo, a maioria dos Estados Membros da SADC ainda não tomou a iniciativa de integrar o género na energia, particularmente no sector das energias renováveis. Isso tem um impacto negativo sobre as mulheres que, sem acesso à energia, continuarão sendo marginalizadas de participar em actividades geradoras de renda para melhorar as suas vidas e as das suas famílias. Portanto, é necessário que os Estados membros desenvolvam e / ou fortaleçam políticas energéticas que se concentrem na melhoria dos sistemas energéticos rurais e periurbanos, a fim de reduzir a carga de trabalho das mulheres na busca de biomassa e água. É essencial que os Estados membros aumentem a educação sobre energia e construam uma capacidade equilibrada de género no planeamento, implementação e monitoria da energia.

A maioria dos Estados Membros da SADC têm disposições de género nas suas políticas energéticas, excepto Angola, RDC, Lesotho, Seychelles e Zimbábue.

Botswana, Eswatini, Malawi, Maurícias, Moçambique, Namíbia, África do Sul, Tanzânia e Zâmbia consideraram os benefícios do acesso à energia para as mulheres (SADC / SARDC, 2017). Embora estes Estados-Membros tenham demonstrado empenho em integrar o género na energia, é necessário fazer mais para garantir que as mulheres não sejam consideradas apenas como beneficiárias do projecto, mas façam parte do planeamento, desenvolvimento e implementação de iniciativas relacionadas. Os Estados Membros da SADC são, portanto, encorajados a desenvolver planos de acção de género que apoiem os quadros legais existentes.

Benefícios da comunidade da integração do género na energia

Caixa 2.2

Um estudo conduzido pelo SARDC em Setembro de 2018 sobre o impacto da integração do género na gestão transfronteiriça da água documentou os muitos benefícios que o acesso à energia pode trazer às comunidades, particularmente às mulheres que suportam o impacto do acesso inadequado às tecnologias modernas.

O estudo realizado no Zimbabwe, numa pequena comunidade em Mutare, revelou que sem acesso à electricidade não havia iluminação na clínica local e isso teve um impacto negativo sobre as mulheres que entraram em trabalho de parto durante a noite. As mulheres em trabalho de parto tinham que trazer as suas próprias fontes de luz, como velas, tochas e lâmpadas de querosene, que não são uma fonte confiável de iluminação. O armazenamento de medicamentos era um desafio, pois a clínica não tinha acesso à electricidade para a refrigeração adequada de medicamentos que exigiam esse tipo de armazenamento.

Na escola local, era difícil para os professores ensinar aos alunos assuntos relacionados à Tecnologias de Informação, já que não havia meios de se fazer aulas práticas. Era uma dificuldade adicional para manter os professores na escola a prepararem matérias para o ensino devido à indisponibilidade de fontes de iluminação confiáveis, como a electricidade. O director da escola observou, além disso, que a escola estava com falta de pessoal, devido ao facto de que os professores não queriam ser empregados nesta escola devido à indisponibilidade de electricidade. As pessoas na comunidade tinham acesso limitado à informação, já que apenas algumas tinham painéis solares para carregar e ouvir o rádio e carregar telefones, alguns membros da comunidade não viam motivos para comprar TVs e rádios por causa da indisponibilidade de electricidade na comunidade.

No entanto, quando um pequeno sistema hidroelétrico e de Irrigação foi introduzido na comunidade em 2010, a comunidade agora tem acesso à electricidade. O pequeno sistema hidroelétrico aproveita a água de um rio na comunidade que usa para abastecer a comunidade com electricidade. O estabelecimento do sistema teve múltiplos benefícios que incluem,

- ◆ *Saúde* - As mulheres agora podem dar a luz durante a noite com iluminação nos quartos, e a clínica pode armazenar medicamentos que exigem refrigeração.
- ◆ *Educação* - A Escola Primária de Chipendeke agora está ligada à electricidade e pode atrair mais professores, reduzindo a proporção professor-aluno e oferecendo ensino noturno para idosos na comunidade, que inclui mulheres.
- ◆ *Acesso à mídia* - Mulheres e crianças agora podem assistir televisão a cabo, bem como dispositivos próprios, como celulares, que permitem o acesso a serviços de entretenimento e informação.

Fonte SARDC 2018

Benefícios da Integração do Género na Energia

Tabela 2.4

Formas de Energia	Necessidades e problemas		
	Necessidades Práticas	Necessidades Produtivas	Estratégicas
Electricidade	<ul style="list-style-type: none"> • Bombagem e abastecimento de água - reduzindo a necessidade de transportar e transportar • moinhos para moagem • iluminação para melhorar as condições de trabalho em casa 	<ul style="list-style-type: none"> • aumentar a possibilidade de actividades durante a noite • fornecer refrigeração para produção e venda de alimentos • energia para empresas especializadas, como cabeleireiros e internet cafés 	<ul style="list-style-type: none"> • tornar as ruas mais seguras, permitindo a participação em outras actividades (por exemplo, aulas noturnas e reuniões de grupos de mulheres) • abertura de horizontes através de rádio, TV e internet
Biomassa melhorada (tecnologia de fornecimento e conversão)	<ul style="list-style-type: none"> • melhoria da saúde através de melhores fogões • menos tempo e esforço na coleta e transporte de lenha 	<ul style="list-style-type: none"> • mais tempo para actividades produtivas • menor custo do de processo de aquecimento para actividades geradoras de renda 	<ul style="list-style-type: none"> • controlo de florestas naturais nos quadros de gestão das florestas comunitárias.
Mecânica	<ul style="list-style-type: none"> • moinhos e moagem • transporte e movimentação de água e culturas 	<ul style="list-style-type: none"> • aumenta a variedade de empresas 	<ul style="list-style-type: none"> • transporte permitindo acesso a oportunidades comerciais e sociais / políticas

Fonte SADC e SARDC 2016

2.3 ACESSO AO FINANCIAMENTO

Os Estados Membros da SADC fizeram esforços para melhorar o acesso ao crédito, conforme especificado pelo protocolo de género, para mulheres marginalizadas que enfrentam barreiras no acesso a recursos de instituições financeiras. No entanto, apesar desses esforços, existem algumas instituições financeiras que ainda discriminam as mulheres e consideram as mulheres como um risco.

A este respeito, os Estados Membros da SADC como Botswana, Eswatini, Lesotho, Moçambique, Namíbia, África do Sul, Tanzânia e Zimbabwe desenvolveram bancos ou subvenções especiais para garantir que as mulheres tenham acesso a finanças para iniciar negócios e tenham uma fonte de rendimento sustentável. Na Namíbia, o Fundo de Empoderamento Económico das Mulheres oferece subsídios para que as mulheres iniciem negócios e tenham acesso aos mercados, por exemplo, a Exposição Nacional Anual das Mulheres. Em 2007, o Banco das Mulheres da Tanzânia, Lda foi criado para capacitar economicamente as mulheres. O banco atende a todos os segmentos da sociedade, incluindo assalariados de baixa renda, grandes corporações e pequenas e médias empresas.

O Governo do Zimbabwe vem implementando o Fundo de Desenvolvimento da Mulher desde 2010, como forma de abordar a escassez de garantias entre as mulheres e as altas taxas de juros cobradas pelos bancos. O Fundo de Desenvolvimento das Mulheres é uma facilidade de crédito para mulheres marginalizadas, particularmente aquelas que vivem nas áreas rurais. Mais de US \$ 3 milhões foram desembolsados para 1.894 grupos, atingindo 13.258 beneficiários directos e 66.290 beneficiários indirectos. A Tabela 2.5 apresenta um detalhe dos valores desembolsados anualmente, mostrando que os números caíram a cada ano, de uma altura de quase um milhão de dólares, em 2010, para US \$ 15.500, em 2017.

Além disso, a adopção da Estratégia Nacional de Inclusão Financeira permitiu o estabelecimento de Balcões de Mulheres em instituições financeiras, bem como o estabelecimento de várias janelas de empoderamento económico pelo Banco Central do Zimbabwe. O Banco de Microfinanças da Mulher, que é uma instituição de microfinanciamento voltada para as mulheres e responsável por depósitos, foi licenciado em 2017. O banco facilitará o aumento do acesso ao financiamento para as empresas. O Fundo de Empoderamento das Mulheres é outro programa criado no Zimbabwe para ajudar as mulheres a terem acesso a empréstimos. É um empréstimo de US \$ 15 milhões para mulheres, obtido através do Banco de Reservas do Zimbabwe e acessível as mulheres através de várias instituições financeiras.

Nas Maurícias, as políticas de crédito são formuladas pelo Banco das Maurícias, através de orientações que não discriminam em termos de género ou outros factores. No entanto, as taxas de juro favoráveis aplicam-se às PME e às microempresas para promover o sector. Nas Seychelles não existem instituições financeiras no País que proporcionem o fácil acesso ao crédito ou financiamento especificamente para mulheres e isso se deve ao facto de que não há bancos que tenham preferências baseadas no género e nem tenham questões de género associadas à política de empréstimos.

Desembolsos do Fundo de Desenvolvimento das Mulheres no Zimbabwe 2010–2017 Tabela 2.5

Ano	Montante Desembolsado \$
2010	984 566
2012	855 700
2013	743 600
2014	468 411
2015	161 330
2017	15 500

Fonte: Relatório nacional sobre o progresso do Zimbabwe Implementação do Protocolo de Género da SADC 2018

2.4 MULHERES NOS NEGÓCIOS E COMÉRCIO NA SADC

As mulheres continuam sub-representadas nos altos escalões do sector empresarial ou corporativo. Na África do Sul, há apenas uma mulher como Diretora Executiva das 40 maiores empresas listadas no País na Bolsa de Valores de Joanesburgo. De acordo com o Relatório de Negócios Internacionais Grant Thornton de 2018, 29 por cento dos cargos de alto escalão na África do Sul agora são ocupados por mulheres, acima dos 26 por cento em 2014. O mesmo relatório constata que uma em cada cinco empresas locais ainda não tem mulheres nos cargos seniores enquanto no Zimbabwe, das 63 empresas listadas na Bolsa de Valores do Zimbabwe, há três mulheres PCAs.

Um estudo de 2015 do Banco Africano de Desenvolvimento intitulado “Onde estão as mulheres? Salas de Reuniões Inclusivas em Empresas de Topo da África”, observou que nas 307 principais empresas africanas, as mulheres representavam apenas 14 por cento do total de membros do conselho. Isso se traduz em uma mulher para cada sete membros do conselho. Além disso, o relatório conclui que um terço dos conselhos não possui mulheres. Os países com maior percentual de mulheres na Direcção a nível da região são

África do Sul 17,4%,

Botswana 16,9% e

Zâmbia 16,9%.

Entre as empresas que possuem um grande número mulheres, estão a Impala Platinum Holdings Limited, da África do Sul, com 38,5 por cento, e a Woolworths Holdings Limited, com 30,8 por cento. As mulheres estão sub-representadas em todos os degraus da escada corporativa - tanto em cargos não administrativos como em cargos de gerência média e sénior.

A maioria das PME em alguns Estados Membros da SADC são propriedade de mulheres. Em Botswana, por exemplo, a Associação Mulheres no Negócio observa que 75 por cento das PME são de propriedade de mulheres. Em Eswatini, o Inquérito às Micro, Pequenas e Médias Empresas de 2017 revelou que 74 por cento das PME são propriedade de mulheres. Estes números mostram uma tendência positiva para a participação de mulheres nos negócios de pequena escala.

Nas Maurícias, o Ministério das Empresas, Empresas e Cooperativas (Business and Enterprise Division) foi incumbido da responsabilidade de formular políticas e estratégias relativas a negócios e pequenas e médias empresas. O Ministério, em colaboração com outras instituições relevantes, fornece uma série de apoio e instalações para o desenvolvimento empresarial. Políticas e esquemas que são desenvolvidos a nível do ministério são neutras em termos de género e acessíveis tanto para homens quanto para mulheres.

O Certificado de Esquema de Desenvolvimento para PMEs, por exemplo, é um plano de incentivo para encorajar os mauricianos, especialmente os jovens, a se engajar nos negócios e a participar do surgimento de uma nova economia empreendedora e diversificada. O financiamento é concedido a empresas abrangidas por sectores prioritários identificados e que satisfaçam o requisito de elegibilidade para obter um certificado de programa de desenvolvimento para as PME.

A empresa, independentemente de ser propriedade de um homem ou mulher, deve estar envolvida em qualquer um dos seguintes sectores prioritários:

- ❖ ICT e outros Serviços de Exportação, preferencialmente envolvidos em actividades como desenvolvimento de aplicativos móveis, desenvolvimento de sites e desenvolvimento de software;
- ❖ Fabricação por meio de produção, transformação e processamento, excluindo actividades de negociação, montagem e serviços;
- ❖ Bio Agropecuária e outras atividades agropecuárias de valor acrescentado;
- ❖ Aquacultura e outras actividades de valor acrescentado relacionadas à economia oceânica;
- ❖ Energia Renovável e Verde para produção, transformação e processamento, excluindo actividades de comercialização, montagem e serviços;
- ❖ Arte e artesanato que são fabricados localmente.

Além disso, a fim de incentivar o estabelecimento de PME, os titulares do certificado de programa de desenvolvimento para as PME são elegíveis para incentivos e facilidades, tais como:

- Imposto de Renda nos primeiros 8 anos e outras concessões fiscais;
- Subvenção especial para treinamento, consultoria, gestão financeira, estudo de viabilidade e assistência técnica. A doação será de 10% do valor do projecto até um máximo de 150.000 rupias;
- Soluções de suporte de negócios; e,
- Mecanismo acelerado para obtenção de autorizações e licenças.

Com relação ao comércio, embora os esforços estivessem sendo feitos desde 2008 para melhorar o comércio regional e seus benefícios, as mulheres estavam largamente confinadas ao sector informal e amplamente marginalizadas do “comércio convencional”, onde os retornos eram muito mais altos (SARDC, 2008). Até o momento, a situação continua semelhante com as mulheres em grande parte confinadas ao comércio transfronteiriço informal, no entanto, o quadro não é holístico devido à indisponibilidade de dados desagregados por género.

O Protocolo da SADC sobre Comércio de 2005 previa o estabelecimento de uma Área de Comércio Livre (ACL) na região da SADC com o objectivo de liberalizar ainda mais o comércio intrarregional de bens e serviços, garantir uma produção eficiente, contribuir para a melhoria do clima doméstico, investimento externo e transfronteiriço, além de melhorar o desenvolvimento económico, a diversificação e a industrialização da região. Segundo dados divulgados pelo Secretariado da SADC em 2015, o comércio intrarregional na SADC aumentou de US \$89,3 milhões, em 2001, para US\$394 milhões em 2012, representando um aumento de 341 por cento ao longo de um período de 11 anos. Evidências do Anuário Estatístico da SADC de 2015, reforça a importância do comércio na região, uma vez que se demonstrou que contribuiu com 15 por cento do PIB regional em 2015. O aumento foi conseguido através da implementação de várias estratégias e programas como o Protocolo de Comércio, que resultou na criação do ACL em 2008, exigindo a remoção de barreiras não-tarifárias ao comércio.

PMEs pertencentes a mulheres nos Estados Membros da SADC Tabela 2.6

País	% PMEs pertencentes a mulheres
Botswana (2017)	75
Eswatini (2017)	74
Lesotho (2016)	59
Namibia (2015)	43
Zimbabwe (2016)	53

Fonte Associação Empresarial de Mulheres do Botswana 2017; Pesquisa Micro, Pequena e Média Empresa, Eswatini 2017; Micro, Inquérito às Pequenas e Médias Empresas, Lesoto 2016; Relatório Nacional da Namíbia sobre Implementação do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento; Parlamento do Zimbabwe de 2016.

Outra intervenção chave implementada pela SADC é o desenvolvimento de infraestruturas para permitir o movimento suave de bens, serviços e pessoas em toda a região, uma vez que a maioria das infraestruturas, como estradas e linhas férreas construídas durante a era colonial, não permitiam a circulação suave de bens, serviços e pessoas na região, levando mais comércio fora do continente do que para dentro da região.

O livre comércio na região, se localizado dentro de uma estrutura de fortalecimento da produção e industrialização nacional, criará um mercado maior, liberando o potencial de comércio, crescimento económico e criação de empregos. Embora o Protocolo não tenha disposições específicas que garantam que as mulheres se beneficiem do comércio dentro da região, ele garante acordos comerciais justos, equitativos e benéficos para todas as nações e cidadãos envolvidos. No entanto, apesar do estabelecimento da ACL e dos benefícios gerais que foram alcançados, dados desagregados por género não foram coletados e é difícil medir como o comércio é distribuído entre mulheres e homens, em que formas e que tipo de bens.

As mulheres desempenham um papel fundamental no sector do comércio em África e a contribuição para o comércio na maioria dos países africanos é notável através do seu envolvimento na produção e venda de bens comercializáveis. De acordo com um relatório produzido pela Southern Africa Trust (SAT) em 2018, destacando as experiências e desafios das mulheres na região da SADC no comércio e agricultura, foi observado em uma pesquisa de dez dias que 85.000 (41,5 por cento) de mais de 205.000 pessoas que atravessaram as fronteiras são comerciantes. As mulheres constituem a maior percentagem de pessoas que atravessam as fronteiras e passam com bens transacionáveis nos pontos de entrada nas fronteiras. A maioria das mulheres são comerciantes informais que, de acordo com o relatório da SAT, fazem esse trabalho há mais de cinco anos, não demonstrando interesse em se envolver em comércio formal e em larga escala. Há mais mulheres no sector de comércio informal na África do Sul do que os homens, de acordo com um relatório recente do sector de Estatísticas da África do Sul. No entanto, a Associação dos Comerciantes Informais da África do Sul disse que, embora isso seja verdade, os componentes do comércio ainda são controlados por homens.

O sector de Estatísticas da África do Sul (2018) observou ainda que o mercado de trabalho da África do Sul é mais favorável aos homens, e os homens têm maior probabilidade de ter um emprego remunerado do que as mulheres, independentemente de raça, submetendo as mulheres à economia informal. O sector informal, que representa 17,4 por cento do emprego total, desempenha um papel importante na oferta de emprego para aqueles que não conseguem encontrar trabalho no sector formal. Há mais mulheres do que homens empregadas no comércio informal (47,6 por cento das mulheres contra 30,6 por cento dos homens).

No entanto, embora o comércio informal tenha proporcionado emprego para as mulheres, existe uma limitação em termos de política que protege as mulheres dos desafios enfrentados. A SAT (2018) observou que as mulheres são propensas a assédio por funcionários das alfândegas em ambos os lados dos postos de fronteira, sob a forma de abuso sexual, bem como o confisco

dos seus bens adquiridos. As formas mais relatadas de abuso e assédio incluem buscas corporais indecentes por agentes de segurança masculinos, toques íntimos em partes privadas do corpo, solicitação de sexo transaccional, chamada de nomes e insultos verbais. Em alguns casos, os funcionários solicitam subornos para permitir o contrabando de mercadorias devido a altos impostos e outras taxas que os comerciantes não podem pagar. As taxas arbitrárias e inconsistentes cobradas tendem a ser muito altas, deixando os negócios comerciais com pouco ou nenhum lucro.

O relatório da SAT observou que as mulheres da região não estão bem equipadas com o conhecimento sobre políticas comerciais que servem para proteger e promover os seus esforços. Do alto número de mulheres comerciantes na região, apenas algumas possuem um conhecimento mais amplo sobre o sector e o número diminuiu para mais algumas pessoas que são afiliadas a agências e associações ou que trabalham para sindicatos ou instituições que lidam com questões comerciais. Como tal, o fluxo de informações para esses operadores se torna difícil. Mais para o comércio na África Austral, é meramente um meio de sobrevivência, em vez de ser um empreendimento comercial em que se prevê o sucesso. Isso limita o escopo do desejo para que elas adquiram conhecimento profissional sobre o mesmo comércio.

2.5 MULHERES NO SECTOR EXTRACTIVO

O sector extrativo apresenta uma boa oportunidade para o empoderamento económico de mulheres e homens através do desenvolvimento de empresas em torno de cadeias de valor. No entanto, as mulheres experimentam mais desafios no sector extrativo em comparação aos homens. Devido aos altos investimentos e despesas de capital, que representam uma barreira à entrada na mineração do sector formal, a maioria das mulheres participa de actividades de mineração artesanal. A mineração artesanal é um trabalho não regulamentado caracterizado por padrões de saúde e segurança precários e impactos ambientais adversos. Assim como no sector de comércio, pode-se notar que a indústria de mineração não foi sensível ao género. Nos casos em que as mulheres encontram trabalho no sector de mineração, isso geralmente envolve a participação como administração acima do solo ou equipe de enfermagem (SARDC, 2008). Nos casos em que as mulheres têm habilidades comercializáveis para fazer a diferença no sector de mineração, existem barreiras que continuam a isolar as mulheres, como o isolamento de locais de mineração, a falta de facilidades de crédito e a dominação masculina da indústria.

Para abordar alguns dos desafios que as mulheres enfrentam no sector de mineração, em Setembro de 2017, o Grupo The Beers demonstrou a vontade de contribuir para os esforços de promoção da igualdade de género. O Grupo The Beers, que é uma das maiores empresas multinacionais do sector de diamantes localizado em Botswana, Canadá, Namíbia e África do Sul, anunciou uma parceria de três anos com a ONU Mulheres para acelerar o avanço das mulheres em toda a organização, e em sua comercialização.

Isso implica um compromisso para alcançar a paridade na nomeação de mulheres e homens para cargos de liderança sénior, investindo em mulheres microempresários e estudantes de Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) em países produtores de diamantes. No Botswana, Namíbia e África do Sul, os programas concentraram-se na aceleração do

crescimento de microempresas de propriedade de mulheres para aumentar a capacidade de mulheres empresárias de expandir seus negócios, aumentar sua renda e criar empregos sustentáveis para mulheres e comunidades. O modelo de capacitação foi especificamente adaptado para cada país para apoiar mulheres micro empreendedoras com habilidades de negócios e de vida para permitir que as mulheres realizem o seu potencial e contribuam para o crescimento económico das suas comunidades.

Na Namíbia, as mulheres na mineração se uniram sob a Associação de Mulheres na Mineração da Namíbia (WiMAN), que foi criada em Abril de 2017 para representar os interesses das mulheres e destacar o papel que as mulheres desempenham no sector de mineração da Namíbia. De acordo com o Relatório Anual da Comissão de Equidade no Emprego da Namíbia de 2016/17, o sector de mineração tinha 9.376 empregados, dos quais 7.743 homens (82,6 por cento) e 1.633 mulheres (17,4 por cento). O relatório

observa que houve um aumento de 15 por cento no número de mulheres empregadas no sector de mineração durante o período 2016/17, quando comparado com o período 2015/16. O mesmo relatório revela que o sector de mineração contratou 2.617 pessoas durante o período de análise 2016/17, um aumento de 22 por cento no número contratado durante o período 2015/17. As mulheres eram apenas 16 por cento das pessoas contratadas durante 2016/17 e representavam apenas 21 por cento dos gerentes.

De acordo com a Revisão Anual Integrada da Câmara de Minas da África do Sul de 2017, a maioria das minas atingiu ou superou a meta de 10% para as mulheres na mineração. O número de mulheres na mineração aumentou de cerca de 11.400, em 2002, para 53.000 em 2015, um aumento de 365 por cento. Em 2017, havia 53.179 mulheres empregadas no sector de mineração, um aumento de 0,3 por cento em relação ao valor de 2016, e as mulheres representam actualmente 12 por cento da força de trabalho da mineração.

