

SADC

Monitor do Género e Desenvolvimento 2022

Mulheres na Política e na Tomada de Decisão

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



SADC

Monitor do Género e Desenvolvimento 2022

8ª Edição

Mulheres na Política e na Tomada de Decisão

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

Com foco especial nos
Direitos Constitucionais e Legais
Artigo 5 Medidas Especiais
Governança
Artigo 12 Representação
Artigo 13 Participação



COMUNIDADE DO DESENVOLVIMENTO DA ÁFRICA AUSTRAL

Unidade do Género, Secretariado da SADC
SADC House, Private Bag 0095, Gaborone, Botswana
Tel (+267) 395 1863
E-mail registry@sadc.int Website www.sadc.int

CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO E PESQUISA PARA A ÁFRICA AUSTRAL

Instituto do Género para além das Desigualdades (BI)
Julius K. Nyerere House, 15 Downie Avenue, Box 5690, Belgravia, Harare, Zimbabwe
Tel (+263) 242 791141
Email genderinstitute@sardc.net Website www.sardc.net Conhecimento para o Desenvolvimento

© SADC, SARDC, 2022

Caixas, Tabelas e Figuras conforme especificado

ISBN 978-1-77927-229-4

Todos os direitos reservados. O conteúdo deste livro pode ser citado com a devida citação dos autores e co-editores, mas não pode ser reproduzido, total ou parcialmente, sem permissão dos detentores dos direitos autorais.

Citação SADC, SARDC. 2022. *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022*, SADC, Gaborone

Este livro está acessível online através do Portal de Internet da SADC www.sadc.int
e do Portal de Internet do SARDC www.sardc.net Conhecimento para o Desenvolvimento



SADC.int
SARDC.NET



@SADC_News
@sardcnet

PRODUÇÃO E MAQUETIZAÇÃO DA CAPA E DO TEXTO

EDITORA DO SARDC

Editorial e Produção

Maquetização da Capa e do Texto

EDITORA DO SARDC ONLINE

TRADUÇÃO PARA PORTUGUÊS

PHYLLIS JOHNSON E ANESU NGADYA, SARDC

TONELY NGWENYA, SARDC

ISHEUNESU TREVOR MUPASI

BONIFÁCIO ANTÓNIO

A designação de entidades geográficas, a utilização de quaisquer nomes nesta publicação e a apresentação do material não exprimem necessariamente a opinião da SADC ou do SARDC sobre o estatuto jurídico de qualquer país ou território, ou área da sua autoridade, ou a delimitação das suas fronteiras ou limites.

A publicação é produzida pelo SARDC para a SADC e financiada pela Agência Suíça para o Desenvolvimento e Cooperação - SDC e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD. A responsabilidade pelo conteúdo desta publicação é inteiramente dos editores. As informações e opiniões expressas não refletem a opinião oficial da SDC ou do PNUD.

PREÂMBULO

Nesta trajetória crítica para alcançar os Objectivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030, é justo que, em Junho de 2022, os Ministros responsáveis pelos Assuntos de Género e Mulheres tenham aprovado esta 8ª edição do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022*, centrado na participação e liderança igual das mulheres na vida política e pública. O Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC a+companha o progresso na implementação de determinados artigos do Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, que está intrinsecamente alinhado com a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, a Agenda 2063 da UA e o Relatório de Beijing mais 20.

A SADC está empenhada em alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres como um objectivo e estratégia fundamentais na realização do Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional (RISDP) 2020-2030. No RISDP 2020-2030, o género foi definido como um dos “facilitadores de integração e desenvolvimento” e uma “área de intervenção intersectorial”, o que implica que o género permeia e se infunde em todos os pilares. O RISDP 2020-2030 reforça a importância de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres em todos os sectores da sociedade, incluindo a vida política, e apela a um progresso contínuo no sentido de alcançar uma igualdade efetiva de oportunidades entre mulheres e homens.

Como região da SADC, reconhecemos que os nossos esforços bem-intencionados para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres não podem ser alcançados sem a representação e participação significativa das mulheres na política e na tomada de decisões. Assim, os nossos esforços passados feitos pelo Secretariado da SADC têm como premissa promover os Estados Membros a domesticar e a implementar os quadros de políticas regionais e internacionais, incluindo o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, a Política de Género da SADC e o Quadro da SADC para Alcançar a Paridade de Género nas políticas e nas tomadas de decisões. Também continuamos a realizar pesquisas, monitoria e avaliação sobre o progresso feito pelos Estados Membros na implementação dos compromissos de Género da SADC.

Na SADC, as mulheres constituem mais de metade da população e do eleitorado nos seus Estados-Membros, mas continuam a estar seriamente sub-representadas na tomada de decisões políticas e públicas na maioria dos países da região.

Os dados do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022* mostram que as mulheres estão sub-representadas a todos os níveis de tomada de decisão na região, e alcançar a paridade de género na vida política está longe. Por exemplo, os resultados revelam que o tipo de sistema eleitoral utilizado pelos Estados-Membros tem um impacto crucial na representação e participação política das mulheres. De acordo com este estudo, o sistema de Representação Proporcional (RP) favorece mais a representação das mulheres do que o sistema First Past The Post (FPTP). Os Estados-Membros que utilizam o sistema eleitoral Misto obtêm resultados inferiores ao sistema de Representação Proporcional com quotas, mas superiores ao sistema First Past The Post.

Depois de aprovar o estudo do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022* sobre Mulheres na Política e Tomada de Decisão, os Ministros da SADC resolveram que os Estados Membros deveriam ser instados a considerar as recomendações deste Monitor para melhorar a situação da participação das mulheres na política e na tomada de decisões. Eles ainda “instaram os Estados Membros a domesticar e institucionalizar os Artigos 5, 12 e 13 do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, a fim de aderir aos princípios de igualdade de género consagrados neste Protocolo”.



Elias M. Magosi
Secretário Executivo da SADC

O que realmente queremos ganhar com esta informação recolhida do Monitor de Género da SADC? A resposta é simples – queremos saber quais transformações foram observadas e quais foram **os resultados e o impacto** das intervenções dos Estados Membros para alcançar a paridade de género na política e na tomada de decisões na nossa região. Isso significa inequivocamente que não é suficiente simplesmente implementar programas de género e assumir que a implementação bem-sucedida equivale a uma melhoria real na igualdade de género e no empoderamento das mulheres. Um foco implacável nos resultados e no impacto real são fundamentais para avaliar se e como os objectivos estão sendo alcançados ao longo do tempo.

Eu, portanto, apelo aos Estados *Membros para que abracem as recomendações do Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2022* e demonstrem vontade política consistente, recursos e responsabilização, considerando consagrar os Artigos 5, 12 e 13 do Protocolo de Género e Desenvolvimento da SADC nas suas constituições. Isso deve, sem dúvida, significar as expressões mais autorizadas dos sistemas de governação e prestação de contas dos Estados.

Elias M. Magosi
Secretário Executivo da SADC
Gaborone, Julho de 2022

PREFÁCIO

O *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2022* sobre Mulheres na Política e na Tomada de Decisões foi produzido através do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Monitoria, Avaliação e Quadro de Relatórios (MERF). Esta ferramenta foi utilizada para recolher dados dos Estados Membros e os dados foram analisados e sintetizados pelo Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral (SARDC) em colaboração com a Unidade do Género da SADC para avaliar o progresso dos Estados Membros na participação das mulheres na política e na tomada de decisões.

Este Monitor visa catalisar e acelerar os esforços e as acções dos Estados Membros da SADC para alcançar a paridade de género até o ano 2030. Esta publicação dá atenção especial à Parte Dois Direitos Constitucionais e Legais: Artigo 5, e Parte 3 Governação: Artigo 12 e 13 a fim de avaliar as principais realizações, desafios e lacunas na implementação dos objectivos de igualdade de género nos quadros e processos de tomada de decisão dos Estados-Membros, em relação à participação política das mulheres.

Esta publicação revela a triste realidade de que se não forem feitos esforços concertados para garantir a participação plena e efectiva das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública, alcançando a paridade de género em cargos políticos e de tomada de decisão em 2030 continuará indescritível. Os desafios identificados no *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2013*, que tornaram difícil para as mulheres ascenderem aos mais altos escalões de cargos políticos e de tomada de decisão a todos os níveis, são ainda as mesmas questões espinhosas neste *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022*.

Os resultados deste Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022 serão usados para criar plataformas de diálogo regionais com os Mecanismos de Género, comissões eleitorais e o Fórum Parlamentar da SADC para discutir as conclusões e recomendações do estudo com os Estados Membros para melhorar o estado da participação das mulheres na política e tomando uma decisão.

Estatísticas confiáveis, exatas e confiáveis recolhidos dos Estados Membros não são apenas a base de uma boa análise técnica, mas são a base da formulação de políticas baseadas em evidências em todos os níveis. Assim, os resultados deste monitor também informarão a revisão baseada em evidências do datado “*Quadro da SADC para Alcançar a Paridade de Género na Política e na Tomada de Decisão até 2015*”. A publicação também será usada como uma ferramenta para defender e informar a formulação de políticas, reforma e implementação de compromissos de género na região para acelerar a acção coletiva em direção à paridade de género



Dr. Joseph Pitso
Chefe da Unidade do
Género da SADC

Dr. Joseph Pitso
Chefe - Unidade de Género da SADC



AGRADECIMENTOS

O Secretariado da SADC gostaria de agradecer a todos os Estados Membros pelo seu valioso empenho, contribuição e cooperação no fornecimento de informação através de relatórios nacionais de progresso, bem como pela sua contribuição na revisão do manuscrito. A preparação de relatórios nacionais de progresso e a discussão dos principais pontos foi uma contribuição valiosa para a substância deste relatório. A aprovação desta publicação pelos Ministros responsáveis pelos Assuntos do Género e da Mulher irá fomentar a apropriação e a adesão entre os Estados-Membros, o que por sua vez acelerará a implementação das recomendações.

O *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022* é o resultado de uma extensa pesquisa e esforço de colaboração com o Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral (SARDC) através do seu Instituto do Género para Além das Desigualdades, que compilou e analisou os dados e redigiu o relatório para revisão, antes da incorporação de comentários dos Estados Membros e apresentação de forma precisa e acessível.

O Secretariado da SADC gostaria, portanto, de agradecer aos especialistas, investigadores, escritores e editores do SARDC sob a tutela do Director Executivo da SARDC, Munetsi Madakufamba, e às suas equipas de investigação, editorial e produção chefiadas por Nyarai Kampilili, Audrey Charamba e Phyllis Johnson (ver página sobre autores de capítulos, colaboradores e pesquisadores), por trabalhar incansavelmente para produzir esta publicação. Os tradutores esforçados, Bonifácio António e Chris Kambayi, que tornam esta publicação acessível em português e francês, também são reconhecidos.

O Secretariado da SADC gostaria de expressar os seus sinceros agradecimentos ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) representado pelo Centro Regional de Serviços para África (RSCA) e a Cooperação Suíça para o Desenvolvimento (SDC) por co-patrocinar a produção desta publicação com o Secretariado da SADC. O pessoal da Unidade de Género da SADC, Dr. Joseph Pitso e Sra. Kealeboga Kelly Dambuza, esteve activa na orientação do processo e na ligação com os Estados Membros e todos os parceiros para assegurar a entrega desta publicação abrangente.

Secretariado da SADC
Gaborone, Botswana
Agosto de 2022

CONTEÚDOS

PREÂMBULO	3
PREFÁCIO	5
AGRADECIMENTOS	6
CONTEÚDOS	7
Capítulos	
Lista de Tabelas, Figuras e Caixas	8
ABREVIATURAS	10
INTRODUÇÃO	11
METODOLOGIA	14
Capítulo 1 SISTEMAS ELEITORAIS NOS ESTADOS MEMBROS DA SADC	15
1.0 Introdução	15
1.1 Quadros Políticos	15
1.2 Sistemas Eleitorais e Representação de Mulheres	17
1.3 Situação nos Estados Membros	20
1.4 Tendências de Representação na Assembleia Nacional 1995 - 2022	29
1.5 Sistemas Eleitorais e Representação a Nível Local	30
1.6 Enabling Conditions and Challenges	31
1.7 Conclusões e Recomendações	31
Capítulo 2 MULHERES NA LEGISLATURA	34
2.0 Introdução	34
2.1 Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC	34
2.2 Panorama Regional	43
2.3 Mulheres Presidentes	45
2.4 Comissões Parlamentares Presididas por Mulheres	45
2.5 Mulheres nos Governos Locais	47
2.6 Conclusões e Recomendações	49
Capítulo 3 MULHERES NO EXECUTIVO	52
3.0 Introdução	52
3.1 Mulheres no Executivo	52
3.2 Chefes de Estado e de Governo	54
3.3 Vice-Chefes de Estado e de Governo	55
3.4 Ministros no Governo	55
3.5 Conclusões e Recomendações	60
Capítulo 4 MULHERES NO JUDICIÁRIO	64
4.0 Introdução	64
4.1 Mulheres no Judiciário	65
4.2 Situação dos Estados Membros	67
4.3 Desafios para a Participação de Mulheres no Judiciário	70
4.4 Conclusões e Recomendações	72
Capítulo 5 PARTIDOS POLÍTICOS	74
5.0 Introdução	74
5.1 Quadro Legal e Político	74
5.2 Desafios para a Representação de Mulheres nos Partidos Políticos	75
5.4 Conclusões e Recomendações	76
Capítulo 6 ÓRGÃOS INDEPENDENTES	79
6.0 Introdução	79
6.1 Representação de Mulheres nas Comissões de Género	79
6.2 Representação de Mulheres nas Comissões dos Media	82
6.3 Representação de Mulheres nas Comissões Eleitorais	84
6.4 Conclusões e Recomendações	85



Capítulo 7	MULHERES NO SECTOR EMPRESARIAL	88
7.0	Introdução	88
7.1	Liderança de Mulheres no Sector Privado	89
7.2	Liderança de Mulheres nas Empresas Estatais	90
7.3	Liderança de Mulheres nas Empresas Paraestatais	92
7.4	Desafios	92
7.5	Conclusões e Recomendações	93
Capítulo 8	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	95
8.1	Principais Observações	95
8.2	Principais Recomendações	98
8.3	Principais Pontos de Recomendações por Capítulo	99
ANEXO	MULHER FAZENDO HISTÓRIA	104
REFERÊNCIAS		112

Lista de Tabelas, Figuras e Caixas

Tabelas

Tabela 1.1	Sistemas Eleitorais e Representação da Mulher nas Assembleias Nacionais dos Estados Membros da SADC em 2021	19
Tabela 1.2	Sistemas eleitorais para o Governo Local nos Estados Membros da SADC	30
Tabela 2.1	Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC	43
Tabela 2.2	Calendário de Eleições da SADC	44
Tabela 2.3	Mulheres Presidentes do Parlamento/Senado nos Estados Membros da SADC	46
Tabela 2.4	Comissões parlamentares presididas por mulheres	47
Tabela 2.5	Representação feminina na Câmara/Conselho de Chefes	48
Tabela 2.6	Representação feminina nos Conselhos Provinciais/Regionais	48
Tabela 3.1	Composição do Género dos Principais Ministérios 2022	53
Tabela 3.2	Chefes de Estado e de Governo nos Estados Membros da SADC desde a Independência	54
Tabela 3.3	Mulheres no Governo nos Estados Membros da SADC	56
Tabela 4.1	Mulheres no sector Judiciário nos Estados Membros da SADC 2022	66
Tabela 6.1	Representação de Mulheres nas Comissões de Género	81
Tabela 6.2	Comissões de Mulheres na Mídia na SADC MS 2022	83
Tabela 6.3	Composição de Género das Comissões Eleitorais na SADC 2011 e 2022	85
Tabela 7.1	Mulheres como PCAs e Membros do Conselho de Administração nas 5 Maiores Empresas do Sector Privado por Estado Membro	90
Tabela 7.2	Análise de dados desagregados por género em algumas empresas	91
Tabela 7.3	Mulheres PCAs e Membros do Conselho de Administração nas Empresas Estatais	91
Tabela 7.4	Mulheres PCAs e Membros do Conselho de Administração nas empresas Paraestatais	92

Figuras

Figura 1.1	Sistemas eleitorais usados nos Estados Membros da SADC	18
Figura 1.2	Representação das Mulheres na Assembleia Nacional nos Estados Membros da SADC em Março de 2022 (%)	19
Figura 1.3	Mulheres na Assembleia Nacional nos Estados Membros da SADC 1997-2022	29
Figura 2.1	Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC 2021	43
Figura 7.1	Mulheres nos cargos de tomada de decisão no sector empresarial	90
Figura 7.2	Membros do Conselho nas cinco SOEs com melhor desempenho na SADC	91

Caixas

Caixa 1.1	Minha Experiência na Política	31
Caixa 3.1	Composição do Executivo	53
Caixa 4.1	Estudo de Caso - Juíza que promove a igualdade de género no Judiciário	70

ESCRITORES DE CAPÍTULOS, COLABORADORES E REVISORES

Capítulo 1 Autor	Sistemas Eleitorais nos Estados Membros da SADC Netsai Mushonga, Zimbabwe
Capítulo 2 Autor	Mulheres no Legislativo Jane Mudzamiri, Zimbabwe
Capítulo 3 Autor	Mulheres no Executivo Kizito Sikuka, SARDC
Capítulo 4 Autor	Mulheres no Judiciário Libakiso Matlho, Lesotho
Capítulo 5 Autor	Partidos Políticos Virginia Muwanigwa, Zimbabwe
Capítulo 6 Autor	Órgãos Independentes Prof. Indongo Nelago, Namíbia
Capítulo 7 Autor	Mulheres no Sector Empresarial Nyarai Kampililili, SARDC
Capítulo 8 Autor	Conclusões e Recomendações Munetsi Madakufamba, SARDC
Anexo Autor	Mulheres Fazendo História Nyarai Kampililili, SARDC

REVISORES DA SADC

Dr Joseph Pitso, Unidade do Género da SADC
Kealeboga Kelly Dambuza, Unidade do Género da SADC

EDITORES TÉCNICOS E REVISORES

Munetsi Madakufamba, SARDC
Phyllis Johnson, SARDC
Nyarai Kampililili, SARDC

REVISOR TÉCNICO

Prof Ruth Meena, Tanzânia

CONSULTOR DE PESQUISA

Audrey Charamba, Zimbabwe

ASSISTENTES DE PESQUISA

Tatenda Pakanengwa, SARDC Instituto do Género para Além das Desigualdades
Tazivashe Marima, Gabinete Executivo da SARDC



ABREVIATURAS

UA	União Africana
BDPFA	Declaração e Plataforma de Acção de Beijing
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
COMESA	Mercado Comum para a África Oriental e Austral
CSW	Comissão sobre a Situação da Mulher
CGE	Comissão para a Igualdade de Género
CPUT	Universidade de Tecnologia da Península do Cabo
EA	Acto Eleitoral
CE	Comissões Eleitorais
ECF-SADC	Fórum das Comissões Eleitorais dos Países da SADC
OGEs	Órgãos de Gestão Eleitoral dos
FPTP	First Past the Post
VBG	Violência Baseada no Género
GEWE	Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres
GC	Comissões do Género
FMI	Fundo Monetário Internacional
UIP	União Interparlamentar
JSC	Comissão do Serviço Judicial
MERF	Monitoria, Avaliação e Estrutura de Relatórios
MC	Comissões da mídia
MGECW	Ministério da Igualdade do Género e Bem-Estar Infantil
MS	Estados-Membros
NEC	Conselho Executivo Nacional
PFA	Programa para Acção
PR	Representação Proporcional
RISDP	Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional
SAC-IAWJ	Capítulo Sul-Africano da Associação Internacional de Mulheres Juizes
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
SARDC	Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral
SAWLA	Associação Sul-Africana de Advogadas
SDC	Cooperação Suíça para o Desenvolvimento
SEAC	SADC Conselho Consultivo Eleitoral
SEOM	Missão de Observação Eleitoral da SADC
ODS	Objectivos de Desenvolvimento Sustentável
SDGEA	Declaração Solene sobre Igualdade de Género em África
SDGM	Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

INTRODUÇÃO

Quase 30 anos após o fim do regime do apartheid na África do Sul (1994) e do início da Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing (1995), o mundo pós-apartheid, pós-Beijing, de igualdade de género e empoderamento das mulheres está a começar a emergir para as mulheres e os homens da África Austral. Este momento muito inspirador ocorre num contexto de elaboração de estratégias e de trabalho conjunto para o alcance da Visão e dos Objectivos dos Estados Membros da SADC.

Os Estados Membros da SADC estão a mudar a região através do compromisso com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, e para implementar o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento revisto em 2016, e os instrumentos regionais relacionados, como o Tratado da SADC, Visão 2050 e o RISDP 2020-2030. Os resultados começam a aparecer.

Um Estado Membro tem uma mulher Presidente (República Unida da Tanzânia) e dois Estados Membros alcançaram a igualdade de género no Governo (Moçambique e África do Sul), com muitos outros não muito atrás a nível dos Governos. Na viragem do milénio, no ano 2000, o número de mulheres representadas nos Governos da região da SADC era maioritariamente de 10-15 por cento com poucas excepções notáveis. Os resultados em outros sectores, como o Legislativo, são mais erráticos, mas há oito presidentes e presidentes das Assembleias Nacionais que são mulheres, além de bons progressos registados no poder Judiciário com uma maioria de juízas em alguns casos.

Para as mulheres da região da SADC, isso é mais do que caixas de selecção, “igualdade” e “empoderamento” são mais do que palavras, e estão sendo alcançados, lenta, constantemente, às vezes de forma errática, mas há vitórias significativas que impactam no desenvolvimento presente e futuro. Há uma nova igualdade emergindo, ainda não está aqui, mas a evidência está aí para ser vista. Este relatório é baseado em evidências fornecidas pela maioria dos Estados Membros da SADC em relatórios nacionais de progresso e complementado quando necessário por documentos parlamentares.

O progresso é mais lento em alguns Estados Membros do que em outros em várias áreas, mas no geral, todos estão a progredir em algum lugar, embora sejam necessários esforços conjuntos para implementar medidas e mecanismos especiais para alcançar as metas até 2030, especialmente durante o próximo ciclo de eleições nacionais de 2022 a 2026. Há mulheres suficientes na tomada de decisões em cada um dos 16 Estados Membros da SADC para manter o ímpeto, e os homens estão trabalhando activamente com as mulheres em vários níveis, havendo um número crescente de homens apoiando as mulheres para acabar com a discriminação de género e especialmente física e violência psicológica contra as mulheres, incluindo cyberbullying.

Esta continua a ser uma questão de igualdade e não discriminação, mas já não é uma questão de “mulheres”. O envolvimento das mulheres na tomada de decisões a níveis mais altos é agora uma questão económica prática, pois envolve metade da população que foi marginalizada e está cada vez mais apta a se engajar no desenvolvimento económico. Há sucessos e práticas efectivas e modelos, embora ainda haja alguma distância por percorrer.



O Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, revisto e alterado em 2016, é um instrumento para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nos Estados Membros da SADC. A análise nesta edição do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022* baseia-se em grande parte nos dados apresentados pelos Estados Membros para os Artigos 5, 12 e 13 sobre Medidas Especiais, Participação e Representação. Esta é a 8ª edição desta publicação que começou em preparação para a Conferência de Beijing em 1995 e é publicada em intervalos pela SADC trabalhando com o Centro de Documentação e Pesquisa para a África Austral (SARDC) para acompanhar o progresso, as conquistas e os desafios em direcção aos objectivos da igualdade de género e empoderamento das mulheres na região da SADC.

Este relatório analisa o estado actual da tomada de decisões na região da SADC, incluindo os sistemas eleitorais, legislativo, executivo e judiciário, bem como os partidos políticos, órgãos independentes e o sector empresarial, e faz recomendações sobre como acelerar e construir sobre essas conquistas para atingir as metas e os objectivos da região até 2030. O relatório possui 7 Capítulos, uma Conclusão e um Anexo.

O Capítulo 1 analisa os sistemas eleitorais em relação aos resultados no que diz respeito à representação de mulheres e conclui dos resultados que alguns sistemas eleitorais são mais inclusivos do que outros, e que são necessárias Medidas Especiais para garantir a igualdade de representação de mulheres nos Parlamentos, que tendem a atingir paridade de género na África do Sul, Namíbia e Moçambique, pois todos apresentam cifras superiores a 40 por cento.

O Capítulo 2 faz uma análise mais profunda do Legislativo, incluindo dados comparativos que mostram o progresso desde 1995 por país, incluindo presidentes e presidentes de comissões, bem como liderança do governo local. Há oito Presidentes de Assembleias Nacionais que são mulheres, embora existam poucos presidentes de comissões sejam mulheres.

O Capítulo 3, sobre o Executivo, mostra uma das maiores conquistas e indicadores de progresso -- dois Estados Membros da SADC alcançaram a paridade de género de 50:50 no Governo com um número igual de homens e mulheres no principal órgão de liderança do governo no país. São Moçambique e África do Sul. A maioria dos outros Estados Membros ultrapassou 30% com algumas excepções, e três países estão abaixo de 20% nesse aspecto. Estes são Lesotho, as Maurícias e a Zâmbia. Este capítulo tem ilustrações visuais com gráficos que mostram o progresso por país. Este capítulo também mostra o progresso nos principais ministérios dos Governos. Apesar das mulheres estarem em minoria na liderança de topo do Executivo em quase todos os Estados Membros da SADC, há uma tendência consistente de aumento do número de mulheres nos cargos ministeriais do Governo, incluindo ministérios influentes como a Defesa, Relações Exteriores, e Finanças.

Estas conquistas para a igualdade de género e empoderamento das mulheres em conformidade com o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento devem ser observadas de perto para práticas eficazes para que a região da SADC possa atingir os seus objectivos antes de 2030.

Capítulo 4, referente ao poder Judiciário, mostra que a nomeação de juízas aumentou, com metade dos Estados Membros que apresentaram dados mostrando mais de 50%, embora os cargos de liderança sejam ocupados por muito poucas mulheres como Juíza Presidente, Juiz Presidente ou Procuradora-Geral.

O capítulo 5 sobre Partidos Políticos foi um desafio para a análise, pois há pouca informação disponível em relação aos Estatutos Partidários, regulamentos e outros documentos orientadores, excepto para os principais partidos políticos, mas essa falta de transparência em termos de compromissos de género não parece impactar na inscrição de partidos políticos ou aceitação de listas de candidatos. Existem recomendações nesse sentido.

O Capítulo 6 discute os Órgãos Independentes, incluindo Comissões de Género, Comissões de Mídia e Comissões Eleitorais no que diz respeito ao avanço da igualdade de género no seu trabalho e ao empoderamento das mulheres nas suas estruturas. Metade dos Estados Membros criou comissões de género e comissões de mídia, e todos têm comissões eleitorais, mas a representação das mulheres varia de país para país.

O Capítulo 7 é uma tentativa de rever a situação que se aplica ao Sector Empresarial. Os Estados-Membros apresentaram dados sobre empresas do sector privado e do sector público, mostrando que este sector está atrasado em termos de igualdade de género.

O Anexo sobre Mulheres Fazendo História contém uma apresentação de algumas das mulheres de referência e modelos que deram o seu contributo na mudança da região para ser mais representativa nas sociedades em que as mulheres constituem a maioria da população na maioria dos Estados Membros da SADC e os jovens têm as suas próprias aspirações de igualdade juntos.

Essas conquistas e mudanças emergem da base apresentada pela Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing em 1995 (Conferência de Beijing), que também forneceu a base para a primeira Declaração da SADC sobre o Género e para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5 sobre Igualdade de Género. Essa conferência em Beijing que teve impacto em todo o mundo foi impulsionada em parte pelos comités activos de África, especialmente da África Austral, e duas mulheres visionárias da África Austral estavam na liderança. A Secretária Geral e Presidente da Quarta Conferência Mundial das Mulheres foi Gertrude Mongella da República Unida da Tanzânia, e mais tarde ela se tornou a primeira Presidente do Parlamento Pan-Africano. A Relatora Geral foi Netumbo Nandi-Ndaitwa, que agora é a Vice-Primeira Ministra e Ministra das Relações Internacionais e Cooperação da Namíbia.

Demorou muito desde as decisões da Quarta Conferência Mundial da Mulher em 1995, que criaram uma base muito clara para os desenvolvimentos actuais, mas a África Austral virou a esquina e os resultados já são visíveis. Essa Conferência e o seu Programa de Acção (PFA) foram levados a sério na África Austral e resultaram nos compromissos e documentos da SADC desde então, incluindo o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento de 2008 e a sua revisão em 2016.

Esta 8ª edição do *Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022* apresenta uma actualização da situação e constitui uma ferramenta para acelerar o alcance dos objectivos de igualdade de género e empoderamento das mulheres até 2030.



METODOLOGIA

Este Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC foi motivado pela necessidade de assistir os Estados Membros a acompanhar o progresso na implementação dos seus compromissos conforme enunciado no Protocolo Revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. Em particular, procura avaliar a situação da representação e a participação das mulheres em particular nos três ramos do Governo, nomeadamente o Legislativo, o Judiciário e o Executivo, bem como avaliar os progressos em outras esferas de liderança, como o sector empresarial, nomeadamente nas Empresas Estatais e Paraestatais onde o Governo tem alguma influência directa. O relatório procura entender porque é que fraca representação persiste ou, em alguns casos, regista uma regressão apesar das medidas que foram implementadas conforme consagrado no protocolo. Nos casos em que o progresso está a ocorrer, o relatório procura analisar como é que isso pode ser consolidado, tirando as devidas lições para que sejam replicadas em toda a região. Para este fim, o artigo 5º sobre medidas especiais e os artigos 12º e 13º sobre representação e participação constituem a base do quadro analítico deste relatório de avaliação.

O relatório baseou-se em dados primários recolhidos dos Estados Membros através de uma ferramenta do Quadro de Monitoria, Avaliação e Relatórios (MERF) que foi dirigida com a assistência do Secretariado da SADC para orientar os Estados Membros no fornecimento de dados relevantes para monitoria e acompanhamento. A ferramenta procurou recolher dados quantitativos e qualitativos para estabelecer os sistemas eleitorais em vigor, os arranjos de financiamento dos partidos políticos e, mais importante, a situação actual nos sectores público e privado em termos de ocupação de cargos de liderança. Cada Estado Membro foi solicitado a fornecer perfis de mulheres que ocupam cargos de tomada de decisão para criação de perfis como forma de motivar a sua réplica em toda a região. Os peritos técnicos do SARDC na região estiveram estrategicamente ligados aos mecanismos nacionais de género nos Estados Membros, para fornecer apoio técnico na conclusão da ferramenta de recolha de dados. O objectivo era assegurar a coesão em todos os dados primários apresentados pelos Estados-Membros e aumentar a validade e credibilidade dos mesmos. O SARDC também utilizou dados secundários recolhidos em websites de Governos dos Estados-Membros, websites de Parlamentos, portais do SARDC e outras fontes consideradas autênticas. O SARDC constituiu uma equipa editorial para apoiar o processo de desenvolvimento do relatório através da organização e síntese da informação obtida a partir da ferramenta e garantindo uma análise sólida dos resultados. Revisões em várias etapas do manuscrito foram feitas envolvendo especialistas do SARDC, a Unidade de Género do Secretariado da SADC e os Estados Membros como parte do processo de validação antes da finalização e publicação.

Nem todos os Estados-Membros forneceram dados primários através da ferramenta MERF e, sempre que possível, esta lacuna foi preenchida com dados secundários recolhidos através de peritos nacionais, bem como de fontes secundárias, como fontes autênticas da Internet. Em alguns casos, as fontes secundárias não foram muito úteis, abrindo campo para algumas lacunas como será indicado em alguns dos capítulos. A abordagem de métodos múltiplos empregada procurou aumentar a validade e credibilidade dos dados, juntamente com uma análise precisa para ajudar os Estados Membros a compreender até que ponto estão a progredir ou não na domesticação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. Cada capítulo apresenta recomendações, enquanto na secção final de Conclusões e Recomendações, as sugestões são consolidadas em todas as áreas cobertas com base na sua implementação pelos Estados Membros e outras partes interessadas.



1.0 INTRODUÇÃO

A igualdade de género na política e na tomada de decisões é parte integrante da democracia. O argumento da igualdade postula que a justiça e a eficácia de um sistema requerem uma representação de género adequada na política e na tomada de decisões. As mulheres e os homens precisam de ocupar posições de poder e de tomada de decisão para que possam contribuir com uma gama de ideias e experiências e obter os resultados desejados do sistema. Este capítulo examina os tipos de sistemas eleitorais existentes nos Estados Membros da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) e como esses sistemas eleitorais facilitam os compromissos de igualdade de género em consonância com o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento, conforme alterado em 2016, que está alinhado com as normas continentais e acordos globais como a Agenda 2063 da União Africana e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU (ODS).

O capítulo desvenda a diversidade de disposições para apoiar o equilíbrio de género nos processos eleitorais, incluindo sistemas de cotas constitucionais, legisladas ou voluntárias para facilitar um certo nível de representação das mulheres na política e na tomada de decisões. Imperativa é a análise da medida em que as leis eleitorais e o ambiente jurídico, social e económico se combinam para possibilitar a igualdade de género, particularmente olhando para as constituições nacionais e medidas especiais e políticas que têm a capacidade de aumentar a participação das mulheres na política e na tomada de decisões, fazendo estruturas.

A Declaração e Plataforma de Acção de Pequim (BDPfA) resume as principais razões para a participação igual das mulheres na política e na tomada de decisões:

“A participação igual das mulheres na vida política desempenha um papel fundamental no processo geral para o avanço das mulheres. A participação igual das mulheres na tomada de decisões não é apenas uma exigência de simples justiça ou democracia, mas também pode ser vista como uma condição necessária para que os interesses das mulheres sejam levados em consideração. Sem a participação activa das mulheres e a incorporação das perspectivas das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão, os objectivos de igualdade, desenvolvimento e paz não podem ser alcançados”.
(BDPfA)

1.1 QUADROS POLÍTICOS

Os Estados-Membros da região da SADC estão vinculados por uma série de quadros regionais, continentais e globais que abordam a igualdade de género, incluindo a participação na governação e nos processos eleitorais. Estes incluem a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) de 1979, que é referida como a “Declaração dos Direitos das Mulheres”. Estabelece uma agenda clara para os direitos humanos das mulheres, incluindo a participação igual na política e na tomada de decisões. A BDPfA de 1995 identifica “mulheres no poder e na tomada de decisões” como uma das 12 áreas fundamentais de preocupação e obriga os Estados Membros a implementarem medidas para resolver o problema através da implementação efectiva da legislação e das políticas.

A nível continental, os Estados-Membros são orientados pelo Acto Constitutivo da União Africana (2002), em que o Artigo 4º compromete os Estados-Membros com a



“os Estados Partes devem promover a participação igual das mulheres na vida política do seu país e assegurar essa participação através de acções afirmativas, viabilizando a legislação nacional e outras medidas”.

- CEDAW

igualdade de género. A União Africana (UA) também aprovou o Protocolo para a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos da Mulher, conhecido como Protocolo de Maputo. O Protocolo de Maputo continua a ser um dos instrumentos jurídicos mais progressistas que proporcionam um conjunto abrangente de direitos humanos para as mulheres africanas. Este protocolo contextualiza a CEDAW no contexto africano e é abrangente na sua prescrição aos Estados Membros para garantir a igualdade de género e a paridade na governação e na política. O Artigo 9 especifica que *“os Estados Partes devem promover a participação igual das mulheres na vida política do seu país e assegurar essa participação através de acções afirmativas, viabilizando a legislação nacional e outras medidas”.*

Enquanto a Política do Género e Plano de Acção da UA (2009) forneceu uma base e padrão para a eliminação de barreiras à igualdade de género e promoveu a reorientação das instituições existentes, a Estratégia sobre Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) 2018-2028 foi lançada durante a Cimeira da UA em Fevereiro de 2019 e tem como alicerce uma abordagem inclusiva e multisectorial assente nas lições aprendidas com a política de género de 2009. É transformacional, pois os seus resultados visam mitigar, talvez até eliminar, as principais restrições que impedem a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, para permitir que mulheres e raparigas participem de forma plena nas actividades económicas, assuntos políticos e empreendimentos sociais.

A Estratégia GEWE é um documento-quadro para fortalecer a agência das mulheres em África e garantir que as vozes das mulheres sejam amplificadas e as suas preocupações totalmente abordadas, através da implementação efectiva da legislação e financiamento adequado do trabalho de igualdade de género, entre outros factores. É um documento orientador sobre a implementação dos compromissos da GEWE, a ser usado para desenhar programas transformacionais que tragam resultados.

A estratégia tem quatro pilares. Cada pilar apresenta resultados e actividades propostas que devem ser implementadas. Embora os quatro pilares estejam intrinsecamente destinados a promover a GEWE, o de particular relevância para o tema do Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2022 é o Pilar 4, que *“... centra-se na liderança, voz e visibilidade. Este pilar reconhece que para que as mulheres tenham voz, elas precisam de estar representadas de forma igual em todas as áreas de tomada de decisão e serem capazes de participar com impacto, através da remoção de todas as formas de barreiras”.*

A SADC estabeleceu estruturas fortes para orientar as questões de representação e participação igual das mulheres em cargos de poder e de tomada de decisão. Em 1997, a SADC aprovou a Declaração sobre o Género e Desenvolvimento para liderar a integração do género na região. Este foi transformado em Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento em 2008. Os Estados Membros que fazem parte do Protocolo concordaram em atingir várias metas de género até 2015.

O Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento foi revisto e atualizado em 2016 e consolidou as principais disposições sobre a igualdade de género e empoderamento das mulheres dos quadros continentais e internacionais, incluindo os ODS e o Relatório Beijing +20, bem como os instrumentos jurídicos mencionados acima para a África União. Estes seriam monitorados através da Agenda 2063 da UA, que apresenta um conjunto de aspirações para o continente, incluindo a Aspiração 6 para uma África em que as mulheres sejam empoderadas, com plena igualdade de género em todas as esferas da vida e plena paridade de género, ocupando metade dos cargos públicos eleitos em todos os níveis e metade dos cargos de gestão nos sectores público e privado.

“... centra-se na liderança, voz e visibilidade. Este pilar reconhece que para que as mulheres tenham voz, elas precisam de estar representadas de forma igual em todas as áreas de tomada de decisão e serem capazes de participar com impacto, através da remoção de todas as formas de barreiras”.

- GEWE

O Artigo 12º e o Artigo 13º do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Representação e sobre a Participação, respectivamente, instam os Estados Partes para “assegurar uma representação igual e efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão nos sectores político, público e privado, incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no artigo 5º”, que diz:

“Os Estados Partes implementarão medidas especiais com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação”.

- Article 5

O artigo 12 também diz,

“Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania.”

Os Estados Membros da SADC, portanto, comprometeram-se a colocar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres na agenda principal. O artigo 13 diz,

“1. Os Estados Partes adotarão medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação. 2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões”.

Essas medidas incluem capacitação e estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão, fortalecimento de estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género e “mudança de atitudes e normas discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão”.

- Article 12

Os Estados Membros da SADC têm estas obrigações juridicamente vinculativas ao abrigo do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, que incorpora convenções internacionais e continentais que se comprometem com a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) e, portanto, todos têm a responsabilidade de domesticar e transformar esses compromissos em legislação e políticas para facilitar a implementação que auxilie na consecução dos objectivos necessários.

1.2 SISTEMAS ELEITORIS E REPRESENTAÇÃO DE MULHERES

Os sistemas eleitorais são regras que regem a forma como as eleições são conduzidas e os votos são contados. Os sistemas eleitorais nos Estados Membros da SADC são orientados pelas disposições das constituições nacionais, legislatura e outras políticas. No entanto, as disposições das constituições e manifestos dos partidos políticos nos Estados-Membros da SADC podem influenciar significativamente os níveis de representação das mulheres. Tais disposições podem incluir quotas de partidos políticos que podem aumentar os níveis de representação. A escolha de um sistema eleitoral para a Assembleia Nacional e Eleições Locais tem uma grande influência no nível de representação das mulheres na governação e na tomada de decisões políticas (Andrew Ellis, 2018).

Os sistemas eleitorais usados nos Estados Membros da SADC incluem First Past The Post (FPTP), Representação Proporcional (RP) com listas abertas ou fechadas e sistemas mistos que combinam aspectos de RP e FPTP. Alguns Estados Membros adoptaram medidas especiais, como quotas constitucionais consagradas na Constituição Nacional, sistemas legislados de quotas que se encontram nas Leis Eleitorais de um País ou quotas voluntárias incluídas constantes em Manifestos ou Estatutos de Partidos Políticos.

“Os Estados Partes implementarão medidas especiais com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação”.

“Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania.”

“1. Os Estados Partes adotarão medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação. 2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões”.

- Article 13



Em resumo, os três tipos de sistemas de quotas usados na região da SADC são:

- Assentos reservados (Constitucionais e/ou Legislativos),
- Quotas legais de candidatos (Constitucionais e/ou Legislativas),
- Quotas Partidárias (voluntárias).

FIRST PAST THE POST – FPTP

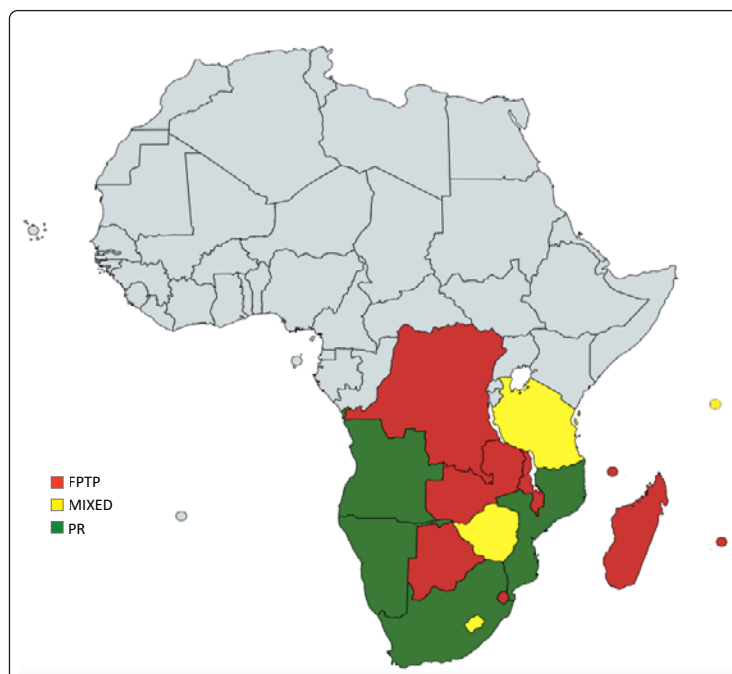
O sistema eleitoral FPTP (votação por pluralidade de membros) é o mais comum na região da SADC, utilizado por mais de metade dos Estados Membros (56 por cento): Botswana, Comores, República Democrática do Congo, Reino do Eswatini, Madagáscar, Malawi, Maurícias, Seychelles e Zâmbia. No sistema eleitoral FPTP, os cidadãos votam em um candidato que representa um eleitorado geograficamente definido e o candidato com o maior número de votos vence. Isso pode incluir assentos especiais para mulheres que são nomeadas ou eleitas pela Assembleia Nacional usando o sistema FPTP.

REPRESENTAÇÃO PROPORCIONAL - RP

O outro sistema eleitoral principal usado na região da SADC é a Representação Proporcional (RP) conhecido por Sistema de Lista. Este sistema é utilizado em 25 por cento dos Estados-Membros: Angola, Moçambique, Namíbia e África do Sul. No sistema de RP, os cidadãos

votam num partido político e não num candidato específico. Os partidos políticos recebem assentos proporcionais ao número de votos obtidos nos processos de votação. Num sistema aberto de Representação Proporcional, os eleitores decidem onde um candidato aparece na lista; e num sistema fechado de RP, o partido político decide. A lista fechada é mais flexível para as mulheres, uma vez que se pode prescrever que apareçam na lista um número igual de candidatos de mulheres e homens. A lista adopta, assim, o que se chama de abordagem “zebra”, alternando os candidatos entre uma mulher e um homem.

Figura 1.1 Sistemas Eleitorais usados nos Estados Membros da SADC



Fonte: Dados fornecidos pelos Estados Membros da SADC conforme ilustrado na Tabela 1.1

SISTEMA MISTO

O Sistema Eleitoral Misto combina aspectos dos sistemas eleitorais FPTP e RP. Na região da SADC, três Estados Membros (19 por cento) adoptaram este sistema: Reino do Lesoto, Tanzânia e Zimbabwe. Uma combinação dos sistemas eleitorais FPTP e RP tem a

capacidade de aumentar significativamente a representação das mulheres em cargos de poder e de tomada de decisão. No entanto, essas combinações devem ser trabalhadas de forma a garantir ganhos progressivos para a representação das mulheres na política e na tomada de decisões para alcançar a paridade.

MEDIDAS ESPECIAIS TEMPORÁRIAS

Os Estados da região da SADC também adotaram Medidas Especiais Temporárias em conjunto com os sistemas eleitorais para aumentar e garantir a representação das mulheres na política e na tomada de decisões. Estas medidas visam corrigir os desequilíbrios históricos herdados dos sistemas eleitorais pré-independência, mas tornaram-se métodos mais ou menos permanentes destinados a aumentar a representação das mulheres. Por exemplo, a Tanzânia e o Zimbábue têm quotas constitucionais para mulheres. Moçambique, Namíbia e África do Sul têm quotas partidárias voluntárias para apoiar o sistema de RP na sua representação por mulheres. O

Reino do Lesotho tem um sistema proporcional de membros mistos no qual os eleitores votam no partido e num candidato da sua escolha. O Reino do Eswatini tem um sistema especial a luz do qual a Câmara se transforma num Colégio Eleitoral e elege quatro mulheres para a Assembleia na sua primeira sessão.

A Tabela 1.1 mostra a representação das mulheres nas Assembleias Nacionais dos Estados Membros da SADC em relação ao sistema eleitoral utilizado, e os resultados são ilustrados pelo gráfico na Figura 1.2.

Conforme apresentado na Tabela 1.1, os Estados Membros da SADC que usam o sistema eleitoral de RP combinado com quotas têm uma maior representação de mulheres na Assembleia Nacional, com a África do Sul liderando a classificação da SADC, com 46,7 por cento, seguida pela Namíbia, com 44,2 por cento e Moçambique, com 42,4 por cento. No sistema de RP combinado com quotas, os partidos políticos são obrigados a incluir mulheres nas suas listas partidárias, geralmente ao estilo “zebra” alternando com homens, daí os níveis mais altos de representação feminina através desse sistema eleitoral. Na África do Sul, Namíbia e Moçambique, alguns partidos políticos adotaram uma quota voluntária para aumentar o número de mulheres candidatas. Angola, que utiliza o sistema RP sem quotas, está ligeiramente abaixo, em 6º lugar entre os Estados Membros da SADC, com

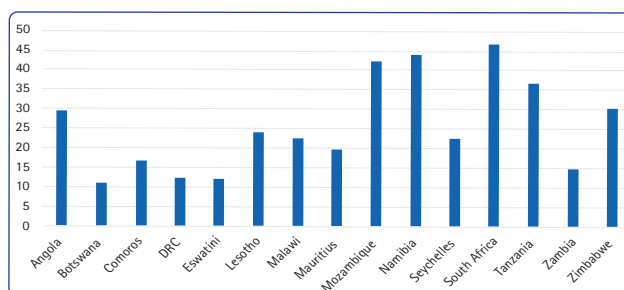
Sistemas Eleitorais e Representação das Mulheres nas Assembleias Nacionais dos Estados Membros da SADC em 2021

Tabela 1.1

Estado Membro	Sistema Eleitoral para a Assembleia Nacional	Representação de Mulheres na Assembleia Nacional %	Classificação na SADC	Classificação em África
África do Sul	Representação Proporcional	46.7	1	2
Namíbia	Representação Proporcional	44.2	2	3
Moçambique	Representação Proporcional	42.4	3	5
Tanzânia	Misto	36.9		9
Zimbábue	Misto	30.6	4	14
Angola	Representação Proporcional	29.6	5	15
Lesotho	Misto	24.4		22
Malawi	First Past the Post	22.9	7	26
Seychelles	Misto	22.86	8	27
Maurícias	First Past the Post	20.0	9	31
Madagáscar	First Past the Post	18.5	10	34
Comores	First Past the Post	16.7	11	35
Zâmbia	First Past the Post	15	12	38
RDC	First Past the Post	12.8	13	43
Eswatini	First Past the Post	12.2	14	45
Botswana	First Past the Post	11.1	15	47

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso dos Estados Membros da SADC sobre a implementação do Protocolo de Género e Desenvolvimento da SADC; com a classificação de África da União Interparlamentar (IPU), que também usa dados oficiais enviados pelos Paramentos, Março de 2022. Os dados da União das Comores são da IPU

Figura 1.2 Representação das Mulheres na Assembleia Nacional nos Estados Membros da SADC em 2021 (%)



Fonte: Tabela 1.1

29,6 por cento de representação. Os dados descritos sugerem, portanto, que uma combinação do sistema de RP com quotas é uma abordagem mais benéfica para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres nos cargos de tomada de decisão.