No Botswana, a margem entre mulheres e homens que trabalham no sector de mineração é bastante significativa, com os trabalhadores do sexo masculino constituindo 80,1 por cento dos 20.449 trabalhadores das minas.

No Zimbabwe, 16 por cento dos fundos que foram desembolsados através do Fundo de Desenvolvimento da Mulher desde 2010 foram para o sector de mineração, ficando apenas atrás da agricultura, que detém 65 por cento. O número de mulheres na mineração ainda é baixo, representando 10,8 por cento das 92.305 pessoas no sector de mineração e pedreiras. Nas Ilhas Maurícias, o sector de mineração absorve 2,2 por cento da força de trabalho, dos quais 0,1 por cento são mulheres.

De acordo com os dados disponíveis sobre as mulheres na mineração, apresentados acima, pode-se notar que o número de mulheres que participam do sector de mineração como trabalhadoras ou como proprietárias de minas é muito baixo em comparação aos homens. Isso pode ser atribuído a vários

Mulheres na mineração na África do Sul

Tabela 2.7

Categoria	No. Mulheres Empregadas	% Mulheres Empregadas
Gestão de topo	241	14.9
Gestão sénior	817	15.9
Profissionalmente qualificado e gerência média	3 436	18
Profissões técnicas qualificadas	15 391	18
Total de mulheres	53 179	12

Fonte Conselho de Mineração, Maio de 2018

factores, incluindo o ambiente dominado por homens no sector de mineração, no qual as mulheres não se sentem confortáveis, devido ao tratamento injusto com base no género e no assédio sexual. Além disso, há estereótipos em torno das mulheres que trabalham no sector de mineração que rotulam as mulheres como promíscuas devido ao trabalho num sector dominado pelos homens. Assim, os cônjuges não apoiam suas esposas que entram no sector.

O sector de mineração também envolve trabalho físico e as mulheres são vistas como não sendo fortes ou corajosas o suficiente para operar máquinas pesadas e andar vários metros abaixo da superfície. Uma ficha informativa sobre as mulheres na mineração produzida pela Câmara de Minas da África do Sul, em 2017, observou que algumas das máquinas usadas no sector de mineração não são adequadas para mulheres. Devido ao trabalho exigente no sector de mineração, as mulheres se distanciam, considerando que, quando grávidas, as chances de realizar trabalhos manuais pesados diminuem. O sector de mineração também é exigente em termos de tempo e, na maioria dos casos, as minas estão localizadas longe de assentamentos humanos, portanto os proprietários de minas e os trabalhadores têm que viver temporariamente no local da mina. Este é um desafio para as mulheres que têm famílias.

A este respeito, os Estados Membros da SADC devem elaborar leis que encorajem as mulheres a entrar no sector, uma vez que é uma das indústrias com melhor desempenho na maioria dos Países. Essas políticas devem garantir que as mulheres sejam protegidas contra o assédio sexual, a discriminação e outras desigualdades. Devem ser introduzidos equipamentos modernizados que possam ser usados tanto por mulheres quanto por homens sem causar um impacto negativo na sua saúde. As mulheres devem ser incluídas no desenvolvimento de regulamentos e políticas para permitir a articulação dos desafios enfrentados. Ambientes conducentes para os trabalhadores devem ser criados para permitir que as mulheres morem com suas famílias perto dos locais de mineração. As câmaras nacionais de minas, parlamentos e grupos da sociedade civil devem trabalhar em conjunto por meio de campanhas de consciencialização para desafiar as normas sociais que impedem as mulheres de participarem e se beneficiarem da mineração.

2.6 MULHERES E TIC

Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática (STEM) são uma habilidade crucial numa revolução industrial que é baseada em tecnologia. Há necessidade de equipar as pessoas nos Estados Membros da SADC com habilidades de STEM que sejam compatíveis com o futuro.

Tornando a mineração mais atraente para mulheres

Caixa 2.3

Lidando com a segurança

Lidar com questões de segurança tem vários componentes, que são levados a sério pelos membros do Conselho de Minerais. As mudanças que foram feitas para permitir que as mulheres se sintam seguras quando trabalham no subsolo incluem a melhoria da iluminação em áreas de trabalho e de viagem; fornecendo banheiro seguro, chuveiro e vestiários; e (em algumas minas) garantindo que as mulheres não tenham que se movimentar por áreas silenciosas por conta própria. Juntamente com as precauções físicas de segurança, reconhece-se que a melhor maneira de garantir a segurança das mulheres no trabalho é mudar a mentalidade dos seus colegas do sexo masculino. Em um contexto de trabalho sul-africano frequentemente patriarcal e sexista, as atitudes dos homens em relação às mulheres precisam mudar para que os locais de trabalho sejam seguros.

Adaptando equipamentos

As funcionárias, os sindicatos, a gerência, o Conselho de Mineração e os fabricantes de equipamentos dedicaram um tempo considerável, nos últimos anos, à identificação de aspectos dos equipamentos que precisam mudar para serem adequados às mulheres que trabalham. Estes podem incluir o corte e dimensionamento de macacão, o tamanho e o ajuste de capacetes, óculos de proteção e tampões para os ouvidos, e o dimensionamento e a proporção de botas e luvas. Garantir que o Equipamento de Protecção Individual e a roupa de trabalho se ajustem adequadamente, e seja adequado para o propósito, é fundamental para permitir que as funcionárias estejam total e seguramente activas nos seus trabalhos.

O impacto da modernização - mulheres e o futuro da mineração

À medida que a indústria de mineração se move para o futuro, na África do Sul e no mundo, está cada vez mais claro que o trabalho que nós e nossos membros faremos para nos tornarmos mais modernizados. Isso criará oportunidades significativas para as mulheres do sector. À medida que a mineração se torna mais mecanizada, a força física e a resistência tornar-se-ão menos importantes que as habilidades motoras, a destreza e a resolução de problemas - todas as quais são mais facilmente adquiridas pelos novos participantes da força de trabalho.

Fonte: Conselho de Mineração da África do Sul, Maio de 2018

O acesso à Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) é essencial para homens e mulheres como um factor de capacitação para alcançar o pleno potencial através da participação em iniciativas de desenvolvimento. As TIC são um recurso estratégico para o crescimento económico e o bem-estar social. O acesso diferenciado às TIC entre homens e mulheres não é resultado da escolha individual de possuir os domínios, mas de outros factores, como a falta de recursos financeiros para o acesso, níveis de educação e restrições sociais, entre outros. As TIC são uma ferramenta de desenvolvimento que é em grande parte detida por homens, pois dispõem dos recursos necessários, deixando as mulheres em desvantagem no acesso à informação produtiva.

As redes sociais e profissionais fornecem plataformas importantes nas quais mulheres e homens podem partilhar ideias on-line. No entanto, devido ao acesso limitado às TICs, particularmente nas áreas rurais, onde as questões de conectividade continuam a ser um desafio, é difícil para as mulheres terem acesso às TICs para melhorar os meios de subsistência. Na Namíbia, um projecto de lei sobre acesso à informação e um projecto de política de informação foram desenvolvidos para garantir o acesso às TICs, no entanto, não são específicas quanto ao género. O Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar da Criança (MGECW) está fornecendo insumos para o projecto de Política de Informação para assegurar que disposições específicas sejam incorporadas para acesso às TICs por parte das mulheres.

O Eswatini iniciou um trabalho de educação em STEM no País. Os principais beneficiários-alvo desses programas são as mulheres que estão sendo ensinadas formas de aplicar a ciência e a tecnologia nas suas actividades cotidianas. Para garantir a robustez a esta iniciativa, o governo encomendou a criação do Parque Real de Ciência e Tecnologia (RSTP), um centro de

treinamento e recursos que facilitará a pesquisa e o desenvolvimento de inovações que contribuirão para a formulação estratégica de recursos humanos até o ano 2022,

A política de TIC das Seychelles é neutra em termos de género e não aborda o género em detalhe. No entanto, a partir das estatísticas apresentadas na Tabela 2.7, a diferença no acesso às TIC por homens e mulheres é mínima.

De acordo com dados apresentados

pelos Estados Membros da SADC, a maioria das mulheres tem acesso às TIC, no entanto, os dados para as Seychelles e Zimbabwe (2013 e 2014, respectivamente) indicam que um baixo número de mulheres tem acesso à Internet. A maior parte das mulheres tem acesso a telefones celulares, que é um recurso estratégico para o acesso a informações, serviços bancários móveis e comunicação. É evidente, a partir dos dados fornecidos pelos Estados Membros, que a maioria das políticas de TIC que consideram os elementos de género estão em fase de desenvolvimento ou que a implementação não foi eficaz. Por conseguinte, é fundamental que, à

Mulheres com Acesso a TIC Tabela 2.8

País	Acesso a Internet	Acesso Computador	Acesso a Telefones Móveis	Acesso a Rádio	Acesso a Televisão
Botswana (2016)	81.1	81.1			
Maurícias (2016)	50.7	45.9	87.4		
Seychelles (2013)	31		94	91	96
Zimbabwe (2014)	19.1		88.6	44.5	37.6

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso 2018 sobre a Implementação do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento

medida que os Estados-Membros desenvolvam os seus quadros, estratégias ou programas de integração do género no sector das TIC, as diferentes facetas da factura digital do género, como acesso, usos, competências e capacidades, informem as suas intervenções. As TICs têm o potencial de estimular o crescimento económico e o desenvolvimento socioeconómico.

2.7 BARREIRAS AO ACESSO DAS MULHERES A RECURSOS PRODUTIVOS E PROPRIEDADES

As barreiras que dificultam o acesso ao uso e controlo da terra e de outros recursos produtivos pelas mulheres frequentemente incluem padrões legais inadequados e / ou implementação ineficaz a níveis regional, nacional e local, atitudes e práticas culturais tradicionais discriminatórias a nível institucional e comunitário, e reforma agrária tendenciosa por género. Algum progresso foi feito na reforma legislativa, mas a implementação é prejudicada por normas socioculturais enraizadas e pela falta de conhecimento das mulheres sobre os seus direitos. Em muitos Países, as mulheres não têm direitos consuetudinários à terra e, quando o fazem, é difícil de aplicar devido a normas culturais e instituições informais. Nas normas patriarcais predominantes, os homens são vistos como os ganhadores, donos de terras e chefes de família. Os homens têm maior controlo sobre as alavancas e instituições do poder e autoridade tradicionais, como a chefia e os chefes das aldeias. Em particular, a desigualdade de género na propriedade da terra está associada à preferência masculina na herança e ao preconceito em relação aos homens nos programas comunitários e estaduais de distribuição de terras, entre outros.

Além disso, os rigorosos requisitos de crédito impedem a propriedade de bens e propriedades que limitam o acesso a recursos financeiros. Em alguns casos, as mulheres só podem ter acesso a serviços financeiros por meio dos seus cônjuges. No Malawi, um estudo descobriu que 23 por cento das mulheres empresárias utilizavam as economias dos seus maridos para começar seus negócios, em comparação com dois por cento dos homens que usavam as economias das suas esposas para iniciar os seus negócios (Campos, Goldstein e McKenzie, 2015). Embora muitos países da região tenham feito progressos e avanços significativos no tratamento da desigualdade de género no direito corporativo e financeiro, as normas e tradições familiares geralmente dão ao marido o acesso e controlo sobre os recursos produtivos e propriedades que servem como fontes importantes de segurança colateral. As normas tradicionais, além disso, levaram muitas mulheres empreendedoras a empreendimentos comerciais menos lucrativos e a desviar os seus tempos e recursos para o cuidado familiar e tarefas domésticas não remuneradas.

2.8 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os governos devem criar um ambiente propício para lidar com as restrições que impedem a conquista da igualdade de género como base para alcançar o desenvolvimento sustentável na região. Pode-se notar a partir deste capítulo que os Estados Membros da SADC começaram a domesticar o Protocolo da SADC sobre O Género e Desenvolvimento, adicionando disposições para o acesso igual a recursos tanto para mulheres

como para homens. No entanto, a maioria dos Estados-Membros tem um sistema jurídico duplo que inclui leis consuetudinárias e civis, muitas vezes contraditórias.

Embora programas e projectos estejam a ser estabelecidos para facilitar a igualdade de acesso a recursos como energia e água por parte das mulheres e dos homens, as políticas de água e energia da SADC não apoiam adequadamente os programas e políticas abordando as questões de acesso a água e direitos da água. Portanto, é imperativo que os Estados membros revejam as suas políticas para garantir que não discriminem as mulheres e raparigas em relação aos direitos e propriedade da água.

Além disso, os Estados Membros da SADC devem considerar:

- ❖ Desenvolver ou fortalecer políticas voltadas para a melhoria dos sistemas energéticos, a fim de reduzir a carga de trabalho que as mulheres enfrentam ao carregar fontes de energia e água;
- ❖ Desenvolver ou fortalecer políticas que permitam às mulheres desempenhar um papel crucial como provedores, usuários e guardiões da água, participarem em diferentes níveis de tomada de decisões no desenvolvimento e gestão de recursos hídricos, e partilhar os benefícios da utilização da água numa base da equidade;
- ❖ Priorizar e investir mais recursos públicos na provisão e acesso a infraestrutura adequada, acessível, de qualidade, resiliente ao clima, sustentável e sensível ao género, serviços públicos e tecnologias para melhorar o bem-estar e a produtividade das mulheres;
- ❖ Mobilização inovadora de recursos internos para construir capacidade financeira e criar espaço fiscal para investir em infraestrutura sensível ao género, serviços públicos e tecnologias;
- ❖ Criar legislação que obrigue as instituições públicas e privadas a flexibilizar as leis de crédito para permitir que as mulheres marginalizadas tenham acesso a facilidades de empréstimo;
- ❖ Promover o empreendedorismo feminino, simplificando e reduzindo o alto custo de fazer negócios; isso pode ser alcançado em parte pela redução das alíquotas de impostos para incentivar mais empresas a se formalizarem;
- ❖ O sector do comércio, a SADC deve trabalhar em estreita colaboração com os Estados Membros para facilitar os procedimentos alfandegários e a documentação, enquanto os Estados Membros se esforçam para reduzir o peso dos impostos domésticos e outras taxas e encargos nas fronteiras;
- ❖ Desenvolver plataformas online onde mulheres e homens possam registrar suas experiências no setor de comércio; isto facilitará uma abordagem eficaz à formulação de políticas informadas.

EMPREGO E BENEFÍCIOS

Capítulo 3

PROTOCOLO REVISTO DA SADC SOBRE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO PARTE CINCO – RECURSOS PRODUTIVOS E EMPREGO

Artigo 19 Igualdade de Acesso a Emprego e a Benefícios

1. Os Estados Partes devem rever, emendar e promulgar leis e desenvolver políticas que garantam que mulheres e homens tenham acesso igual a emprego assalariado, a alcançar emprego pleno e produtivo, trabalho decente incluindo protecção social e pagamento igual por trabalho de igual valor para todas as mulheres e homens em todos os sectores, em conformidade com o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho.
2. Os Estados Partes devem rever, adoptar e implementar medidas legislativas, administrativas e outras medidas apropriadas para assegurar:
 - (a) pagamento igual para trabalho igual e remuneração igual para trabalhos de igual valor para mulheres e homens;
 - (b) a erradicação da segregação profissional e todas as formas de discriminação no emprego;
 - (c) O reconhecimento do valor económico e da protecção das pessoas que trabalham no sector agrícola e doméstico; e
 - (d) a remuneração mínima adequada das pessoas que desempenham trabalho agrícola e doméstico.
3. Os Estados Partes devem promulgar e aplicar medidas legislativas que proíbam a demissão ou a recusa de recrutamento com base na gravidez ou licença de maternidade.
4. Os Estados Partes devem assegurar protecção e benefícios para mulheres e homens durante a licença de maternidade e paternidade.
5. Os Estados Partes devem assegurar que as mulheres e os homens recebam benefícios iguais de emprego, independentemente de seu estado civil, incluindo na aposentação.

A categoria de pessoas classificadas como empregadas, desempregadas, sub-empregadas e vulneráveis compõem a Participação da Força de Trabalho (LFP) num país. A LFP feminina é um importante impulsionador do crescimento e desenvolvimento. A participação das mulheres na força de trabalho é mais importante em África, onde as mulheres são mais activas como agentes económicos do que em qualquer outro lugar do mundo (Mamello e Koatsa, 2016). O Banco Africano de Desenvolvimento reconhece a contribuição significativa que as mulheres fazem no sector agrícola em África, e afirma ainda que as mulheres possuem um terço das empresas agrícolas e perfazem cerca de 70 por cento do total de empregados no sector agrícola. A participação das mulheres na força de trabalho é diversa, com as mulheres africanas entrando nos mercados de trabalho formal e informal. A maioria das mulheres é activa na economia informal (Kinyanjui, 2016).

A participação das mulheres na força de trabalho tem aumentado como resultado de um aumento no desenvolvimento económico em vários Estados Membros da SADC. No entanto, existem lacunas notáveis entre homens e mulheres na participação da força de trabalho. A diferença é impulsionada por uma ampla variedade de fatores económicos e sociais, que incluem educação e normas sociais. Os múltiplos papéis que as mulheres desempenham, caracterizados pela Estrutura de Análise de Género de Moser como papéis triplos, categorizam os papéis que as mulheres desempenham, nomeadamente,

- ❖ Reprodutiva (gravidez, cuidar, cozinhar, limpar, buscar água e madeira, lavar),

- ❖ Produtivo (produzindo bens e serviços para consumo ou comércio), e
- ❖ Baseado na comunidade (realizando actividades e eventos sociais).

Esses papéis ocupam muito tempo e impedem que as mulheres participem com todo o potencial no sector produtivo. O Quadro de Moser categoriza os papéis dos homens como duplos, ou seja, produtivos e baseados na comunidade, portanto, há mais tempo para eles participarem nas actividades económicas.

As mulheres na SADC ganham menos do que os seus homólogos masculinos. Isso ocorre apesar das provisões feitas por meio da adopção de numerosas estruturas, acordos e estratégias para garantir pagamento igual para trabalho igual para mulheres e homens. Os governos nacionais endossaram essas estruturas e acordos a nível regional, no entanto, pouca mudança foi observada no sentido de fechar a diferença salarial. Os aspectos da diferença salarial devem ser cuidadosamente analisados, uma vez que são afectados por vários factores, como género, educação e experiência, entre outros. Na maioria dos casos, esses factores prejudicam as mulheres em comparação com os homens, por exemplo, os sectores de empregos com salários altos, como o recrutamento de mineiros, privilegiam principalmente os homens.

Apesar do aumento da participação das mulheres na força de trabalho e da redução da desigualdade de género nos salários, a desigualdade de género no local de trabalho ainda existe e a questão da desigualdade salarial continua sendo uma preocupação. Este capítulo sobre emprego e benefícios visa avaliar as iniciativas que foram implementadas pelos Estados Membros da SADC para garantir que as mulheres possam participar de forma igual em oportunidades de emprego com os seus homólogos masculinos. O capítulo fornece dados desagregados dos Estados-Membros sobre as taxas de emprego e desemprego, e informações relativas a se as mulheres e os homens recebem benefícios de emprego iguais, independentemente do seu estado civil, idade ou se estiverem grávidas. Leis e casos relativos a licença de maternidade e paternidade são analisados. A análise é realizada para identificar as causas subjacentes a prevalência da desigualdade salarial e desigualdade de género no local de trabalho. O capítulo também se empenha em identificar recomendações claras sobre como essas questões podem ser abordadas com base nas próprias experiências de cada País.

3.1 COMPROMISSOS E QUADROS LEGAIS SOBRE EMPREGO E BENEFÍCIOS NA SADC

A SADC reconhece o papel das mulheres e dos homens no emprego e, portanto, desenvolveu o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento que foi adoptado pela maioria dos Estados Membros da SADC em 2008, e entrou em vigor em 2013. O Protocolo foi revisto em 2016. O Artigo 19 deste protocolo obriga as partes a rever, emendar e promulgar leis e políticas que assegurem que mulheres e homens tenham acesso igual ao emprego assalariado em todos os setores da economia.

O protocolo visa facilitar o empoderamento das mulheres, eliminar a discriminação e alcançar igualdade e equidade de género por através do desenvolvimento e implementação de legislação, políticas, programas e projectos que atendam às questões de género. Também procura harmonizar os vários instrumentos internacionais, continentais e regionais de igualdade de género que os Estados Membros da SADC assinaram, como a Convenção

sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW); a Declaração de Beijing e a sua Plataforma de Acção (PFA); o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África; os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e a Agenda 2063 da União Africana, entre outros. Por conseguinte, o Protocolo consolida e cria sinergias entre vários compromissos em matéria de igualdade de género e empoderamento das mulheres num instrumento regional abrangente que aumenta a capacidade de planear, implementar e monitorar eficazmente a agenda de género da SADC.

Um compromisso colectivo em matéria de emprego e benefícios pelos Estados Membros da SADC está delineado no Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2014), Artigo 3 e 4, no Plano de Implementação 2017-2020 (p.9), que estipula que os Estados Membros:

- ❖ precisam de orientação estratégica e diretrizes para a harmonização do emprego e do trabalho, bem como segurança social, políticas e legislação;
- ❖ deve promover e melhorar a produtividade do trabalho, proporcionando ambientes de trabalho harmoniosos e conducentes;
- ❖ assegurar o cumprimento das normas laborais mínimas, a protecção social e a criação de um diálogo social sustentável;
- ❖ apoiar o estabelecimento de regimes de segurança social inclusivos nos Estados-Membros, assegurando a manutenção do rendimento e a protecção do rendimento mínimo, facilitando a integração no mercado de trabalho;
- ❖ estabelecer normas mínimas em matéria de emprego e trabalho, segurança social, segurança e saúde no local de trabalho e questões conexas;
- ❖ proporcionar um quadro para a harmonização de políticas e legislação em matéria de emprego, segurança social e laboral, normas de segurança e saúde no local de trabalho e reforçar a coesão e abordagens comuns aos desafios do mercado de trabalho;
- ❖ promover a igualdade de género no emprego e no mercado de trabalho, em particular a igualdade de tratamento e oportunidades para homens e mulheres.

O sector do emprego pode beneficiar grandemente da implementação bem-sucedida do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e do Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho (2014). O emprego é um motor do crescimento económico e, portanto, as taxas de participação de homens e mulheres indicam o potencial de um País crescer mais rapidamente. Em muitos países da SADC, a participação das mulheres na força de trabalho é um amortecedor contra os choques económicos no agregado familiar. Assim, investir no emprego equitativo para homens e mulheres é um factor importante para o crescimento económico e o desenvolvimento de recursos humanos. Se implementadas de forma eficaz, os quadros da SADC criarão uma plataforma para mulheres e homens entrarem no emprego com base na igualdade e não apenas como uma forma de simbolismo e para contribuir igualmente para o crescimento económico e capacitação dentro dos Estados Membros individuais. Por sua vez, a igualdade de oportunidades de emprego para as mulheres aumentará a sua situação social e económica, combatendo a desigualdade e a discriminação de género e contribuindo para o desenvolvimento sustentável.