Além disso, os dados mostram que os Estados Membros que utilizam o sistema eleitoral Misto obtêm resultados inferiores ao sistema de RP com quotas, mas superiores ao FPTP. A Tanzânia tem 36,9 por cento de representação de mulheres na Assembleia Nacional e está classificada em 4º na região da SADC, seguida pelo Zimbabwe com 30,6 por cento e classificado em 5º na região da SADC. Os outros dois Estados Membros que utilizam um sistema Misto são o Reino do Lesotho com 24,4 por cento, classificado em 7º na SADC, e as Seychelles que ocupa o 9º lugar com 22,86 por cento. Assim, os sete Estados Membros que encabeçam a Tabela da SADC com a maior proporção de mulheres na Assembleia Nacional utilizam um sistema eleitoral de Representação Proporcional ou um sistema Misto que combina a RP e o FPTP (Tabela 1.1).

Metade dos Estados Membros da SADC usam o sistema eleitoral FPTP e estão na metade inferior da Tabela 1.1 em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional. Malawi é o 8º com 22,9 por cento; e as Maurícias são o 10º com 20 por cento; Madagáscar ocupa o 11º lugar com 18,5%; Comores é 12º com 16,7 por cento, Zâmbia tem 15 por cento e ocupa o 13º lugar, seguido pela RDC em 14º lugar com 12,8 por cento.

O Reino de Eswatini e o Botswana aparecem na parte inferior da tabela regional da SADC em 15º e 16º lugar, com a representação mais baixa de mulheres na Assembleia Nacional com apenas 12,2 por cento e 11,1 por cento respectivamente, e entre as classificações mais baixas em África com 45 e 47. Ambos os países usam o sistema eleitoral FPTP, e ambos têm uma medida especial para adicionar alguns assentos garantidos para mulheres. Todos os Estados-Membros que utilizam o sistema eleitoral FPTP têm uma representação feminina inferior a 25 por cento, apenas metade da meta de igualdade de representação de paridade de género.

Pode-se, portanto, afirmar que o sistema eleitoral de RP garante uma maior representação das mulheres no parlamento como visto pelos resultados dos Estados Membros da SADC, seguido por sistemas mistos usando medidas especiais. *O sistema FPTP produz os resultados menos desejáveis.*

1.3 SITUAÇÃO POR ESTADO MEMBRO

ANGOLA

A Constituição Angolana (2005), Artigo 144º, estabelece o sistema de Lista de RP a nível nacional e subnacional, em que os cidadãos votam num partido e não num candidato individual, e os assentos na Assembleia Nacional são atribuídos de acordo com a proporção de votos ganhos por cada partido político concorrente. O país é considerado como um círculo eleitoral nacional para a eleição de 130 assentos, enquanto 90 membros são eleitos em 18 círculos eleitorais provinciais escolhendo cinco membros cada, para um total de 220 assentos na Assembleia Nacional. Este é um sistema de lista fechada em que os partidos apresentam listas de candidatos na sua ordem preferida. O líder do partido ou coligação com mais assentos na Assembleia Nacional torna-se Presidente do País.

O artigo 20.º da Lei Eleitoral de 2004 determina que a Lei dos partidos políticos deve encorajar a promoção da igualdade de oportunidades e equidade entre homens e mulheres, bem como uma representação de género não inferior a 30 por cento nos órgãos do Governo e de Direcção a todos os níveis. No entanto, não são indicadas penalidades por não conformidade. Os principais instrumentos de política para a promoção das questões de género em Angola são a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género e a sua

Estratégia de advocacia e mobilização de recursos para implementação e monitoria, que foi aprovada pelo Decreto Presidencial 222/13 de 24 de Dezembro, e o Plano do Governo 2018-2022.

O nível de representação das mulheres na Assembleia Nacional de Angola (Assembleia Nacional) é de 29,6 por cento, com 65 mulheres de um total de 220, e Angola ocupa o 6º lugar entre os Estados Membros da SADC, conforme apresentado na Tabela 1.1. As próximas eleições nacionais estão marcadas para Agosto de 2022.

BOTSWANA

A Lei Eleitoral no seu Capítulo 02:09 de 2012, a Lei do Governo Local de 2012 e a Lei do Referendo CAP 02:10 orientam os processos eleitorais no Botswana. Essas leis não contêm medidas especiais para facilitar a representação das mulheres. O Botswana adoptou a Política Nacional de Género e Desenvolvimento em 2015 como uma ferramenta de orientação estratégica sobre intervenções de género, e uma Comissão Nacional de Género foi criada para apoiar o processo rumo a uma legislatura inclusiva.

O parlamento unicameral é composto por 57 deputados que são eleitos directamente em círculos uninominais através do sistema FPTP, e elegem o Presidente, que tem a prerrogativa de nomear seis deputados especialmente eleitos para eleição pela Assembleia Nacional, que totaliza 63 deputados, mais o Presidente do Parlamento e o Presidente do Botswana. O número de Membros Especialmente Eleitos foi aumentado de quatro para seis antes das eleições de 2019, e quatro mulheres foram eleitas sob esta disposição após nomeação pelo Presidente. No entanto, o número de mulheres eleitas directamente continua baixo.

O País tem uma revisão constitucional pendente, onde se espera que as questões de igualdade de género e empoderamento das mulheres estejam no topo da agenda. A Política de Género e o Plano de Acção definem a igualdade de representação como uma prioridade nacional, e o Presidente, no seu discurso inaugural ao Parlamento, enfatizou a necessidade de aumentar a presença e participação das mulheres na política. De acordo com o relatório nacional de progresso, “o arranjo do FPTP não é adequado para garantir que as mulheres participem plenamente do processo eleitoral”.

Três mulheres foram eleitas através do sistema FPTP nas eleições de 2019, e o Presidente usou a facilidade para Membros Eleitos Especialmente para nomear 4 mulheres, aumentando assim a representação para 7 mulheres do total de 63 membros eleitos. A Missão de Observação Eleitoral da SADC (SEOM) lamentou o baixo número de mulheres que concorreram às eleições, observando que havia apenas 11 mulheres entre os 210 candidatos às eleições, embora 55 por cento dos eleitores no Botswana sejam mulheres. Números mais altos poderiam ser alcançados incentivando os partidos participantes a apresentar mais candidatos mulheres para disputarem os assentos parlamentares, entre outras medidas. O Botswana ocupa o 16º lugar na classificação da SADC com 11,1 por cento de mulheres na Assembleia Nacional, como mostra a Tabela 1.1. As próximas eleições nacionais vão decorrer em 2024.

UNIÃO DAS COMORES

TA Constituição de 2018, nos seus artigos 32 e 33 concedem aos cidadãos de Comores o direito de participar da vida política directamente ou através de representantes eleitos livremente; o direito de acesso a funções públicas e mandatos eleitorais “em condições de igualdade e liberdade”, dentro da lei; e o Artigo 34 “reconhece e garante aos jovens e mulheres o direito de acesso às instâncias políticas de representação local e nacional”. O sufrágio é universal, igual e secreto, nos termos do artigo 3º.



A União das Comores tem um parlamento unicameral com eleições directas através do sistema FPTP e sem quotas ou assentos reservados, segundo informação oficial fornecida à União Interparlamentar (UIP). A Assembleia da União é composta por 24 assentos eleitos directamente em círculos eleitorais uninominais usando um sistema de duas voltas. Na primeira volta são declarados eleitos os candidatos que obtiverem a maioria absoluta. Nas eleições da segunda volta, uma maioria simples é suficiente. As eleições legislativas foram realizadas em Janeiro e Fevereiro de 2020, permitindo a eleição de 4 mulheres e 20 homens para a Assembleia. A eleição presidencial decorreu em Abril.

As Comores são o mais recente Estado Membro da SADC, tendo sido admitido na 37ª Cimeira que decorreu no mês de Agosto de 2017 e ganhando adesão plena na 38ª Cimeira, realizada em Agosto de 2018. Com 16,7 por cento de mulheres na Assembleia (Tabela 1.1), as Comores ocupam o 12º lugar entre os Estados Membros da SADC. O mandato é de cinco anos e as próximas eleições estão marcadas para 2025.

REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO

A Constituição Nacional da RDC (2006) obriga o Estado a garantir a igualdade de representação de género em todos os níveis: nacional, provincial e local. O Artigo 14 especifica que o Estado garante às mulheres igual participação nos órgãos de tomada de decisão. A Lei Eleitoral (Lei 06/006 de 13 Março de 2006) exige que as listas de candidatos ou coligações levem em conta a representação igual de homens e mulheres. No entanto, a lei eleitoral deve ser revista no espírito do artigo 14.º da Constituição. Existem propostas legislativas para a revisão da Lei n.º 15/103 sobre as modalidades de aplicação dos direitos da mulher e da paridade para torná-la mais vinculativa, adicionando penalidades por não adesão. O relatório nacional de progresso diz que essas medidas não são eficazes porque é uma declaração de intenção que não foi aplicada até o momento e não há penalidades.

A Assembleia Nacional (Assemblée Nationale) tem 500 lugares eleitos directamente através do sistema FPTP e o Senado tem 109 lugares eleitos pelas Assembleias Provinciais através do sistema de Representação Proporcional; oito de Kinshasa e quatro de cada uma das outras 24 províncias. Não há quotas ou medidas especiais para garantir a representação das mulheres. O Senado tem uma representação maior de mulheres de 26 dos 109 senadores, 23.9 por cento.

A RDC ocupa o lugar mais baixo na representação de mulheres na Assembleia Nacional, está em 14º entre os 16 Estados Membros da SADC. Nas eleições de 2018, 64 mulheres foram eleitas entre o total de 500 membros, representando 12,8%, conforme mostra a Tabela 1.1. As próximas eleições estão previstas para Dezembro de 2023.

REINO DE ESWATINI

A Constituição especifica que as mulheres “e outros grupos marginalizados têm direito a uma representação equitativa no Parlamento e em outras estruturas públicas”. Medidas especiais e acções afirmativas estão contidas na Constituição Nacional para garantir a representação das mulheres no parlamento, nos Artigos 94 e 95. O Artigo 86 especifica que se após qualquer eleição geral haver indícios de que as mulheres não constituirão pelo menos 30 por cento do total de membros do Parlamento, a Câmara se constituirá num Colégio Eleitoral na sua primeira sessão e elegerá 4 mulheres das quatro regiões para a Câmara. A Lei da Mulher na Assembleia, de 2018, foi aprovada para promulgar isso. As Directrizes Eleitorais Nacionais Sensíveis ao Género pretendem criar um ambiente propício à participação e representação robustas das mulheres.

O Parlamento (Libandla) tem uma estrutura bicameral com uma Câmara Alta (Senado) em que 10 senadores são eleitos pela Assembleia da República “dos quais pelo menos metade serão mulheres” e 20 senadores são nomeados pelo Rei “pelo menos oito dos quais devem ser mulheres” (Constituição 2005). O actual Senado, de 30 membros, tem 12 mulheres, o que representa 40%. No entanto, as quotas constitucionais não atingiram o seu objectivo na Câmara Baixa, a Assembleia, que tem 59 membros eleitos directamente em círculos eleitorais baseados nas 59 áreas de tinkhundla, usando o sistema eleitoral FPTP. As eleições primárias são realizadas primeiro nos 385 conselhos tradicionais (chefes) e os três principais candidatos de cada conselho procedem à eleição a nível de tinkundla, onde o candidato com o maior número de votos é declarado eleito.

Duas mulheres foram eleitas por esse método nas eleições de 2018, quatro mulheres das regiões foram eleitas pela Câmara e três mulheres estavam entre os 10 membros indicados pelo Rei, para um total de 9 mulheres membros (12,2%) dos actuais 74 (que inclui o Procurador-Geral como membro com acesso directo). O Reino do Eswatini é o 15º classificado, entre os Estados Membros da SADC, em termos de representação das mulheres na Assembleia da República (Tabela 1.1). As próximas eleições estão previstas para 2023.

REINO DO LESOTHO

O Reino do Lesotho tem um sistema eleitoral de Membros Mistos de FPTP e de Representação Proporcional. O marco legal está previsto na Constituição Nacional (1993 e emendas) e na Lei Eleitoral. O Parlamento é bicameral. O Senado (Câmara Alta) tem 33 membros, dos quais 25 são hereditários e 11 são nomeados pelo Rei. Há 7 mulheres entre os 33 senadores, 21,2%.

A Câmara Baixa, a Assembleia Nacional tem 120 membros, dos quais 80 são eleitos directamente através de círculos uninominais usando o sistema FPTP e 40 são eleitos através de um círculo eleitoral nacional usando um sistema de RP e listas partidárias. O Presidente e o Vice-Presidente eleitos para os cargos em Junho de 2017 são adicionais aos membros eleitos directamente e, portanto, a legislatura é oficialmente composta por 122 membros. No entanto, alguns lugares ficaram vagos por vários motivos e os actuais membros da Assembleia Nacional totalizam 115.

Os candidatos à eleição incluíam 431 mulheres, 31,37 por cento do total. As mulheres conquistaram 19 dos 40 assentos através do sistema de RP (48 por cento) nas eleições de 2017, mas obtiveram apenas 12 dos 80 assentos do FPTP (15 por cento), de acordo com a IPU que usa informações oficiais apresentadas pelos parlamentos nacionais. A representação actual na Assembleia Nacional é de 87 homens e 28 mulheres, num total de 115 lugares com 24,4 por cento de representação feminina, como mostra a Tabela 1.1. O Reino do Lesotho é o 7º classificado entre os Estados Membros da SADC (Tabela 1.1). As próximas eleições estão previstas para Setembro de 2022.

MADAGÁSCAR

O Madagáscar usa o sistema eleitoral FPTP conforme previsto na Constituição Nacional de 2010. A legislação eleitoral não contém quotas ou medidas especiais para garantir a representação de mulheres ou jovens. No entanto, o Madagáscar está em processo de adopção de uma Lei sobre Igualdade de Género e de elaboração de uma Política Nacional de Género para apoiar a paridade de género.

O Madagáscar tem um parlamento bicameral e a câmara alta, o Senado é eleito indirectamente com 2 senadores por província para um total de 18 senadores. São eleitos



por um Colégio Eleitoral composto pelos oficiais, vereadores municipais e comunais, com 6 senadores adicionais nomeados pelo Chefe de Estado. Há 2 mulheres entre os 18 senadores, 11,1% (IPU 2021)

Há 27 mulheres na Assembleia Nacional (*Antenimierampirenena*) do total de 151 membros, significando 18,5 % de representação feminina após as eleições de 2019. Madagáscar é o 11º classificado na SADC, como mostra a Tabela 1.1. As próximas eleições estão previstas para 2024.

MALAWI

A Constituição do Malawi prevê a igualdade de todas as pessoas e especifica a paridade de género na representação de mulheres e homens na Assembleia Nacional, mas as eleições são guiadas pela Lei de Eleições Parlamentares e Presidenciais, Capítulo 2:01, que não tem obrigações específicas para a representação das mulheres na política e na tomada de decisão. A Lei da Igualdade de Género é aplicável no sector público e não na Assembleia Nacional, e não há medidas especiais para as mulheres.

Em geral, a maioria das leis, políticas, regulamentos e directrizes eleitorais não incorporam o princípios de igualdade e não discriminação. Assim, os compromissos de promoção da participação das mulheres nas estruturas de tomada de decisão têm mecanismos de aplicação limitados para abordar a discriminação de género sistémica ou estrutural, de acordo com o relatório nacional de progresso sobre a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, que também diz que a representação das mulheres é “bastante baixa”. As Leis Eleitorais estão sendo revistas, com uma Proposta de Quota Eleitoral de Género de 28 assentos, um por distrito.

O Malawi usa o sistema eleitoral FPTP e após as eleições de 2019, isso permitiu que 44 mulheres fossem eleitas para o total de 192 assentos, representando 22,9%, conforme mostrado na Tabela 1.1. O Malawi é o 8º classificado na SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional. As próximas eleições parlamentares vão decorrer em 2025.

MAURÍCIAS

As Maurícias usam o sistema eleitoral FPTP para as eleições da Assembleia Nacional e uma combinação de FPTP com quotas para as eleições locais. A Assembleia Nacional tem 70 lugares, dos quais 62 são disputados através do sistema eleitoral FPTP e 8 são preenchidos pela Comissão de Fiscalização Eleitoral utilizando uma fórmula complexa para garantir a representação de todas as comunidades étnicas, conforme especificado na Constituição (1968). Não há quotas eleitorais ou medidas especiais para garantir a representação de mulheres ou jovens. A Lei do Governo Local prescreve uma quota para as eleições locais obrigando os partidos políticos a apresentar entre 30% e 50% de mulheres e diversidade de género na lista partidária. Além disso, a lista de candidatos suplentes para a eleição de vereadores municipais ou vereadores de aldeia, para efeitos de preenchimento de qualquer vaga entre duas eleições, não deve incluir “mais de dois terços de pessoas do mesmo sexo e não mais de 2 candidatos consecutivos na lista devem ser do mesmo sexo”.

Sessenta parlamentares são eleitos em 20 círculos eleitorais por voto popular directo com cédulas para três candidatos em cada círculo eleitoral, mais a ilha de Rodrigues, que é um círculo eleitoral único com dois membros. Os restantes oito parlamentares são retirados de uma lista de “melhores perdedores” para garantir uma representação justa das comunidades étnicas e religiosas. As Maurícias introduziram

uma nova lei de quotas para o governo local, especificando que pelo menos um terço dos candidatos devem ser mulheres e um terço homens, mas não existe um sistema de quotas a nível nacional.

Após as eleições de 2019, existem 14 mulheres dos 70 membros da Assembleia Nacional, 20 por cento, como mostra a Tabela 1.1. As Maurícias são a 10ª classificada na SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional. As próximas eleições parlamentares vão decorrer em 2024.

MOÇAMBIQUE

Moçambique criou um ambiente propício para a participação das mulheres na política e na tomada de decisões, de acordo com o relatório nacional de progresso. A Constituição, nos seus artigos 35 e 36 consagram o princípio da igualdade que estabelece a igualdade de direitos entre homens e mulheres. A Política de Género orienta a igualdade de género nas esferas socioeconómica e política, e um Plano Nacional para o Avanço da Mulher começou a ser implementado. A máquina de género no país trabalha para aumentar a consciencialização sobre a igualdade de representação e participação das mulheres em cargos políticos e de tomada de decisão. Outros esforços incluem treinar jornalistas e oficiais de votação para serem sensíveis ao género.

Moçambique utiliza um sistema de RP de listas partidárias por província para eleição para a Assembleia Nacional (Assembleia da República), com 10 círculos eleitorais provinciais, mais a Cidade de Maputo, e os cidadãos na diáspora em África e na Europa, num total de 13 círculos eleitorais. Não existe um sistema de quotas legisladas, mas os três principais partidos políticos com assento na Assembleia adoptaram quotas partidárias voluntárias para mulheres na liderança e, através do uso desse sistema de quotas partidárias voluntárias, houve um aumento significativo no número de participação das mulheres na política e na Assembleia. Isso demonstra a eficácia do uso de um sistema de Representação Proporcional combinado com quotas de partidos políticos para obter resultados.

A Assembleia da República tem 250 Deputados dos quais 107 são mulheres para um rácio de 42,4%, o que coloca Moçambique no 3º lugar na SADC e no 5º lugar em África, como mostra a Tabela 1.1. As próximas eleições estão marcadas para 2024.

NAMÍBIA

A Constituição prevê, no artigo 10º, a não discriminação e a igualdade de tratamento entre os candidatos e eleitores, e o artigo 23º prevê a acção afirmativa. A Lei Eleitoral 5 de 2014, que está em revisão, não prevê especificamente a representação de mulheres, embora a Lei das Autoridades Locais especifique uma quota de 30 por cento que é aplicada pela comissão eleitoral.

A Namíbia usa um sistema de Representação Proporcional com listas de partidos para eleições nos níveis nacional e local. Uma combinação do sistema eleitoral do RP e das quotas partidárias voluntárias fez da Namíbia um dos melhores em termos de desempenhos na representação feminina na Assembleia Nacional, embora a outra casa do parlamento bicameral, o Conselho Nacional, que é eleito indirectamente pelas Assembleias Regionais, tenha uma proporção menor com 42 membros, dos quais 6 são mulheres, ou 14,3 por cento. Para a Assembleia Nacional, os partidos políticos adoptaram medidas de acção afirmativa através da criação de quotas voluntárias para garantir o aumento da representação e participação das mulheres. Nas eleições de 2019, os cinco principais partidos políticos apresentaram entre 39% e 51% de candidatas mulheres, e o



partido no governo se comprometeu com 50% de representação através do uso do método “zebra” de alternar candidatos homens e mulheres nas listas partidárias, como consagrado nos Estatutos do partido.

O número estatutário de membros da Assembleia Nacional é de 104, dos quais 96 são eleitos directamente e 8 membros sem direito a voto são nomeados pelo Presidente. Existem actualmente 46 mulheres dos 04 membros, significando 44,2 por cento de representação. A Namíbia é o segundo maior classificado entre os Estados Membros da SADC a este respeito, e o 3º em África. As próximas eleições para a Assembleia Nacional estão agendadas para 2024.

SEYCHELLES

Os princípios de igualdade de género e participação política estão consagrados na Constituição das Seychelles através do Preâmbulo que proclama direitos iguais e no Capítulo 3 sobre os direitos humanos e liberdades, incluindo a participação política. No entanto, a Constituição é neutra em termos de género, pois reserva os mesmos direitos para homens e mulheres sem distinção explícita, de acordo com o relatório nacional de progresso. A principal forma de designar membros para a Assembleia Nacional é a eleição directa. Não há quotas constitucionais ou legisladas para a representação feminina e os partidos políticos não têm quotas voluntárias.

As Seychelles usam um Sistema Misto de eleições primárias de um único membro através do FPTP combinadas com assentos adicionais de RP com base no total de votos nacionais por partido. A Assembleia Nacional tem 35 membros, dos quais 26 (um novo círculo eleitoral foi criado em 2020) são eleitos em círculos uninominais usando o sistema FPTP e os partidos políticos obtêm um assento adicional por cada 10% dos votos nacionais recebidos. Existem actualmente 9 membros adicionais, num total de 35. Este sistema de Representação Proporcional é neutro em termos de género e não visa especificamente aumentar a representação das mulheres.

As Seychelles experimentaram flutuações extremas na participação e representação de mulheres, mantendo a posição de topo na SADC por vários anos em 43,8 por cento antes de cair para 21,2 por cento nas eleições de 2016 e 22,86 por cento após as eleições de 2020, com 8 mulheres membros entre os 35 eleitos. As eleições foram convocadas um ano antes para alinhar com as eleições presidenciais. As próximas eleições vão se realizar antes de 31 de Outubro de 2025. As Seychelles são o 9º classificado entre os Estados Membros da SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional (Tabela 1.1).

ÁFRICA DO SUL

Os direitos políticos e a igualdade estão previstos na Constituição e na sua Carta de Direitos, Secção 9, e o sistema eleitoral de RP está previsto na Constituição. A provisão de igualdade da Declaração de Direitos faz uma referência específica para acção afirmativa. As disposições são ainda expostas na Lei Eleitoral 73 de 1998, especificamente nos artigos 26 e 27. No entanto, a implementação é inadequada de acordo com o relatório nacional de progresso, porque não há medidas de sanção para o descumprimento. O governo está procurando fechar essa lacuna através de uma proposta de Lei de Empoderamento das Mulheres e Igualdade de Género.

O partido no poder adoptou uma quota voluntária para candidatas femininas nas urnas, que foi aumentada para 50% em 2007, usando o sistema “zebra” de candidatos alternados entre homens e mulheres. Não existem quotas legisladas a nível nacional e outros partidos

concorrentes não são obrigados a adoptar uma lista de 50-50 de paridade. A Lei de Estruturas Municipais do Governo Local de 1998, no entanto, exige que 50% dos candidatos numa lista partidária a nível local sejam mulheres e que mulheres e homens sejam distribuídos uniformemente por toda a lista, embora a lista “zebra” não seja prescrita.

A outra câmara do Parlamento é o Conselho Nacional das Províncias em que cada província está igualmente representada, com 10 delegados de cada uma das nove províncias compostas por seis delegados permanentes e quatro delegados especiais para um total de 90 delegados provinciais. A representação feminina é de 37% no Conselho Nacional de Províncias.

O sistema eleitoral de RP combinado com uma quota partidária voluntária contribuiu para garantir uma representação e participação significativa das mulheres a nível nacional e provincial na África do Sul, resultando numa proporção de 27,75 por cento em 1994 aumentando de forma constante para 46,7 por cento após as eleições nacionais de 2019, com 184 mulheres do total de 397 deputados eleitos para a Assembleia Nacional. Isto permitiu a África do Sul ter a maior representação de mulheres na Assembleia Nacional na região da SADC e a 2ª posição em África. As próximas eleições nacionais estão marcadas para 2024.

REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA

A Constituição da República Unida da Tanzânia (1977 com emendas de 2005) prevê igualdade de oportunidades e direitos nos processos de tomada de decisão (Artigos 21, 22) e não discriminação (Artigo 13), e prescreve que as mulheres devem constituir pelo menos 30 por cento dos Membros do Parlamento unicameral (*Bunge la Tanzania*), conforme especificado nos Artigos 66 e 78 sobre processos eleitorais. A Lei Eleitoral Nacional de 1985 diz que todos os assentos na Assembleia Nacional são disputados, e o Regulamento Eleitoral de 2010 fornece as modalidades para o sistema eleitoral FPTP de distrito único com 30 por cento de assentos adicionais para mulheres eleitas usando um sistema de lista partidária de RP. A Lei das Autoridades Locais prescreve o mesmo sistema eleitoral misto a nível local.

A Tanzânia, portanto, iniciou um sistema eleitoral misto em que as eleições de um único círculo eleitoral do sistema FPTP são livremente disputadas por mulheres e homens, mas 30% de assentos adicionais especificamente para mulheres são escolhidos pela RP usando listas de partidos e os números totais do FPTP. Os assentos da RP são atribuídos a partidos políticos que ganham mais de 5 por cento dos votos nacionais. Os candidatos são indicados pelos seus respectivos partidos políticos. Esse arranjo garante pelo menos 30% de assentos para mulheres na Assembleia Nacional, além de mulheres eleitas directamente nos distritos eleitorais.

O total estatutário de assentos na *Bunge* é de 393, dos quais 264 são eleitos directamente pelo sistema FPTP, mais 113 mulheres eleitas pela RP, 5 membros que são eleitos indirectamente pela Câmara dos Deputados de Zanzibar, 10 podem ser indicados pelo Presidente, mais o Procurador-Geral. Embora não haja assentos especiais para jovens, 96 deputados têm 40 anos ou menos, 27,6 por cento, e quase metade destes (45) são mulheres. A maioria dos 17 deputados com 30 anos ou menos são mulheres (13) e o membro mais jovem da *Bunge* é uma jovem de 24 anos. (IPU 2021 usa informações enviadas pelo parlamento).

O número actual de deputadas femininas é de 145 de um total de 393 membros da *Bunge*, para uma proporção de 36,9 o que classifica a Tanzânia em 4º lugar na SADC e 9º lugar em África (Tabela 1.1). As próximas eleições vão decorrer em 2025.



ZÂMBIA

A Constituição da Zâmbia (1996) consagra os princípios de igualdade e representação de género no Artigo 8 e no Preâmbulo, Lei de Emenda nº 2 de 2016, que diz que todo cidadão “homem ou mulher” tem direitos iguais de participação e construção de uma ordem política livremente. O artigo 45º consagra a equidade de género na Assembleia Nacional e nos Conselhos e confere à Comissão Eleitoral da Zâmbia o dever constitucional de adoptar medidas que promovam a equidade de género “e, em última análise, satisfaçam a igualdade de género”. O artigo 68º obriga o Presidente da República a nomear até oito deputados à Assembleia Nacional, e o artigo 69º especifica o género como uma das considerações ao fazê-lo. O Artigo 259 prevê que todas as nomeações considerem a paridade de género, e que as nomeações para cargos públicos devem garantir 50% de representação de homens e mulheres.

No entanto, o relatório nacional de progresso diz que essas medidas “não são tão eficazes” e as disposições da Constituição não foram totalmente cumpridas. O relatório nacional diz ainda que o sistema FPTP não ajudou a representação das mulheres, e a ausência de um sistema de quotas na Constituição piora a situação, assim como a implementação inadequada ou aplicação de requisitos constitucionais como o Artigo 45(1)(d) que estabelece princípios para garantir equidade de género no sistema e processo eleitoral, e a falta de legislação subsidiária.

A Lei Eleitoral Nº 35 de 2016 e a Lei do Processo Eleitoral de 2016 não têm acção afirmativa ou quotas para mulheres, então a Zâmbia usa o sistema eleitoral FPTP sem medidas de acção afirmativa para promover a representação das mulheres. Isto resultou em níveis geralmente baixos de representação de mulheres no parlamento da Zâmbia, com 25 mulheres do total de 167 membros. Com 15,1 por cento de representação feminina no Parlamento, a Zâmbia ocupa a 13ª posição entre os 16 Estados Membros da SADC. As últimas eleições decorreram em Agosto de 2021 e as próximas estão previstas para 2026.

ZIMBABWE

A Lei de Emenda à Constituição do Zimbabwe (nº 20) de 2013 prevê igualdade, não discriminação e oportunidades iguais em actividades políticas, económicas e sociais e estabelece uma estrutura específica para isso, incluindo género, idade e deficiência. A Secção 80 estabelece que toda mulher tem direito a “igualdade de tratamento, incluindo o direito à igualdade de oportunidades nas esferas política, económica, cultural e social”. Os artigos 120º e 124º preveem uma quota reservada de 60 lugares para as mulheres na Assembleia Nacional eleitas por representação proporcional e para a eleição para o Senado por representação proporcional. A utilização desta medida duplicou a representação feminina na Assembleia Nacional para mais de 30 por cento nas últimas duas eleições gerais, e no Senado para 48 por cento (2013) e 44,2 por cento (2018) através da utilização de uma lista “zebra” em que os candidatos do sexo feminino e masculino são listados alternadamente, e as listas são encabeçadas por uma mulher.

A Constituição de 2013 prevê que 210 membros da Assembleia Nacional sejam eleitos em círculos eleitorais uninominais usando o sistema FPTP mais 60 lugares adicionais reservados para mulheres eleitas pelo sistema de RP, sendo seis de cada uma das dez províncias com base no total de votos expressos em cada província para cada partido político nas eleições do círculo eleitoral, aplicáveis durante o mandato de dois parlamentos. No entanto, o Projecto de Emenda à Constituição do Zimbabwe (nº 2) actualmente em consideração propõe a extensão da quota de RP para mulheres por cinco anos, a vida do próximo parlamento. Esta Emenda propõe a inclusão de 10 vagas para Jovens eleitos pelo sistema de RP.

O Zimbabwe adoptou o sistema Misto em 2013 e a quota para mulheres é semelhante ao sistema de quotas da Tanzânia, com algumas variações. Ele usa a representação provincial, e é considerado uma medida temporária. A representação das mulheres manteve um nível de pouco mais de 30% através desse método. O país tem uma Política de Género e um Plano de Acção. No entanto, a Lei de Finanças dos Partidos Políticos não estabelece obrigações específicas de género. Uma quota de 30 por cento para as eleições autárquicas acaba de ser adoptada antes das eleições harmonizadas em 2023. O Zimbabwe tem uma representação de 30,6 por cento de mulheres na Assembleia Nacional, ocupando o 5º lugar entre os Estados Membros da SADC e o 14º lugar em África. As próximas eleições terão lugar em 2023.

1.4 TENDÊNCIAS DE REPRESENTAÇÃO NA ASSEMBLEIA NACIONAL 1995 - 2022

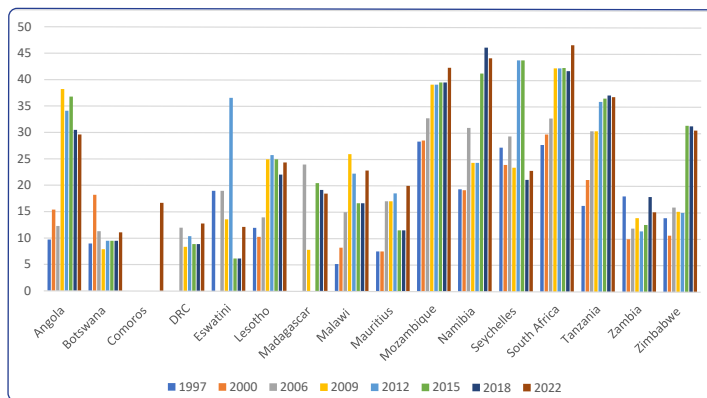
Os Estados Membros que utilizam o sistema de RP estão a fazer progressos constantes na implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e rumo à Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE), especialmente aqueles com quotas de representação por mulheres ou usando uma lista “zebra” que alterna candidatos do sexo masculino e feminino.

Os Estados Membros que usam o Sistema Misto também estão indo bem nesse sentido, através do uso do FPTP combinado com quotas de RP para mulheres, além daquelas que conquistam assentos eleitorais. No entanto, os dados dos Estados Membros que usam apenas o sistema de círculo eleitoral FPTP contam outra história, conforme ilustrado na Figura 1.2, que mostra a representação das mulheres de 1997-2022. Os países que utilizam o sistema eleitoral FPTP têm uma representação geralmente baixa de mulheres na Assembleia Nacional.

A análise mostra um progresso sustentado para os países que usam o sistema eleitoral de RP, especialmente onde ele é combinado com um sistema de quotas. Na altura da Quarta Conferência Mundial das Mulheres em Beijing, em 1995, Moçambique tinha a distinção de ter o maior número de mulheres deputadas na África Austral, e uma posição elevada nas classificações africanas e mundiais na altura com 28,4 por cento, principalmente devido à disposição do partido mais votado em colocar mulheres nas suas listas de candidatos num sistema eleitoral de RP.

A África do Sul tinha 27,8 por cento de mulheres no parlamento em 1997, aumentando para 42,3 por cento a partir de 2009, antes de subir para 46,7 por cento nas últimas eleições em 2019. A Namíbia também alcançou os seus resultados de forma constante, de 19,2 por cento de representação de mulheres na Assembleia Nacional em 1997, aumentando para 26,9 por cento em 2006, 46,1 por cento em 2015 e 44,2 por cento em 2022. Moçambique aumentou de forma constante de 32,9 por cento em 2006 para 39,6 por cento em 2018 e 42,4 por cento em 2022. A Tanzânia também teve um aumento constante ao longo do período, de 30 por cento em 2006 e mantendo um nível acima de 35 por cento até atingir 36,6 por cento em 2022. As Seychelles que usam um Sistema de Membros Mistos

Figura 1.3 Mulheres na Assembleia Nacional nos Estados Membros da SADC 1997–2022



Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso dos Estados Membros da SADC, com informações adicionais de Março de 2022 da União Interparlamentar (IPU) que usa dados oficiais apresentados pelos Parlamentos membros. Gráfico atualizado do Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 2018, p27

também atingiram essas cifras, mantendo a primeira posição na SADC por vários anos em 43,8 por cento, mas experimentou flutuações extremas, caindo para 21,2% nas eleições de 2016 e 22,86% após as eleições de 2020.

África do Sul, Namíbia e Moçambique são os únicos Estados Membros da SADC que atingiram mais de 40 por cento de representação de mulheres na Assembleia Nacional num aumento constante em eleições múltiplas, como mostrado na Tabela 1.1 e Figura 1.3.

1.5 SISTEMAS ELEITORAI E REPRESENTAÇÃO A NÍVEL LOCAL

O sistema eleitoral misto no Lesotho produziu a maior representação de mulheres nos Conselhos Locais com 68 por cento, conforme mostrado na Tabela 1.2, usando um sistema de quotas. A África do Sul ocupa o segundo lugar na classificação, com 41 por cento a nível local, utilizando o sistema Misto juntamente com uma quota partidária voluntária. A Tanzânia que utiliza o sistema FPTP com quota constitucional e legislada, ocupa o 3º lugar, a mesma classificação de Moçambique que utiliza o sistema de RP juntamente com uma quota partidária voluntária.

Os países com as classificações mais baixas são Madagáscar, com 7 por cento de representação de mulheres a nível local usando um sistema Misto, e a Zâmbia com 8 por cento de representação, seguido pelo Zimbabwe com 13 por cento de representação através do sistema eleitoral FPTP. Esses três Estados-Membros com classificação mais baixa não têm quotas constitucionais, legisladas ou voluntárias para as mulheres a nível do Governo Local, embora uma quota de 30% para os conselhos locais no Zimbabwe seja aplicada nas eleições harmonizadas de 2023.

Isso ilustra a necessidade de quotas constitucionais, legisladas ou voluntárias para garantir a representação igual de mulheres. A representação ao nível do Governo Local sugere que os sistemas eleitorais de RP e Misto não produzem os resultados desejados, a menos que outras medidas sejam postas em prática para aumentar a igualdade de género e a representação de mulheres.

Sistemas Eleitorais para os Governos Locais nos Estados Membros da SADC

Tabela 1.2

País	Sistema Eleitoral para o Governo Local	Número de Mulheres	Percentagem de Representação	Quota or TSM
Botswana	FPTP	117/491	24%	Nenhuma
Comores				
RDC	FPTP	78/286	27%	Nenhuma
Eswatini	FPTP	15/97	15%	Legislada constitucionalmente
Lesotho	Misto	411/691	68%	Cota legislada constitucionalmente
Madagáscar	Misto	744/10063	7%	Nenhuma
Malawi	FPTP	64/440	15%	Nenhuma
Maurícias	FPTP	283/1296	22%	Legislada constitucionalmente
Moçambique	RP	454/1350	34%	Quota voluntária do Partido
Namíbia	FPTP	24/121	20%	Quota constitucional legislada de 30%
	Conselho Regional			
Seychelles	Sistema paralelo de membro misto	n/a	n/a	Nenhuma
África do Sul	Misto	4219/10235	41%	Quota voluntária de 50% definida pelo Partido
Tanzânia	FPTP	1190/3477	34%	Quota legislada constitucionalmente de 33% para o Governo Local
Zâmbia	FPTP	126/1516	8%	Nenhuma
Zimbabwe	Misto desde 2021 Anteriormente FPTP	90/1359	13%	Quota constitucional de 30% para o Governo Local começa com as eleições de 2023

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso sobre a Implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento 2022

1.6 CONDIÇÕES FAVORÁVEIS E DESAFIOS PARA A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NA POLÍTICA E NA TOMADA DE DECISÃO

Embora os sistemas eleitorais favoráveis sejam o principal foco para aumentar a participação das mulheres na política e nos cargos de tomada de decisão, existem outros factores que influenciam ou dificultam a participação das mulheres. Essas condições devem ser resolvidas pelas estruturas governamentais, mecanismos nacionais de género e partidos políticos, e pelos próprios candidatos, bem como pelos cidadãos interessados nos resultados desses processos e nos impactos nas suas sociedades.

Esses factores incluem:

- ❖ Criar legislação que permita um sistema eleitoral que facilite a participação das mulheres, como quotas legisladas, pois os partidos políticos não são obrigados a promover a igualdade de género;
- ❖ Implementação efectiva da legislação favorável que já está em vigor e domesticação de protocolos regionais;
- ❖ Sistemas de apoio para mulheres candidatas que incluam capacitação nesse sentido e acesso a recursos socioeconómicos para preparar e disputar eleições

Os partidos políticos podem facilitar a participação das mulheres incorporando isso nos seus Estatutos Partidários e adoptando quotas partidárias voluntárias, bem como trabalhando juntos para concordar e apoiar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

Outros factores que dificultam a participação das mulheres são:

- o Manipulação nas eleições primárias onde as mulheres e os jovens são negligenciados ou marginalizados como potenciais candidatos;
- o Violência Baseada no Género, tanto física como psicológica, discurso de ódio dirigido a mulheres candidatas fisicamente ou nas redes sociais, e estereótipos de género das mulheres;
- o Condicionamento social que encoraja a subserviência nos níveis doméstico, comunitário e nacional e desencoraja sistematicamente as mulheres a assumirem papéis de liderança.

1.7 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os dados descritos sugerem que uma combinação do sistema de Representação Proporcional com quotas é uma abordagem mais benéfica para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres na política e na tomada de decisões. Além disso,

Caixa 1.1 Minha Experiência na Política

Mulher Conselheira, Província de Masvingo, Zimbabwe

Eu sou uma mulher casada. Concorri a esta posição pela primeira vez em 2008. Oito candidatos concorreram; 4 homens e 4 mulheres. Ganhei a eleição. Em 2013, 17 candidatos concorreram; 3 mulheres e 14 homens. Ganhei a eleição novamente. Aprendi que os homens podem usar a vida pessoal das mulheres para AS desmoralizarem. Eu ganhei por causa do apoio das mulheres. Durante o meu primeiro mandato, apresentei projectos específicos para mulheres, como clubes de mulheres, poupança e empréstimos comunitário, projectos de hortas e competições de várias naturezas. Isso me ajudou a angariar o apoio das mulheres durante as eleições de 2013. No entanto, não foi fácil. Tive desafios tanto em casa como na comunidade.

O Meu primeiro mandato foi um pesadelo porque o meu trabalho envolve viajar para fora da comunidade. O meu marido não entendeu. Deixei de desempenhar os meus papéis, como cozinhar e lavar, devido à ausência de casa. Ele acabava cozinhando e lavando para si mesmo. Também tive um desafio com as horas que terminávamos as reuniões. Ele esperava que eu estivesse em casa entre às 17h ou às 18h. Eu andava sozinha à noite e o meu marido não estava satisfeito com isso. Ele não gostava quando eu recebia chamadas de homens, mas a natureza do trabalho envolve atender às necessidades das pessoas, sejam homens ou mulheres.

Quando o meu telefone tocava, ele corria para atender, com a intenção de descobrir quem estava a me ligar. Quando eu ia às reuniões, ele me ligava aleatoriamente para saber onde eu estaria. Eu dizia a ele, então imediatamente ele ligava para dizer, saia, eu cheguei. Ele me testou várias vezes, até perceber que eu era honesta. Desta vez, ganhei a sua confiança, ele já não anda atrás de mim. Zvandingangotaura ndezvekuti, ndakashingirira asi zvakaoma (O que só posso dizer é que persisti, mas foi difícil).

Source: Zimbabwe Electoral Commission Report

os dados mostram que os Estados Membros que utilizam o sistema eleitoral Misto obtêm resultados inferiores ao sistema de RP com quotas, mas superiores ao FPTP. Os sete estados membros que encabeçam a Tabela da SADC com a maior proporção de mulheres na Assembleia Nacional usam um sistema eleitoral de Representação Proporcional ou um sistema Misto que combina a RP e o FPTP (Tabela 1.1). Metade dos Estados Membros da SADC usa apenas o sistema eleitoral FPTP e tem uma classificação mais baixa na representação das mulheres na Assembleia Nacional.

O aumento deliberado da representação e participação das mulheres na política e nos cargos de tomada de decisão é uma prioridade para os Estados Membros alcançarem a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Os vários sistemas eleitorais articulados acima refletem as opções que os Estados Membros usam para alcançar esse objectivo. Embora os vários sistemas possam ter pontos fortes e fracos relacionados com as condições locais, vale a pena notar a evidência estatística de eleições anteriores na região da SADC e os esforços feitos pelos Estados Membros para obter os resultados que já são acordos juridicamente vinculativos.

A implementação eficaz dos quadros legislativos e dos acordos jurídicos celebrados a nível regional são, portanto, o principal ponto de acção dos Estados-Membros. Existem muitos exemplos neste capítulo de sistemas eleitorais usados eficazmente por alguns Estados Membros da SADC para facilitar um parlamento nacional inclusivo. O uso de quotas, como verificado na África do Sul, Namíbia e Moçambique, pode ser uma forma sustentável de progressão positiva nesse período. Embora seja louvável a tendência emergente de um aumento significativo da representação das mulheres através do sistema de representação proporcional, o sistema misto também funcionou favoravelmente em alguns Estados-Membros. Qualquer que seja o sistema que um Estado Membro possa escolher, o foco principal deve estar no resultado e na garantia da promulgação de medidas especiais necessárias para melhorar a representação, para a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento e a realização da meta de 2030 de alcançar a paridade de género na política e nos cargos de tomada de decisão.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 1 SISTEMAS ELEITORAIS

IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC SOBRE O GÉNERO E DESENVOLVIMENTO

Este relatório centra-se em três Artigos do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento em que os Estados Membros da SADC se comprometeram com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres através do Artigo 12º Representação – Artigo 13º Participação – e Artigo 5º Medidas Especiais.

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática **"medidas especiais"** com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem "assegurar a representação igual e efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.

No contexto dos Artigos acima do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento Os Estados Membros da SADC são instados a:

1. Acelerar a implementação dos compromissos legais existentes a níveis nacional e regional para alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e garantir que os protocolos, políticas e acordos regionais e nacionais a esse respeito deixem de ser meras leis ou intenções declaradas passando para a aplicação real.
2. Rever os Sistemas Eleitorais usados pelos Estados Membros da SADC para considerar se o sistema eleitoral usado a nível nacional está a alcançar os resultados requeridos pelo Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento e determinar que medidas especiais são necessárias para alcançar os resultados requeridos; uma vez que os relatórios nacionais de progresso apresentados pelos Estados Membros mostram que o sistema de Representação Proporcional (RP) com quotas legais ou usando as listas partidárias ao estilo "zebra" de candidatos alternados entre homens e mulheres é mais eficaz a este respeito do que o sistema de círculo único do sistema First Past The Post (FPTP), e que um sistema Misto que combina a RP e o FPTP de várias formas também é eficaz, embora as fragilidades do sistema FPTP continuem no sistema Misto.
3. Envolver o Conselho Consultivo Eleitoral da SADC (SEAC), que tem um papel consultivo em assuntos relativos as eleições e governação na região da SADC, e o Fórum das Comissões Eleitorais dos Países da SADC (ECF-SADC) para ajudar a assegurar que os sistemas eleitorais e a governação refletem as preocupações, valores, experiências e necessidades específicas de mulheres e jovens, bem como de homens; e esboçar indicadores a este respeito para uso pelas Missões de Observação Eleitoral da SADC (SEOM) no seu trabalho.