Em 2014, os Estados Membros da SADC concordaram em integrar o Orçamento Sensível ao Género (GRB). As Diretrizes do Orçamento Sensível ao Género da SADC fornecem um contexto forte para o desenvolvimento de estruturas nacionais de GRB. Os quadros facilitam o desenvolvimento de boas práticas de gestão das finanças públicas que assegurem que os orçamentos nacionais abordem as prioridades e compromissos de igualdade de género (SADC,2014). O GRB é uma ferramenta que visa fechar lacunas de género e desigualdades em todos os sectores. O Fórum de Parceria de África (2007) referendou o conceito de GRB e enfatizou que os orçamentos de género não são orçamentos separados para as mulheres, mas sim orçamentos gerais que são planeados, aprovados, executados, monitorados e auditados de uma maneira sensível ao género. Isso significa que as políticas devem ser avaliadas em termos de impacto de género e alocações orçamentais para reduzir as disparidades de género.

A orçamentação de género, portanto, ajuda a monitorar o cumprimento das metas e compromissos da política da SADC. Ao acompanhar como o dinheiro é gasto, o orçamento de género ajuda a aumentar a responsabilidade e a transparência e, portanto, a boa governação económica. Ao fazê-lo, criam-se oportunidades para uma inclusão mais equitativa das mulheres na força de trabalho. Pesquisas indicam que as mulheres tendem a estar no segmento mais baixo da escala de emprego, com oportunidades de emprego menos seguras e remuneradas. Para que os funcionários desfrutem de resultados competitivos no emprego, o seu nível de realização educacional e os benefícios dos funcionários são cruciais.

3.2 INICIATIVAS PARA LIDAR COM A DESIGUALDADE DE GÉNERO NO EMPREGO

Para estabelecer as bases para oportunidades iguais de emprego, vários estados da SADC promulgaram Leis de Trabalho ou Leis de Emprego, que preveem a participação igual de homens e mulheres na força de trabalho e para que desfrutem de igualdade legal em todas as áreas de interesse económico e cultural, na vida política, doméstica e social. Apesar das disposições nos quadros legais, as mulheres continuam a experimentar diferentes formas de discriminação e exclusão em comparação com os homens. Por exemplo, entre alguns Estados Membros da SADC onde o direito consuetudinário e doutrinas religiosas são defendidos, a aplicação de sistemas legais duplos pode contradizer os princípios dos direitos humanos contidos na lei nacional, particularmente nos casos onde a discriminação é permitida com base na religião, cultura ou tradição.

Todos os Estados Membros da SADC têm estruturas locais de governação e operacionais para abordar as questões de género nos seus respectivos estados. A maioria estabeleceu ministérios ou departamentos responsáveis por questões de género, com o objectivo principal de garantir a igualdade de género e o desenvolvimento socioeconómico equitativo. Essas estruturas enfatizam que todos os indivíduos têm direitos iguais e não podem ser discriminados por questões de sexo. Outras estruturas também enfatizam a promoção, o apoio e o aperfeiçoamento do desenvolvimento da mulher e a promoção de um papel cada vez mais equitativo na sociedade, bem como em todas as esferas da actividade política, económica, social e cultural do país.

A Tabela 3.1 resume a estrutura de governação e quadro legal que promove as questões de género na maioria dos Estados Membros da SADC.

Disposições do Género no Emprego e Leis de Trabalho nos Estados Membros da SADC

Tabela 3.1

País	Lei de Trabalho/Emprego	Disposição
Angola	Lei Geral do Trabalho, 1981	<i>Artigo 164.º (Não discriminação e garantias dos trabalhadores)</i> 1. Igualdade salarial para trabalhadores sem discriminação 2. As várias componentes da remuneração devem ser definidas para os mesmos padrões para homens e mulheres
Botswana	Lei do Emprego, emendada em 1982	<i>Parte xvi - Determinação do salário mínimo</i> <i>Artigo 138 (b)</i> o desejo de eliminar a discriminação entre os sexos em relação a salários para trabalho igual
República Democrática do Congo	Código do Trabalho, 2006	<i>Artigo 15</i> Fornece remuneração e formas de pagamento de salário, as condições gerais de trabalho, administração, os regulamentos sobre o emprego de menores, mulheres e trabalhadores com deficiência, férias e subsídios adicionais, tais como a prestação de refeições e subsídio de transporte.
Eswatini	Lei do Emprego, 1980	<i>Pagamento igual para trabalho igual</i> <i>96. (1)</i> Com efeito a partir de uma data a ser indicada pelo Ministro por aviso no Boletim Oficial, nenhum empregador deverá, por falhar pagar a igualdade de remuneração por trabalho igual, discriminar entre empregados do sexo masculino e feminino empregados por ele. Licença de maternidade. <i>102. (1)</i> Toda a funcionária, casada ou solteira, que tenha permanecido no emprego contínuo de seu empregador por doze meses ou mais, terá direito a licença de maternidade com pelo menos duas semanas de remuneração integral ao conceber.
Lesotho	Ordem do Código do Trabalho de 1992, ordem no 24 de 1992	<i>Não discriminação</i> (i) A aplicação por qualquer pessoa de qualquer distinção, exclusão ou preferência feita com base em raça, cor, sexo, estado civil, religião, opinião política, origem nacional ou origem social, que tenha o efeito de anular ou prejudicar a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou ocupação, é incompatível com as disposições do Código. (ii) Nenhum empregador deve exigir que uma funcionária que esteja grávida, certificada por um médico, ou amamentando seu filho durante o período de seis meses imediatamente após seu retorno ao trabalho após a licença de maternidade obrigatória, trabalhe horas extras.
Madagáscar	O Código do Trabalho (Lei No. 2003-44 de 28 de Julho de 2004)	<i>Artigo 6 da Constituição de Madagáscar</i> Todos os indivíduos são iguais perante a lei e gozam das mesmas liberdades fundamentais protegidas por lei, sem discriminação baseada no sexo, educação, riqueza, origem, crença religiosa ou opinião.
Malawi	Lei do Emprego de 2000	<i>Artigo 6</i> (i) Todos os empregadores devem pagar aos trabalhadores remuneração igual por trabalho de igual valor sem distinção ou discriminação de qualquer tipo, em particular, com base em raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou outra, nacionalidade, origem étnica ou social, deficiência, propriedade, nascimento, estado civil ou outra situação ou responsabilidades familiares. Uma trabalhadora deve ter o direito, dentro de três em três anos, a pelo menos oito semanas de licença de maternidade com remuneração integral.
Maurícias	Lei do Emprego de 2008	<i>Artigo 30</i> (i) Não obstante qualquer outra emenda ou Regulamento de Remuneração, uma trabalhadora que permanecer no emprego contínuo com o mesmo empregador por um período de 12 meses consecutivos imediatamente antes do início da licença, ao abrigo desta secção, deverá, mediante a produção de um atestado médico, ter direito a 14 semanas de licença maternidade integralmente remunerada: a) Antes do parto, desde que, pelo menos, 7 semanas de licença de maternidade sejam gozadas imediatamente após o parto; ou (b) após o confinamento. Sujeito à subsecção (1) e (1A), a licença de paternidade deverá: (a) começar dentro de uma semana a partir do nascimento da criança; e (b) ter remuneração integral quando o trabalhador tiver trabalhado continuamente com o mesmo empregador por um período de pelo menos 12 meses antes da data do nascimento da criança.
Moçambique	Lei do Trabalho 23/2007 de 01 de Agosto de 2007	<i>Artigo 11</i> 2. Os empregadores estão proibidos de demitir, punir ou de outra forma causar prejuízo a uma funcionária por alegada discriminação ou exclusão. <i>Artigo 12</i> 1. Além das férias normais, as trabalhadoras têm direito a uma licença de maternidade de sessenta dias consecutivos, que pode ter início vinte dias antes da data prevista para o parto e que pode ser usufruída consecutivamente. 5. O pai tem direito a licença de paternidade durante um dia, de dois em dois anos, e este dia será usado no dia imediatamente seguinte ao nascimento. Um trabalhador que deseje gozar a licença de paternidade deve informar o empregador por escrito, antes ou depois do parto.

Disposições do Género no Emprego e Leis de Trabalho nos Estados Membros da SADC

Tabela 3.1

País	Lei de Trabalho/Emprego	Disposição
Namíbia	Lei de Trabalho No 11 de 2007, secção 35 Constituição da Namíbia	<i>Secção 130 (1) Regulamento 25 (1)</i> m) um período de ausência, incluindo férias anuais, licença por doença, licença solidária ou licença de maternidade tomada pelo trabalhador. Durante qualquer período de licença de maternidade, as disposições do contrato de trabalho permanecem em vigor e o empregador deve, durante o período da licença de maternidade, pagar ao empregado a remuneração devida a esse empregado. <i>Artigo 10</i> Todas as pessoas devem ser iguais perante a lei e nenhuma pessoa pode ser discriminada por questões de sexo, raça, cor, origem étnica, religião, crença ou situação social ou económico.
Seychelles	Lei do Emprego de 2006	<i>Artigo 6</i> O Ministro e o Conselho Consultivo do Trabalho, no exercício das suas funções, devem aplicar o princípio da igualdade de remuneração para trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho de igual valor. <i>Artigo 16</i> Uma trabalhadora ao abrigo de um contrato de trabalho contínuo ou, sujeita a regulamentação (3) ao abrigo de um contrato por um período fixo ou trabalhadora a tempo parcial tem direito a 14 semanas de licença de maternidade remunerada, das quais não inferiores a 12 semanas de maternidade não pagas gozadas antes ou depois da licença de maternidade paga. <i>Artigo 19</i> Um trabalhador do sexo masculino, residente nas Seychelles, ao abrigo de um contrato de trabalho contínuo ou por um período fixo ou um trabalhador masculino a tempo parcial, tem direito a uma licença de paternidade remunerada de cinco dias úteis consecutivos.
África do Sul	Lei de Equidade no Emprego de 1998	<i>Proibição de Discriminação Desleal</i> Ninguém pode discriminar injustamente, directa ou indirectamente, qualquer funcionário, em qualquer política ou prática de emprego, por um ou mais motivos, incluindo raça, sexo, gravidez, estado civil, responsabilidade familiar, origem étnica ou social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, estado de HIV, consciência, crença, opinião política, cultura, língua e nascimento.
Tanzânia	Lei das Relações de Trabalho de 2007 Lei de Emprego e Relações de Trabalho de 2004	<i>Parte 3 Liberdade de Associação</i> 5 (1) Nenhuma pessoa deve discriminar contra um empregado ou qualquer pessoa que procura emprego por exercer qualquer direito conferido nesta Lei. <i>Parte 2 Discriminação</i> 7 (4) Nenhum empregador deve discriminar, directa ou indirectamente, contra um empregado, em qualquer política ou prática de emprego, em qualquer um dos seguintes motivos, cor; nacionalidade; tribo ou lugar de origem; raça; sexo. <i>Sujeito às disposições das subsecções (7) e (8), um funcionário terá direito, dentro de qualquer ciclo de licença, a pelo menos-</i> 84 dias de licença de maternidade remunerada; ou b) 100 dias de licença de maternidade remunerada se o empregado der à luz mais de um filho ao mesmo tempo. 34 (1) Durante qualquer período de licença, o trabalhador tem direito a (a) pelo menos 3 dias de licença de paternidade paga se (i) a licença for tomada dentro de 7 dias após o nascimento de uma criança; e (ii) o empregado é o pai da criança.
Zâmbia	Lei do Emprego de 1964	<i>Capítulo 268</i> Sujeito a qualquer acordo entre as partes, ou qualquer outra lei escrita, prevendo licença de maternidade em condições não menos favoráveis do que as previstas nesta secção, todas as funcionárias que tenham completado pelo menos dois anos de serviço contínuo com seu empregador a partir da data de primeiro compromisso ou desde a última licença de maternidade gozada, conforme o caso, deve, mediante a apresentação de um atestado médico quanto à sua gravidez assinado por um médico registado, ter direito a licença de maternidade de 12 semanas com pagamento integral.
Zimbabwe	Constituição de 2013 Capítulo 28:01 Lei das Relações de Trabalho Leia 16/1985, 12/1992, 20/1994 (s. 19), 22/2001 (s. 4) ¹ .	<i>Secção 80</i> (1) toda a mulher tem o direito à dignidade plena e igual aos homens e isso se refere à igualdade de oportunidades nas actividades políticas, sociais e económicas. <i>Secção 65</i> (7) o direito a uma licença de maternidade integralmente remunerada por um período de pelo menos três meses. <i>Secção 18</i> Toda a funcionária tem direito à licença de maternidade, ou seja, a pelo menos noventa e oito dias de afastamento do trabalho com salário e benefícios integrais - o que é pago pelo empregador.

Fonte: Leis de Trabalho, Emprego e Constituição dos Estados Membros da SADC

3.3 BENEFÍCIOS DO EMPREGO NOS ESTADOS MEMBROS DA SADC

As Constituições, Leis e Condições de Trabalho nos Estados Membros da SADC garantem a todos o direito a práticas trabalhistas justas. Os empregados têm, portanto, direito aos benefícios e proteções previstos na legislação trabalhista. Dentro do emprego, existem vários benefícios concebidos para os empregados. Entre os mais comuns estão o seguro médico, pensão, licença anual, moradia e transporte. Há aqueles que são específicos de género, como a licença de maternidade para os trabalhadores do sexo feminino, enquanto alguns trabalhadores também se beneficiam da licença de paternidade. A provisão de subsídios de transporte é paga a certos trabalhadores dependendo do seu nível de emprego. Os funcionários podem usar esse benefício para fins comerciais e privados. Sectores de empregos de alto risco também têm benefícios específicos para os funcionários. As disposições destes benefícios, no entanto, diferem por postos de trabalho e nível educacional. A maioria dos empregados que se encontram em situação de vulnerabilidade e de subemprego raramente tem acesso a benefícios de trabalho.

Vários quadros de emprego explicitam as disposições dos benefícios dos trabalhadores. Por exemplo, na África do Sul e no Botswana, essas provisões estão sob o Commissionado de Compensação, conforme estipulado pela Lei 130 de 1993 atinente a Compensação por Lesões Ocupacionais e Doença (COIDA) e Lei de Compensação dos Trabalhadores, respectivamente. Na Namíbia, as mesmas disposições estão na Lei da Comissão da Segurança Social. A maioria dos Estados Membros da SADC tem estas disposições em vigor através das suas Leis de Trabalho e outros quadros legais de emprego. Estas provisões abrangem benefícios de licença de maternidade, licença médica e subsídios de morte. Em caso de lesão ou morte, os funcionários são cobertos por esta disposição, independentemente de ser homem ou mulher. Além disso, as Leis de Emprego nos Estados Membros da SADC preveem a licença com salários básicos, incluindo feriados e licença por doença. A provisão de licença por doença paga depende do emprego contínuo por um período de seis meses, por exemplo, no Lesotho (Ordem do Código do Trabalho do Lesotho de 1992, Portaria nº 24 de 1992). Enquanto para a maioria dos estados da SADC o direito a licenças anuais, a licença por doença só pode ser estendida ao trabalhador após 12 meses consecutivos de emprego.

MATERNIDADE

Os benefícios da licença de maternidade são oferecidos por todos os Estados Membros da SADC através das Leis de Emprego e são ainda reforçados pelas Medidas de Condições de Trabalho e outras comissões de emprego. O objectivo desta disposição é promover a igualdade para todas as mulheres na força de trabalho e a saúde e segurança da mãe e da criança. A duração desta disposição varia de um Estado para outro. Para que um funcionário se qualifique para a provisão da licença de maternidade, as Leis de Trabalho em Angola, Namíbia e África do Sul exigem que uma mulher tenha completado pelo menos doze meses de serviço contínuo com um empregador. No Botswana, todas as funcionárias têm direito à licença de maternidade, independentemente do tempo de serviço prestado ao empregador. Trabalhadores do sexo feminino, incluindo aquelas em liberdade condicional, qualificam-se para licença de maternidade.

Lei 11/2007, Lei do Trabalho da Namíbia Caixa 3.1

Nos termos da secção 26 da Lei do Trabalho (No.11 de 2007), uma trabalhadora que tenha completado seis meses de serviço contínuo no emprego de um empregador é, com vista a internamento (data do parto), lhe concedida pelo menos de 12 semanas de licença de maternidade, calculada da seguinte forma:

- a) antes de sua data real de parto -
 - (i) tem o direito de iniciar a licença de maternidade quatro semanas antes da data prevista para o seu parto, conforme certificada pelo seu médico; e
 - (ii) tem direito à licença de maternidade durante todo o período desde o início da sua licença de maternidade, conforme previsto no parágrafo (i), até à sua data efectiva de parto
- b) após a sua data de parto, ela tem direito a
 - (i) oito semanas de licença de maternidade em todos os casos; e
 - (ii) no caso de uma trabalhadora cuja data de parto tenha ocorrido menos de quatro semanas após o início da sua licença de maternidade, o período de tempo adicional necessário para a licença de maternidade é de 12 semanas.

Antes da licença de maternidade ser concedida a pessoa solicitante deve fornecer ao empregador um certificado assinado por um médico que confirme, a data prevista para o parto antes de iniciar a licença maternidade, bem como a data real de parto. Durante qualquer período da licença de maternidade, as disposições do contrato de trabalho continuam em vigor e o empregador deve, durante o período da licença de maternidade, pagar ao empregado a devida remuneração a esse empregado.

Na Namíbia e em Angola, a licença de maternidade pode começar a qualquer momento a partir de quatro semanas antes da data prevista para o parto e oito semanas após a data do parto. A licença de maternidade na maioria dos Estados da SADC é de um período de três meses, com o Malawi a ter a menor duração de dois meses. A duração mais longa da licença de maternidade é da África do Sul, com quatro meses, e é obrigatório que os beneficiário da licença de maternidade sejam pagos.

Um dos aspectos abrangidos por esta disposição é a distribuição de prestações pecuniárias a mulheres trabalhadoras durante a licença de maternidade, para garantir que a mulher possa manter a si própria e ao filho em condições de saúde e com um nível de vida adequado. A Namíbia, a África do Sul e a Tanzânia dependem do seguro social para o pagamento de benefícios de licença de maternidade, em que o empregador e o empregado contribuíram para o regime da Segurança Social. Os funcionários só têm direito a esses benefícios se registados através do seu empregador no sistema de Seguro Social. No Botswana, RDC, Malawi, Maurícias, Moçambique, Zâmbia e Zimbabwe, a responsabilidade do empregador é pagar os benefícios da licença de maternidade à trabalhadora. Em Angola, Madagáscar e Seychelles, o regime da Segurança Social paga e qualquer diferença de remuneração deve ser aumentada pelo empregador.

O salário devido às mulheres em licença de maternidade varia entre os Estados Membros da SADC, com Eswatini e Lesotho a não fornecerem prestações pecuniárias durante a licença de maternidade. A Namíbia fornece até 80 por cento da renda básica de uma mulher. A África do Sul paga até 60 por cento, dependendo da renda da mulher. Outros estados membros fornecem 100 por cento dos salários básicos durante a licença maternidade.

Em Eswatini e Lesotho, a funcionária em licença de maternidade perde toda a sua renda básica ou parte dela. Dado o rendimento drasticamente reduzido para as trabalhadoras em licença de maternidade, algumas mulheres recorreram ao uso de suas férias anuais como licença de maternidade para evitar a perda integral dos seus salários. Empurrar as mulheres a perderem parte ou todos os seus salários leva à privação que tem um impacto direto no bem-estar do bebê e da mãe.

O Quadro 3.2 mostra a duração dos benefícios de licença de maternidade atribuídos às mulheres

Provisão de Licença de Parto nos Estados Membros da SADC Tabela 3.2

País	Duração da Licença	% Salarial
Angola	3 meses	100
Botswana	3 meses	100
República Democrática do Congo	3 ½ meses	Dois terços – 67
Eswatini	12 semanas	Dois semanas de salário
Lesotho	12 semanas	Não há obrigação para o pagamento dos trabalhadores
Madagáscar	14 semanas	100 (50% Seguro Social, 50% Empregador)
Malawi	8 semanas	100
Maurícias	14 semanas	100
Moçambique	90 dias	100
Namíbia	12 semanas	100
Seychelles	16 semanas	Taxa mensal para 12 semanas
África do Sul	4 meses	Até 60 dependendo do rendimento
Tanzânia	84 dias	100
Zâmbia	12 semanas	100
Zimbabwe	90 dias	100

Fonte

Leis de Trabalho dos Estados Membros da SADC

nos Estados Membros da SADC, as percentagens de salários a que as mulheres têm direito durante a licença de maternidade, quem é responsável pelo pagamento dos subsídios de licença de maternidade e se os quadros legais obrigam empregadores ou um regime de segurança social para pagar salários durante a licença de maternidade.

PATERNIDADE

A licença de paternidade é uma provisão incluída nas Leis de Trabalho de alguns Estados Membros da SADC. A provisão de licença de paternidade é geralmente um período curto de licença para o pai imediatamente após o parto. Seu objectivo é permitir aos pais para ajudar as mães a se recuperarem do parto. A licença de paternidade é crucial no estabelecimento de cuidados para o recém-nascido, bem como para outras crianças, e para o registo de responsabilidades relacionadas ao nascimento e à família. Na SADC, a licença de paternidade é fornecida como uma medida de licença separada para os pais ou incluída nas provisões de “licença especial” a que os trabalhadores masculinos e femininos têm direito. A duração da licença de paternidade varia de País para País.

Em alguns Estados Membros da SADC, no entanto, as Leis de Emprego e outras leis relacionadas com o trabalho são omissas quanto à concessão de licença de paternidade. Na maioria dos Países com cláusulas de licença de paternidade, o direito à licença de paternidade está vinculado a um período mínimo de serviço.

Por exemplo, nas Maurícias e na Namíbia, os pais devem estar empregados durante pelo menos 12 meses, na África do Sul quatro meses e na República Unida da Tanzânia seis meses para se qualificarem para a concessão da licença de paternidade. Os homens em licença de paternidade recebem remuneração integral, mas o prazo varia. A Tabela 3.3 mostra os Estados Membros seleccionados da SADC que aprovaram a concessão da licença de paternidade. O número de dias de licença e condições de pagamento são indicados.

Protecção de Mulheres Grávidas ao Emprego nas Seychelles

Caixa 3.2

O Artigo 57 (3) da Lei do Emprego de 1995 estipula que a notificação de rescisão não deve ser dada a um trabalhador enquanto a trabalhadora estiver grávida ou em licença de maternidade, a menos que o funcionário competente do ministério responsável pelo emprego o autorize. Isso aplica-se às seguintes causas de encerramento:

- devido ao desempenho insatisfatório de um trabalhador em liberdade condicional;
- devido ao desempenho insatisfatório de um estagiário;
- devido a recusa de uma variação de contrato de um trabalhador;
- rescisão de contrato de um trabalhador doméstico ou de um trabalhador a tempo parcial.