2.0 INTRODUÇÃO

O Legislativo é uma assembleia com autoridade para produzir leis para uma entidade política, como um país ou cidade, e é o braço do governo que incorpora a ideia de que as pessoas são a fonte do poder político no Estado e devem controlar o processo legislativo. É um instrumento através do qual o povo elege representantes para agir em seu nome. O Legislativo aprova orçamentos que podem ou não ser sensíveis ao género e outros processos que podem ter diferentes impactos e perspectivas para mulheres e homens. Nos Estados Membros da SADC, o poder legislativo do governo é constituído por um Parlamento, que para alguns Estados Membros é uma câmara única (unicameral) e em outros, tem duas câmaras separadas (bicameral) com responsabilidades diferentes.

A representação e participação das mulheres no Legislativo em geral teve uma melhora modesta nos últimos 25 anos em comparação com outros ramos do governo, embora isso varie de país para país, com alguns avanços significativos no Executivo e no Judiciário em alguns Estados Membros. Em 2013, a média regional de mulheres no parlamento na África Austral (ambas as câmaras combinadas) foi de 24,5%, que aumentou para 30,4% em 2018 e 30,9% em Março de 2022 (SGDM 2013, SGDM 2018 e IPU 2022).

A média regional indica que há progresso para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) e que os Estados Membros estão a envidar esforços para avançar a participação e representação das mulheres na política e na tomada de decisões como partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. Embora o progresso seja geralmente lento, alguns relatórios nacionais de progresso mostram avanços significativos na implementação. A África Austral está indo muito bem como um todo quando comparada a outras regiões do mundo, ocupando o terceiro lugar com 30,9%, logo após a Europa e as Américas, cujas médias são 31,1% e 33,9%, respectivamente (IPU, Março de 2022), embora alguns países individuais tenham percentagens mais altas.

2.1 MULHERES NO PARLAMENTO NOS ESTADOS MEMBROS DA SADC

ANGOLA

Angola tem 65 mulheres do total de 220 na Assembleia Nacional, representando 29,6 por cento em Março de 2021 e ocupa o 6º lugar na região da SADC, como mostra o Capítulo 1 Tabela 1.1. As próximas eleições nacionais vão decorrer em Agosto de 2022.

Angola tem um parlamento unicameral, a Assembleia Nacional (Assembleia Nacional) e aumentou a proporção de mulheres membros de menos de 10 por cento na altura da Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing em 1995, para 38,2 por cento pouco mais de 10 anos depois, apesar da ausência de uma quota legislada. No entanto, os angolanos devolveram menos mulheres ao Parlamento nas eleições de Agosto de 2012, quando a proporção foi reduzida para 34,1 por cento, com 75 mulheres eleitas na primeira eleição nacional sob a nova Constituição (2010), antes de cair para 30,5 após as eleições de 2017 (SGDM 2018). pág. 27). Espera-se que a representação das mulheres no parlamento aumente nas eleições deste ano em Agosto, devido à inclusão de mais mulheres candidatas e ao forte apoio do Presidente.



O relatório nacional de progresso afirmou que o país está progredindo bem em direção à igualdade de género e à representação das mulheres. *“A nova orientação do Presidente do Partido no poder, que orienta a paridade de género ao nível do seu governo, é uma medida apresentada que tende a aumentar a participação política das mulheres em Angola e reforça a implementação das disposições relativas à participação das mulheres em todas as áreas e sectores”*.

BOTSWANA

O Botswana tem 7 mulheres do total de 63 na Assembleia Nacional, uma proporção de 11,1 por cento em Março de 2021 e ocupa a 16ª posição na região da SADC (Capítulo 1 Tabela 1.1). As próximas eleições estão agendadas para 2024.

O Botswana aumentou a representação das mulheres na legislatura através do uso de medidas especiais, embora os números continuem muito baixos. Cinco mulheres foram eleitas como Membros do Parlamento em 2009, que significou 7,9 por cento. As eleições de 2014 aumentaram a proporção para 9,5% com seis mulheres eleitas. Em 2019, havia mais uma mulher no Parlamento, elevando o número para 7 membros, 11,1%.

O parlamento unicameral é composto por 57 deputados que são eleitos directamente nos círculos eleitorais, e eles elegem o Presidente, que tem o mandato de nomear quatro deputados especialmente designados para eleição pela Assembleia Nacional, totalizando assim 63 deputados, incluindo o Procurador-Geral e o Presidente do Botswana. O número de Membros Especialmente Eleitos foi aumentado de quatro para seis antes das eleições de 2019, e quatro mulheres foram eleitas sob esta modalidade após a nomeação pelo Presidente. A Câmara dos Chefes (Ntlo ya Dikgosi), que aconselha o Parlamento em assuntos consuetudinários, conforme exigido pela Constituição, tem um total de 34 assentos, composto por 7 Chefes Supremos, 5 chefes especialmente eleitos e 22 representantes de Regiões. Três desses chefes são mulheres, 8,8%.

O relatório nacional de progresso diz que há um progresso constante e que as intervenções são eficazes, especialmente no envolvimento de mais homens no processo de apoio activo à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres, embora sejam necessários mais esforços. A capacitação da Comissão Eleitoral Independente está melhorando as habilidades de preparação para os cargos públicos. A Política Nacional de Género e Desenvolvimento (2015) é uma ferramenta de orientação estratégica sobre intervenções e coordenação de género.

UNIÃO DAS COMORES

As Comores são o mais recente Estado Membro da SADC, ganhando adesão plena em 2018. Com 16,7 por cento de mulheres na Assembleia (Tabela 2.1), as Comores ocupam o 12º lugar entre os Estados Membros da SADC. O mandato é de cinco anos e as próximas eleições estão marcadas para 2025.

A União das Comores tem um parlamento unicameral com eleições directas e sem quotas ou assentos reservados. A Assembleia da União é composta por 24 assentos eleitos directamente em círculos eleitorais uninominais usando um sistema de duas voltas. As eleições legislativas realizadas em 2020 elegeram 4 mulheres e 20 homens para a Assembleia.



REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO

A RDC ocupa o lugar mais baixo na representação de mulheres na Assembleia Nacional, posicionando-se no 14º lugar entre os 16 Estados Membros da SADC. Nas eleições de 2018, 64 mulheres foram eleitas entre o total de 500 membros, representando 12,8%, conforme mostra a Tabela 2.1. As próximas eleições estão previstas para Dezembro de 2023.

Em 2013, a RDC tinha 44 mulheres em 500 assentos na câmara baixa e seis assentos entre os 108 assentos na câmara alta. De acordo com dados do Estado-Membro, a menor percentagem de mulheres na legislatura deve-se ao facto de os partidos políticos da RDC não terem políticas ou regras que os obriguem a defender a paridade de género no estabelecimento das listas eleitorais. O Programa de Actividades e de Acção do Governo de 2021-2023 para fortalecer a capacidade das mulheres de participar na política e nos cargos de tomada de decisão é uma intervenção que foi implementada para enfrentar a situação. No entanto, os orçamentos alocados aos Ministérios do Género e Juventude continuam muito baixos para enfrentar adequadamente esses desafios.

O relatório nacional de progresso indica que o país está a progredir bem em relação à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres, pois a maioria das políticas está em vigor. *“No entanto, a sua implementação é muito fraca devido à falta de disposições vinculativas, o que significa que a participação das mulheres continua, em quase todas as áreas, muito baixa.”*

REINO DO ESWATINI

O Reino do Eswatini é o 15º entre os Estados Membros da SADC em termos de representação das mulheres na Assembleia da República com 9 mulheres do total de 74, perfazendo 12,2 por cento (Tabela 2.1). As próximas eleições estão previstas para 2023.

O Reino do Eswatini tem um Parlamento bicameral (*Libandla*) e a avaliação mostra que a representação feminina na câmara alta continua a ser de 12 assentos ocupados por mulheres do total de 30 (40 por cento) desde 2012. No entanto, a representação na câmara baixa continua baixa situando-se em 12,2 por cento, embora a Constituição especifique 30 por cento de mulheres nos órgãos de tomada de decisão e indica medidas para resolver qualquer deficiência. A Seção 95 da Constituição autoriza o Rei a nomear 10 membros para a Câmara, afirmando que *“... pelo menos metade deles são mulheres para representar interesses, incluindo grupos marginalizados, ainda não representados adequadamente na Câmara”*.

O relatório nacional de progresso disse que essas medidas e outras leis contribuíram significativamente para a igualdade e não discriminação no país, citando vários processos judiciais que decidiram a favor das mulheres nos processos eleitorais, embora observando que é necessário mais trabalho na implementação, pois o número de mulheres a serem eleitas através da Lei de Eleição de Mulheres Membros na Câmara da Assembleia de 2018 não obtém automaticamente a representação de mulheres em pelo menos 30%, conforme exigido pela Constituição.

REINO DO LESOTHO

A representação actual na Assembleia Nacional é de 87 homens e 28 mulheres, num total de 115 lugares com 24,4 por cento de representação feminina, conforme apresentado na Tabela 2.1. O Lesotho é o 7º entre os Estados Membros da SADC. As próximas eleições estão previstas para Setembro de 2022.

O Lesotho não tem quotas constitucionais ou legais para a eleição de mulheres para a Assembleia Nacional. As mulheres representavam 25,8% após as eleições de 2012, e o

número diminuiu para 22,1% nas eleições de 2017. O Parlamento é bicameral. O Senado tem 33 membros, dos quais 25 são hereditários e 11 são nomeados pelo Rei. Há 7 mulheres entre os 33 senadores, representando 21,2%.

MADAGÁSCAR

Há 28 membros mulheres na Assembleia Nacional (*Antanimierampirenena*) do total de 151, uma representação de 18,5 por cento das mulheres após as eleições de 2019. Madagáscar é o 11º na SADC, conforme mostrado no Capítulo 1 (Tabela 1.1). As próximas eleições estão previstas para 2024.

O Madagáscar tem um parlamento bicameral com a maioria da representação feminina aparecendo na câmara baixa. A avaliação mostra que, desde 2015, o Madagáscar experimentou uma tendência de queda na representação das mulheres no parlamento. Após eleições desde 2018, a representação era de 18,5% em Março de 2022. O principal impedimento para a inclusão de mulheres na legislatura em Madagáscar é a ausência de disposições de acção afirmativa que procurem alcançar a paridade de género. No entanto, o relatório nacional de progresso está incompleto em muitas áreas-chave de avaliação.

MALAWI

As eleições de 2019 resultaram em 45 mulheres membros do total de 193 assentos, significando 23,32%, conforme mostrado na Tabela 2.1. O Malawi é o 8º na SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional. As próximas eleições presidenciais, parlamentares e locais vão decorrer em 2025.

A proporção de mulheres no Parlamento no Malawi caiu de 9% em 1994, quando o país iniciou um sistema eleitoral multipartidário, para 5,2%, com um aumento marginal para 8,3% após as eleições de 1999, antes de aumentar para 15% em 2004 e 26% em 2009, quando um total de 150 mulheres candidatas disputaram os 193 assentos parlamentares. As mulheres ocuparam 43 assentos no Parlamento (22,3%) em 2009, antes de cair para 16,7%. Durante as eleições de 2019, a representação subiu para 23,32%, com as mulheres ocupando 45 assentos.

O relatório nacional de progresso diz que o número crescente de mulheres deputadas se deve em grande parte à maior sensibilização gerada através de campanhas do Ministério do Género e Desenvolvimento Comunitário e da sociedade civil para promover a representação das mulheres. O Malawi também tem medidas especiais e disposições de acção afirmativa que estipulam que deve haver paridade de género na representação de mulheres e homens nos cargos políticos e cargos de tomada de decisão na assembleia nacional e nas autoridades locais. A constituição do Malawi declara na Secção 24 (2) que:

“Qualquer lei que discrimine as mulheres com base no género ou estado civil será inválida e legislação deverá ser aprovada para eliminar os costumes e as práticas que discriminem as mulheres, particularmente práticas como (b) discriminação no trabalho, negócios e assuntos públicos.”

O relatório nacional de progresso diz que a Comissão Eleitoral do Malawi e a Comissão de Mulheres Parlamentares estão a trabalhar arduamente para garantir uma maior participação das mulheres na política, incluindo programas de sensibilização e encorajamento das mulheres a candidatarem-se, campanhas nos meios de comunicação, formação e capacitação de potenciais candidatos e fóruns de jovens para difundir a educação de sensibilização de género.



MAURÍCIAS

Há 14 mulheres entre os 70 membros da Assembleia Nacional, 20 por cento, como mostra a Tabela 2.1. As Maurícias são a 10ª classificada na SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional. As próximas eleições parlamentares vão decorrer em 2024.

As Maurícias fizeram um progresso constante de 7,6% em 1997, mas a proporção de mulheres membros da Câmara continua abaixo de 30%, caindo de 18,6% em 2012 para 11,6 em 2015. O número aumentou ligeiramente após as eleições de 2019 para 20%. O relatório nacional de progresso está incompleto com “nenhum dado” indicado para a maioria das entradas e nenhuma avaliação sobre se existe um processo em direcção à igualdade de género e representação das mulheres.

No entanto, o Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar Familiar informou que o Governo implementou uma série de medidas para alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, e recentemente adoptou a sua terceira Política Nacional de Género (2022-2030) que está alinhada aos ODS e fornece pontos de entrada para os sectores público e privado, mídia, academia e sociedade civil para garantir que o género seja incluso nas suas políticas e programas.

MOÇAMBIQUE

A Assembleia da República tem 250 Deputados, dos quais 107 são mulheres para um rácio de 42,4%, o que coloca Moçambique como o 3º mais elevado da SADC, conforme apresentado no Capítulo 1 (Tabela 1.1).

Moçambique tem sustentado um número crescente de mulheres no Parlamento desde as primeiras eleições multipartidárias em 1994 (28,4 por cento) e foi um dos primeiros países da SADC a passar a meta anterior de 30 por cento em 2004, antes do prazo de 2005. Moçambique continuou com uma tendência ascendente desde então com 39,2 por cento em 2015, passando para 39,6 por cento em 2018 e para 42,4 por cento em 2022. Se esta trajetória continuar, Moçambique provavelmente alcançará a paridade de género no parlamento até 2030.

Em resposta aos compromissos internacionais e regionais, o governo produziu uma série de políticas para elevar a situação da mulher e a igualdade de género, como a Política Nacional de Género e a Estratégia para sua implementação; o Plano de Acção Nacional para o Avanço da Mulher 2018-2024; o Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência de Género 2018-2021 e o Plano Nacional de Acção sobre Mulheres, Paz e Segurança 2018-2022.

O relatório nacional de progresso indica um bom progresso com o aumento do número de mulheres no parlamento e no sector público, envolvendo os homens no processo de promoção da equidade de género e no estabelecimento de normas que criminalizam a violência e o abuso. O relatório diz que Moçambique está a progredir bem com a legislação e política para a igualdade de género e representação das mulheres, mas há menos esforço na implementação. *“Políticas bem desenhadas, implementação deficiente e monitoria quase inexistentes das mesmas políticas.”*

Também é necessário melhorar a participação substantiva das mulheres parlamentares e a introdução de quotas legisladas para todos os partidos políticos. O relatório diz que a máquina nacional de género trabalha para aumentar a sensibilização sobre questões de participação igual na política, e os esforços incluem a capacitação de jornalistas e funcionários eleitorais para serem sensíveis ao género.

NAMÍBIA

O número estatutário de membros da Assembleia Nacional é de 104, dos quais 96 são eleitos directamente e 8 membros sem direito a voto são nomeados pelo Presidente. Existem actualmente 46 mulheres dos 104 membros, significando 44,2 por cento de representação. A Namíbia é o segundo mais alto entre os Estados Membros da SADC a este respeito, conforme mostrado no Capítulo 1 (Tabela 1.1).

A proporção de mulheres no Parlamento era de 31 por cento na Namíbia após as eleições de 2004, atingindo a meta original de 30 por cento de representação de mulheres no Parlamento antes do prazo de 2005. No entanto, essa conquista não se manteve e o número caiu para 24,4% nas eleições de 2009. Em 2018, a Namíbia registou uma alta de 46,2% e ficou em primeiro lugar na região. No entanto, após as eleições de 2019, o número caiu para 42,7% com mulheres ocupando 41 dos 96 assentos, mas em Março de 2022, a Namíbia tinha 44,2% de representação feminina no parlamento. Muitos partidos políticos no país adoptaram medidas especiais temporárias para aumentar a representação das mulheres, seguindo o impulso criado pela máquina nacional de género e organizações da sociedade civil para alcançar a paridade de género.

O relatório nacional de progresso indica que a Namíbia está a progredir bem com as mulheres em posições de liderança e melhorando na política de género, mas ainda há uma lacuna em termos de implementação de políticas. A avaliação indicou que as atitudes estão começando a mudar após o envolvimento significativo com homens e meninos, que é cada vez mais reconhecido como crítico para o avanço da igualdade de género. A avaliação nacional diz que os desafios incluem a implementação da quota não-legislada da meta de 50%, pois os partidos políticos não são obrigados pela Lei Nacional Eleitoral a apresentar um número igual de homens e mulheres como candidatos, mas os partidos políticos usam o seu próprio arbítrio para garantir a representação igual. O partido no poder se comprometeu com 50% de representação de mulheres através do método “zebra” de alternar candidatos homens e mulheres nas listas do partido, e isso está consagrado nos Estatutos do Partido.

O Ministério da Igualdade de Género, Erradicação da Pobreza e Bem-Estar Social realiza seminários anuais para capacitar as mulheres na política e capacitar as mulheres a participarem efectivamente.

SEYCHELLES

Seychelles é o 9º entre os Estados Membros da SADC em termos de representação de mulheres na Assembleia Nacional com 8 mulheres entre os 35 membros eleitos nas eleições de 2020, representando 22,86 por cento (Tabela 2.1). As próximas eleições serão realizada não antes de 31 de Outubro de 2025.

As Seychelles ficaram em primeiro lugar na região da SADC e em quinto lugar globalmente em 2013 (IPU 2013), com 43,8 por cento de representação de mulheres na Assembleia Nacional, e manteve a mesma percentagem em 2015 e 2016. No entanto, a proporção de mulheres no parlamento reduziu quase pela metade da percentagem de 2016 que era de 43,8 por cento. Em 2018, as mulheres eram apenas 21,2% da assembleia nacional, subindo ligeiramente para 22,9% em Março de 2022, após as eleições de 2020.

A igualdade de género e o empoderamento das mulheres são abordados na Política de Género de 2016 e na Constituição. O relatório nacional de progresso diz que não há restrições para que as mulheres assumam papéis de liderança e participem activamente da política, no entanto, as mulheres relutam em se envolver nessas áreas devido à imensidão das responsabilidades e da carga de trabalho. O relatório também indica que as medidas para envolver homens e rapazes no avanço da igualdade de género estão mostrando



resultados com os rapazes agora mais conscientes do seu papel como agentes de mudança nos assuntos relacionadas a mulheres e raparigas.

ÁFRICA DO SUL

O sistema eleitoral de RP combinado com uma quota partidária voluntária contribuiu para garantir uma representação e participação significativa das mulheres a nível nacional e provincial na África do Sul, resultando num aumento constante desde as primeiras eleições democráticas em 1994, situando-se em 46,7 por cento após as eleições nacionais de 2019, com 184 mulheres do total de 397 deputados eleitos para a Assembleia Nacional. A África do Sul tem a maior representação de mulheres numa Assembleia Nacional na região da SADC (Capítulo 1 Tabela 1.1).

A outra câmara do Parlamento é o Conselho Nacional das Províncias, que está constitucionalmente mandatado para assegurar que os interesses das províncias sejam levados em consideração na esfera nacional do governo, fornecendo um fórum nacional para consideração de questões que afectam as províncias. Cada província está igualmente representada, com 10 delegados de cada uma das nove províncias compostas por seis delegados permanentes e quatro delegados especiais para um total de 90 delegados provinciais. A representação feminina é de 36%.

A avaliação nacional mostra que a África do Sul introduziu legislação para garantir, promover e sustentar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. Para alcançar a paridade de género nos sectores público e privado, metas claras foram estabelecidas em áreas-chave dos níveis políticos e de governação para promover o avanço, a representação e a plena participação das mulheres nas estruturas de poder e nos principais níveis de tomada de decisão. A Secção 9 da Constituição da África do Sul garante a igualdade perante a lei e proíbe a discriminação, mas também permite a acção afirmativa para corrigir a discriminação injusta do passado. O relatório de progresso diz ainda que a África do Sul atingiu algumas metas no Executivo com representação 50:50 no Governo, e está a progredir bem na administração do serviço público e no judiciário. Os esforços para envolver os homens no processo estão mostrando impacto e existem várias organizações de homens dedicadas a trabalhar para o avanço das mulheres.

REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA

O número actual de mulheres deputadas é de 145 de um total de 393 membros no parlamento, pois dois assentos estão vagos, para uma proporção de 36,6. por cento, classificando a Tanzânia em 4º lugar na SADC como mostrado no Capítulo 1 (Tabela 1.1).

A República Unida da Tanzânia foi o primeiro Estado Membro da SADC a incluir uma cláusula constitucional que especifica um mínimo de 30 por cento de representação de mulheres no Parlamento (*Bunge*). A proporção de mulheres no Parlamento era de 21,2 por cento em 2000, subindo para 30,4 em 2005 após a emenda constitucional. A proporção de mulheres no Parlamento foi de 36 por cento após as eleições de 2010, com 126 mulheres, das quais 20 foram eleitas em círculos eleitorais uninominais. Nas eleições realizadas em 2015 e 2020, a representação feminina foi de 36,6% e 36,9%, respectivamente.

O padrão de representação para a região Autónoma de Zanzibar não é diferente, as mulheres constituem uma minoria na maioria dos espaços de liderança, incluindo eleitos e nomeados. Em 2017, a Câmara dos Deputados tinha 32 (28,16%) mulheres e 56 (71,84%) homens. Das 32 mulheres, 22 foram eleitas através do arranjo especial de assentos, e 3 membros eram candidatos presidenciais, enquanto 7 (2,24%) membros eram de eleições eleitorais.

O relatório nacional de progresso diz que as mulheres que entram no Parlamento através de assentos especiais na *Bunge* não gozam de privilégios semelhantes aos que entram através de eleições gerais. Os representantes de assentos especiais não são elegíveis para certas nomeações, como primeiro-ministro, e não recebem fundos eleitorais. Em alguns conselhos, eles são impedidos de presidir certos comités. A via afirmativa tornou-se a norma e não o propósito inicial de ter o movimento afirmativo como uma medida temporária, enquanto outros processos ocorrem para corrigir os desequilíbrios históricos nas eleições.

As medidas especiais visavam preparar e capacitar candidatas a vagas especiais para cargos de nível superior, como segue: i) Capacitação Institucional das mulheres para dotá-las de habilidades para lidar com a política partidária; ii) Melhorar o acesso à informação particularmente sobre orçamento de género para se engajar efectivamente no avanço da integração de género; iii) Apoiar as mulheres aspirantes a organizar as suas campanhas com foco nos eleitores mulheres e homens e concorrer de forma igualitária; e iv) Programa de capacitação dos titulares de vagas especiais para o fortalecimento das suas habilidades.

ZÂMBIA

A Zâmbia usa o sistema eleitoral FPTP sem medidas especiais ou acção afirmativa. Isso resultou num baixo número de mulheres no parlamento com 25 mulheres do total de 167 membros. Com uma representação de 15 por cento, a Zâmbia ocupa a 13ª posição entre os 16 Estados Membros da SADC, conforme indicado no Capítulo 1 (Tabela 1.1). As próximas eleições vão decorrer em 2026.

A representação das mulheres no Parlamento da Zâmbia ficou aquém dos 30 por cento desde 1995. A representação mais elevada foi em 1997, quando as mulheres constituíam 18,1 por cento dos assentos parlamentares. As eleições de 2011 indicaram uma crescente sensibilização dos partidos políticos sobre a necessidade de nomear mais mulheres candidatas, mas o número aumentou apenas ligeiramente. Das 113 candidatas parlamentares que concorreram em círculos eleitorais uninominais, apenas 17 foram eleitas, representando somente 11% dos assentos eleitorais no Parlamento.

As nomeações presidenciais aumentaram o número de mulheres no Parlamento para 18 e depois para 23, aumentando a proporção para pouco mais de 14%. Em 2015, a proporção de mulheres no parlamento havia caído para 12,7% e, em Março de 2022, a representação de mulheres no parlamento era de 15%, após as eleições realizadas em 2021.

O sistema eleitoral tem 156 membros eleitos directamente, 8 nomeados e 3 outros membros, que são o Vice-Presidente, o Presidente e o Primeiro Vice-Presidente, escolhidos entre as pessoas qualificadas fora do parlamento que se tornam membros através da sua nomeação. Um segundo vice-presidente é então eleito pelos membros do parlamento, mas os dois vices não podem ser membros do mesmo partido político ou do mesmo sexo. O Presidente pode considerar interesses especiais, habilidades ou género ao nomear os outros 8 membros.

O relatório nacional de progresso apela para medidas especiais, legislação e quotas antes da meta de 2030, dizendo que há necessidade de melhoria através de políticas e estratégias explícitas para acção afirmativa, já que a proporção de mulheres na liderança está bem abaixo de 30% e não há quotas em vigor, nem existe uma lei que obrigue os partidos políticos a adoptarem candidatas mulheres. O relatório diz que o sistema eleitoral FPTP não ajuda as mulheres porque os partidos políticos não veem as mulheres como candidatas vencedoras nos distritos eleitorais. O relatório também recomenda uma ampla



campanha nacional envolvendo homens e mulheres, para defender a paridade de 50-50 começando agora e antes da próxima eleição em 2026, e para gerar políticas e estratégias deliberadas para promover a obtenção da meta de 50-50 até 2030.

ZIMBABWE

O Zimbabwe tem uma representação de 30,6 por cento de mulheres na Assembleia Nacional, ocupando o 5º lugar entre os Estados Membros da SADC, conforme indicado no Capítulo 1 (Tabela 1.1) com 85 mulheres entre os 270 deputados.

A representação de mulheres na câmara baixa do Parlamento manteve-se constante em cerca de 15 por cento de 1995 a 2015, antes de duplicar para 31,5 por cento nas eleições de 2013 (SGDM 2018 p27), usando o sistema eleitoral misto, e mantida nas eleições harmonizadas de 2018. A baixa representação das mulheres na política e nos cargos de tomada de decisão foi abordada na Constituição, que adoptou medidas especiais, incluindo um sistema de quotas para assegurar que mais mulheres possam ser eleitas. A Constituição de 2013 prevê uma Assembleia Nacional de 210 membros eleitos por círculos eleitorais uninominais, mais 60 assentos adicionais para mulheres eleitas através do sistema de RP, sendo seis de cada uma das 10 províncias. A representação das mulheres manteve um nível de pouco mais de 30% através desse método.

O sistema eleitoral misto foi adoptado na nova Constituição de 2013 e a quota para mulheres é semelhante ao sistema de quotas da Tanzânia, com algumas variações. Ele usa a representação provincial do sistema de RP para eleger 60 assentos reservados com base no total de votos do sistema FPTP por província, e é considerado uma medida temporária aplicável durante a vigência de dois Parlamentos, a menos que seja alterada na Constituição Nacional. Isso está sendo revisto para extensão através de uma proposta de emenda constitucional.

O Zimbabwe tem um parlamento bicameral e fez progressos relativamente bons para a câmara alta, onde as mulheres representavam 33 por cento após a reintrodução do Senado em 2005. A câmara alta é composta por 80 senadores, dos quais 43,3 por cento são mulheres e isso tem apresentado uma tendência ascendente. Eles são eleitos através da Representação Proporcional com base em listas “zebra” começando com uma mulher e alternando com homens.

O relatório nacional de progresso diz que isso tem sido progressivo como medida para aumentar o acesso das mulheres à esfera política e ao reduzir a diferença de igualdade de género e proporcionar às mulheres uma oportunidade de liderar. No entanto, houve desafios na implementação da quota, pois há poucas mulheres competindo pelos assentos do círculo eleitoral, bem como questões sobre os papéis e a representação dos membros eleitos pelo sistema de quotas. Os parlamentares de quotas tiveram que suportar questionamento da sua capacidade por alguns parlamentares, mídia e outros, bem como restrições estruturais dos seus partidos políticos, acesso a recursos financeiros e ameaças de violência.

No entanto, o relatório continua dizendo que, por poderem tomar os seus assentos, as mulheres influenciaram as políticas e os processos legais e direcionaram o foco para questões que afectam desproporcionalmente as mulheres, como educação, saúde e casamento infantil. Além disso, as mulheres dentro da quota têm sido modelos activos através de orientação e envolvimento da comunidade. A Comissão de Género do Zimbabwe lançou recentemente o Aumento de Mulheres na Política (programa de orientação e treinamento do WRiP para aspirantes a candidatas políticas, ancorado na promoção do desenvolvimento de lideranças), com o objectivo de criar um grupo de mulheres candidatas prontas para concorrer nas próximas eleições em 2023 e em diante.

2.2 PANORAMA REGIONAL DAS MULHERES NO PARLAMENTO

Nove dos Estados Membros da SADC utilizam um sistema parlamentar unicameral e sete Estados Membros têm uma estrutura parlamentar com uma segunda câmara, embora a finalidade, representação e responsabilidades variem.

A Tabela 2.1 mostra as tendências por país da proporção de mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC, incluindo ambas as câmaras dos parlamentos bicamerais. Isto é ilustrado na Figura 2.1 sobre a percentagem de mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC.

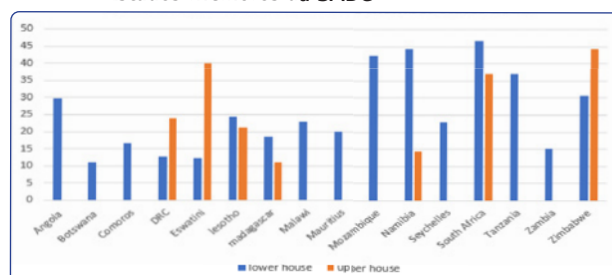
Mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC

Tabela 2.1

País (Nº de 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 % 2021
Angola (7)	9.7	15.4	12.3	38.2	34.1	36.8	36.8	29.6
Botswana(4/47)	9.0	18.2	11.3	7.9	9.5	9.5	9.5	11.1
Comores	–	–	–	–	–	–	–	16.7
RDC	–	–	12	8.4 (L) 4.6 (U)	10.4 (L) 4.6 (U)	8.9 (L) 4.6 (U)	9.5 (L) 4.6 (U)	12.8 (L) 23.9 (U)
Eswatini	19.0	7.3	19.0	13.6	13.6 (L) 40.0 (U)	6.2 (L) 33.3 (U)	15.4 (L) 33.3 (U)	12.2(L) 40.0 (U)
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)	14.7 (L) 25.0 (U)	24.4 (L) 21.2 (U)
Madagáscar	–	–	24.0	7.87	–	20.5 (L) 19.0 (U)	20.5 (L) 20.6 (U)	18.5 (L) 11.1(U)
Malawi (10/76)	5.2	8.3	15.0	26.0	22.3	16.7	16.7	22.9
Maurícias	7.6	7.6	17.1	17.1	18.6	11.6	11.4	20.0
Moçambique (61/250)	28.4	28.6	32.8	39.2	39.2	39.6	39.6	42.4
Namíbia (6/72)	19.2	23.1	26.9	34.6	25.6 (L)	46.1 (L)	41.3 (L)	44.2 (L)
	3.8	7.6	26.9	26.9	30.7 (U)	38.4 (U)	24.4 (U)	14.3 (U)
Seychelles	27.3	24.0	29.4	23.5	43.8	43.8	22.0	22.86
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)	41.7 (L) 35.2 (U)	46.7 (L) 37.0(U)
Tanzânia (28/248)	16.3	21.2	30.4	30.4	36.0	36.6	36.0	36.9
Zâmbia	18.1	10.0	12.0	14.0	11.5	12.7	10.0	15.1
Zimbábue (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) 48.1 (U)	30.6(L) 44.2(U)

Fonte: Estados Membros da SADC, Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2016 e 2018 e União Interparlamentar (UIP)
(L) Câmara Baixa (U) Câmara Alta
– sem dados

Figura 2.1 Percentagem de mulheres no Parlamento nos Estados Membros da SADC



Fonte Tabela 2.1

A representação de mulheres na Câmara Baixa do Parlamento em 2021 variou de 46,7% na África do Sul para 11,1% no Botswana. A África do Sul, Namíbia e Moçambique continuam a ser os únicos três Estados Membros que estão significativamente próximos da meta de paridade de género com 46,7 por cento, 44,2 por cento e 42,4 por cento, respectivamente. Os três países estão classificados entre os 5 melhores de África e os 20 melhores do mundo com o maior número de mulheres no Parlamento (IPU 2021).

Existe uma correlação directa entre o percentual de mulheres na legislatura e o tipo de Sistema Eleitoral utilizado. Conforme indicado com mais detalhes no capítulo anterior, os Estados Membros que usam a Representação Proporcional e aqueles que usam uma combinação de sistemas eleitorais mistos registaram uma tendência crescente no número de mulheres na legislatura. No entanto, os Estados-Membros que utilizam o sistema de círculo eleitoral do First Past The Post (FPTP) não mantiveram ou aumentaram a representação das mulheres na legislatura, conforme demonstrado anteriormente neste capítulo e no Capítulo 1.

Sete estados membros usam um sistema bicameral com duas câmaras do parlamento. Trata-se da RDC, Reino do Eswatini, Reino do Lesotho, Madagáscar, Namíbia, África do Sul e Zimbabwe. A representação das mulheres na câmara alta nestes Estados-Membros varia de alta a baixa quando comparada com a câmara baixa, dependendo do método de eleição e das medidas especiais. O Reino do Eswatini e o Zimbabwe estão a progredir bem com 40% e 44,2%, respectivamente, na câmara alta. A África do Sul tem 37 por cento na câmara alta, seguida pela RDC com 21,1 por cento, Reino do Lesotho 21,2 por cento, Namíbia 14,3 por cento e Madagáscar 11,1 por cento. A câmara alta geralmente tem menos membros do que a câmara baixa.

Calendário Eleitoral da SADC

Tabela 2.2

País	Tipo de Eleições	últimas Eleições	Próximas Eleições
Angola	Parlamentares, Presidenciais (indirectas)	Agosto de 2017	Agosto de 2022
Botswana	Eleições Gerais, Presidenciais (indirectas)	Outubro de 2019	Outubro de 2024
Comores			
RDC	Assembleia Nacional, presidenciais	Dezembro de 2018	Dezembro de 2023
Eswatini	Parlamentares	Agosto e Setembro de 2018	Setembro de 2023
Lesotho	Parlamentares	Junho de 2017	Setembro de 2022
Madagáscar	Assembleia Nacional, presidenciais	2019	2024
Malawi	Eleições Gerais, presidenciais	Junho de 2020	2025
Maurícias	Presidenciais (indirectas)	Dezembro de 2019	Dezembro de 2024
	Eleições Gerais	Novembro de 2019	Novembro de 2024
Moçambique	Governos Locais	Outubro de 2019	Outubro de 2024
	Assembleia Nacional, presidenciais	Outubro de 2019	Outubro de 2024
Namíbia	Eleições Gerais, presidenciais	Novembro de 2019	Novembro de 2024
Seychelles	Parlamentares, presidenciais	Outubro de 2020	Outubro de 2025
África do Sul	Governos Locais	Maio de 2019	Maio de 2024
	Parlamentares, presidenciais (indirectas)	Maio de 2019	Maio de 2024
Tanzânia	Eleições Gerais, presidenciais	Outubro de 2020	Outubro de 2025
Zâmbia	Eleições Gerais, presidenciais	Agosto de 2021	Agosto de 2026
Zimbabwe	Eleições harmonizadas, presidenciais	Julho de 2018	2023

Fonte compilada pela SADC a partir de pesquisas internas e relatórios nacionais de progresso
 Eswatini e Lesotho são monarquias constitucionais tendo o Rei como Chefe de Estado
 Eleições Gerais ou Harmonizadas significa eleições presidenciais, parlamentares e locais
 Indirecto significa que o Presidente é eleito pelo Parlamento ou é o líder do partido maioritário.

Antes das próximas eleições 2022-2026, conforme mostrado na Tabela 2.2, os Estados Membros da SADC têm a oportunidade de cumprir com as suas obrigações legais regionais em relação ao Protocolo do Género e Desenvolvimento da SADC e domesticar as suas cláusulas a este respeito, que são os Artigos 5, 12 e 13. Há tempo para rever e ajustar os sistemas eleitorais e implementar medidas especiais para aumentar a representação e participação das mulheres nos cargos de tomada de decisão. Isso pode ser feito assegurando a implementação efectiva de sistemas e processos eleitorais que permitem que as mulheres participem da política e na tomada de decisões. Durante este processo de revisão, pode ser útil estudar as experiências, sucessos e práticas eficazes de outros Estados Membros da SADC, conforme indicado neste *Relatório de Género e Desenvolvimento da SADC 2022*.

2.3 MULHERES PRESIDENTES

O Presidente da Assembleia Nacional é responsável pela gestão do fluxo de actividades da Câmara e actua como “árbitro” durante os debates, fazendo cumprir as regras e os regulamentos para garantir o bom funcionamento da Câmara. É dever do Presidente zelar pelo cumprimento das regras da Câmara para a condução dos seus trabalhos e que todos os membros da Câmara tenham a oportunidade de participar dos debates. Equilibrar o direito da maioria de conduzir os trabalhos com o direito da minoria de ser ouvida é uma das tarefas mais desafiadoras do Presidente. Ao manter a ordem, o Presidente interpreta e aplica as Ordens Permanentes e a prática da Câmara através de decisões. Uma decisão do Presidente só pode ser contestada por moção de dissidência. Por norma, o Presidente não participa nos debates. O Presidente também representa a Câmara na transmissão de mensagens de e para o Chefe do Estado.

O Presidente pode ser uma mulher ou um homem, e alguns Estados Membros asseguram que o Presidente e o Vice não possam ser homens ou mulheres, ou que os Presidentes de ambas as Câmaras numa legislatura bicameral sejam compartilhados entre um homem e uma mulher. Esta é normalmente uma decisão do partido maioritário no parlamento que nomeia esses cargos, mas também pode ser legislado. Por exemplo, a Constituição da Zâmbia (Artigo 82:3) especifica que a Assembleia Nacional tem dois vice-presidentes “*que não são membros do mesmo partido político e do mesmo sexo*”.

As mulheres conquistaram cargos de influência no Parlamento, seja como Presidente da Assembleia ou Presidente do Senado. Em 2013, havia cinco mulheres Presidentes nos Parlamentos da SADC e agora aumentou para nove mulheres Presidentes em diferentes Estados Membros da SADC. Portanto, mais de 50 por cento dos Estados Membros da SADC têm mulheres como Presidentes em pelo menos uma câmara do Parlamento, como mostra a Tabela 2.3.

2.4 COMISSÕES PARLAMENTARES PRESIDIDAS POR MULHERES

As comissões parlamentares são criadas para garantir que questões específicas possam ser debatidas com mais detalhes do que nas sessões plenárias e isso permite uma maior participação dos deputados nas discussões. As comissões permitem que os parlamentares desenvolvam e compartilhem experiência e conhecimento da área de trabalho específica da comissão e constituem ainda uma plataforma para o público apresentar pontos de vista directamente aos deputados, o que não é possível numa sessão plenária do Parlamento.

A Tabela 2.4 mostra que o número de comissões parlamentares varia nos Estados-Membros, com países como o Reino do Eswatini com até 80 comissões, algumas das quais



Mulheres Presidentes do Parlamento/Senado nos Estados Membros da SADC

Tabela 2.3

País	Câmara	Nome completo e Período (Passado)	Nome completo e Período (Actual)
Botswana	Assembleia Nacional	Dra. Margaret Nasha Outubro de 2009-Outubro de 2014 Gladys Kokorwe 2014-2019	-
RDC	Assembleia Nacional	Jeannine Mabunda 2019-2020	-
Eswatini	Senado	Gelane Zwane 2008	Lindiwe Dlamini Outubro de 2018-ate agora
Lesotho	Assembleia Nacional Senado	Ntlhoi Motsamai 1999 - 2012 Março de 2015 - Junho de 2017	Mamonaheng Mokitimi Julho de 2017 - ate agora
Madagáscar	Assembleia Nacional	-	Christine Razanamahasoa 16 de Julho de 2019- até agora
Malawi	Assembleia Nacional	-	Catherine Gotani Hara 19 de Junho de 2019- ate agora
Moçambique	Assembleia da República	Verónica Nataniel Macamo Dlhovo Janeiro de 2010 - Janeiro de 2020	Esperança Laurinda Francisco Nhiuane Bias Janeiro de 2020- até agora
Namíbia	Conselho Nacional	Margaret Mensah-Williams Dezembro de 2015 - Dezembro de 2019	-
África do Sul	Assembleia Nacional	Frene Ginwala Maio de 1994-Julho de 2004 Baleka Mbete 2004-2008 Maio de 2014 -Maio de 2019 Thandi Modise 2019-2021	Nosiviwe Noluthula Mapisa-Nqakula Agosto de 2021- até agora
Tanzânia	Assembleia Nacional	Anne Makinda Novembro fde 2010-Novembro de 2015	Tulia Ackson Fevereiro de 2022- até agora
Zâmbia	Assembleia Nacional		Nelly Butete Kashumba Mutti Setembro de 2021- até agora
Zimbabwe	Assembleia Nacional Senado	Edna Madzongwe Novembro de 2005-Setembro de 2018 Mabel Chinamona (Vice) 2013-2018	Mabel M. Chinomona Setembro de 2018- até agora

Fonte Paramentos dos Estados Membros da SADC

podem ser comissões ad hoc, 40 na câmara baixa e 40 na câmara alta. Nenhum dos Estados-Membros tem igual representação dos presidentes das comissões.

Angola continua a ser o único Estado-Membro próximo da meta com 40 por cento dos presidentes das comissões a serem mulheres, seguida pela África do Sul com 39,2 por cento, e Namíbia e Seychelles com 37,5 por cento. Atrás estão o Reino do Lesotho, RDC, Maurícias, Malawi, Zimbabwe e Zâmbia. Todos os outros têm mais de 20 por cento das comissões parlamentares presididas por mulheres. No entanto, alguns países têm mais comissões, então o número real de comissões presididos por mulheres pode ser maior, como a Zâmbia. Moçambique, Namíbia e Seychelles têm poucas comissões parlamentares. Nas Maurícias, das sete comissões parlamentares, uma é presidida por uma mulher, que é a Comissão Parlamentar Independente Contra a Corrupção. Em Moçambique, uma das duas comissões presididas por uma mulher é a das relações internacionais. Para a RDC, é a Comissão Sociocultural, que é uma comissão da Assembleia Nacional.

Comissões parlamentares presididas por mulheres

Tabela 2.4

País	Câmara Baixa		% Presidido por Mulheres
	Total	Nº Presidido por Mulheres	
Angola	10	4	40
Botswana	12	--	--
Comores	--	--	--
RDC	10	1	10
Eswatini	80	21	26.2
Lesotho	13	1	7.6
Madagáscar	--	--	--
Malawi	19	3	15.7
Maurícias	7	1	14.2
Moçambique	9	4	44.4
Namíbia	8	3	37.5
Seychelles	8	3	37.5
África do Sul	51	20	39.2
Tanzânia	18	4	22.2
Zâmbia	23	4	17.3
Zimbabwe	19	3	15.7

--sem dados

Malawi tem 19 comissões e está prevista uma 20ª comissão caso seja necessário. Os dados do Reino de Eswatini são de comissões permanentes. Fonte: Estados Membros da SADC nos relatórios nacionais de progresso

2.5 MULHERES NO GOVERNO LOCAL

CÂMARA/CONSELHO DE CHEFES

Os espaços tradicionais são agora considerados fundamentais para alcançar a igualdade de género se considerar-se que o papel das mulheres não é apenas de mães e educadoras, mas igualmente agentes activos para o desenvolvimento sustentável. A esse respeito, enquanto o papel de chefe tem sido em grande parte reservado aos homens, as mulheres estão cada vez mais reivindicando o direito de se tornarem chefes, e as sociedades estão cada vez mais aceitando a mudança.

Tradicionalmente, na maior parte da região, mas não em todas, as mulheres não tinham permissão para participar das reuniões da aldeia, a menos que fossem convidadas a depor durante a resolução de disputas, pois o papel dos líderes tradicionais tem sido e muitas vezes é visto como um papel dos homens havendo apenas algumas exceções notáveis. No entanto, com as mulheres agora tendo acesso as legislaturas e poderes executivos nacionais em números sem precedentes, uma mudança está a a registar-se rumo a representação e participação das mulheres em papéis tradicionais.

Em Madagáscar, dos 28 Chefes na Câmara dos Chefes, há 9 mulheres representando 32,1 por cento, enquanto no Reino do Lesotho, de um total de 33 Chefes, as mulheres representam 22,1 por cento (Tabela 2.5). No Botswana e na Tanzânia, as mulheres representam 5,7 por cento e 2,7 por cento, respectivamente. No Botswana, a Câmara dos Chefes (Ntlo ya Dikgosi), que aconselha o Parlamento em assuntos consuetudinários conforme exigido pela Constituição, era tradicionalmente masculina, mas agora tem 3

Representação de Mulheres na Câmara/ Conselho de Chefes

Tabela 2.5

País	Nº de Mulheres	% de Mulheres	Total
Botswana	3	8.6	35
RDC	0		
Eswatini	0	0	12
Lesotho	7	21.2	33
Madagáscar	9	32.1	28
Namíbia	-	-	23
Tanzânia	5	2.7	185
Zimbabwe	0	0	35

Fonte: Dados primários dos Estados-Membros

Representação de mulheres nos Conselhos Provinciais/Regionais

Tabela 2.6

País	Total	Nº de Mulheres	% de Mulheres
Botswana	491	117	23.8
Lesotho	691	411	68
Madagáscar	10 063	744	7
Malawi	440	64	14.5
Namíbia	121	24	19.8
Tanzânia	165	44	26.7
Zâmbia	1853	141	8
Zimbabwe	1 359	90	13.3

Fonte: Dados dos Estados-Membro

mulheres, 5,7 por cento. No Zimbabwe, dos 35 chefes que compõem o Conselho de Chefes, nenhuma mulher está representada, segundo dados apresentados pelo governo.

CONSELHEIROS

O Reino do Lesotho tem a maior representação de mulheres nos conselhos regionais/provinciais com 411 mulheres (68 por cento) do total de 691 conselheiros, superando a meta de 50 por cento (Tabela 2.6). Para os outros sete Estados-Membros que enviaram dados conforme mostrado na Tabela 2.6, nenhum atingiu a meta de paridade nem alcançou mais de 30%, excepto o Madagáscar com 32,1%.

Os restantes oito Estados-Membros não forneceram dados para avaliar a situação das mulheres no governo local. No entanto, esforços estão sendo feitos para assegurar a igualdade no governo local. Por exemplo, nas Maurícias, a Lei do Governo Local de 2011 estipula que, “*Três vereadores de uma Câmara Municipal ou Câmara Municipal serão eleitos de cada distrito eleitoral usando o sistema de maioria simples. Qualquer grupo que apresente mais de 2 candidatos numa ala eleitoral [para eleições de vereadores para a Câmara Municipal ou Câmara Municipal] deve assegurar que os candidatos não sejam todos do mesmo sexo.*” (Lei do Governo Local de 2011, Artigo 11.6) e “*Qualquer grupo que apresente mais de dois candidatos numa eleição para o conselho da vila deve garantir que não mais de dois terços dos candidatos do grupo sejam do mesmo sexo*” (Lei do Governo Local de 2011, Artigo 12.6).