Provisão de Licença de Paternidade nos Estados Membros da SADC

Tabela 3.3

País	Benefícios da Licença de Paternidade
Angola	Um dia de ausência para o parto de cada criança
República Democrática do Congo	Dois dias úteis de licença paga após o internamento da esposa
Madagáscar	Até 10 dias úteis de licença remunerada para eventos familiares
Maurícias	Lei de Licença de Paternidade e Benefícios de 2016 6. (1) Sujeita a esta Parte, um trabalhador que é um parente relevante para a criança deve ter duas semanas de licença do seu emprego designada (como referida nesta Lei) “licença de paternidade”
Moçambique	Um dia remunerado de licença imediatamente após o parto
Seychelles	10 dias remunerados de licença
África do Sul	10 dias remunerados de licença de parto para responsabilidades familiares
República Unida da Tanzânia	3 dias remunerados de licença de paternidade

Fonte: Leis de Trabalho dos Estados Membros da SADC

3.4 PARTICIPAÇÃO NA FORÇA DE TRABALHO

A taxa de participação na força de trabalho é uma medida da proporção da população em idade activa de um país que se envolve activamente no mercado de trabalho, seja trabalhando ou procurando trabalho. Como soma

dos empregados e dos desempregados, esse indicador sinaliza o tamanho relativo da oferta de mão-de-obra disponível para se engajar na produção de bens e serviços. Há uma variação considerável entre os Estados Membros da SADC na participação da força de trabalho. Isto é impulsionado por uma ampla variedade de factores económicos e sociais.

As mulheres ainda têm uma situação socioeconómica mais baixa do que suas contrapartes masculinas. Um dos elementos do rápido aumento dos níveis de pobreza entre as mulheres é a divisão do trabalho por género. As mulheres são percebidas como cuidadoras e mães. Qualquer função desempenhada é considerada uma extensão dos papéis domésticos. Elas são vistas como alvos da assistência social e os homens como alvos para o emprego com base num modelo de provedor do sexo masculino (Msimanga, 2013).

O desemprego das mulheres é uma preocupação particular em vários Estados Membros da SADC. A taxa de desemprego para as mulheres é geralmente maior que a dos homens. Os Estados-Membros não conseguem regular alguns tipos de desemprego, como o desemprego estrutural, cíclico e outros tipos, como o desemprego tecnológico e o desemprego oculto, tornam-se importantes. O desemprego sazonal afecta os jovens, especialmente as mulheres jovens. A feminização da pobreza está a aumentar, exacerbada por agregados familiares chefiados por mulheres desempregadas e por filhos não casados. O desemprego, particularmente entre os jovens, pode levar ao trabalho sexual comercial e ao abuso de drogas, o que, por sua vez, leva à violência baseada no género, aumento do abuso de drogas e HIV e AIDS.

As consequências do desemprego são de grande preocupação. Estas incluem uma perda de liberdade e exclusão social, o que significa que os indivíduos desempregados não conseguem exercer muita liberdade de escolha e são excluídos de certas oportunidades, como benefícios de pensão, direitos médicos, moradia, benefícios de maternidade e actividades sociais. Msimanga (2013) também argumenta que a perda de habilidades, o dano psicológico, a perda da relação humana e da vida familiar e a desigualdade de género são algumas das consequências do desemprego. Indivíduos que estão desempregados podem facilmente perder as suas habilidades e capacidade de ter um melhor desempenho em comparação com uma pessoa empregada que continua a aprender e aprimorar as suas habilidades a cada dia de trabalho. Além disso, é relatado que estar desempregado pode levar as pessoas a um estado de depressão, as relações sociais podem ser interrompidas e a coerência dentro da família pode ser fraca devido à baixa estima e a uma queda nos meios económicos. O desemprego pode aumentar a divisão de género na comunidade.

Factores como a segregação no mercado de trabalho, o nível educacional e o predomínio de contratos temporários entre as mulheres podem ser uma explicação para a disparidade no desemprego. Outro factor para as mulheres que saem e voltam a entrar no mercado de trabalho são as responsabilidades familiares, enquanto se espera que os homens mudem de um emprego para outro. Essas interrupções que as mulheres enfrentam podem levar à obsolescência de habilidades e reduzir a empregabilidade. As barreiras tradicionais no passado impediram as mulheres de participarem no mercado de trabalho.

Quando uma mulher é casada, espera-se que cuide da casa e tenha filhos. A responsabilidade da família ocupa muito do seu tempo e seu período de gravidez a tornaria fisicamente incapaz de trabalhar. Além disso, a lacuna de participação no mercado de trabalho é afectada pelas mulheres que deixam os seus empregos para começar uma família e voltar a entrar quando as crianças crescem. Na maioria dos casos, isso funciona contra o progresso, como quando as mulheres são reempregadas, as mulheres começam em posições que saíram ou até diminuem, criando assim uma lacuna nos salários quando comparadas aos homens. No entanto, vários Estados Membros da SADC desenvolveram políticas que defendem o empoderamento tanto dos homens como das mulheres para serem parceiros iguais no desenvolvimento, e para uma acção afirmativa para abordar as disparidades de género. Esforços têm sido feitos nos Estados membros para integrar as questões das mulheres no desenvolvimento nacional e estabelecer mecanismos institucionais para promover o desenvolvimento das mulheres.

De acordo com a Estratégia Nacional de Inclusão Financeira de Eswatini 2017-2022, as mulheres representam 55 por cento da população adulta no País, portanto, um grupo significativo para a participação na força de trabalho. No entanto, 72 por cento das mulheres trabalham por conta própria e o seu salário médio mensal é de E719 (aproximadamente USD53), o que é inferior ao salário dos empregados formais que auferem E791 (aproximadamente USD 58). O documento de estratégia indica que a maioria das mulheres no País tende a ser empreendedora, enquanto os homens buscam empregos formais. Isto é evidenciado pelo baixo percentual de mulheres na força de trabalho de Eswatini, conforme apresentado pelo boletim de estatísticas de género, COMESA (2017). As mulheres representam apenas 39,2 por cento da força de trabalho, em comparação com 60,8 por cento dos homens. Da mesma forma, nas Maurícias, 39,5 por cento das pessoas que participam na força de trabalho são mulheres. No entanto, para a RDC e Malawi, a representação atingiu a meta de 50:50, com mulheres representando 50 e 50,5 por cento, respectivamente, enquanto Madagáscar, Zimbábwe e Zâmbia estão perto de 50 por cento, com 49 por cento, 48,4 por cento e 46,7 por cento, respectivamente.

Verificou-se que, para a maioria dos Estados membros, o emprego masculino é alto em indústrias como Mineração e Pedreiras, Construção e Transporte, enquanto as mulheres predominam principalmente na Educação e Saúde. Em todos os níveis, os homens dominavam as categorias de emprego profissional, qualificado (gestão) e semiqualificado, enquanto as mulheres dominavam a categoria de emprego não qualificado (apoio eclesiástico e ocupações elementares). Vários Estados Membros relataram que há mais mulheres do que homens no emprego no sector informal.

Participação na Força de Trabalho

Tabela 3.4

País	2015			2016		
	Total	Mulheres	Mulheres %	Total	Mulheres	Mulheres %
RDC	29 677 632	14 878 256	50.1	30 692 140	15 374 204	50
Eswatini	417 914	164 871	39.4	427 919	168 126	39.2
Madagáscar	12 211 494	5 985 098	49	12 607 657	6 179 727	49
Malawi	7 646 646	3 866 884	50.5	7 925 753	4 004 886	50.5
Maurícias	616 758	242 937	39.3	621 251	245 837	39.5
Tanzania	2 334 968	863938	37	-	-	-
Zâmbia	6 602 855	3 087 975	46.7	6 834 809	3 197 779	46.7
Zimbábwe	7 508 614	3 636 150	48.4	7 700 766	3 731 410	48.4

Fonte

Boletim de Estatísticas de Género do COMESA, 2017, Tanzânia, Inquérito ao Emprego do Sector Formal de 2016

Taxa de Emprego por Sexo e Indústria

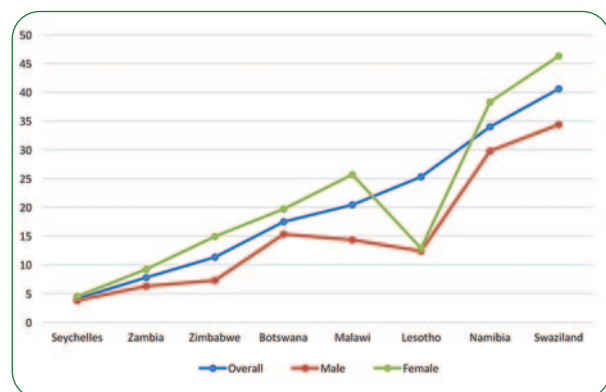
Tabela 3.5

País	Mineração e Pedreiras		Manufatura		Construção		Educação		Saúde	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Botswana	4.4	0.7	5.7	7.8	8.2	1.7	5.4	10.9	1.9	3.3
Seychelles	15.8	9.2			9.2	1.2	2.6	9.2	2.3	14.9
Namíbia	3.6	0.6	8.3	4.6	16.6	1.1	3.6	8.9	1.5	4.3
Zâmbia	3.6	0.5	7.2	2.6	8.6	0.3	3.7	2.8	1.2	1.4
Malawi	0.2	0.3	4.5	3.6	4.2	1.0	2.8	1.6	1.6	1.1
Zimbabwe	2.7	0.3	6.3	1.8	3.1	0.1	2.5	3.2	0.6	1.0

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso sobre a Implementação do Protocolo de Género da SADC

Taxa de Desemprego por Sexo

Figura 3.1



Fonte: Relatórios de Progresso Nacionais sobre a Implementação do Protocolo de Género da SADC, Escritórios Nacionais de Estatística dos Estados Membros da SADC

No geral, a participação das mulheres na gestão alta e média é baixa em comparação com os homens. A menor participação feminina no emprego na gestão de nível sénior e médio fornece indicativos sobre a falta de poder na tomada de decisões na economia. Na Tanzânia, o Inquérito ao Emprego e Resultados do Sector Formal de 2016 apurou que 2.334.969 pessoas estavam empregadas em estabelecimentos do sector formal no Continente da Tanzânia, em comparação com 2.141.351 observados em 2014, o que representa um aumento de 9 por cento ao longo de um ano. Desse número, 766.803 estavam empregados no sector público e 1.568.165 estavam empregados no sector privado, que, portanto, tinha quase o dobro do sector público. A proporção de homens foi de 63 por cento e a das mulheres de 37 por cento.

Os baixos níveis de participação das mulheres na força de trabalho na maioria dos Países se devem a uma série de razões que incluem: múltiplos papéis que as mulheres desempenham; baixos níveis de educação comparados aos homens, devido, por exemplo, a gravidezes precoces e casamentos infantis; a baixa aceitação as disciplinas de TIC e STEM por parte das raparigas; mortalidade materna e desigualdades de género enfrentadas no local de trabalho.

3.5 DESIGUALDADE SALARIAL E DESIGUALDADE DE GÉNERO NO LOCAL DE TRABALHO

A disparidade salarial entre homens e mulheres é a diferença entre os ganhos masculinos e femininos. A disparidade salarial nos Estados Membros da SADC varia entre os sectores. Embora esteja diminuindo gradualmente, as mulheres continuam a ganhar menos do que suas contrapartes masculinas. É relatado em várias estatísticas da força de trabalho que as mulheres trabalham em sectores onde os salários são em média mais baixos do que nos empregos dominados pelos homens. Portanto, as disparidades salariais entre homens e mulheres tornam-se

ainda maiores quando os trabalhadores a tempo parcial, que são maioritariamente mulheres, são incluídos devido às baixas remunerações. Pesquisas indicam que as mulheres são dominantes em ocupações eclesíásticas e elementares que são mal remuneradas.

Uma maneira pela qual as competências e habilidades das mulheres são subvalorizadas se reflete nas taxas de promoção nas organizações. Os estereótipos de género significam que as mulheres podem ser percebidas como menos competentes em cargos de gestão ou que sua condição de mães pode significar que a organização questiona o seu comprometimento com o trabalho (ser pai não parece criar efeitos similares). Por exemplo, em 2015, as Estatísticas da África do Sul estimaram que as mulheres na África do Sul ganhavam 23 por cento menos que os homens. Há uma série de factores que explicam essa diferença, uma é que é evidente que os homens e mulheres têm diferentes características produtivas; e trabalhar em diferentes ocupações e diferentes indústrias associadas a diferentes taxas de remuneração e benefícios. Os resultados apontaram ainda que as mulheres Sul-Africanas dominam o sector informal, o emprego a tempo parcial e o trabalho doméstico, que são trabalhos tipicamente associados a salários baixos (Stats SA 2015).

De acordo com o Inquérito às Forças de Trabalho de Zimbabwe de 2014, das mulheres empregadas que recebiam rendimento monetário mensal, 40 por cento declararam receber rendimentos em dinheiro na ordem de US\$100 e menos, em comparação com apenas 29% dos homens. No geral, os Estados Membros indicam que os ganhos médios mensais dos homens são geralmente elevados, especialmente nas profissões profissionais, qualificadas e semiespecializadas. Mas mesmo nas ocupações elementares em que as mulheres dominam, o salário médio mensal dos homens é registado como alto. No geral, a diferença salarial existe em vários Estados Membros da SADC e a diferença é mais notável quando os sectores são tomados em consideração.

3.6 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Apesar dos quadros legais progressivos em vigor e o aumento da participação das mulheres na força de trabalho, as mulheres nos Estados Membros da SADC continuam a enfrentar a desigualdade de género no local de trabalho e a selecção de carreiras ainda é tendenciosa em termos de género. Há, portanto, a necessidade de oferecer oportunidades educacionais iguais para encorajar as mulheres a ocuparem funções tradicionalmente dominadas por homens. As normas sociais que inibem as mulheres a se aventurarem em carreiras tradicionalmente dominadas pelos homens precisam ser identificadas e ajustadas. Em Países onde a igualdade de emprego e as disposições de acção afirmativa no emprego estão em vigor, tais leis precisam ser aplicadas.

- ❖ Embora todos os Estados Membros tenham alguma provisão para a protecção dos direitos das mulheres no local de trabalho, é preciso fazer mais para sensibilizar as mulheres e os homens, o empregador e o trabalhador sobre seus direitos no local de trabalho. Isso ajudará a reduzir a violação de direitos e a tornar as mulheres e os homens mais confiantes na compreensão dos seus direitos e no relato de casos de violação.

- ❖ Existe uma discrepância nos benefícios de licença de maternidade em toda a região. As Políticas Trabalhistas Nacionais devem ser harmonizadas para que todos os Estados membros adotem 3 meses de licença de maternidade remunerada, mas isso deve ser apoiado por um esquema de Seguro Social semelhante ao existente em alguns Países, ao invés da situação actual de ter custos suportados pelos governos ou sector privado, já que isso frequentemente mitiga o emprego de mulheres. Países como Eswatini e Lesotho, que têm a licença maternidade sem remuneração, precisam considerar a possibilidade de domesticar as convenções da OIT que preveem salários durante a licença de maternidade e considerar a possibilidade de estabelecer um mecanismo de previdência social para esse fim.
- ❖ O período de licença de paternidade também deve ser acordado e a SADC deve facilitar este processo.
- ❖ Os Estados Membros da SADC devem considerar a elaboração de políticas que encorajem a criação de centros de acolhimento de crianças nos locais de trabalho para encorajar as mulheres a trazer os seus bebés para o trabalho. Espaço privado pode ser fornecido para salas de amamentação e intervalos para amamentação.

MÚTIPLAS FUNÇÕES DAS MULHERES

Capítulo 4

PROTOCOLO REVISTO DA SADC SOBRE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO
PARTE CINCO - RECURSOS PRODUTIVOS E EMPREGO

Artigo 16 Múltiplas Funções das Mulheres

1. Os Estados Partes devem:
 - (a) Realizar estudos de uso do tempo e adoptar medidas políticas para promover a responsabilidade partilhada entre homens e mulheres dentro do lar e da família para aliviar o peso das múltiplas funções desempenhadas pelas mulheres.
 - (b) Reconhecer e valorizar o cuidado não remunerado e o trabalho doméstico por meio da prestação de serviços públicos, infraestrutura e políticas de protecção social.

O Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento destina-se a fortalecer o estatuto e as oportunidades das mulheres na sociedade, e contribuir para a construção de uma comunidade regional que garanta a igualdade de género, livre de discriminação com base no sexo. O lugar e o papel das mulheres na sociedade são frequentemente considerados passivos e menos importantes que os dos homens, mas as mulheres muitas vezes têm que assumir vários papéis diferentes ao mesmo tempo. Há uma série de factores que contribuem para as desigualdades ainda enfrentadas pelas mulheres actualmente e que incluem as múltiplas funções que as mulheres desempenham na sociedade e no lar, o que limita o seu tempo para participar de outras actividades económicas. No entanto, as múltiplas funções das mulheres e o tempo gasto em várias tarefas não foram bem estudados devido à pesquisa limitada. A Tanzânia é um dos poucos Países onde foi realizada extensa pesquisa sobre este assunto, incluindo pesquisas de uso do tempo.

4.1 MÚTIPLAS FUNÇÕES DAS MULHERES

As mulheres têm várias funções, muitas vezes ao mesmo tempo, portanto, multitarefa. Além do papel biológico de gerar crianças, a sociedade coloca uma responsabilidade esmagadora de limpeza, criação de filhos e cuidados infantis sobre os ombros das mulheres (Zibani e Shuma, 2017). As mulheres têm notavelmente as seguintes funções sobrepostas:

- ❖ Papel reprodutivo que inclua o trabalho doméstico, cuidar e criar os filhos, cuidar dos adultos, cuidar dos doentes, procurar e recolher água e combustível;
- ❖ Papel produtivo em que as mulheres trabalham por renda e subsistência no sector formal e informal; e,
- ❖ Trabalho comunitário que inclui actividades principalmente realizadas a nível da comunidade.

Os homens se envolvem em trabalho produtivo nos sectores formal e informal e raramente participam das tarefas domésticas, embora isso esteja mudando com a geração mais jovem de pais que querem se envolver na criação dos seus filhos. O número de mulheres no sector do emprego está a crescer e o aumento do número de mulheres no sector do emprego pode ser atribuído em parte ao facto de que mais homens estão agora a começar a ajudar com múltiplas funções. As normas religiosas e culturais implicam que, quando uma mulher é empregada, as crianças podem sofrer, pois não

há uma figura materna de tempo integral para cuidar delas. Nos casos em que as mulheres são empregadas, algumas optam por deixar os seus empregos devido às pressões de equilibrar o trabalho e as tarefas domésticas.

As múltiplas funções que as mulheres desempenham são um importante factor inibidor da capacidade das mulheres de realizar outros tipos de trabalho e de sustentar economicamente as suas famílias. A pressão para equilibrar o trabalho e a guarda de crianças obriga as mulheres a assumir empregos de baixa qualidade, muitas vezes no sector informal.

A pandemia de HIV e SIDA e a escassez de água e energia estão entre os factores que causaram maiores restrições às múltiplas funções das mulheres, sobrecarregando as mulheres com trabalho não remunerado.

A pandemia do HIV e SIDA aumentou a responsabilidade das mulheres e raparigas no que diz respeito ao cuidado dos doentes nos agregados familiares. Na África do Sul, um Livro Branco sobre as Famílias, produzido em 2013 pelo Departamento de Desenvolvimento Social, afirmou que 91% dos responsáveis pela prestação de cuidados eram mulheres. A carga imposta às mulheres para cuidar dos doentes continua a colocar vários obstáculos ao avanço das mulheres na região (SARDC, 2008) e esta tem sido a situação até à data. A responsabilidade das mulheres em cuidar dos doentes pode limitar o envolvimento activo no desenvolvimento socioeconómico, político e tecnológico, pois isso leva tempo. O Programa da Rede de Género da Tanzânia (TGNP) fez pesquisas sobre a problemática do HIV e SIDA, demonstrando encargos específicos para mulheres e raparigas (incluindo a retirada de filhas da escola) para obter assistência nos níveis domiciliares, uma situação que mostrou importantes implicações políticas, especialmente na redução da pobreza.

Além disso, evidências empíricas mostram que as mulheres são usuárias, preservadoras e gestoras da biodiversidade ecológica e agrícola, bem como fornecedoras e produtoras de alimentos. A Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO) afirma que as mulheres são as principais produtoras de alimentos para o lar através da agricultura de subsistência. Nas áreas rurais, as mulheres são responsáveis pela selecção de sementes, pela gestão de pequenos animais e pela conservação e uso sustentável da diversidade de plantas e animais.

As principais funções, responsabilidades e conhecimento íntimo que as mulheres têm sobre plantas e animais às vezes permanecem “invisíveis” para especialistas nos sectores agrícola, florestal e ambiental, bem como para planeadores e formuladores de políticas devido a barreiras culturais generalizadas e estereótipos negativos de género que sujeitam as mulheres a tarefas domésticas, deixando as mulheres com pouca oportunidade de entrar no sector formal, onde o conhecimento pode ser partilhado.

Estereótipos de género resultantes de normas culturais, religiosas e sociais coagem as mulheres a assumir múltiplas funções e responsabilidades. A prevalência dessas normas em muitos países ilustra a extensão da pressão social sobre as mulheres que tentam negociar a vida familiar e a necessidade de ganhar a vida e realizar as suas próprias aspirações pela família e carreira. As mulheres continuam a lutar com poucas horas no dia e poucas oportunidades para se engajar em empregos formais produtivos e remunerados, restringindo assim a maioria das mulheres a empregos

informais e inseguros, salários mais baixos, poucas ou limitadas oportunidades de progresso socioeconómico, acesso à assistência e segurança social bem como cuidados de saúde.

A menos que intervenções sensíveis ao género sejam postas em prática para aliviar o fardo das múltiplas funções, a assinatura das convenções e protocolos continuará simbólica. Nos termos do Artigo 16 do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, os Estados Membros concordaram em realizar estudos de Uso do Tempo para permitir uma compreensão mais ampla das múltiplas funções desempenhadas pelas mulheres, para facilitar as medidas políticas apropriadas para resolver isto. Em alguns casos, as políticas públicas têm um alto potencial de sobrecarregar mulheres e raparigas, especialmente aquelas que vivem nas zonas rurais. Embora isso possa ocorrer de forma não intencional, quando as políticas públicas proporcionam menos investimentos em sectores como água, energia, agricultura e outros, e não prestam atenção à integração de género, essa situação aumenta a carga de mulheres e raparigas (crianças) que continuam a ter múltiplas funções numa base diária.

O trabalho de cuidado não remunerado é um aspecto importante da actividade económica e um factor indispensável que contribui para o bem-estar dos indivíduos, suas famílias e sociedades. As mulheres passam o dia todo cozinhando, limpando e cuidando de crianças, doentes e idosos. Apesar da importância dessas actividades para o bem-estar, o trabalho não remunerado é omitido nas agendas políticas e avaliações, como o Produto Interno Bruto (PIB), devido a um equívoco comum de que, ao contrário das medidas padrão de mercado, é difícil mensurar e não agregar valor a elas o PIB, usando os métodos actuais de cálculo.

Em toda a região da SADC, as mulheres gastam desproporcionalmente mais tempo em trabalho de cuidados não remunerados do que os homens. Devido às normas sociais de género que consideram o trabalho não remunerado como uma prerrogativa feminina, mulheres em diferentes países, classes socioeconómicas e culturas passam uma parte importante de seu dia em atender às expectativas dos papéis domésticos e reprodutivos. Isto é adicional às suas actividades, criando assim um “duplo fardo” de trabalho para as mulheres. Como a sociedade e os formuladores de políticas abordam questões relativas ao cuidado tem importantes implicações para a conquista da igualdade de género, pois isso pode expandir as capacidades e escolhas de mulheres e homens, ou confinar as mulheres aos papéis tradicionais associados à feminilidade e à maternidade.