Na África do Sul, a Lei Municipal Estrutural do Governo Local, nº 117 de 1998, especifica que, no que diz respeito aos conselheiros eleitos por representação

proporcional das listas partidárias, “*todos os partidos devem procurar garantir que 50 por cento dos candidatos na lista partidária sejam mulheres e que os candidatos mulheres e homens sejam distribuídos uniformemente pela lista*”. Nas eleições para os conselhos locais, os partidos devem procurar garantir que os candidatos mulheres e homens sejam distribuídos uniformemente pela lista de candidatos, conforme especificado na Lei do Governo Local, Anexo 1, Secção 11 (3); Anexo 2, Secções 5 (3) e 17 (5).

De acordo com a Lei do Governo Local, Anexo 1, Secção 11 (3); Anexo 2, Secções 5 (3) e 17 (5), os partidos devem procurar garantir que 50% dos candidatos na lista partidária sejam mulheres nas eleições para os conselhos locais. A Lei dos Órgãos Municipais de 1998 exigia que os partidos procurassem garantir que 50% dos candidatos na lista partidária fossem mulheres e que os candidatos mulheres e homens fossem distribuídos uniformemente pela lista.

O Zimbabwe decidiu adoptar uma quota de 30% para as eleições do governo local antes das próximas eleições harmonizadas previstas para 2023.

2.6 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

Os desafios agora citados pelo Estado Membro da SADC mostraram uma mudança significativa e geral é a falta de legislação e quotas, apoio e capacitação. O debate mudou e não está mais focado nos níveis de educação das mulheres ou habilidades de liderança ou sistemas patriarcais, mas em facilitar o acesso a sistemas eleitorais antes dominados por homens e oferecer oportunidades as mulheres para disputarem assentos no Legislativo para servir ao povo do país e região.

As questões de múltiplas funções e gestão de tempo continuam e estão sendo revistas de forma constante e activa para a sua solução, como o acesso à água e a energia renovável, bem como conectividade, especialmente nas áreas rurais. Há muitos factores socioeconómicos e outros ainda a serem considerados, mas as mulheres em alguns Estados Membros estão a avançar e a participar activamente na definição e implementação das soluções, como mostra o Capítulo 3 sobre o Executivo, que revela que dois Estados membros chegou à paridade de 50:50 no Governo. Isto pode ser feito.

A representação das mulheres na legislatura e no governo local é irregular em todos os Estados-Membros, sem tendência consistente de aumento nos últimos 10 anos. No parlamento, apenas cinco (31,3 por cento) Estados-Membros – Eswatini, Moçambique, Namíbia, África do Sul e Zimbabwe têm mais de 40 por cento de representação de mulheres nas câmaras baixa ou alta do parlamento ou em ambas, como no caso da África do Sul. Os restantes dos Estados Membros estão abaixo de 40% e muitos ainda abaixo da meta inicial de 30%. Observou-se que, apesar de todos os Estados Membros terem implementado medidas especiais/acções afirmativas para promover o papel das mulheres na política, a implementação é limitada, pois parece não haver muito progresso em direcção à meta de paridade de género antes das próximas eleições.

Embora as constituições da maioria dos países prevejam a participação igual de mulheres e homens em todos os aspectos do processo político, elas também afirmam que todos os cidadãos de um país têm o direito de participar da governação do país directamente ou através do seu representante eleito. Há necessidade de uma revisão jurídica eleitoral que incorpore essas disposições constitucionais e complemente o sistema de quotas. A maioria dos Estados Membros da SADC adoptou constituições sensíveis ao género e isto abriu um espaço para um quadro jurídico sensível ao género. O que é necessário é ter quadros de apoio à estrutura de género que reflectam a intenção de paridade de género conforme estabelecido pela UA na sua *Agenda 2063* e pela SADC. A SADC não atingiu esta meta em 2015, ainda há necessidade de trabalhar pela igualdade de género na SADC para garantir o aumento das mulheres nas legislaturas.

Relatórios nacionais de progresso de vários Estados Membros falaram de novas soluções para enfrentar desafios como o envolvimento activo de mais homens em dar as mãos para trabalhar pela igualdade de género e aumentar a visibilidade dessas questões nas comunidades em vários níveis. Existem iniciativas significativas e regulares de capacitação a nível nacional em alguns Estados Membros para aspirantes a mulheres políticas. Mulheres e homens estão incentivando as mulheres a concorrer a cargos, e há um número crescente de modelos para mulheres na liderança e na legislatura que interagem e mostram como isso é feito. Isso varia de país para país, mas essa abordagem positiva e perspectiva activa foram bem expressas em vários relatórios nacionais. O trabalho também mudou com o debate. Alguns relatórios mencionaram o bom trabalho dos Mecanismos e Ministérios Nacionais de Género, da Comissão Eleitoral e a orientação positiva do Chefe de Estado para alcançar esses objectivos.



Conforme demonstrado pelos relatórios nacionais, há um progresso significativo em direcção ao Pilar 4 da Estratégia da UA para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) nas áreas específicas de liderança, voz e visibilidade. Muitos dos relatórios disseram que as políticas já estão em vigor, e a maioria dos relatórios mencionou o desafio da **Implementação**.

A falta de instrumentos legais sensíveis ao género levou a um desequilíbrio de género na tomada de decisões. Os Estados Membros da SADC devem formar um consenso através do estabelecimento de quadros de políticas regionais relevantes que abordem os aspectos de participação do género no processo eleitoral e na atribuição de assentos. Isso pode encorajar os Estados Membros a adoptar leis sensíveis ao género, especialmente sobre as eleições e a sua gestão. Sistemas eleitorais específicos foram discutidos no Capítulo 1.

Os Estados Membros da SADC têm eleições gerais no período de 2022-2026, e devem rever agora que medidas podem ser tomadas para aumentar o empoderamento e representação das mulheres. A Unidade de Género da SADC pode apoiar esta iniciativa. Os objectivos e aspirações devem ser alcançados agora que as mulheres estão envolvidas nas soluções e muitos homens também estão a trabalhar conjuntamente com as mulheres.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 2 MULHERES NO LEGISLATIVO

No contexto dos compromissos juridicamente vinculativos assumidos no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, os Estados Membros da SADC são instados a:

1. Acelerar a **implementação** dos artigos 5, 12 e 13 para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres no Legislativo.
2. Envolver homens e mulheres em geral, e políticos em particular, para orientar candidatos emergentes e assegurar que os partidos políticos **adoptem estratégias e políticas de igualdade de género**, incluindo medidas especiais para alcançar resultados nas estruturas partidárias e promover o envolvimento das mulheres na política e na tomada de decisões fazendo processos.
3. Reforçar a **Monitoria da implementação e impacto** do Protocolo sobre o Género e Desenvolvimento da SADC a nível nacional em intervalos regulares para avançar o progresso e as medidas necessárias, e publicar actualizações de dados no Portal Gender Live existente, para partilhar sucessos e desafios, acompanhar o progresso e as tendências.

As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico de capítulo.

RECOMENDAÇÕES IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática "medidas especiais com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem "assegurar a representação igual e efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
 2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
 3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.
-



3.0 INTRODUÇÃO

O Poder Executivo é a parte do governo que tem a responsabilidade pela governação de um Estado e aplicação da Lei. Nas estruturas políticas baseadas na separação de poderes, a autoridade é distribuída entre três poderes, o Executivo, o Legislativo e o Judiciário, que são claramente separados, mas complementares para uma boa governação do país. Nesse sistema, o Executivo não aprova leis (papel do Legislativo) nem interpreta as leis (papel do Judiciário). Em vez disso, o Executivo aplica a Lei aprovada pelo Legislativo e interpretada pelo Judiciário. O Executivo pode ter iniciativa de determinadas Leis através de um Decreto ou de uma Ordem Executiva.

O Executivo é o ramo que conduz as actividades do Governo e é composto pelo Presidente, Vice-Presidentes, Primeiro Ministro e Ministros. O Legislativo é o poder legislativo e é composto por membros eleitos por vários sistemas eleitorais, para servir no Parlamento, que muitas vezes tem uma ou duas Câmaras, uma Assembleia Nacional e um Senado ou Conselho. O Poder Judiciário, que interpreta as leis, compreende os tribunais e o judiciário. O Legislativo e o Judiciário são discutidos em capítulos separados.

Progressos notáveis foram feitos pela maioria dos Estados Membros da SADC para incorporar as mulheres no Executivo. No entanto, o progresso tem sido lento na maioria dos Estados-Membros e as mulheres continuam a estar sub-representadas na maioria dos níveis do Governo, embora as mulheres sejam cada vez mais nomeadas para cargos de tomada de decisão proeminentes que anteriormente eram dominadas pelos homens, como os Ministérios da Defesa, Finanças e Negócios Estrangeiros. A tendência geral de que as mulheres eram nomeadas para o Governo para ocuparem pastas socioculturais, como Género e Assuntos da Mulher, Assistência Social e Trabalho, Educação e Saúde, está mudando de várias maneiras. Homens e mulheres são nomeados para essas pastas, e a importância desse sector é cada vez mais reconhecida.

Este capítulo procura desvendar e analisar as tendências e a situação das mulheres no Executivo, discutindo alguns dos factores que facilitam a nomeação de mulheres para esses cargos, bem como as pastas ocupadas, e procura oferecer algumas considerações políticas para fortalecer a participação e representação de mulheres e homens no Executivo.

3.1 MULHERES NO EXECUTIVO

A igualdade de participação e representação de mulheres e homens no Executivo e no Governo é fundamental para resultados inclusivos, uma vez que as mulheres podem apresentar diferentes perspectivas, percepções e interesses no processo de tomada de decisão, que muitas vezes têm sido negligenciados devido à sub-representação nos cargos de tomada de decisão.

As habilidades e o conhecimento estratégico das mulheres têm sido reconhecidos nos mais altos níveis dos sectores público e privado. A população com direito a voto que compõe o eleitorado também reconhece as habilidades e capacidades das mulheres, bem como os modelos entre mulheres e homens.

Uma análise do progresso da ONU Mulheres durante o período de 27 anos desde a Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing, em 1995, revela um progresso significativo na África Austral. Embora ainda haja muito ainda por fazer no futuro, a região da SADC não é a mesma que era então em termos de alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. A SADC tomou decisões políticas e compromissos

significativos que estão a mostrar resultados, embora a domesticação na lei nacional necessite de um grande impulso.

O progresso acelerou na maioria dos Estados Membros da SADC nos últimos anos, caminhando para uma representação mais equitativa de mulheres e homens nos diferentes ramos do Governo. Este progresso inclui o aumento do número de mulheres no Parlamento e no Judiciário, e a nomeação de mulheres para uma gama mais ampla de cargos no Governo, bem como um maior reconhecimento da importância dos sectores sociais. Embora os números continuem baixos em alguns países da região, há uma tendência positiva que mostra uma mudança de percepção sobre a capacidade das mulheres de administrar qualquer posição de liderança, incluindo liderar importantes pastas influentes no nível Executivo, como Defesa, Finanças, Interior/ Assuntos Internos, Negócios Estrangeiros e Justiça.

Enquanto apenas três mulheres serviram substancialmente no cargo de Presidente na região da SADC, as mulheres passaram a posições de liderança e influência em todos os três ramos, incluindo Presidente do Parlamento, Chefe de Justiça e Vice-Presidente.

Caixa 3.1 Composição do Executivo

Na maioria dos Estados Membros da SADC, o Executivo é composto pelo Chefe de Estado e pelo Chefe do Governo, que podem ser iguais ou diferentes, dependendo da Constituição e do sistema político. Outros membros do Governo são o Vice-Presidente e/ou Primeiro-Ministro e Vice-Primeiro-Ministro, bem como os Ministros do Governo. Os Vice-Ministros estão incluídos no Governo em alguns Estados-Membros, mas não noutros. Alguns ministérios importantes que são considerados “poderosos”, dada a influência que comandam e os orçamentos consideráveis que recebem em diferentes contextos, incluem os seguintes:

- ❖ Defesa – que geralmente supervisiona as forças armadas, implementando a política militar e a gestão da segurança externa;
- ❖ Interior/Assuntos Internos – supervisiona a segurança interna, lei e ordem e serviços de imigração, entre muitos outros serviços que oferecem ao público, como é o caso da maioria dos países com um departamento ou ministério dos assuntos internos na SADC.
- ❖ Negócios Estrangeiros e Cooperação Internacional – administra o serviço diplomático, executa a política externa, as relações exteriores e a cooperação internacional;
- ❖ Finanças – administra o tesouro, determinando a política fiscal e o orçamento nacional; e
- ❖ Justiça – que administra a aplicação do quadro legal do País.

Composição do género dos principais Ministérios 2022

Tabela 3.1

Estado Membro	Defesa	Interior/ Assuntos Internos	Negócios Estrangeiros e Cooperação	Finanças	Justiça e Legal	Indústria e Comércio
Angola	H	H	H	M	H	M/H
Botswana	H	M	H	M	H	H
Comores	H	H	H	H	H	H
RDC	H	H	H	H	H	H
Eswatini	H	M	H	H	M	H
Lesotho	H	H	H	H	H	H
Madagáscar	H	H	H	M	H	H
Malawi	H	M	M	H	H	H
Maurícias	H	H	H	H	H	H
Moçambique	H	M	M	H	M	H
Namíbia	H	H	M	H	M	M
Seychelles	H	H	H	H	H	M
África do Sul	M	H	M	H	H	H
Tanzânia	M	H	M	H	H	H
Zâmbia	H	H	H	H	H	H
Zimbábwe	M	H	H	H	H	M

Fonte Sites oficiais do Governo dos Estados Membros da SADC e declarações do Governo anunciando nomeações.
H – Homem; M – Mulher

3.2 CHEFES DE ESTADO E DE GOVERNO

Conforme indicado no Quadro 3.1 sobre a composição do Executivo, o Chefe de Governo pode ser o Chefe de Estado ou um Primeiro-Ministro, dependendo da estrutura de governação na Constituição. O Primeiro-Ministro é o Chefe do Governo em quase metade dos Estados Membros da SADC enquanto o Rei ou o Presidente é o Chefe de Estado. Este é o caso do Reino de Eswatini, RDC, Reino do Lesotho, Madagáscar, Maurícias, Moçambique e Namíbia. O Presidente é o Chefe de Estado e de Governo em Angola, Botswana, Comores, Malawi, Seychelles, África do Sul, Tanzânia, Zâmbia e Zimbabwe. Vários destes países tinham anteriormente o cargo de Primeiro-Ministro, mas desde então aboliram o cargo na sua Constituição, preferindo que o Chefe de Estado seja também o Chefe de Governo. Embora haja um Primeiro-Ministro na Tanzânia que lidera o governo no parlamento, o Presidente é formalmente o Chefe de Estado e de Governo.

Em Maio de 2022, apenas uma mulher ocupava o cargo mais alto num Estado Membro da SADC. Trata-se de Sua Excelência a Presidente Samia Suluhu Hassan, que se tornou a 6ª Presidente da República Unida da Tanzânia em Março de 2021 após a morte do Presidente John Pombe Magufuli. Ela é a primeira mulher a ocupar esse cargo na Tanzânia. Antes de se tornar Presidente, foi a primeira mulher Vice-Presidente, tendo ocupado o cargo desde Novembro de 2015. A Presidente Hassan é a terceira mulher na região da SADC a ocupar o cargo de Chefe de Estado, tudo na última década. Joyce Banda, que foi vice-presidente do Malawi de Maio de 2009 a Abril de 2012, serviu como Presidente de Abril de 2012 a Maio de 2014 para completar o mandato do Presidente Bingu wa Mutharika, que morreu durante o exercício do cargo. Ameenah Gurib-Fakim, a primeira mulher a ser eleita Presidente das Ilhas Maurícias, ocupou o cargo de Dezembro de 2015 até sua renúncia em Março de 2018.

Chefes de Estado e de Governo nos Estados Membros da SADC desde a Independência Tabela 3.2

Estado Membro	Chefe de Estado	Chefe do Governo	Independência
Angola~	Homens 3 Mulheres 0	Homens 5 Mulheres 0	1975
Botswana	Homens 5 Mulheres 0	Chefe de Estado	1966
Comores~	Homens 9 Mulheres 0	Homens 15 Mulheres 0	1975
RDC	Homens 5 Mulheres 0	Homens 2+ Mulheres 0	1960
Eswatini*	Homens 2 Mulheres 0	Homens 11 Mulheres 0	1968
Lesotho*	Homens 2 Mulheres 0	Homens 11 Mulheres 0	1966
Madagáscar	Homens 11 Mulheres 0	Homens 16+ Mulheres 0	1960
Malawi	Homens 5 Mulheres 1	Chefe de Estado	1964
Maurícias	Homens 6 Mulheres 1	Homens 5 Mulheres 0	1968
Moçambique	Homens 4 Mulheres 0	Homens 6 Mulheres 1	1975
Namíbia	Homens 3 Mulheres 0	Homens 3 Mulheres 1	1990
Seychelles	Homens 5 Mulheres 0	Chefe de Estado	1976
África do Sul	Homens 5 Mulheres 0	Chefe de Estado	1994
Tanzânia	Homens 5 Mulheres 1	Homens 10 Mulheres 0	1961
Zâmbia~	Homens 7 Mulheres 0	Homens 6 Mulheres 0	1964
Zimbabwe	Homens 2 Mulheres 0	Chefe de Estado	1980

*Eswatini e Lesotho têm o seu Rei como Chefe de Estado e um Primeiro-Ministro eleito para chefiar o Governo.

~O cargo de Primeiro-Ministro foi abolido na Constituição de Angola (2010), Comores (2002) e Zâmbia (1991).

Os números excluem aqueles que serviram por menos de 100 dias ou foram Interinos.

Fonte: Governos e Constituições dos Estados Membros da SADC; Relatórios nacionais de progresso.

Monique Ohsan Bellepeau, das Ilhas Maurícias, foi a primeira mulher a ocupar o cargo de presidente, na qualidade de Interina, exercendo entre Março a 21 de Julho de 2012 e novamente de Maio até o início de Junho de 2015. Isso foi durante o seu mandato como vice-presidente de Novembro de 2010 a Abril de 2016.

Apenas três Estados Membros da SADC tiveram uma mulher como Chefe de Estado, como mostra a Tabela 3.2, embora outros dois tenham tido mulheres como Chefe de Governo nesse período. Moçambique tem uma mulher como Primeira-Ministra e como Chefe de Governo, enquanto a titular na Namíbia é uma mulher desde 2015.

3.3 VICE-CHEFES DE ESTADO E DE GOVERNO

A maioria dos Estados Membros da SADC registam uma melhoria gradual na composição da liderança de topo, uma vez que mais mulheres ocupam actualmente cargos superiores, como Vice-Presidente ou Vice/Vice-Primeiro-Ministro. No caso da Namíbia, o primeiro-ministro e o vice-primeiro-ministro são ambos mulheres.

No entanto, noutros países, os cargos de liderança no Executivo continuam a ser dominados por homens. Em alguns países, uma mulher nunca ocupou o cargo de vice-presidente ou vice-primeiro-ministro.

Na **Zâmbia**, a primeira mulher a se tornar vice-presidente assumiu o cargo de Agosto de 2015 a Agosto de 2021. O cargo de vice-presidente é actualmente ocupado por uma outra mulher, que foi eleita juntamente com o Presidente Hakainde Hichilema em Agosto de 2021 como companheira de campanha, conforme a Constituição do país.

Na **Namíbia**, a primeira mulher como primeira-ministra foi nomeada em Março de 2015 e ainda ocupa esse cargo. Ao abrigo da Constituição e legislação relacionada, ela tem a responsabilidade de liderar os negócios do Governo no Parlamento, coordenar o trabalho do Governo, aconselhar e auxiliar o Presidente, gerir o serviço público e realizar projectos especiais. A sua Adjunta também é uma mulher com muita experiência no governo e também exerce as funções de Ministra das Relações Internacionais e Cooperação.

No **Malawi**, a presidente Joyce Banda foi a primeira mulher a se tornar vice-presidente, de Maio de 2009 a Abril de 2012, antes da sua ascensão como a primeira mulher Presidente em 2012.

A **África do Sul** nomeou a sua primeira mulher vice-presidente de 2005 a 2008, e ela foi substituída por uma outra mulher de 2008 a 2009.

A presidente Hassan da **Tanzânia** foi a primeira mulher a se tornar vice-presidente, de Novembro de 2015 até sua nomeação como chefe de Estado em Março de 2021.

No **Zimbabwe**, a primeira mulher a servir como vice-presidente ocupou o cargo de 2004 a 2014. Em 2009 ocorreu a nomeação da primeira mulher para o cargo de vice-primeira-ministra, tendo ocupado o cargo até 2013.

3.4 MINISTROS NO GOVERNO

As mulheres estiveram sub-representadas no Governo na maioria dos Estados Membros da SADC até a última década, mas com o discurso de igualdade de género e empoderamento das mulheres, mais países estão a começar a abraçar a noção de que as mulheres são tão capazes e podem liderar os mesmos cargos ocupados exclusivamente por homens. As mulheres são agora nomeadas para cargos importantes do Governo, incluindo os principais Ministérios da Defesa, Interior / Assuntos Internos, Negócios Estrangeiros, Finanças e Desenvolvimento Económico, bem como da Justiça.

Cinco Estados Membros da SADC tiveram mulheres Ministras da Defesa no período 2009-2022. Trata-se do Botswana, Madagáscar, África do Sul, Tanzânia e Zimbabwe, como mostra a Tabela 3.1, e a África do Sul, o Zimbabwe e a Tanzânia continuam com mulheres como Ministras da Defesa até à data. O cargo de Ministro da Defesa é central para assuntos relacionados com a defesa do país, o papel e as missões das forças armadas, a disposição nacional das unidades e entidades militares, decisões relativas ao uso da força pelos militares e decisões sobre compromissos e obrigações internacionais.

Apesar das mulheres constituírem uma minoria nos cargos de liderança do Executivo em quase todos os Estados Membros da SADC, há uma tendência consistente no aumento no número de mulheres em cargos ministeriais a nível do Governo.



A África do Sul e Moçambique atingiram a meta de 50 por cento de mulheres no Governo, e isso deve ser reconhecido. Esta conquista resulta de um aumento constante e sustentável da representação das mulheres no órgão executivo (Tabela 3.3) que foi alcançado através de um progresso propositado por dois países que estão emergindo de sociedades muito desiguais em muitos aspectos, incluindo o sistema do apartheid, e mostraram a sua determinação de não perpetuar a discriminação contra as mulheres. Esta conquista para a igualdade de género e empoderamento das mulheres em conformidade com o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento deve ser observada de perto para práticas eficazes para que a região da SADC possa atingir os seus objectivos antes de 2030.

As Maurícias têm a proporção mais baixa de 14 por cento de mulheres no Governo, seguidas pelo Lesotho e Zâmbia com 16 por cento (Tabela 3.3). Em geral, as estatísticas em toda a região refletem que quase todos os Estados Membros da SADC, excepto África do Sul e Moçambique, ainda estão longe de alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no Governo.

De particular preocupação é a diminuição da representação em alguns Estados Membros. Por exemplo, embora Angola tenha atingido 42,2 por cento no número de mulheres ministras até 2020, os dados recentes para 2022 registaram uma queda significativa para 33,3 por cento. As Seychelles e o Reino do Eswatini tiveram uma tendência semelhante, atingindo 45,5 e 38,9, respectivamente, antes de cair novamente, apontando para a necessidade de garantir a sustentabilidade.

A Tabela 3.3 mostra a proporção de mulheres no Governo nos Estados Membros da SADC entre 1995 e 2022.

Mulheres no Governo nos Estados Membros da SADC

Tabela 3.3

Estado Membro	Mulheres Ministras 1995	Mulheres Ministras 2000 (%)	Mulheres Ministras 2006 (%)	Mulheres Ministras 2009 (%)	Mulheres Ministras 2012 (%)	Mulheres Ministras 2015 (%)	Mulheres Ministras 2018 (%)	Mulheres Ministras 2020 (%)	Mulheres Ministras 2022 (%)
Angola	4	11(2002)	7	32.3	22.9	21	38.7	42.2	33.3
Botswana	2	23(2002)	28.6	18.8	12.5	16.6	16.6	16.7	17.9
Comores	--	--	--	--	--	--	--	--	--
RDC	--	--	2.5	2.5	10.7	8.3	10	17	26.8
Eswatini	--	13.3	18	20	22.2	25	26.3	38.9	29
Lesotho	1	12.5(2002)	31	31.6	23.8	17.8	22.2	7.1	16
Madagáscar	--	--	--	--	--	20	21.8	26.7	34
Malawi	3/33(9%)	17.3	21	24	27.3	15	22.2	23	38.7
Maurícias	--	8	10	9.5	12.0	12.5	13.6	12.5	14
Moçambique	1	12	23	25.9	28.6	22.7	29.2	35.3	50
Namíbia	2/20(10%)	14.2	27	22.7	22.7	22.2	19.2	17.4	34.6
Seychelles	--	21.4	27.2	28	23.1	21.4	41.6	45.5	38.4
África do Sul	3/24(12.5%)	33	42.8	42	38.8	40.5	43.3	50	50
Tanzânia	3/25(13%)	13	20	23.3	30.0	20	19	18	30.4
Zâmbia	12%	8.3	28.8	13.6	15.0	25.9	25	28.6	16
Zimbabwe	2/24(8%)	24	19	17.5	17.5	15	15	22.2	27

Fonte: Relatórios nacionais de progresso sobre a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento; Monitor do Género e Desenvolvimento da SADC 1999, 2001, 2006, 2009, 2013, 2016, 2018; Sites governamentais

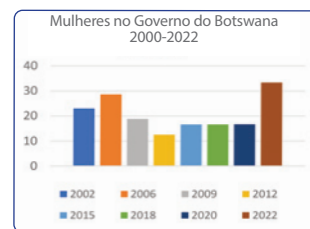
ANGOLA

A tendência da representação feminina no Governo angolano é, no geral, de crescimento ascendente, embora os números para 2022 mostrem que o número voltou a diminuir para 33,3 por cento, uma vez que existem agora sete mulheres no Governo de 21 membros. Em 1995, o número de mulheres no Governo era de apenas 4. Em 2002, as mulheres representavam 11% do Governo. O número aumentou para 32,3% em 2009, mas caiu para 22,9% e 21%, respectivamente, em 2012 e 2015. Em 2018, o número aumentou para 38,7% e para 42,2% em 2020. É encorajador notar que numa das principais pastas estratégicas do Governo, Finanças e Planeamento Económico, está uma mulher Ministra, enquanto um dos quatro Ministros no Governo do Presidente e do Governo é uma mulher. Em termos de Vice-Ministros, as mulheres ocupam as pastas das Finanças e do Desenvolvimento Económico; Relações Exteriores; Terra e Agricultura; e no Gabinete do Presidente e do Governo.



BOTSWANA

As mulheres no Botswana agora fazem parte dos principais órgãos de tomada de decisão, como o Gabinete e a Câmara dos Chefes (Ntlo ya Dikgosi). Governo atingiu 33,3 por cento, com 6 mulheres do total de 18. O Botswana foi o primeiro país da região a nomear uma mulher como Ministra dos Negócios Estrangeiros e Cooperação. Desde que a primeira mulher foi nomeada para o Governo em 1974, várias outras mulheres desempenharam os cargos nas relações exteriores e outras pastas. De apenas duas mulheres no Governo de 1995, o número aumentou para 23% em 2002 e para 28,6% em 2006. No entanto, desde então, os números vêm diminuindo de cerca de 19% em 2009 para 16,6% em 2018. De acordo com os números mais recentes fornecido no início de 2022, o número aumentou novamente, já que seis mulheres agora fazem parte do Governo de 18 membros, 33,3%.



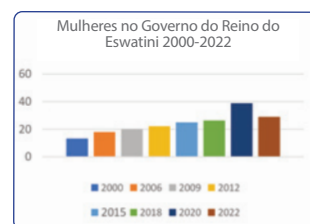
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DO CONGO

A República Democrática do Congo tem um Governo de 56 membros a luz do Governo de coligação. Dos 56 ministros nomeados em 2020, 10 eram mulheres ou 17% e isso aumentou para 15 mulheres ministras em 2021, ou seja, 27%. O Governo é composto por quatro vice-primeiros-ministros, nove ministros de Estado, 30 ministros, 11 vice-ministros e um ministro delegado. A RDC tem aumentado o papel das mulheres no Governo de forma constante, de 2,5 por cento em 2006 para 27 por cento em 2022. No que diz respeito aos cargos importantes do Governo, há uma Vice-Primeira-Ministra que também é Ministra do Ambiente e Desenvolvimento Sustentável, e outra mulher que chefia o Ministério de Minas e Recursos Minerais, enquanto a outra é vice da Defesa. Há quatro mulheres entre os 11 vice-ministros.



REINO DO ESWATINI

O Reino do Eswatini tem estado a apresentar paulatinamente uma representação equilibrada de mulheres e homens no Governo. Dos anteriores 13,3% de mulheres existentes no Governo em 2000, os números aumentaram para 20%, 25% e 38,9% em 2009, 2015 e 2020, respectivamente. Nesse período, as mulheres lideraram as pastas de Assuntos Internos; Recursos Naturais e Energia; Obras Públicas e Transportes; Saúde; Trabalho e Segurança Social. No actual Governo existem seis mulheres Ministras do total de 21, o que representa 29%, ao mesmo tempo que

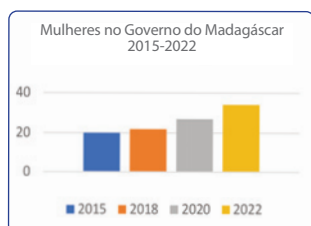


existem cinco vice-ministras do total dos 20 membros que ocupam esse cargo. Uma mulher ocupa o cargo de Relações Exteriores, enquanto outras duas são vice-ministras da Defesa e dos Recursos Minerais.



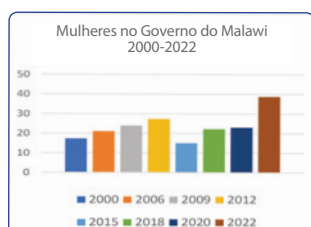
REINO DO LESOTHO

O progresso rumo à representação das mulheres no Lesoto é errático, sem tendência consistente de aumento. Em 1995, havia apenas uma mulher ministra, o número subiu para 31,6% em 2009, em 2012 o número desceu para 24% e novamente para 17% em 2015. Em 2018, a proporção de mulheres no Governo subiu para 22,2% e registou um declínio para 7,1% em 2020. De acordo com os últimos números fornecidos no início de 2022, agora há seis mulheres no Governo de 38 membros, o que representa 16%.



MADAGÁSCAR

Madagáscar fez algum progresso em termos de representação igual no Governo. Em 2008, a representação feminina era de 20% e aumentou para 21,8% e 26,7% em 2018 e 2020, respectivamente. Os números mais recentes mostram agora que há 11 mulheres entre os 34 ministros, 34 por cento. No que diz respeito aos vice-ministros, dois em cada três são mulheres. E uma mulher ocupa o cargo influente de Ministra das Finanças e Planeamento Económico.



MALAWI

O novo Governo constituído em Janeiro de 2022 tem uma composição de género de aproximadamente 60-40, com 38,7% de mulheres. É o primeiro Governo no Malawi a ter uma parcela tão grande de representação feminina. O Malawi, que teve a primeira mulher Presidente na SADC, tem tido uma tendência bastante baixa em equilibrar a igualdade de género no seu Executivo, embora registre um ligeiro aumento. Em 2000, o Governo tinha 17,3 por cento de mulheres e aumentou para 24 por cento e 27,3 por cento em 2009 e 2012, respectivamente.

Em 2020, 23% dos cargos no Governo eram ocupados por mulheres. No actual Governo, um total de 12 ministros são mulheres, o que representa 38,7 por cento. Duas das mulheres ministras detêm as influentes pastas de Ministra dos Negócios Estrangeiros e Ministra do Interior e Segurança Interna, e a vice-ministra das Finanças é uma mulher. Há 9 vice-ministros, dos quais 4 são mulheres.



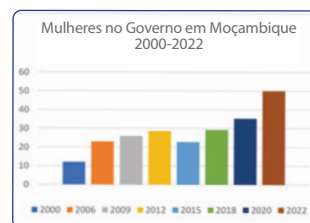
MAURÍCIAS

As Maurícias aumentaram constantemente a proporção de mulheres no Governo de 8 por cento em 2000 para 12,5 por cento após as eleições nacionais em 2010 e 2015, com 3 mulheres entre os 24 ministros do governo. As pastas ministeriais detidas por mulheres são género, ciência e educação e previdência social. Em Junho de 2015, uma mulher foi eleita Chefe de Estado. Ela ocupou o cargo até Março de 2018. Ela foi precedida por uma outra mulher que foi presidente interina por três meses em 2012. No atual Gabinete, apenas três dos 21 membros

são mulheres, 14%. Nenhuma das mulheres tem os ministérios importantes descritos acima.

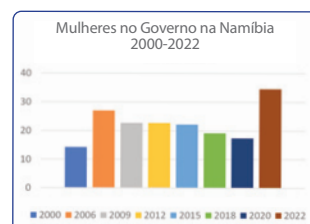
MOÇAMBIQUE

Um total de 11 mulheres são ministras no Governo de 22 membros, o que representa 50 por cento, de acordo com os números mais recentes. Assim, Moçambique alcançou a paridade de género no Governo. A narrativa de género em Moçambique tem sido uma tendência ascendente constante com progressos significativos no Governo. Em 1995, apenas uma mulher era membro do Conselho de Ministros e isso aumentou para 28,6 por cento no Governo de 2012. O número de mulheres ministras aumentou para 29,2% em 2018 e para 35,3% em 2020. O Governo de 22 membros inclui o presidente e o primeiro-ministro. Três mulheres estão liderando os principais ministérios do Interior, Negócios Estrangeiros e Cooperação e Terra e Meio Ambiente. Moçambique é o segundo país da SADC a alcançar a igualdade de género ao nível do Governo.



NAMÍBIA

A Namíbia tinha apenas duas mulheres no Governo de 1995, após a sua independência cinco anos antes. A proporção aumentou de forma constante ao longo dos anos seguintes para um máximo de 27 por cento em 2006, e depois ligeiramente para 22,7 por cento em 2012, e voltou a baixar para 17,4 por cento em 2020. No entanto, os números mais recentes mostram um aumento, pois há agora nove mulheres no Governo de 26 membros, o que representa 34,6 por cento. Três mulheres ocupam cargos importantes, incluindo a Primeira-Ministra e as Ministras das Relações Exteriores e Indústria e Comércio. Em termos de vice-Ministras há cinco mulheres nos Ministérios das Finanças e Planeamento Económico; Defesa; Relações Exteriores; Indústria e Comércio; Minas e Recursos Minerais; Terra e Agricultura



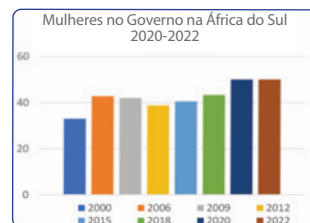
SEYCHELLES

A representação de mulheres no Governo foi em média de 27% desde 2006, embora tenha caído para 23,1% em 2012, com apenas três das 13 pastas do Governo sendo ocupadas por mulheres – educação, saúde e emprego. Embora o número de mulheres no Governo tenha aumentado das anteriores duas, a queda na percentagem deve-se à expansão do Governo de 9 para 13 ministros, incluindo o presidente que detém várias pastas importantes. As Seychelles atingiram um recorde de 45,5% em 2020, no entanto, isso registou um declínio para apenas cinco mulheres ministras do total dos 13 membros, representando 38,4%.



ÁFRICA DO SUL

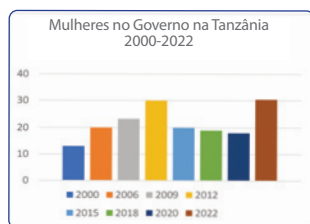
A África do Sul foi o primeiro Estado Membro da SADC a atingir a meta 50:50 no Governo e conseguiu sustentar o empoderamento das mulheres nos últimos anos. A África do Sul tem demonstrado um compromisso consistente desde 1994 para assegurar que as mulheres sejam representadas nos mais altos órgãos de tomada de decisão no Governo, com a proporção de mulheres ministras do Governo situando-se em cerca de 40 por cento na última década. Com 42,8 por cento de representação de género no Governo de 2006, o número registou um ligeiro declínio para 42 por cento em 2009 e depois subiu para 43,3 por cento em 2018, atingindo o recorde de 50 por cento em 2020. O equilíbrio de 50 por cento foi mantido, de acordo com os últimos dados registados no início de 2022. Duas mulheres ocupam cargos importantes nas Relações Exteriores e na Defesa. Em termos de vice-ministros, a representação de género é de 45,7 por cento.



REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA

A Tanzânia é o único Estado Membro da SADC com um Chefe de Estado e de Governo que é uma mulher, e que tem estado a liderar na nomeação e encorajamento de mais mulheres a tomarem posições importantes na tomada de decisões. Apenas 3 ministros

do Governo eram mulheres em 1995 do total de 25, representando 12 por cento. Em 2000, 13 por cento dos ministros eram mulheres e, desde então, os números aumentaram para 20 por cento em 2006 e 30 por cento em 2012. Houve um ligeiro declínio em 2018 e 2020, quando os números caíram para 19 por cento e 18 por cento, respectivamente. Há 7 mulheres no actual Governo de 23 membros, atingindo a figura constitucional de 30,4 por cento. Com relação aos vice-ministros, a proporção é de 27,8%. Dois dos principais ministérios – Defesa e Relações Exteriores – são chefiados por mulheres.



ZÂMBIA

A Zâmbia tem feito progressos mistos na elevação das mulheres aos cargos do Governo.

O actual Governo, de 25 membros, tem quatro mulheres, representando 16 por cento. Havia 12 por cento de mulheres no Governo de 1995 e 8,3 por cento em 2000, antes de subir para quase 30 por cento em 2006 e cair para metade, situando-se em 13,6 por cento, e 15 por cento em 2009 e 2012, respectivamente. O número subiu novamente para 25,9% em 2015, permanecendo em 25% em 2018 e aumentando para 28,6% em 2020 antes de cair para os actuais 16% (Tabela 3.1). O vice-presidente é uma mulher, e uma mulher foi indicada como principal conselheira nas duas últimas eleições presidenciais.



ZIMBABWE

A proporção de mulheres ministras do Governo do Zimbabwe mostra um progresso misto, embora no geral tenha aumentado de 8% em 1995 para os actuais 27%, havendo 5 ministras do total de 21 membros do actual Governo, de acordo com números fornecidos em 2022. Partindo de uma cifra uma alta de 24% em 2000, o número caiu para 19% em 2006 e 17,5% em 2009 e 2012, caindo ainda mais para 15% em 2015 e 2018. No entanto, isso aumentou para 22,2% em 2020 com a nomeação de mais mulheres para Governo, e novamente em 2022 subiu para os actuais 27 por cento, embora ainda aquém da meta anterior de 30 por cento e o país regista apenas metade da meta de igualdade de género de 50 por cento. No entanto, duas mulheres ocupam cargos influentes na Defesa e na Indústria e Comércio. Quanto aos vice-Ministros, destacam-se duas mulheres e 17 homens.



3.5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A igualdade de género e o empoderamento das mulheres no Executivo é alcançável através de visão e determinação, como mostram Moçambique e África do Sul que atingiram a meta de 50:50 no Governo.

Existem várias razões que atrasam a obtenção da paridade de género no Executivo na maioria dos Estados Membros da SADC, mas estas são superáveis. As estruturas legais e políticas estão em vigor na maioria dos Estados membros e a maioria dos relatórios nacionais de progresso enfatizam a Implementação.

Existem várias barreiras aos processos eleitorais, conforme observado nos Capítulos 1 e 2, mas as soluções estão disponíveis e visíveis, e as barreiras estão sendo removidas.

A implementação pode ser acelerada através da domesticação de compromissos regionais em leis nacionais, revisões do progresso do Governo e olhando além das fronteiras para colher a experiência dos vizinhos a esse respeito, conforme observado nos Capítulos 1 e 2.

Os Estados Membros da SADC são signatários de vários instrumentos regionais, continentais e internacionais que promovem a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, mas a maioria não fez progressos na domesticação destes compromissos nas leis nacionais e na concretização da agenda 50:50. A maioria dos relatórios nacionais de progresso apresentou uma ênfase positiva nas políticas e na vontade política, mas expressou preocupação com os atrasos na implementação.

Vários dos constrangimentos socioeconómicos existentes que têm dificultado a participação das mulheres na política e na tomada de decisões estão identificados nos capítulos anteriores. Estas estão a ser tomadas em consideração por parte das mulheres e dos homens, e as soluções devem ser alcançadas rapidamente com o envolvimento de um número crescente de homens que trabalham activamente com as mulheres para acabar com a discriminação.

As nomeações Executivas em alguns Estados membros não exigem cargo eletivo, mas sim nomeação pelo Chefe de Estado. Em outros Estados Membros, o Governo é formado por membros eleitos do parlamento. A próxima ronda de eleições na região da SADC de 2022 a 2026 proporciona uma abertura, um ponto de viragem e uma meta.

Existem algumas novas ameaças e restrições emergentes que devem ser monitoradas e tomadas em consideração, incluindo novas formas de abuso psicológico através do cyberbullying. Esta é uma forma de Violência Baseada no Género (VBG) que se define como todos os actos perpetrados contra mulheres, homens, rapazes e raparigas que causam ou podem causar danos físicos, sexuais, psicológicos, emocionais ou económicos. O bullying online ou “cibernético” é uma forma de VG e apresenta um obstáculo para alcançar a igualdade e a equidade de género, pois as ameaças de abuso desencorajam e desumanizam. O cyberbullying é uma forma particular de VBG e é uma ameaça emergente crescente contra as mulheres na liderança. Nos últimos anos, tem crescido a violência contra as mulheres, principalmente através das redes sociais, contra as mulheres no poder ou que são figuras públicas de empoderamento. A disseminação de desinformação, preconceito evidente e ameaças à sua integridade fazem parte dos desafios que as mulheres enfrentam como figuras públicas importantes na tomada de decisões. Isso pode fazer com que as mulheres tenham medo de assumir posições de tomada de decisão. As mulheres são ainda mais vulneráveis a comentários sexistas, ameaças e actos de intimidação por parte de colegas e cidadãos. Isto deve ser tratado a nível nacional e colectivamente pela SADC.

No geral, a SADC fez progressos significativos na promoção das mulheres no poder executivo do Governo e isso é reconhecido em alguns dos relatórios nacionais de progresso, embora o progresso seja lento para alguns Estados Membros à medida que a meta de 2030 se aproxima. Isto ocorre porque alguns Estados Membros da SADC não aderiram às suas disposições constitucionais e aos compromissos regionais vinculativos. Os dados disponíveis mostram que seis países (RDC, Eswatini, Lesotho, Maurícias, Zâmbia e Zimbábue) ainda não atingiram um mínimo de 30 por cento de representação feminina no Governo, embora haja esforços para ter mulheres no Executivo, pois os gráficos mostram uma tendência crescente por Estado-Membro.



O número de mulheres que ocupam cargos no Governo está a aumentar em muitos casos, e a nomeação de mulheres apenas para cargos que são frequentemente vistos como menos poderosos, está a mudar na região da SADC. No entanto, o desempenho continua a ser misto em toda a região, com alguns Estados Membros experimentando mudanças muito lentas, enquanto outros estão indo bem em facilitar a mudança para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres no Executivo.

A SADC tem observado um aumento gradual de mulheres ministras ocupando cargos tradicionalmente dominados por homens, tais como ministérios da Defesa; Relações Exteriores; Finanças e Assuntos Económicos. Essa mudança está gradualmente mudando a narrativa. No entanto, de particular preocupação na análise regional é a diminuição da representação de mulheres em alguns Estados Membros da SADC com o número e proporção de mulheres Ministras caindo, por exemplo, em Angola, Seychelles e Eswatini como mostrado neste Capítulo.

Isso aponta para a necessidade de garantir a sustentabilidade da igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 3 MULHERES NO EXECUTIVO

A sustentabilidade da igualdade no Executivo é um tema emergente que ilustra que a região da SADC está a ultrapassar os obstáculos habituais para a próxima fase de implementação. Os Estados Membros estão a alcançar resultados visíveis, mas o desafio é como sustentar esses resultados, legalmente, estruturalmente e dentro das mentes das pessoas até que se torne a norma. As seguintes recomendações e opções podem ser consideradas para sustentar a igualdade de género no Executivo, e estão enraizadas nos Artigos 5, 12 e 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento.

1. Decretar medidas especiais para aumentar a **participação** das mulheres nas estruturas executivas e processos de tomada de decisão a todos os níveis, desde a governação nacional até os níveis local e regional; e garantir que os protocolos, políticas e acordos regionais e nacionais progridam do estágio de meras leis ou intenções declaradas para a aplicação real, com o Gabinete assumindo um papel de liderança nesta iniciativa.
2. Criar **sensibilização** para eliminar atitudes e práticas discriminatórias que desencorajam as mulheres a ocupar cargos de decisão, especialmente no sector público, e sensibilizar activamente os homens e as mulheres para superarem as atitudes, valores, práticas e mentalidade de apoiar as mulheres na liderança, inclusive pelos partidos políticos e pela mídia, através do engajamento activo. A este respeito, é útil que a SADC reconheça os Estados Membros que alcançaram a igualdade de género no Executivo, incluindo o anúncio do Presidente cessante na Cimeira anual da SADC, bem como referência à forma como este objectivo foi alcançado.
3. Fortalecer os programas de capacitação para os novos participantes (homens e mulheres) nos cargos de tomada de decisão a todos os níveis (Governo, Parlamento, sector privado, autoridades locais e entidades não estatais); e estabelecer mecanismos fortes para apoiar os novos participantes nos cargos de liderança e gestão (homens e mulheres).

As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico de capítulo.

RECOMENDAÇÕES IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática "medidas especiais com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem "assegurar a representação igual e efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.





4.0 INTRODUÇÃO

O judiciário é o sistema de tribunais que interpreta, defende e aplica a lei em nome do Estado, e é o ramo do governo que administra a justiça de acordo com a lei. O judiciário também pode ser um mecanismo para a resolução de conflitos inconciliáveis. O judiciário geralmente não faz leis estatutárias (que é responsabilidade do legislativo), embora analise aspectos legais na lei, ou aplica a lei (que é de responsabilidade do executivo), embora as suas decisões estabeleçam estruturas de execução, mas o judiciário interpreta, defende e aplica a lei aos factos de cada caso. No entanto, em alguns países, o judiciário faz a lei comum. O termo “judiciário” é usado para se referir amplamente aos tribunais, juízes, magistrados, juízes e outros funcionários de apoio. Os tribunais aplicam a lei, dão solução legal a disputas e punem os infractores de acordo com a lei.

Este capítulo analisa criticamente a representação e participação das mulheres no judiciário e até que ponto a representação e participação nas estruturas judiciais leva em consideração questões de paridade de género nos Estados Membros da SADC. O capítulo discute a participação de mulheres como procuradoras-gerais, chefes de justiça, juízas presidentes, juízas e magistradas, bem como escrivão. Conforme postulado pelo Instituto para Mulheres Africanas em Direito (2021) ao defender a paridade de género no tribunal, as juízas trazem experiências vividas para as suas acções judiciais, experiências que tendem a uma perspectiva mais abrangente e empática que engloba não apenas a base legal para a acção judicial, mas também a consciência das consequências para as pessoas afectadas. Criar uma massa crítica de mulheres neste sector pode, portanto, contribuir para erradicar as atitudes estereotipadas profundas que as mulheres encontram.

De acordo com o Instituto Africano de Informação Jurídica, um **Procurador-Geral** é o consultor jurídico do Chefe de Estado e/ou Governo, do próprio Governo e de todos os vários Departamentos Governamentais. É papel do