A desigualdade de género no trabalho de assistência não remunerada é o elo perdido que influencia as lacunas de género nos resultados do trabalho de parto. A lacuna de género no trabalho de atenção não remunerada tem implicações significativas para a capacidade das mulheres de participar activamente do mercado de trabalho e do tipo / qualidade das oportunidades de emprego disponíveis para elas. O tempo é um recurso limitado, que é dividido entre trabalho e lazer, actividades produtivas e reprodutivas, trabalho remunerado e não remunerado. Cada minuto mais que uma mulher gasta com o trabalho não remunerado representa um minuto a menos que ela poderia estar gastando em actividades relacionadas ao mercado ou investindo em suas habilidades educacionais e vocacionais.

No Artigo 16 do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento (revisto), desenvolvido pelos Estados Membros da SADC, as partes concordam em “reconhecer e valorizar cuidados não remunerados e trabalho doméstico através da provisão de serviços públicos, infraestrutura e políticas de protecção social”.

4.2 INQUÉRITOS SOBRE O USO DO TEMPO PELOS ESTADOS MEMBROS DA SADC

A Plataforma de Acção de Beijing, que foi aprovado pela Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher, em 1995, na sequência de consultas em todas as regiões do mundo, incluindo a África Austral, apelou ao desenvolvimento de “meios estatísticos adequados para reconhecer e tornar visível toda a extensão do trabalho das mulheres e todas as suas contribuições para a economia nacional, incluindo a sua contribuição nos sectores não-remunerado e doméstico” (Estatísticas da África do Sul 2001). Isto está incorporado no Artigo do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Artigo 16, no qual os estados membros que fazem parte do protocolo concordam em conduzir estudos de Uso do Tempo.

O estudo do Uso do Tempo é uma pesquisa de propósitos múltiplos que fornece uma visão geral sobre o uso do tempo das pessoas para o trabalho remunerado e não remunerado, limpeza, tempo de lazer, etc. e as diferenças no uso do tempo por parte das mulheres e dos homens. As pesquisas de uso do tempo fornecem novas informações sobre a divisão de trabalho remunerado e não remunerado entre mulheres e homens (Budlender, 2007). Os dados de alocação de tempo parecem ser uma ferramenta estatística útil para colher informações detalhadas sobre como as pessoas gastam o seu tempo diariamente e semanalmente como uma entrada para estimar o valor do trabalho remunerado e não remunerado. Estatísticas da África do Sul (2001) reconhece que os dados da pesquisa sobre o Uso do Tempo fornecem um maior conhecimento sobre as actividades reprodutivas e de lazer de membros do agregado familiar, bem como sobre as actividades produtivas menos bem compreendidas, como o trabalho de subsistência, trabalho informal e trabalho no sector informal.

A informação sobre o uso do tempo é uma ferramenta importante que pode ser usada por planeadores, autoridades de saúde, organizações comunitárias e não governamentais para o desenvolvimento de políticas voltadas para a melhoria do bem-estar das mulheres e dos homens. Um projecto de pesquisa sobre o Uso do Tempo e múltiplas funções realizado, em 2007, pelo Departamento de Estatística da Universidade de Dar es Salaam e do Centro norueguês de Dados Históricos histórico apresenta uma indicação mais clara sobre o tempo que as mulheres e os homens gastam em várias actividades e políticas socioeconómicas no decorrer de um dia normal.

As pesquisas do uso do tempo são normalmente conduzidos em relação ao sistema Internacional do Sistema Nacional de Contas (SNA), do qual se calculam os indicadores macroeconómicos, como o PIB, e levam em conta certas actividades produtivas, mas não outras.

As actividades do SNA (incluídas no cálculo do PIB) são categorizadas da seguinte forma:

- trabalhar em instituições, por exemplo, trabalhando para o governo, ou numa fábrica ou mina;

A primeira pesquisa sobre o uso do tempo na Tanzânia ocorreu em 2006 e foi realizada pelo governo através do Bureau Nacional de Estatísticas como resultado de vários anos de trabalho de advocacia e pesquisa liderado pelo Programa da Rede de Género da Tanzânia (TGNP) e outras organizações de mulheres activistas. Este inquérito, o primeiro do género, foi um módulo adicional do Inquérito Integrado às Forças de Trabalho (ILFS), que foi importante para estabelecer ligações entre os padrões de género do Uso do Tempo e outras características socioeconómicas.

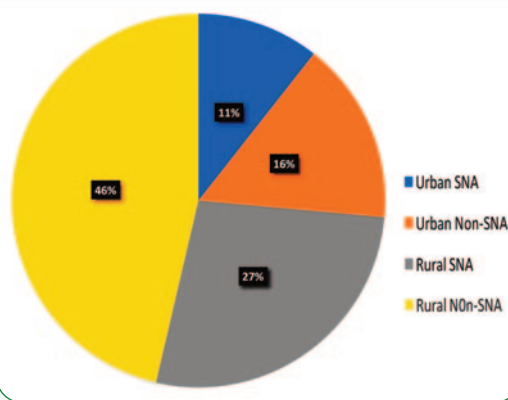
A Pesquisa sobre o Uso do Tempo (TUS) ajudou a medir o trabalho realizado por mulheres e raparigas que não é contado e não é valorizado nas contas nacionais. A TUS continha dados que tornaram visível o papel desempenhado por mulheres e raparigas em múltiplas funções, o que sobrecarregava a economia formalizada e assistencial (trabalho não remunerado). A TUS de 2006 mostrou que o trabalho realizado por mulheres continha várias funções que levaram a sobrecarregar a vida diária, especialmente nas áreas rurais e periurbanas, onde realizava as actividades adicionais de buscar água e lenha, e outras tarefas relacionadas.

As mulheres contribuíram com uma parcela maior do seu tempo – 76 por cento em comparação com 33 por cento para os homens – na condução das suas tarefas de apoio à família, especialmente no cuidado doméstico. Cerca de 39 por cento das mulheres adultas, especialmente nas áreas rurais, buscam lenha, em comparação com apenas 17 por cento dos homens. Este estudo foi realizado para ajudar o governo e outras partes interessadas nos seus esforços para planear e implementar estratégias voltadas para o uso adequado dos recursos disponíveis, a fim de melhorar a qualidade de vida e bem-estar social das pessoas do País, conforme documentado no sector dois da Estratégia Nacional para Crescimento e Redução da Pobreza.

Outra prática eficaz da Tanzânia é um estudo realizado pelo Departamento de Estatística da Universidade de Dar es Salaam e do Centro de Dados Históricos da Noruega. O estudo do TUS foi realizado com o objectivo principal de documentar informações sobre o tempo que mulheres e homens na Tanzânia gastam em várias actividades socioeconómicas e políticas durante um dia normal. Esta informação foi considerada essencial para o discurso sobre o bem-estar e a igualdade das mulheres, o papel das mulheres no desenvolvimento da comunidade e na construção de conhecimento sobre a situação das mulheres. As informações da TUS tinham a intenção de ajudar os alunos, autoridades de saúde, organizações comunitárias e não-governamentais a desenvolver políticas voltadas para a melhoria do bem-estar de mulheres e homens, especialmente na análise e no combate a pobreza.

O estudo mostrou que a maioria dos homens gastava mais tempo em actividades geradoras de renda do que as mulheres, enquanto as mulheres passavam mais tempo fazendo actividades que não geravam renda, como tarefas domésticas. Os resultados das várias TUS realizados na Tanzânia mostram uma tendência de género marcante na maior parte do trabalho não remunerado realizado na Tanzânia. As mulheres, particularmente as mulheres de grupos de baixa renda e que vivem em áreas com instalações limitadas, gastam longas horas em coleta de água e combustível, preparação de alimentos e outras actividades domésticas e de assistência, para compensar a infraestrutura precária. Os dados mostram que o peso do trabalho não remunerado na Tanzânia é grande e principalmente suportado pelas mulheres, conforme ilustrado na Figura 4.1. O SNA indica se este trabalho está ou não incluído no Sistema Nacional de Contas.

Tempo gasto pelas Mulheres nas actividades económicas e não económicas nas Zonas Urbanas e Rurais da Tanzânia Figura 4.1



Fonte Bureau Nacional de Estatísticas da Tanzânia

- produção primária, por exemplo cultivar milho ou outros vegetais num lote doméstico, ou cartar combustível e água; e
 - trabalhar fora das instituições, por exemplo, vendendo frutas e verduras ao lado de uma estrada ou fazendo cabeleireiro em casa;
- As actividades não relacionadas ao SNA referem-se em grande parte ao trabalho não remunerado, que envolve:
- manutenção doméstica, por exemplo cozinhar e limpar a habitação;
 - cuidar de pessoas, por exemplo, cuidando de crianças, doentes ou idosos em casa.

O trabalho do TGNP e outras organizações foi para influenciar a inclusão de actividades “fora do SNA” no sistema nacional de contas e reconhecer o trabalho não remunerado das mulheres e orçamentar a sua contribuição como uma percentagem do PIB. Para influenciar os formuladores de políticas, o TGNP conduziu uma pesquisa em pequena escala que eles usaram para explicar a importância da contabilização do trabalho não remunerado no desenvolvimento de políticas e orçamentos. O TGNP esclareceu que os dados do uso do tempo são um factor importante na modelagem macroeconómica que informa o orçamento e a política do governo.

Quando o TGNP em conjunto com o Departamento Nacional de Estatística da Tanzânia; Ministério do Planeamento, Economia e Empoderamento; Ministério do Trabalho, Emprego e Desenvolvimento Juvenil; e Pesquisa sobre Alívio da Pobreza realizou uma Pesquisa do Uso do Tempo, descobriu-se que:

- A prestação de cuidados representou 16 por cento do total do trabalho não remunerado na Tanzânia.
- As mulheres gastaram 22 minutos de cada dia em coleta de água.
- Os homens passaram mais tempo nas actividades de produção do SNA (342 minutos por dia) do que as mulheres (195 minutos). No entanto, as mulheres passaram mais tempo fora do SNA (238 minutos por dia) do que os homens (64 minutos).
- Cerca de 9 em cada 10 mulheres estão envolvidas em trabalho não remunerado, em comparação com apenas 5 em 10 homens.

Os resultados foram motivo de preocupação, pois percebeu-se que as mulheres gastam muito tempo em actividades fora do SNA. Para os homens, o tempo ocioso foi descoberto durante o estudo, o TUS registou uma média de apenas quatro horas diárias gastas em actividades económicas. Além disso, os dados mostraram que as mulheres, particularmente aquelas de grupos de baixa renda e vivendo em áreas com instalações limitadas, gastam longas horas em coleta de água e combustível, preparação de alimentos e outras actividades domésticas e de assistência para compensar a infraestrutura precária. As crianças também estão fortemente envolvidas no trabalho não remunerado. As raparigas são mais envolvidas que os rapazes. Foram feitas recomendações para abordar as diferenças de género, fornecendo infraestrutura no sector de água, serviços de saneamento, eletrificação, estradas e melhor transporte, especialmente nas áreas rurais.

Múltiplas funções são em grande parte suportados por mulheres e raparigas e são ainda mais exacerbadas dependendo dos níveis de localização e renda. O envolvimento de crianças, especialmente raparigas, no trabalho não remunerado pode ter um potencial impacto negativo para o seu futuro. Em 2000, a Estatísticas da África do Sul realizou a primeira Pesquisa Nacional sobre o Uso do Tempo. O objectivo da pesquisa foi fornecer informações sobre a maneira como os diferentes indivíduos na África do Sul gastam o seu tempo para fornecer novas informações sobre o trabalho remunerado e não remunerado, e fornecer uma análise do trabalho desagregado por género, trabalho de subsistência, trabalho ocasional e trabalho no sector informal.

A Pesquisa sobre o Uso do Tempo de 2000 constatou que na África do Sul as mulheres gastavam menos tempo do que os homens em actividades de aprendizagem, sociais e culturais e usando a mídia, mas gastavam mais que o dobro do tempo na manutenção doméstica e cuidados pessoais (StatsSA, 2001). Em 2010, um segundo estudo sobre o uso do tempo foi realizado pela Estatísticas da África do Sul, com o objectivo de compreender o bem-estar

económico e social de diferentes grupos da sociedade. O estudo descobriu que a quantidade de tempo que as mulheres gastam em actividades domésticas aumentou de 3 horas por dia, em 2000, para 3 horas e 15 minutos por dia, em 2010, enquanto homens passaram de 1 hora e 14 minutos, em 2000, e 1 hora e 28 minutos em tais actividades, em 2010 (StatsSA, 2001; StatsSA, 2010).

A Pesquisa sobre o Uso do Tempo de 2000 descobriu ainda que as mulheres com crianças com sete anos de idade ou mais que vivem com elas passaram mais de 1 hora e 27 minutos no cuidado infantil, enquanto os homens passaram 7 minutos. Em 2010, mulheres com crianças com sete anos ou mais de idade que vivem com elas passaram mais de 4 horas em manutenção doméstica e 1 hora e 25 minutos, em cuidados de crianças e adultos, e homens gastaram 1 hora e 16 minutos em manutenção doméstica e 15 minutos cuidando de membros da casa e das crianças. Isso sugere que as mulheres ainda gastam mais tempo do que os homens em manutenção doméstica e cuidados com pessoas na África do Sul. Apesar da disponibilidade de dados das duas Pesquisas sobre o Uso do Tempo, o governo da África do Sul não utilizou as descobertas para definir a política (Yesuf, 2018). Além disso, Yesuf (2018) afirma que os dados foram analisados principalmente pela sociedade civil e académicos para destacar a necessidade do governo criar políticas inclusivas de género.

4.3 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

O trabalho não remunerado de apoio é uma dimensão essencial, mas em grande parte invisível, do bem-estar humano que fornece serviços domésticos dentro das famílias. Trabalho não remunerado significa que as pessoas que fazem a actividade não recebem salário e que o trabalho não é avaliado nas contas nacionais e nos cálculos do PIB. Isso requer intervenções que apoiarão as Pesquisas sobre o uso do tempo e gerarão dados sobre como as pessoas passam o seu tempo durante o dia, para entender como os padrões do uso do tempo variam e como isso afecta as mulheres, para além de encontrar soluções transformadoras de género.

Partilha de experiências e assistência técnica entre os Estados Membros da SADC é necessária para a implementação do Artigo 16. Os dados da pesquisa mostram que quase todos os Estados Membros da SADC ratificaram o Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. No entanto, a maioria dos países ainda não domesticou ou operacionalizou as disposições do Artigo 16. Isto pode ter um impacto de longo alcance e prejudicial sobre as mulheres na região, a menos que as provisões do Artigo 16 sejam domesticadas e operacionalizadas, o mais cedo possível.

Recomenda-se que os governos promovam um compromisso mais forte com as intervenções de políticas públicas para abordar / reduzir / partilhar as múltiplas funções das mulheres, raparigas e crianças. Por exemplo, nos sectores da energia e da água, a melhoria do acesso a serviços de energia e água a preços acessíveis para mulheres e homens pode igualmente reduzir o fardo de percorrer longas distâncias para procurar madeira e água. Isso garantirá que as mulheres tenham mais tempo para se engajar em outras actividades de melhoria dos meios de subsistência. Essas políticas devem levar em consideração as necessidades diferenciadas das comunidades urbanas e rurais.

Benefícios da redução das múltiplas funções das mulheres

Caixa 4.2

No Zimbabwe, um estudo conduzido pelo SARDC numa pequena comunidade rural em Chipendeke sobre os benefícios da integração do género na Gestão Transfronteiriça da Água revelou que o acesso a formas modernas de tecnologia pode reduzir significativamente as múltiplas funções que as mulheres desempenham no agregado familiar e na comunidade.

O desenvolvimento e implementação do pequeno sistema hidroeléctrico e de Irrigação de Chipendeke permitiu a instalação de um pequeno sistema de irrigação que extraiu água de um rio que passava pela comunidade. A instalação do sistema permitiu a comunidade ter acesso a electricidade e água para o consumo doméstico e para a irrigação.

Observou-se do estudo que, no passado, as mulheres saíam da casa no início da manhã para buscar água para diferentes usos domésticos, as raparigas acompanhavam as suas mães para buscar água e isso resultava na chegada tardia da escola.

Além disso, há menos pressão para procurar lenha, já que agora há acesso à electricidade. A este respeito, com uma quantidade significativa de tempo reduzido das muitas tarefas, as mulheres agora têm tempo para participar em outras oportunidades de melhoria de meios de subsistência.

Fonte SARDC 2018

Capítulo 5

ORÇAMENTAÇÃO SENSÍVEL AO GÉNERO

PROTOCOLO REVISTO DA SADC SOBRE GÉNERO E DESENVOLVIMENTO
PARTE ONZE DISPOSIÇÕES FINANCEIRAS

Artigo 33 Disposições Financeiras

1. Os Estados Partes devem assegurar orçamentos e planeamento sensíveis ao género, incluindo a designação dos recursos necessários para iniciativas voltadas para capacitar mulheres e raparigas.
2. Os Estados Partes devem mobilizar e alocar os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários para o êxito da implementação deste Protocolo.

O Orçamento Sensível ao Género reconhece que o orçamento é a declaração de política mais importante do governo, porque nenhuma política pode funcionar sem recursos. O orçamento fornece uma lista abrangente das prioridades de uma nação e descreve um programa do governo para despender e aumentar a receita. Portanto, se as considerações sobre igualdade de género não forem apresentadas claramente num orçamento, é improvável que um país alcance as suas metas de igualdade de género, independentemente dos compromissos e políticas que possam existir no papel. O Orçamento Sensível ao Género (GRB) visa assegurar que os orçamentos governamentais e as políticas e programas que os sustentam respondam às necessidades e interesses de mulheres e homens de diferentes grupos sociais (SADC, 2014).

O GRB é um processo de integração das perspectivas de género no contexto geral de coleta e alocação de recursos públicos de forma eficaz por meio da aplicação de ferramentas analíticas em estruturas de políticas macroeconómicas. Essas estruturas incluem mecanismos, processos, políticas fiscais e sistemas de gestão financeira pública, MTEF (Quadro de Despesas de Médio Prazo) e instrumentos e processos para promover a igualdade de género e o empoderamento de mulheres, homens, raparigas e rapazes. Envolve a análise dos orçamentos do governo para o seu efeito em diferentes sectores e as normas e papéis associados a eles, e a relação entre os sexos. Além disso, envolve a transformação desses orçamentos para garantir que os compromissos de igualdade de género sejam cumpridos (Oxfam, 2018). O Artigo 15 do Protocolo da SADC sobre o Género exige que, “os Estados Partes devem assegurar orçamentos sensíveis às questões de género nos níveis micro e macro, incluindo rastreamento, monitoria e avaliação”.

Em Junho de 2014, a SADC desenvolveu as Directrizes da SADC sobre Orçamento Sensível ao Género como um quadro de referência comum para os Estados Membros desenvolverem práticas eficazes de gestão das finanças públicas que assegurem que os orçamentos nacionais abordem as prioridades e compromissos de igualdade de género nos documentos de política regional que incluem o Tratado da SADC de 1992, a Política de Género da SADC, o Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento e o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional revisto (RISDP) 2015-2020.

A nível internacional, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW) exige que as despesas com fundos públicos sejam não discriminatórias e consistentes

com a igualdade substantiva entre mulheres e homens. A CEDAW compromete os governos a avaliar como as mulheres se comparam aos homens como beneficiários e contribuintes dos orçamentos governamentais. Além disso, a Declaração e Programa de Acção de Beijing (BDPfA) reconhece que os recursos financeiros e humanos geralmente têm sido insuficientes para o avanço das mulheres.

A implementação plena e efetiva da Plataforma de Acção e de outras estruturas de igualdade de género exigirá um compromisso político para disponibilizar recursos humanos e financeiros para o empoderamento das mulheres. A BDPfA, portanto, insta os governos a integrar uma perspectiva de género nas decisões orçamentárias sobre políticas e programas, bem como o financiamento adequado de programas específicos para assegurar a igualdade entre mulheres e homens.

Quadros de Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC

Tabela 5.1

Pais	Quadro Legal	Disposição
Eswatini	Política Nacional do Género, 2010	14 I Assegurar que os especialistas em orçamento de género sejam parte integrante da equipe responsável pelo planeamento dos orçamentos nacionais e sectoriais;
Malawi	Política Nacional do Género do Malawi, 2011	<i>Capítulo 4 (4.1)</i> Promover a integração do género no orçamento nacional usando ferramentas de orçamento e auditoria de género. O Ministério deve assegurar o financiamento adequado de actividades relacionadas a género.
Namíbia	Política Nacional do Género 2010-2020	<i>Capítulo 5 (5.1)</i> Realizar capacitação institucional para programas sensíveis ao género, fornecendo treinamento sobre sensibilização de género, análise de género, orçamento de género e planeamento de género para todos os pontos focais e partes interessadas, a todos os níveis; Promover processos orçamentais sensíveis ao género a níveis micro e macro, incluindo rastreamento desagregado por género, monitoria e avaliação de alocações orçamentárias.
Seychelles	n/a	As Seychelles não possuem uma política de Orçamento Sensível ao Género. Não é feito. O seu orçamento é inclusivo.
África do Sul	Quadro e Política Nacional do Empoderamento das Mulheres e Igualdade do Género da África do Sul	<i>Capítulo 4 (4.3.1)</i> Transformar as instituições, leis, políticas, procedimentos, processos consultivos, alocações orçamentais e prioridades do governo para levar em conta as necessidades e aspirações das mulheres e, particularmente, as pessoas mais desfavorecidas pela dispensação anterior;
Zimbabwe	Política Nacional do Género 2013-2017	1.2 iii Defender o aumento da alocação orçamental para o financiamento de políticas e programas sensíveis ao género no sector da saúde e nas políticas e estratégias nacionais de HIV / SIDA. A designação de Pontos Focais de Género em todos os ministérios e entidades paraestatais, para o desenvolvimento e implementação do Orçamento Sensível ao Género permitiu a criação do Fundo das Mulheres

Fonte: Estados Membros da SADC 2018

Devido a essas estruturas e à defesa dos orçamentos sensíveis ao género, o GRB não é mais visto como um exercício exclusivo realizado pelos ministérios das finanças, mas sim um processo que envolve alinhar os planos nacionais de desenvolvimento às políticas orçamentárias de maneira transparente e coerente. O acesso das pessoas a serviços e recursos é determinado pela forma como os orçamentos são formulados. A discriminação pode ser reforçada ou eliminada pelas políticas orçamentárias (UNIFEM, 2006).

No momento da elaboração deste relatório, não havia muita informação disponível sobre as iniciativas de GRB dos Estados Membros da SADC. Isto pode dever-se ao facto de ser dada menor importância à monitoria e à apresentação de relatórios sobre as iniciativas de GRB nos Estados Membros ou não por não existirem iniciativas em curso, seja qual for o caso, esta deve ser uma grande preocupação para a SADC. Para os Estados-Membros que patrocinaram a GRB, como a Tanzânia, a África do Sul e o Zimbábue, algumas realizações dos processos de GRB incluem:

- Habilidades reforçadas e capacidades aprimoradas em GRB por tecnocratas do governo e principais interessados, como OSCs e parlamentares;
- O desenvolvimento e disponibilização de ferramentas e manuais de treinamento para implementação de GRB com requisitos de género / diretrizes de orçamento de género, monitoria e avaliação de estruturas para coleta de dados desagregados por sexo;
- Maior coordenação entre os actores da GRB (OSCs, governo, parlamentos, mídia); e,
- Redução das desigualdades de género em alguns sectores da economia.

5.1 PLANEAMENTO E ORÇAMENTAÇÃO SENSÍVEL AO GÉNERO NOS ESTADOS MEMBROS DA SADC

A percentagem de recursos financeiros atribuídos aos mecanismos de género para todos os Estados Membros da SADC é inferior a 1 por cento do total dos Orçamentos Nacionais em comparação com outros ministérios, como ilustrado na Tabela 5.2. Por exemplo, na Namíbia, a alocação orçamental total do sector económico e de infraestrutura foi de 22,2 por cento, enquanto o género recebeu 0,8 por cento do orçamento total de US \$ 153.7 biliões. No Lesotho, 0,7 por cento dos 18.709.3 milhões de Malangueni foram reservados para a estrutura do género, enquanto o Ministério das Finanças e Planeamento do Desenvolvimento recebeu 4 por cento e o Ministério da Defesa, 4,3 por cento. As baixas alocações de género podem ser devidas a vários motivos. Primeiro, pode-se supor que os mecanismos de género funcionam com organizações internacionais de desenvolvimento que fornecem apoio financeiro aos programas que estão implementando.

Em segundo lugar, devido à diretiva que foi colocada em todos os ministérios para integrar o género nos seus programas e processos, presume-se que as questões que afetam mulheres e homens que normalmente seriam abordadas pelos ministérios de género serão cobertas por todos os ministérios ao implementar os seus programas nos diferentes setores.

Terceiro, a falta de alocação de recursos para os ministérios de género pode ser devido ao facto de que nenhuma importância é dada às questões de

equidade e igualdade de género. Há falta de consciencialização sobre a importância do Orçamento Sensível ao Género e os benefícios que ele pode trazer para o desenvolvimento de uma nação. Por exemplo, no sector de educação, infraestruturas escolares inadequadas, como lares e banheiros, podem ser uma das principais causas do abandono escolar das raparigas e uma barreira ao acesso à educação. Nos casos em que as raparigas são confrontadas com os desafios de administrar a menstruação dentro do ambiente escolar, instalações e suprimentos adequados são necessários. Através do processo de transição através da puberdade, muitas raparigas e rapazes não têm orientação para ajudá-las, embora tradicionalmente isso fosse feito em casa. Esses desafios podem ser resolvidos se o conceito de GRB for adoptado. Orçamento com perspectiva de género no sector de educação garantirá que todas as escolas tenham acesso a infraestrutura adequada e instalações sanitárias para higiene, troca e descarte de resíduos menstruais. A este respeito, o abandono escolar das raparigas diminuirá e a igualdade de género poderá ser avançada no sector da educação.

ANGOLA

A Política Nacional para Igualdade e Equidade de Género permitiu o estabelecimento de um sistema orçamental focado no género no País. Angola tem implementado um sistema para rastrear as dotações orçamentais baseadas no género. Isto é realizado sob a liderança e supervisão da unidade do governo central responsável pelas despesas públicas. As informações orçamentais centradas na igualdade de género estão disponíveis publicamente. Os indicadores de género também informam as alocações orçamentárias locais. Apesar destes desenvolvimentos, a informação sobre as intervenções de GRB em Angola é escassa, assim como os dados desagregados.

BOTSWANA

A Política Nacional sobre o Género e Desenvolvimento prevê medidas especiais a serem implementadas para garantir a participação igual de mulheres e homens na formulação e implementação de políticas. O Plano Nacional de Desenvolvimento adopta uma abordagem de planeamento ascendente que proporciona um ambiente propício para a participação igual de mulheres e homens no processo de planeamento.

O relatório do País, Botswana Beijing +20, produzido pelo Departamento de Assuntos de Género no Ministério do Trabalho e Assuntos Internos, mostra que o país não tem um orçamento público sensível ao género. O treinamento em integração do género nas finanças públicas foi iniciado há mais de uma década, mas há pouco progresso na implementação de orçamentos públicos sensíveis ao género, e não está claro que proporção do orçamento nacional aborda questões de igualdade e equidade de género. O relatório B+20 recomendou que cada ministério sectorial produzisse um

Alocações orçamentais dos Estados-Membros da SADC 2016/17

Tabela 5.2

País	Alocação do Ministério do Género %	Total do Orçamento Nacional
Angola	0.8	K9.658 biliões
Botswana	0.04	P64.3 biliões
RDC	-	F10.3 triliões
Eswatini	0.008	E20.7 biliões
Lesotho	0.7	M18.709.3 milhões
Madagáscar	0.3	MGA11.595 biliões
Malawi	0.03	K1. 297.2 triliões
Maurícias	0.4	R136.7 biliões
Moçambique	0.1	M302.928 milhões
Namíbia	0.8	N\$153.7 biliões
África do Sul	0.01	R1.67 triliões
Zâmbia	0.02	K71.6 biliões
Zimbabwe	0.5	US\$4 biliões

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso sobre a Implementação do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, Ministérios das Finanças, Ministérios do Género, Declarações Nacionais de Orçamento.

orçamento para suas próprias actividades de género e desenvolvimento. Mais esforços devem ser direccionados para a integração do género nas finanças públicas, capacitando os oficiais de planeamento relevantes, bem como desenvolvendo ferramentas relevantes de acompanhamento do desempenho.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO

A RDC não forneceu informações sobre quaisquer iniciativas específicas de GRB.

REINO DO ESWATINI

O orçamento sensível ao género ainda está por ser implementado, mas alguns primeiros passos estão sendo dados. A Política Nacional de Género de 2010 fornece um enquadramento e estratégias para a integração da perspectiva de género e para o empoderamento das mulheres, em consonância com a Constituição, bem como com os instrumentos regionais e internacionais de que o País é signatário.

A política de género, numa secção sobre o Orçamento, se compromete a promover a integração de género nas alocações orçamentais nacionais para atender às necessidades de grupos e intervenções direccionados, dentro dos recursos disponíveis. As estratégias para alcançar isso envolvem a inclusão de especialistas em GRB no planeamento de orçamentos nacionais e setoriais; capacitação das agências centrais e equipas focais de género na orçamentação por género; e examinar orçamentos nacionais e setoriais para determinar sua sensibilidade a género e capacidade de resposta a género.

O gabinete do Vice-Primeiro Ministro, responsável pelas questões de género e família, iniciou um estudo sobre Análise de Impacto de Género dos projectos de infraestrutura em 2011, que procurou avaliar a análise de impacto de género de projectos de capital seleccionados que o Eswatini implementou. O principal objectivo do estudo foi determinar como o orçamento nacional nessas áreas havia beneficiado mulheres e homens no passado, e como o conceito de GRB poderia ser melhor integrado ao processo orçamental nacional. Num esforço para implementar as conclusões do estudo, o governo realizou um seminário de treinamento de integração de género para as partes interessadas em assuntos do género com Ministérios do governo, sociedade civil e sector privado para introduzir o conceito e com o objetivo final de introduzir Orçamento Sensível ao Género.

REINO DO LESOTHO

O Governo, através do Relatório da Plataforma de Acção de Beijing +20, na Secção E sobre Alocação Orçamental, introduziu o treinamento em orçamentação sensível ao género em 2010 para planeadores económicos de departamentos do governo, mas não forneceu informações sobre os resultados dos treinamentos e quaisquer outras iniciativas recentes de GRB.

MADAGÁSCAR

Madagáscar ainda não tem uma dotação orçamental de género, mas o departamento ministerial de género, em colaboração com parceiros técnicos e financeiros, ofereceu apoio financeiro na realização de actividades relacionadas com o género que estão incluídas no plano de trabalho anual

com previsões orçamentais. A fim de aumentar as capacidades de GRB, o Madagáscar está actualmente a revitalizar os pontos focais de género de cada departamento ministerial. Para complementar isso, 0,3% do orçamento nacional foi alocado para estrutura nacional de género nos últimos dois anos.

MALAWI

O treinamento em GRB foi realizado pela primeira vez em 2003, a nível de diretores de planeamento e orçamentação, e da sociedade civil. Em 2004, os Ministérios responsáveis pelo Género e pelas Finanças desenvolveram diretrizes sobre o GRB do sector público para orientar vários sectores no processo de formulação do orçamento. No entanto, essas diretrizes não foram usadas de forma eficaz para incentivar os sectores a integrar o género nos seus orçamentos. Posteriormente, em 2010, o Ministério responsável pelo género, apoiado por agências da ONU, divulgou as diretrizes para os pontos focais de género nos principais Ministérios e para os conselheiros distritais. Isto foi planeado para ser implementado nas comissões parlamentares relevantes, e envolver-se ainda os Ministérios das Finanças e do Planeamento e Desenvolvimento Económico. No entanto, as iniciativas foram fragmentadas. Os desafios incluem recursos financeiros e técnicos inadequados e falta de consciencialização suficiente nos principais Ministérios, embora a Estratégia de Crescimento e Desenvolvimento do Malawi 2011-2016 tenha integrado o género em algumas áreas prioritárias, como a educação. Concluiu-se que é necessário esforços mais estratégicos e abrangentes.

MAURÍCIAS

Em 2001, o Ministério dos Direitos da Mulher, Desenvolvimento Infantil e Bem-Estar Familiar, em colaboração com o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), organizou um seminário consultivo nacional de dois dias sobre “Elaboração do Orçamento” (SADC, 2014). Após este seminário, foi desenvolvida uma versão preliminar do Plano de Acção de três anos sobre Orçamento de Género. Esta parceria permitiu o Ministério das Finanças e do Empoderamento Económico incluir questões relacionadas com o género na sua circular do orçamento de 2008/2009, mas isto não foi consistente (SADC, 2014). Além disso, foi elaborado um manual de treinamento para fornecer orientações sobre como integrar efectivamente as perspectivas de género ao Orçamento Baseado em Programas em ministérios setoriais. Desde 2009, o Ministério dos Direitos da Mulher, Desenvolvimento Infantil e Família tem facilitado o desenvolvimento de políticas sectoriais de género com vários ministérios e, até 2012, doze ministérios implementaram políticas sectoriais de género (SADC, 2014).

Tentativas foram feitas em 2013 para introduzir o conceito de GRB no processo orçamental nacional que envolvia Orçamento Baseado em Programas. Como primeiro passo, solicitou-se aos Ministérios que elaborassem as Declarações Orçamentais e formulassem um Indicador Baseado em Género sobre o desempenho. No entanto, desde 2015, o Governo das Maurícias tem utilizado o Orçamento Baseado no Desempenho e os Ministérios estão a ser capacitados através das Células de Género para encontrar formas e meios para introduzir alguma forma de GRB nas suas propostas orçamentais.

Em conformidade com o Protocolo da SADC sobre o Género e as orientações da SADC sobre GRB, o Governo da República da Maurícia introduziu a Iniciativa de Orçamentação Sensível ao Género no ano fiscal de 2016/2017, numa base piloto. Cinco ministérios receberam R \$ 200.000 (US \$ 5.912) para a implementação de políticas e programas sensíveis ao género. Isso foi estendido a todos os Ministérios para o ano financeiro de 2017/18 para permitir a introdução de programas de empoderamento das mulheres. Este foi utilizado para iniciativas como Formação de Formadores em Competências de Salva-vidas (Ministério da Juventude e Desportos), Dia Aberto sobre Feminização do Cancro (Ministério da Saúde e Qualidade de Vida) e para um estudo para identificar lacunas de género que impedem o progresso ao empoderamento das mulheres na função pública (Ministério da Função Pública e Reformas Administrativas).

MOÇAMBIQUE

Metodologias de GRB para pontos focais de género nos ministérios do governo foram introduzidas por parceiros de desenvolvimento para permitir a preparação de uma Declaração de Orçamento de Género, com um manual de treinamento. Desde 2016, como fase piloto, o Instituto Superior de Administração Pública realizou cursos sobre GRB através de uma plataforma de e-learning para os decisores, pontos focais de género, responsáveis orçamentais e planificadores a nível provincial e distrital. Além disso, o Ministério da Economia e Finanças desenvolveu instrumentos de orientação para o planeamento nacional com uma forte dimensão de género e fornece apoio técnico e formação aos técnicos das instituições públicas sobre GRB, a nível central e local.

Para incentivar a implementação continuada do GRB, o Governo instituiu um curso sobre planeamento e orçamento para gestores e planeadores de instituições públicas, capacitação de pontos focais de género no planeamento e orçamento de género, bem como uma matriz de equilíbrio do Plano Económico e Social (PES) com uma coluna sobre dados desagregados por sexo. No entanto, apesar dessas iniciativas serem implementadas, não houve relatórios acessíveis sobre os benefícios que esses treinamentos e iniciativas trouxeram para o discurso de igualdade de género no governo e, mais importante, nas comunidades.

NAMÍBIA

A nova Política Nacional do Género da Namíbia 2010-2020 exige que todas as partes interessadas forneçam recursos financeiros, humanos e materiais necessários para a coordenação e revisão das leis existentes, igualdade de género e programas de empoderamento das mulheres. Também apela para a provisão financeira de capacitação para provedores de serviços, aplicação da lei e mecanismos legais, e para treinamento em integração de género, pesquisa e monitoria e avaliação.

Além disso, para assegurar que os programas para empoderamento de género e mulheres sejam planeados, orçados e implementados em todos os sectores, o Governo desenvolveu diretrizes de Orçamento Sensível ao Género (GRB) para escritórios governamentais, ministérios e agências sobre a implementação da iniciativa de GRB, e a formação está em curso,

incluindo a Formação de Formadores. A análise do GRB está sendo realizada como uma maneira de identificar questões de género, bem como monitorar a integração de género dentro dos orçamentos dos escritórios, ministérios e agências do governo.

Para fortalecer o GRB em outros ministérios, o Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar da Criança com apoio do PNUD encomendou a análise dos respectivos orçamentos e propostas do Quadro de Despesas de Médio Prazo (MTEF) em 2015/16 para 11 Ministérios, que coletivamente recebem cerca de 70 por cento da despesa total do orçamento. A análise destinava-se a avaliar o progresso na implementação da Diretiva do Conselho de Ministros sobre GRB e a adesão ao parágrafo 12 da Circular do Orçamento. A análise destinava-se a desenvolver estratégias para abordar os desafios encontrados e mapear meios de fortalecer o GRB na Namíbia.

Devido às iniciativas acima, uma fase de monitoria, avaliação e relatório teve que ser realizada para assegurar que as partes interessadas estivessem a elaborar o GRB. Isso levou o Conselho de Ministros em 2014 a direcionar todos os escritórios, ministérios e agências do governo na Namíbia para cumprir as diretrizes do GRB, e o MGECW preparou e distribuiu as diretrizes do GRB para essa finalidade. Posteriormente, a Circular do Tesouro do Ministério da Fazenda / Circular do Orçamento para o orçamento de 2015/2016 e o Quadro de Despesas de Médio Prazo (QDMP) 2015 / 16-2017 / 18 enfatizaram que as propostas de orçamento deveriam aderir às Diretrizes do GRB conforme as diretrizes do Gabinete. A este respeito, o GRB foi bem sucedido na Namíbia e os benefícios foram sentidos em todas as comunidades, como demonstrado em capítulos anteriores, com mulheres e homens tendo igual acesso a vários recursos que melhoram os meios de subsistência, como terra e crédito, entre outros.

SEYCHELLES

O Governo das Seychelles não tem medidas legislativas e políticas para garantir a participação igual de homens e mulheres na formulação e implementação de políticas económicas, e nenhuma medida foi implementada para garantir o GRB a níveis nacional, regional, distrital e sectorial. O Ministério de Assuntos da Família informou que o orçamento nacional é inclusivo. Portanto, o governo não tem medidas específicas de monitoria e avaliação para o GRB, mas tem uma para o orçamento geral com base na política de Gestão Baseada em Resultados (RBM), que foi estabelecida e implementada nos serviços públicos para assegurar que:

- Os orçamentos baseiam-se em desempenho do programa (PPBB);
- O governo recebe informações financeiras e de desempenho não financeiro integradas sobre programas exigidos pelos Ministérios, Departamentos e Agências (MDAs) para melhorar as decisões de alocação e realocação e permitir que o governo observe o desempenho geral em relação aos resultados planeados das políticas a fim de tomar medidas e acções corretivas;
- Uma estrutura padronizada de Monitoria e Avaliação para avaliar o desempenho dos MDAs, organizando todas as actividades em funções focadas em resultados para o alcance dos resultados do programa que podem ser claramente vinculados a indicadores de resultados de políticas

e orçamentos. Todos os MDAs e entidades dependentes do orçamento devem enviar o seu relatório de Execução do Orçamento.

ÁFRICA DO SUL

Na África do Sul, o Orçamento Sensível ao Género começou já em 1995, usando duas abordagens. Na primeira abordagem, a Iniciativa do Orçamento da Mulher publicou relatórios anuais que analisaram as políticas e forneceram questões importantes para as mulheres. Os relatórios cobriram uma série de questões em vários sectores, como educação, saúde, bem-estar, habitação, trabalho e emprego.

A segunda abordagem, a Iniciativa de Orçamento Sensível ao Género, foi implementada de 1998 a 1999, liderada pelo Departamento Nacional de Finanças, que é agora o Tesouro Nacional. Essa abordagem promoveu discussões sobre questões de género nos quadros de políticas macroeconómicas, políticas fiscais e reformas da gestão das finanças públicas, tributação e documentos orçamentais padrão, coleta e aplicação de dados desagregados por género nos vários sectores da economia. Isso aumentou a participação e o benefício das mulheres.

Além disso, através da iniciativa, os programas foram introduzidos nos níveis provincial e local. As declarações do orçamento de género para promover a igualdade de género nas principais declarações orçamentais foram geradas. Os funcionários do orçamento foram solicitados a identificar as saídas e os resultados que visavam especificamente as mulheres e as raparigas, a fim de preencher as lacunas de género. O Departamento de Desenvolvimento Social escolheu cinco programas e subprogramas orçamentais para avaliar como o pessoal entendia as questões de género e as abordava por meio de actividades orçamentadas. Com o tempo, reformas na política fiscal e no programa nos níveis nacionais, sectoriais e provinciais mostraram um declínio em algumas desigualdades de género e aumento de iniciativas em mulheres e empoderamento de raparigas, esses resultados foram atribuídos a ambas as abordagens.

REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA

A Iniciativa do GRB na Tanzânia começou em 1997 por 20 Organizações da Sociedade Civil (OSCs) sob a liderança do Programa da Rede do Género da Tanzânia (TGNP) e da Coligação Feminista de Activismo (FemAct). A abordagem incluiu fazer pressão junto a formuladores de políticas, economistas, estatísticos e pesquisadores para adoptar abordagens mais progressistas e equitativas de género para o desenvolvimento. Isso foi desenvolvido no contexto das políticas de redução de custos e de redução de despesas implementadas como parte do programa de ajuste estrutural da Tanzânia nos anos 80. O ajuste resultou em cortes dramáticos nos serviços sociais básicos, particularmente nos serviços de saúde e educação. As políticas de liberalização comercial e de mercado e de privatização durante esse período testemunharam demissões em massa de funcionários nos sectores público e privado. A sociedade civil estava sendo marginalizada dos processos de formulação de políticas e orçamentais. A maioria das mulheres, jovens e homens não fazia parte das discussões em curso em torno das políticas de ajuste estrutural, nem foi consultada, mas sofreu as maiores perdas (Rusimbi, 2002).

A iniciativa liderada pelo TGNP incluiu várias etapas. A primeira fase concentrou-se na realização de pesquisas para estabelecer desafios e restrições ao GRB. Este estágio incluiu o fortalecimento de consenso, acção coletiva e habilidades de advocacia para mulheres e direitos humanos, fortalecendo a confiança entre os principais ministérios do governo e as OSC. O processo envolveu o estabelecimento de equipas de pesquisa para conduzir a pesquisa orientada para a acção em seis ministérios-piloto de saúde, educação, agricultura, água, desenvolvimento comunitário, mulheres e crianças, e na condução da pesquisa actual. O objectivo da pesquisa foi examinar os processos orçamentais nacionais, estabelecer como os recursos públicos são coletados e alocados nos orçamentos nacionais e locais e avaliar como as alocações orçamentais afectaram as mulheres, os jovens e os homens. Além disso, a pesquisa analisou os dados da Pesquisa do Uso do Tempo para avaliar o impacto do trabalho não remunerado na vida das mulheres. Mostrou que:

- formuladores de políticas, autoridades orçamentais e actores da sociedade civil não tinham consciência de género;
- os processos de planeamento e orçamento foram de cima para baixo e não participativos, um modelo que facilitou a corrupção, o desperdício de recursos, a transparência e a responsabilidade limitadas;
- os cargos de tomada de decisão e nível técnico nos sectores públicos eram dominados por homens, assim, o planeamento e o orçamento tinham uma visão preferencial das necessidades dos homens e aspirações de desenvolvimento, em oposição às necessidades e interesses das mulheres.

A segunda etapa foi sobre a divulgação dos resultados da pesquisa por meio de ferramentas populares para informar o público sobre como as questões e políticas macroeconómicas, processos orçamentais, alocação e implementação de recursos os afectam. Isto estabeleceu uma base para uma campanha eficaz de construção de consenso para influenciar o público, os decisores políticos, os legisladores e os funcionários do governo sobre a necessidade de aumentar os recursos para programas que beneficiem mulheres e homens de forma igual e outros membros desfavorecidos da sociedade.

A terceira etapa concentrou-se no desenvolvimento de ferramentas para GRB e capacitação para parlamentares, políticos e tomadores de decisão e parceiros de coligação das OSCs para permitir um entendimento claro de conceitos, teoria e prática sobre a integração de género nas políticas fiscais e macroeconómicas, coleta de receitas e processos de alocação orçamental.

A quarta e última etapa abordou os processos de integração de género nas estruturas de políticas macroeconómicas, como Estruturas de Despesas Públicas de Médio Prazo, Estratégia de Assistência da Tanzânia, Documentos Estratégicos de Redução da Pobreza e um Plano de Desenvolvimento de 5 anos até 2021. Diretrizes de orçamento de género e declarações de orçamento de género emitidos pelo governo foram operacionalizados e a integração do género ocorreu.

Os Ministérios responsáveis por finanças e género, trabalhando em estreita colaboração com os parceiros de desenvolvimento e a sociedade civil, desenvolveram um manual de treinamento da Declaração de Orçamento de Género e um manual de GRB para apoiar as discussões sobre financiamento para a igualdade de género. Através do Ministério do Género, foram realizados

seminários sobre planeamento e orçamento com perspectiva de género com os principais ministérios do sector. Uma Equipe Principal de GRB foi criada dentro do Ministério das Finanças para supervisionar a implementação de GRB em todos os sectores e governo local, bem como conduzir treinamento em outros actores governamentais relevantes.

De acordo com as Diretrizes para a Elaboração do Plano e Orçamento para o ano 2012-2016, produzidas pelo Ministério da Fazenda, a orçamentação sensível ao género contribui para um maior número de mulheres que continuam a ter acesso ao crédito das instituições de microfinanças; mulheres nos postos de decisão; e a integração das dimensões de género no planeamento e orçamento institucional através da aplicação da ferramenta GRB. No entanto, ao longo dos anos, houve um declínio no dinamismo dos processos de GRB na Tanzânia. A falta de perspectivas de género nas prioridades estabelecidas nas políticas fiscais recentemente adoptadas, nas reformas da gestão das finanças públicas e no segundo plano quinquenal de desenvolvimento é um indicador de que os processos de GRB chegaram a um impasse e isso contribuiu para os desafios actuais. De acordo com o orçamento aprovado em 2017/18, o Ministério da Indústria, Comércio e Investimento orçamentou o apoio à integração da perspectiva de género em uma estimativa de 0,07 por cento do orçamento total, ilustrando a baixa prioridade dada a questões relacionadas ao género.

ZÂMBIA

O governo lançou o programa GRB para garantir a igualdade no processo orçamental. A iniciativa é implementada em conjunto com o Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para as Mulheres (UNIFEM), com quatro áreas principais de actividades. Essas são os boletins de informações de cidadãos de género, o rastreamento do orçamento na perspectiva de género, as declarações orçamentais e as avaliações de políticas com consciência de género.

Como parte de um processo de longo prazo, o Ministério do Género e Desenvolvimento Infantil, com o apoio de parceiros de cooperação, realizou seminários de capacitação em GRB em 2015 e 2016, envolvendo 21 sectores do governo e organizações da sociedade civil. Isto segue a acção do Ministério das Finanças e Planeamento Nacional através de sua divisão de orçamento e assuntos económicos, em conceber o Ciclo de Orçamento já em 2011 para expressar compromisso com a promoção da igualdade de género, equidade e empoderamento das mulheres, colocando ênfase orçamentos sensíveis ao género como um critério importante durante as audiências do orçamento. Ministérios, Províncias e Agências de Despesas foram aconselhados a tratar de questões de género específicas do sector e levar em conta as questões de género nos processos de recrutamento e implantação.

Um Plano de Acção de Género custeado foi elaborado em 2012. No entanto, a integração prática e generalizada de género nos orçamentos sectoriais continua lenta, devido a desafios de capacidade. Dados desagregados por sexo a nível nacional são escassos, e há necessidade de um banco de dados de género adequado.

ZIMBABWE

A Secção 17 da Constituição do Zimbabwe prevê o Equilíbrio de Género em todas as esferas de governação a todos os níveis. A Secção 17 (b) (ii) apela que o Estado tome todas as medidas, incluindo medidas legislativas necessárias para assegurar que todas as instituições e agências a todos os níveis tomem medidas práticas para garantir que mulheres e homens estejam igualmente representados em todas as instituições e agências governamentais a todos os níveis; e que as mulheres constituem pelo menos metade dos membros de todas as Comissões e outros órgãos governamentais eletivos e nomeados, daí a sua participação ao lado dos homens na formulação de políticas.

A Política Nacional de Género, que está alinhada com o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, procura desenvolver e fortalecer políticas, disposições legais e programas. O ministério de género está trabalhando com os Pontos Focais de Género em todos os sectores para garantir que as políticas e os programas do sector respondam às questões de género e forneçam orientações técnicas sobre a integração da justiça de género durante o planeamento e o orçamento.

A política de género tem um quadro institucional que detalha as responsabilidades dos vários ministérios e espera-se que o Ministério das Finanças assegure o apoio da tesouraria à implementação. Nos últimos cinco anos, o Governo tem implementado reformas fiscais que incluem a introdução de consultas públicas sobre o orçamento pelo Ministério das Finanças e pelo Parlamento do Zimbabwe. As autoridades locais também são obrigadas a fazer consultas pré-orçamento. Isso facilita a orçamentação de programas e actividades relacionados a género para consideração nos orçamentos nacionais.

O governo reconhece que a iniciativa de orçamento por género é central na distribuição equitativa dos recursos. A Circular de Orçamento, que é o comunicado oficial do Ministério das Finanças perto do início de cada ciclo orçamental, foi criada pelo ministério desde 2007. Através da Circular de Orçamento, o Ministério das Finanças e Desenvolvimento Económico instrui todos a incluir questões de género em todas as submissões do orçamento. Além dos recursos alocados para as prioridades relacionadas a género no orçamento nacional de 2017, o Tesouro também destinou US \$ 10 milhões para o estabelecimento do Banco de Microfinanças da Mulher do Zimbabwe.

O treinamento em Orçamento de Género foi iniciado para aumentar as capacidades no sector público, tendo como alvos funcionários governamentais importantes, incluindo diretores de finanças, secretários permanentes, pontos focais de género, chefes de departamento e oficiais de revisão orçamental, economistas e membros do Parlamento. Esforços adicionais foram feitos para rastrear se o treinamento produziu resultados, e isso foi feito através da estrutura de Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) que identifica os principais indicadores a serem medidos e rastreados para cada sector, incluindo a responsabilidade pelos recursos alocados. O Parlamento empreendeu uma série de iniciativas de treinamento sobre análise e monitoria do orçamento de género, e duas ferramentas foram desenvolvidas, incluindo uma ferramenta trimestral de relato de desempenho orçamental e uma ferramenta de monitoria de desempenho e gestão do desempenho que pode ser usada pelos parlamentares.

O governo adoptou oficialmente a iniciativa orçamental com perspectiva de género em 2007 por meio de sua Política Nacional de Género para influenciar os processos orçamentais, tanto a nível nacional quanto local, e essa iniciativa é gerida pelo Ministério de Assuntos da Mulher e Juventude em colaboração com o Ministério das Finanças e Planeamento Económico, com assistência técnica e ferramentas do Centro de Recursos e Rede das Mulheres do Zimbabwe (ZWRNCN). O programa tem quatro estratégias principais na implementação do orçamento por género, Estas são Capacitação Humana, Política, Análise Orçamental e Pesquisa, Monitoria do Orçamento e Acompanhamento das Despesas, Advocacia e Criação de Redes e Coligações.

Desafios e Conquistas da Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC Tabela 5.3

País	Conquistas	Desafios
Botswana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pontos focais de género em instituições governamentais estratégicas nomeados e integrados nos sectores de desenvolvimento económico, tais como: Ministério das Finanças e Planeamento do Desenvolvimento; Ministério do Meio Ambiente, Vida Selvagem e Turismo; Ministério do Investimento, Comércio. ▪ O Plano Nacional de Desenvolvimento adopta uma abordagem de planeamento ascendente que proporciona um ambiente propício para a participação igual de mulheres e homens no processo de planeamento. ▪ Cerca de 0,001 por cento do Orçamento Nacional foi alocado à Estrutura Nacional do Género nos últimos 2 anos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progressos lentos na abordagem da iniciativa de GRB.
RDC	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos de treinamento ministrados para aqueles que são responsáveis pela preparação do orçamento, levando em consideração as necessidades de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existem grandes constrangimentos para a implementação de iniciativas orçamentais sensíveis ao género em países em situação de pós-conflito, sendo um dos principais desafios a falta de dados e experiência. ▪ Planeamento irrealista de programas de género sem consideração séria sobre alocações orçamentárias. ▪ A falta de experiência e capacidade técnica para conduzir análises de género e económicas, bem como para projectar uma iniciativa de GRB. ▪ Coordenação limitada para trazer as questões de género para integração no planeamento e orçamento nacionais.
Eswatini	<ul style="list-style-type: none"> • Planejadores governamentais e pontos focais de género da sociedade civil treinados em matéria de orçamentação sensível ao género 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ GRB não integrado nos respectivos orçamentos
Malawi	<ul style="list-style-type: none"> • Diretrizes desenvolvidas sobre orçamento sensível ao género no sector público • O Orçamento Nacional de 2016/2017 priorizou a incorporação do género no processo orçamental. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ As iniciativas de GRB estão fragmentadas, apenas o Ministério Responsável pelo Género está engajado nesses esforços. Os recursos financeiros e técnicos são inadequados e o compromisso com a incorporação da perspectiva de género está ausente nos principais ministérios centrais. ▪ Falta de envolvimento do Ministério das Finanças nas iniciativas de GRB e as diretrizes não estão sendo utilizadas para integrar género nos orçamentos. ▪ Falta de orientação prática sobre como os ministérios e departamentos podem usar as diretrizes no contexto dos modelos de orçamento do governo.

Desafios e Conquistas da Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC Tabela 5.3

País	Conquistas	Desafios
Maurícias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Introdução do conceito de GRB no processo orçamental nacional que envolveu o Orçamento Baseado em Programas ▪ Formulação de indicadores baseados em género sobre desempenho nos ministérios ▪ Ministérios capacitados através de Células de Género para criar métodos para introduzir alguma forma de GRB nas suas propostas orçamentais. ▪ Introdução da iniciativa GRB no ano fiscal 2016/2017 numa base piloto. Cinco ministérios receberam R \$ 200.000 para apoiar políticas e programas sensíveis ao género. Isso foi estendido a todos os ministérios para o ano fiscal de 2017/18. ▪ A alocação para o Ministério da Igualdade de Género, Desenvolvimento Infantil e Bem-Estar Familiar é de US \$ 13,5 milhões para o ano fiscal de 2017/2018, que representa quatro por cento do orçamento nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apesar das Maurícias terem mais actividades GRB planeadas para 2013 em diante, uma das suas lacunas significativas é que o Ministério responsável pelas Finanças ainda não possui o processo de implementação de GRB.
Moçambique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diretrizes desenvolvidas em 2007 para o orçamento de 2008 estipulam pela primeira vez que as metas sectoriais devem especificar o seu provável impacto sobre a igualdade de género. ▪ Desde 2009, os critérios de género foram incluídos nas circulares de planeamento e orçamento, e as questões de género foram abordadas no módulo de elaboração de planeamento e orçamento desde 2011. ▪ O governo, através do Ministério da Economia e Finanças, desenvolveu uma matriz simplificada para apoiar os sectores na integração de questões de género e outras questões transversais no planeamento e no orçamento. A matriz é usada no desenvolvimento do Plano Económico e Social, e os sectores são obrigados a aplicá-la. ▪ Ministério da Economia e Finanças desenvolveu um código (MAS16). O código visa identificar todas as atividades relacionadas à promoção da igualdade de género. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nenhum desenvolvimento de ferramentas sólidas de monitoria que possam capturar as conquistas e lacunas relacionadas com o GRB em todos os sectores, e continuar fortalecendo a capacidade técnica de integrar o género a todos os níveis. ▪ O código usado por apenas quatro instituições governamentais ainda não permite a exibição de todas as actividades orçamentárias que promovem a igualdade de género. ▪ O Instituto Superior de Administração Pública não desempenha nenhum papel nos processos de formação de funcionários públicos sobre GRB a todos os níveis. ▪ A coordenação técnica entre a Universidade Eduardo Mondlane e o Instituto Superior de Administração Pública nos processos de formação em GRB deve ser reforçada e harmonizada.
Namíbia	<ul style="list-style-type: none"> • Maior consciencialização e desenvolvimento de habilidades em GRB entre tecnocratas, legisladores, OSC • Emissão de circulares da Solicitação Orçamentária, exigindo que a GRB seja implementada • Aprovação de mecanismos para coordenar e monitorar a implementação de GRB em todos os níveis. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Progresso lento na implementação do GRB; ▪ Limitada alocação orçamentária para actividades relacionadas a género. Apenas 2,1% do orçamento total foi alocado para actividades relacionadas a género em 2015/16 e em 2016/2017 este valor caiu para 1% do orçamento total.
África do Sul	<ul style="list-style-type: none"> • A classificação zero de parafina (ou seja, querosene) no IVA em 2001 para reduzir a carga tributária sobre as mulheres pobres que dependem dessa fonte de combustível. • O Subsídio de Apoio à Criança para cuidadores primários. • O aumento da alocação do Ministério do Comércio e Indústria para pequenas, médias e microempresas, que beneficiam as empresas dirigidas por mulheres. • Equilíbrio do montante das despesas em rações de prisão para presos do sexo masculino e feminino. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uma pesquisa realizada em 2016 descobriu que há uma desaceleração na implementação de processos de GRB ▪ As alocações orçamentais para as actividades de género são mínimas e uma grande proporção é direcionada para arrendamentos.

Desafios e Conquistas da Orçamentação Sensível ao Género nos Estados Membros da SADC

Tabela 5.3

País	Conquistas	Desafios
Tanzânia	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitação de parceiros de coligação de OSCs e para formuladores de políticas (incluindo parlamentares), planeadores e oficiais orçamentais • Apoio a planeadores e orçamentistas na preparação de orçamentos. • O GRB tornou-se um requisito de formação do processo de Quadro de Despesas a Médio Prazo. • A incorporação do género nas políticas sectoriais, o planeamento e o orçamento são mais sistemáticos e institucionalizados. • Diretrizes orçamentais determinam que todos os ministérios, departamentos e agências preparem os seus orçamentos com objectivos de incorporação do género desde 2000/01. • Maior colaboração nos processos de GRB entre o TGNP e o governo (Ministério das Finanças, Ministério do Desenvolvimento da Comunidade e Género e Crianças). • Programa para o ensino secundário de raparigas estabelecido para aumentar o acesso ao ensino secundário para grupos de baixa renda e bolsas de estudo para estudantes do sexo feminino no nível universitário. • Programa para incentivar mais raparigas em disciplinas científicas e baseadas na matemática e para aumentar as taxas de matrícula e retenção de mulheres no ensino superior • Uma Política Macro de Grupo de Trabalho de Transversalidade de Género estabelecida para proporcionar um fórum de diálogo entre o governo e outras partes interessadas em questões de política económica voltadas para o género, abrangidas no Ministério do Desenvolvimento Comunitário, Género e Crianças. • O governo realizou o primeiro Inquérito sobre o Uso do Tempo no País, desagregando o tempo de trabalho gasto nas várias actividades socioeconómicas de homens e mulheres e a vinculação em modelos macroeconómicos. • Pontos focais de género em todos os ministérios / sectores, incluindo a força policial, para coordenar e facilitar a integração do género • Equipe GRB principal no Ministério das Finanças para supervisionar a implementação de todos os sectores do governo e governos locais • Alguns projetos influenciados pelos esforços do GRB: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Subsídios agrícolas para famílias pobres, das quais muitos são chefiados por mulheres, para cobrir insumos agrícolas, como fertilizantes, sementes, pesticidas. ✓ Poços de água construídos para 10 aldeias sob responsabilidade de cada autoridade local para reduzir a distância para buscar água. ✓ Isenção de impostos sobre os direitos de importação para materiais utilizados para a produção de pensos higiénicos e remoção do IVA de pensos higiénicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de financiamento sustentável da iniciativa GRB devido à dependência de fundos de doadores ▪ A falta de ligação entre a iniciativa de GRB com transparência e responsabilidade dos recursos públicos pelo governo e pelas OSCs, portanto, o processo parou. ▪ Baixa capacidade e interesse da sociedade civil por questões de género, políticas e macroeconómicas. A maioria dos actores do movimento de mulheres e género no País ainda precisa identificar questões macroeconómicas e ainda compreender que questões de género são vitais para serem abordadas.
Zimbabwe	<ul style="list-style-type: none"> • Maior consciencialização e maior capacidade de capacitação de GRB para os pontos focais de género, diretores de finanças e orçamentistas, legisladores, OSC, mídia e público em geral. • Pontos focais designados nos ministérios como elos de ligação entre a estrutura de género e o ministério; os pontos focais apresentam relatórios trimestrais ao Ministério dos Assuntos da Mulher, Género e Desenvolvimento da Comunidade. • Emissão de circulares de aviso de orçamento para orientar os processos orçamentais de género. Em 2007, a circular de orçamento instruiu os ministérios a implementarem o orçamento de género na sua preparação e planeamento orçamental. Em 2008, a circular de orçamento expandiu o orçamento de género para o nível subnacional e, em 2011, os ministérios foram instruídos a preparar seus orçamentos de acordo com as metas da GRB. • Ferramentas GRB: O governo produziu dois guias para auxiliar os funcionários na adopção e implementação do orçamento por género - Manual de Treinamento em Orçamento de Género e Ferramenta e Guia para Tecnocratas • Adopção de ferramentas de acompanhamento, monitoria e avaliação para GRB: • Ferramenta de relato trimestral do desempenho do orçamento e ferramenta de gestão do desempenho da monitoria do orçamento do género para uso dos deputados no Parlamento 	<ul style="list-style-type: none"> • A implementação do orçamento por género foi dificultada por variações macroeconómicas e desafios orçamentais na última década.

Fonte: Estados Membros da SADC 2018

5.2 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Orçamento Sensível ao Género não é orçamento para mulheres; é um mecanismo para garantir que homens e mulheres se beneficiem de forma igual dos recursos alocados e que as prioridades de homens e mulheres sejam abordadas na alocação dos recursos. Os Estados Membros da SADC aceitaram a importância de integrar o género nos seus respectivos programas e políticas, e atribuir recursos para a implementação bem sucedida destas iniciativas.

A maioria dos Estados Membros da SADC implementaram iniciativas de GRB e progressos louváveis foram feitos. No entanto, existem informações limitadas para as iniciativas de GRB na SADC, devido, em parte, a limitação de acções de monitoria, avaliação e elaboração de relatórios. A partir dos dados apresentados no capítulo, continua o desafio de que os mecanismos de género frequentemente recebam uma baixa alocação de orçamentos nacionais. Isso pode ser atribuído ao facto de que outros ministérios, como ministérios da economia, saúde e educação, integram o género nas suas políticas e programas, portanto mulheres e homens se beneficiam acções de outros sectores, o que resulta na limitação da alocação de uma parcela significativa de recursos ao género. A baixa alocação de recursos em alguns Estados membros pode ser atribuída à crença de que mecanismos de género recebem financiamento significativo de agências de desenvolvimento para a implementação das suas actividades.

Para estimular esta agenda, poderia ser estabelecido um programa regional semelhante ao programa para o progresso das mulheres na política e tomada de decisões em toda a região, com os Estados Membros sendo obrigados a reportar anualmente o progresso nas reuniões ministeriais relevantes da SADC, tais como os ministérios de desenvolvimento económico e finanças e ainda o Conselho de Ministros. Essa abordagem pode ser adoptada para promover a institucionalização e a aplicação da GRB como ferramenta para a incorporação da perspectiva de género nos quadros de políticas macroeconómicas, na coleta de recursos e nas alocações orçamentais.

A SADC deve garantir que os Ministérios responsáveis pelo desenvolvimento económico, recolha de recursos nacionais e alocação orçamental devem assumir a liderança e apropriação dos processos de GRB, e que o GRB seja integrado em todos os ministérios. Isto reforçará a decisão dos Ministros da SADC responsáveis pelos Assuntos de Género e Mulheres durante a sua reunião anual em 2018 para desenvolver Planos Nacionais de Acção Orçamentados sobre a implementação do Protocolo e informar sobre o progresso como parte do Sistema de Monitoria e Avaliação do Protocolo da SADC.

Os governos da SADC devem usar políticas macroeconómicas equitativas em termos de género que priorizem a utilização de técnicas de integração de género, tais como a GRB. Por exemplo, os governos poderiam usar um espectro mais amplo de indicadores de crescimento e desenvolvimento, não apenas o PIB, mas se esforçarem para usar outros indicadores sociais para medir e avaliar o desenvolvimento. Os Estados-Membros podem basear-se em iniciativas relacionadas com GRB que promovem a igualdade de género, avaliando o efeito das políticas de receita e despesa do governo.

A institucionalização de iniciativas de GRB nas leis e práticas governamentais é fundamental. O papel fundamental do Ministério das Finanças para fornecer orientação de políticas ao governo central, ministérios sectoriais e governo local para garantir que metas voltadas para o género sejam incorporadas em seus planos também é fundamental. A SADC deve continuar a construir capacidade técnica em GRB com os Estados Membros, usando as melhores práticas em GRB na região. Além disso, para fins de transparência e prestação de contas, a monitoria e a avaliação dos resultados asseguram que os ministérios e agências governamentais estabeleçam metas apropriadas e aloquem fundos adequados para alcançá-los. Além disso, a política e a legislação fiscais sensíveis ao género são vitais para uma GRB mais eficaz e eficiente que abordará a desigualdade de género através de despesas públicas.

Além disso, trabalhando em estreita colaboração com o secretariado da SADC, os Estados Membros são encorajados a:

- ✦ Realizar análises de género para identificar lacunas em políticas, programas e projectos. O processo ajudará a fornecer informações que possam melhor informar as despesas públicas, o que será benéfico para homens e mulheres. Além disso, de acordo com as directrizes da SADC sobre orçamentação sensível ao género, a informação obtida da análise de género pode ser usada para desenvolver directrizes a serem usadas pelos ministérios de finanças e mecanismos de género para informar outros departamentos e agências governamentais sobre os procedimentos de desenvolvimento dos seus programas e projectos;
- ✦ Colocar mais ênfase na coleta de dados desagregados por género que ajudarão a fornecer dados e estatísticas confiáveis e precisos, que são essenciais para o desenvolvimento de programas e para a tomada de decisões orçamentais e políticas. Dados confiáveis e adequados sobre a situação de mulheres e homens são cruciais para estabelecer prioridades, planejar intervenções e avaliar os seus impactos;
- ✦ Realizar diálogos públicos em que os cidadãos possam participar dos preparativos orçamentais. O processo pode fortalecer a transparência orçamental e assegurar que as alocações orçamentais atendam às necessidades de mulheres, homens, raparigas e rapazes;
- ✦ Avaliar os membros do Parlamento sobre GRB, uma vez que desempenham um papel importante nas aprovações orçamentais. Os membros do Parlamento estarão, portanto, em condições de examinar e alterar os orçamentos, conforme necessário, para atender às necessidades diferenciadas por género;
- ✦ Desenvolver ferramentas para monitorar e rastrear as despesas públicas nesse sentido, a fim de avaliar se os recursos alocados estão sendo usados para o propósito pretendido e o impacto sobre os beneficiários;
- ✦ Trabalhar com a SADC para construir capacidade técnica usando as melhores práticas em GRB na região e fora dela.

CONCLUSÃO E CONTINUIDADE

Capítulo 6

Esta publicação analisou o progresso da Parte 5 e da Parte 11 do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, que se concentram respectivamente em Recursos Produtivos e Emprego e Disposições Financeiras; e foi estabelecido que o empoderamento económico e a igualdade e equidade de género são um pré-requisito para o desenvolvimento sustentável e a prosperidade.

Observou-se que África está a perder milhares de milhões de dólares devido à desigualdade de género, atingindo um pico de cerca de 105 mil milhões de dólares em 2014 (AfHDR, 2014), por isso os Estados Membros da SADC precisam de tomar medidas concretas para colmatar as lacunas identificadas que impedem a igualdade de género, com o impacto resultante no crescimento económico.

A discriminação e a exclusão persistentes na formulação de políticas, acesso a recursos produtivos e propriedade, emprego e a falta de reconhecimento das múltiplas funções das mulheres podem dificultar substancialmente o desenvolvimento e retardar o ritmo do crescimento económico. Para que qualquer comunidade sobreviva, os seus cidadãos devem ter oportunidades de emprego e devem gerar receita para fornecer serviços. O desenvolvimento económico, se feito de forma eficaz, trabalha para reter e aumentar o emprego e o investimento dentro de uma comunidade.

A região da SADC fez progressos no sentido de alcançar a igualdade de género. A maioria dos Estados Membros da SADC tomou medidas para garantir que o género seja integrado nas políticas e no planeamento, desenvolvimento e execução de projectos e programas como visto através da preparação das Políticas Nacionais de Género e o reconhecimento do género noutras políticas fundamentais de desenvolvimento tais como políticas Nacionais de TIC e políticas / enquadramentos de Inclusão Financeira. No entanto, ainda prevalecem muitos desafios. Embora agora exista representação e participação de mulheres em todos os sectores, muitas melhorias ainda são necessárias para alcançar a igualdade e garantir que as questões que afectam mulheres e homens sejam abordadas.

Um total de 12 países faz parte do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento - Angola, Botswana, República Democrática do Congo, Eswatini, Lesotho, Madagáscar, Moçambique, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabwe.

Malawi e África do Sul ainda estão assinando o acordo que altera o protocolo regional, enquanto a União das Comores e as Maurícias não podem assinar a emenda, uma vez que não são partes do protocolo.

Os Estados Membros da SADC comprometeram-se a implementar as disposições do protocolo de género, adoptando-o e incorporando o seu conteúdo na legislação nacional. Contudo, a domesticação, implementação, monitoria e avaliação continuam a ser um desafio para a maioria dos Estados Membros, como mostra a submissão intempestiva de dados ao Secretariado da SADC sobre o progresso na implementação do Protocolo da SADC sobre o Género bem como as lacunas de dados. Isto tornou-se um desafio recorrente que compromete a disponibilidade de provas atempadas e credíveis para informar os planos futuros.

6.1 CONSIDERAÇÕES SOBRE POLÍTICAS E CAMINHO A SEGUIR

Como indicado na Tabela 6.1, a percentagem de recursos financeiros atribuídos aos mecanismos de género para todos os Estados Membros da SADC é inferior a 1% do orçamento nacional total, em comparação com outros ministérios. Por exemplo, na Namíbia, o orçamento total alocado para o sector económico e de infraestruturas foi de 22,2 por cento, enquanto o sector do género recebeu 0,8 por cento do orçamento total de US \$ 153,7 biliões. No Lesotho, 0,7 por cento dos M18 709,3 milhões foram reservados para a mecanismos do género, enquanto o Ministério das Finanças e Planeamento do Desenvolvimento recebeu 4,0 por cento e o Ministério da Defesa, 4,3 por cento. As baixas alocações para o sector do género devem-se a vários motivos. Primeiro, pode ser a suposição de que vários mecanismos de género trabalham com organizações internacionais de desenvolvimento que fornecem apoio financeiro a programas que estão sendo implementados pelos sectores do género. Em segundo lugar, devido à diretiva que foi colocada em todos os ministérios para integrar o género nos seus programas e processos, presume-se que as questões de mulheres e homens que normalmente seriam abordadas pelos ministérios de género serão cobertas. Em terceiro lugar, a falta de alocação de recursos para os ministérios de género pode ser o mero facto de que não há importância colocada nas questões de equidade e igualdade de género. Há falta de consciência sobre a importância da igualdade de género e os benefícios que ela pode trazer para o desenvolvimento de uma nação.

As estratégias aqui apresentadas destinam-se a facilitar a implementação efectiva do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, nomeadamente a Parte 5 e a Parte 11.

POLÍTICAS ECONÓMICAS E TOMADA DE DECISÃO

Uma das deficiências observadas aqui é a lenta implementação de leis e políticas em vigor para a igualdade e equidade de género em termos de acesso a recursos produtivos e empoderamento económico. Embora a maioria das políticas económicas e os planos nacionais de desenvolvimento em todos os Estados Membros reconheçam a importância da integração da perspectiva de género, parece haver poucas estratégias ou planos de acção implementados que sejam claramente definidos para orientar e apoiar essas iniciativas. Além disso, os Estados-Membros são limitados na sua capacidade de fornecer dados desagregados por sexo, o que podia ajudar a acompanhar a aplicação do artigo 15 do Protocolo. Considerações sobre políticas incluem:

- ❖ Disponibilizar ferramentas de pesquisa apropriadas, habilidades técnicas e outras capacidades para assegurar a participação activa e equilibrada de mulheres e homens na política e em todos os níveis de tomada de decisões;
- ❖ Colocar mais mulheres em posições de tomada de decisão, nomeadamente no sector público, em ministérios que lidam com finanças e desenvolvimento económico, indústria e comércio e PME;
- ❖ Tomar medidas específicas para reduzir o fosso digital e garantir que as mulheres tenham acesso à tecnologia e estejam equipadas com competências relevantes;

- ❖ Ajustar sistemas eleitorais e de governação para incorporar uma forma de política mais inclusiva e menos conflituosa para encorajar a participação e o desenvolvimento económico;
- ❖ Implementar Planos de Acção de Género que facilitem o acesso e o controlo sobre os recursos produtivos tanto por mulheres como por homens;
- ❖ Divulgar leis e políticas numa linguagem que seja acessível a vários grupos populacionais, a fim de aumentar a consciencialização sobre questões de género para homens, mulheres e jovens; e
- ❖ Acompanhar e avaliar a implementação e os resultados das leis e políticas aprovadas, incluindo a domesticação de acordos regionais e internacionais.

RECURSOS PRODUTIVOS E PROPRIEDADE

Apesar das leis que apelam a igualdade de acesso à terra e a outros recursos produtivos por mulheres e homens, ainda existem muitas barreiras que impedem as mulheres e bloqueiam a propriedade da terra e das empresas e o acesso a outros recursos produtivos, como finanças e TIC. É necessário que as mulheres façam parte dos processos de tomada de decisão, a fim de superar as barreiras culturais e burocracias no acesso aos recursos. Na maioria dos Estados-Membros existe uma diferença entre o direito legal e consuetudinário, que pode reduzir o progresso em direcção à equidade de género, particularmente no acesso ou posse de recursos produtivos como a terra.

No que diz respeito à tecnologia, a maioria das mulheres no sector agrícola tem acesso limitado a tecnologias que podem aumentar o seu potencial de mercado. A responsabilidade, portanto, apela aos Estados Membros para que criem políticas e ambientes que permitam o acesso igual de homens e mulheres a tecnologias, tais como aquelas que facilitam a adição de valor de seus produtos.

Considerações sobre políticas incluem:

- ❖ Desenvolver planos de acção direccionados que atendam às necessidades específicas de mulheres e homens que vivem em áreas rurais e urbanas;
- ❖ Alinhamento das leis estatutárias e consuetudinárias para promover a equidade de género;
- ❖ Comunicar mudanças claramente usando várias estruturas, incluindo líderes tradicionais, parlamentares e mídia;
- ❖ Aumentar o apoio às mulheres empresárias através do acesso a empréstimos e mercados e capacitação; e criar ambientes favoráveis por meio do estabelecimento de bancos femininos;
- ❖ No sector do comércio, a SADC deve trabalhar em estreita colaboração com os Estados Membros para promover o empreendedorismo pelas mulheres através da simplificação e redução do alto custo de fazer negócios, facilitando procedimentos e documentação aduaneiros, reduzindo taxas e encargos; e reduzir as taxas de impostos para incentivar mais empresas a se formalizarem;
- ❖ Criação do Protocolo Comercial da SADC e negociação de quotas de género em missões de comércio externo;
- ❖ O desenvolvimento de plataformas on-line onde mulheres e homens possam registar as suas experiências no sector de comércio facilitará uma abordagem eficaz para a formulação de políticas informadas.

EMPREGO E BENEFÍCIOS

A participação de mulheres no sector de emprego formal é significativamente afectada pela flexibilidade dos arranjos de tempo de trabalho, desigualdades de género, remuneração desigual pelo mesmo trabalho que os homens e múltiplas funções em casa. Políticas inadequadas associadas a esses aspectos desestimulam uma parte considerável de mulheres que, de outra forma, poderiam procurar emprego. Portanto, políticas favoráveis que incentivem as mulheres a participar da força de trabalho devem ser implementadas para eliminar as barreiras que possam desencorajar as mulheres de trabalhar no sector formal.

Os mercados de trabalho na região ainda são em grande parte dominados pelos homens, embora o número de mulheres esteja crescendo, apesar da sub-representação nos cargos de gestão. Os Estados Membros da SADC devem garantir que as barreiras enfrentadas pelas mulheres no sector do emprego sejam abordadas. Isso pode ser feito através de programas de consciencialização que desempenham as leis trabalhistas para sensibilizar os cidadãos. Questões de diferenças salariais e tratamento injusto com base no sexo precisam de fortes medidas para a sua reversão.

Foi observado que a licença de paternidade não existe em vários Estados Membros da SADC ou tem muito poucos dias de licença concedidos ao pai após o nascimento de uma criança. Isso deixa mais responsabilidade para a mãe, pois o pai tem pouco tempo para ajudar após o nascimento do bebê. Tais casos aumentam as múltiplas funções da mãe. Os Estados-Membros devem:

- ❖ Criar ambientes propícios para as mães levarem bebês e crianças pequenas para o trabalho, estabelecendo creches e áreas privadas para amamentação;
- ❖ Conceder mais dias de licença de paternidade para que os pais ajudem as suas esposas que acabaram de dar à luz;
- ❖ Aplicar políticas e leis que orientem as instituições a terem uma representação equitativa na gestão e incentivem mais mulheres a assumir cargos de gestão;
- ❖ Considerar as diferentes necessidades de mulheres e homens no sector de mineração, fornecendo equipamentos de trabalho, roupas e instalações sensíveis ao género; e,
- ❖ Incluir mais mulheres nas posições de tomada de decisão.

MÚLTIPLAS FUNÇÕES DAS MULHERES

A participação das mulheres na força de trabalho ainda é limitada devido à carga desproporcional do trabalho não remunerado e as múltiplas funções das mulheres na sociedade. A maioria dos Estados Membros da SADC não possui quadros legais que reconheçam ou aliviem o fardo das mulheres em múltiplas funções. É necessário que os Estados membros realizem pesquisas de uso do tempo para entender os papéis que as mulheres e os homens ocupam e a quantidade de tempo gasto na realização de cada tarefa. Isso permitirá que os Estados Membros tomem decisões e políticas informadas que abordem os desafios específicos enfrentados pelas mulheres e reconheçam o trabalho não remunerado.

- Para aliviar o fardo das múltiplas funções, os Estados-Membros devem:
- ❖ Melhorar o acesso a fontes de energia renováveis para reduzir os encargos para as mulheres que viajam longas distâncias em busca de lenha e os consequentes danos ao meio ambiente;
 - ❖ Garantir o acesso eficiente a água limpa para reduzir os riscos à saúde e o tempo associado a fontes de água inseguras e inacessíveis;
 - ❖ Melhorar o acesso a tecnologias inovadoras para reduzir a carga de trabalho, como no sector agrícola; engajar políticas sensíveis ao género que apoiem as mulheres e facilitem o desafio de múltiplas funções; facilitar discussões e conscientização sobre os benefícios de partilhar responsabilidades para apoiar as múltiplas funções das mulheres; e, incluir o trabalho não remunerado no Sistema Nacional de Contas (SNA).

ORÇAMENTAÇÃO SENSÍVEL AO GÉNERO

Os Estados Membros da SADC devem usar as Directrizes da SADC sobre Orçamentação Sensível ao Género para abordar as diferentes prioridades de mulheres e homens nos orçamentos nacionais, e direccionar os recursos em conformidade. As orientações endossam a necessidade de iniciativas e orientações regionais para fortalecer as iniciativas em curso da GRB nos Estados Membros da SADC. Essas iniciativas estão enraizadas na constatação de que a busca pela melhoria das economias nacionais está intimamente ligada à concretização da igualdade de género através da alocação de recursos orçamentais adequados. Além disso, trabalhando em estreita colaboração com o secretariado da SADC, os Estados Membros são encorajados a:

- ❖ Realizar análises de género para identificar as lacunas nas políticas, programas e projectos. O processo ajudará a fornecer informações que possam melhor informar as despesas públicas, o que será benéfico para homens e mulheres. Além disso, de acordo com as directrizes da SADC sobre orçamentação sensível ao género, a informação obtida da análise de género pode ser usada para desenvolver directrizes a serem usadas pelos ministérios de finanças e mecanismos de género para informar outros departamentos e agências governamentais sobre os procedimentos de desenvolvimento dos seus programas. e projectos;
- ❖ Colocar mais ênfase na coleta de dados desagregados por género que ajudarão a fornecer dados e estatísticas confiáveis e precisos, que são essenciais para o desenvolvimento de programas e para a tomada de decisões orçamentais e políticas. Dados confiáveis e adequados sobre a situação de mulheres e homens são cruciais para estabelecer prioridades, planejar intervenções e avaliar os seus impactos;
- ❖ Realizar diálogos públicos em que os cidadãos possam participar dos preparativos orçamentais. O processo pode fortalecer a transparência orçamental e assegurar que as alocações orçamentais atendam às necessidades de mulheres, homens, raparigas e rapazes;
- ❖ Avaliar os membros do Parlamento sobre GRB, uma vez que desempenham um papel importante nas aprovações orçamentais. Os membros do Parlamento estarão, portanto, em condições de examinar e alterar os orçamentos, conforme necessário, para atender às necessidades diferenciadas por género;

- ❖ Assegurar que os orçamentos aloquem recursos suficientes para apoiar a incorporação da perspectiva de género nos ministérios sectoriais, especialmente nos serviços financeiros, desenvolvimento económico, comércio e indústria, e incluir rastreamento, monitoria e avaliação de resultados e impacto;
- ❖ Aplicar ferramentas de orçamentação sensíveis ao género para reorientar as prioridades nacionais, por exemplo, para uma infraestrutura adequada que substitua o fardo do transporte de água e madeira.
- ❖ Desenvolver ferramentas para monitorar e rastrear as despesas públicas nesse sentido, a fim de avaliar se os recursos alocados estão sendo usados para o propósito pretendido e o impacto sobre os beneficiários;
- ❖ Partilhar e adaptar as melhores práticas em GRB. Alguns países asseguram que cada ministério tenha uma divisão de género que seja alocada com recursos próprios para garantir a incorporação efetiva de género a projectos, programas e políticas.
- ❖ Trabalhar com a SADC para construir capacidade técnica usando as melhores práticas em GRB na região e fora dela.

As mulheres muitas vezes enfrentam restrições que podem ser um factor limitante, incluindo a expectativa de que as mulheres devem priorizar os seus lares, normas sociais contra o papel das mulheres nos negócios, práticas prejudiciais como casamentos precoces e gravidez na adolescência (UNECA, 2017). Geralmente, para cumprir os compromissos da Parte 5 e Parte 11 do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, existe a necessidade de estabelecer um Sistema robusto de Gestão do Género, que é uma rede integrada de estruturas, mecanismos e processos para incorporar numa estrutura organizacional existente, para orientar, planear, monitorar e avaliar o processo de integração do género em todas as áreas de trabalho. Este sistema deve ser incorporado em todos os mecanismos de género nos Estados Membros da SADC, para garantir um ambiente favorável que inclua o compromisso com a igualdade e equidade de género.

REFERÊNCIAS

- ADBG, AUC, ECA 2014. *Africa Statistical Yearbook*. African Union Commission, Addis Ababa
- Africa Partnership Forum 2007. *Gender and Economic Empowerment in Africa*. 8th meeting of the Africa Partnership Forum, Berlin, Germany, 22-23 May
- African Economist 2013. Ranking of African Countries by Literacy Rate. *The African Economist*
- AU 2018. *African Union Gender Strategy 2018-2027*. African Union Secretariat, Addis Ababa
- AU 2013. *African Union Gender Policy*. African Union Secretariat, Addis Ababa
- BDPfA 1995. *Beijing Declaration and Platform for Action*. Report of the 4th World Conference on Women held in Beijing, China, in September 1995. United Nations, New York
- Campos, F., Goldstein, M. P., & McKenzie, D. J. 2015. *Short-term impacts of formalization assistance and a bank information session on business registration and access to finance in Malawi*.
- CSO Zambia 2015. *Zambia Demographic and Health Survey 2013-14*. Central Statistical Office, Lusaka
- Dube 2014. *Examining Women's Socio-Economic Rights in SADC through Protocols and Treaties*. OSISA, Johannesburg
- FAO 2014. *The Role of Women in Agriculture*. UN Food and Agriculture Organisation, Accra
- FAO 1999. *Women: The Key to Food Security*. UN Food and Agriculture Organisation, Rome
- FEMNET 2017. *What are the Gender Dimensions of IFFs?* FEMNET, Nairobi
- Gallianeti J. 2008. *Child Trafficking in SADC Countries: The Need for a Regional Response*, International Labour Organisation, Harare
- Government of Malawi 2014. *Report on the Review and Update of Guidelines and Standards for Gender Mainstreaming*. Ministry of Gender, Children, Disability and Social Welfare
- Hayes, S. 2010. *Valuing and Compensating Caregivers for their Contribution to Community Health and Development in the Context of HIV and AIDS: An Agenda for Action*. Huairou Commission
- Holvoet, Nathalie, and Liesbeth Inberg 2014. Gender Responsive Budgeting and the Aid Effectiveness Agenda: Experiences from Mozambique, *Journal of International Women's Studies*, Vol. 15
- Ibraimo, Maimuna 2003. *The Gender Dimension of Mozambique's Budget — An Assessment Report*, UNIFEM Southern Africa Regional Office
- ILO 2014. *Maternity and Paternity at Work, law and practice across the world*. International Labour Organisation, Geneva
- ILO 2010. *Maternity at Work. A Review of National Legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws*. 2nd edition. International Labour Organisation, Geneva
- IPU 2018. *Women in Parliaments World Classification*. International Parliamentary Union, December 2018. Geneva
- Kinyanjui, M. 2016. *Women and the informal economy in Urban Africa*. Zed Books, Nairobi
- Maluwa, T. 2012. Ratification of African Union Treaties by Member States, *Melbourne Journal of International Law*

- Mamello A and Koatsa J 2016. *Female Labour Force Participation in Sub-Saharan Africa*. National University of Lesotho. Maseru
- Meenakshi, Lohani and Loai, Aburaida 2017. *Women empowerment: A key to sustainable development*. Mauritius
- MGECW 2012. *National Plan of Action on Gender-Based Violence 2012-2016*. Ministry of Gender Equality and Child Welfare. Windhoek
- Mhina, E. 2007. *Gender Budgeting Experiences from Tanzania*, Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam
- Msimang 2013. *Determining the Factors that Influence Female Unemployment in a South African Township*. North-West University, South Africa.
- Mukasa, A. N. and. Salami, A. O. 2016. Gender equality in agriculture: What are really the benefits for sub-Saharan Africa? *Africa Economic Brief Chief Economist Complex*. Vol. 7, Issue 3. African Development Bank Group
- Mwale, E.B., *Gender Responsive Budgeting*, NGO Coordinating Council, Zambia
- Namibia Statistics Agency 2016. *Labour Force Survey*. Windhoek
- OSISA 2015. *Examining Women's Socio-Economic Rights in SADC through Protocols and Treaties*. OSISA, Johannesburg
- OXFAM 2018. *A Guide to Gender Responsive Budgeting*. OXFAM International
- Razavi 2007. *Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris
- Rusimbi, M and Kikwa, A. 2008. Just Budgets: Tanzania. *One World Action*. Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam
- Rusimbi, M. 2002. *Mainstreaming gender into policy, planning and budgeting*. Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam
- SADC 2016. *Revised Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2015. *SADC Regional Indicative Strategic Development Plan – Revised*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2014. *Protocol on Employment and Labour*. Gaborone. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2014. *SADC Guidelines on Gender Responsive Budgeting*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2014. *SADC Statistical Yearbook*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2013. *SADC Statistical Yearbook*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2010. *HIV and AIDS Strategic Framework 2010-2015*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2009. *SADC Gender Mainstreaming Tool Kit*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2008. *SADC Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC Member States 2012 - 2015. *Annual National Reports on Millennium Development Goals*
- SADC PF 2015. *Gender Based Violence Report*. SADC Parliamentary Forum, Windhoek
- SADC PF and SARDC 2003. *A Guide to Gender Dimensions in SADC Constitutions*. SADC Parliamentary Forum, Windhoek and SARDC, Harare
- SARDC 2018. *Factsheet 3: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: SADC Gender and Renewable Energy Network*. SARDC BI Gender Institute, Harare

- SARDC 2017. *Factsheet 2: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: Regional and National Initiatives*. SARDC BI Gender Institute, Harare
- SARDC 2017. *Policy Brief: Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector*. SARDC BI Gender Institute, Harare
- SARDC 2016. *Factsheet 1: Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector: Introduction and Effective Practices*. SARDC BI Gender Institute, Harare
- SADC and SARDC 2016. *Efforts and Benefits of Mainstreaming Gender in the SADC Renewable Energy Sector*. Gaborone, Harare
- SADC and SARDC 2013, 2016. *SADC Gender and Development Monitor: Tracking implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. Gaborone, Harare
- SADC and SARDC 2009. *SADC Gender Monitor: Tracking implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. Gaborone, Harare
- SADC and SARDC, 1999, 2001, 2006. *SADC Gender Monitor: Monitoring Implementation of the Beijing Commitments by SADC Member States*. Gaborone, Harare
- SARDC and National Partners 2008. *Beyond Inequalities: Women in Southern Africa 2008*. SARDC WIDSAA, Harare
- SARDC and National Partners 2005. *Beyond Inequalities series: Women in... Botswana, Malawi, Mozambique, Namibia, South Africa, Zambia, Zimbabwe*. SARDC WIDSAA, Harare
- SARDC and National Partners 2000. *Beyond Inequalities: Women in Southern Africa*. SARDC WIDSAA, Harare
- SARDC and National Partners 1996-1998. *Beyond Inequalities series: Women in... Angola, Botswana, Lesotho, Malawi, Mauritius, Mozambique, Namibia, South Africa, Swaziland, Tanzania, Zambia, Zimbabwe*, SARDC WIDSAA, Harare
- SARDC 2000. *Gender Policies in Southern Africa and Beyond: A selected bibliography*. SARDC WIDSAA, Harare
- SARDC 1995. *Information Briefs – Status of Women in Southern Africa*, Country Profiles compiled by SARDC WIDSAA for the 4th World Conference on Women, Beijing, September 1995. SARDC and Netherlands Embassy, Lusaka
- SAFoD 2015. *Southern Africa Disability Economic Empowerment and Entrepreneurship*. Gaborone
- Statistics South Africa 2013. *A Survey of Time Use 2010*. Statistics South Africa, Pretoria
- TGNP 2018. *Contextual Analysis Report of Women Economic Empowerment in Tanzania*. Tanzania Gender Networking Programme, Dar es Salaam
- UNESCO 2014. *Global Education Monitoring Report*. UNESCO Institute for Statistics, Paris
- UNESCO, SADC 2013. *Training and Vocational Education in Southern Africa. Status of TVET in the SADC Region*. Gaborone, Paris
- UNSECO 2010. *The Implications of HIV and AIDS ON Women's Unpaid Labour Burden: Gender Equality Series*, Paris
- UNESCO 2009. *School Related Gender Based Violence*. UNESCO Institute for Statistics, Paris
- Valerie B. 2008. *Time-Use Studies, International Feminist Journal of Politics*
- Yesuf, M. 2018. *South Africa: Time Use Surveys and Policy Case Study*. Statistics South Africa
- Zibani, T. and Shuma, R. 2017. *The Triple Burden and Triple Role of Women*. UN Women
- ZimStat 2012. *Women and Men in Zimbabwe Report*. Zimbabwe Statistics, Harare

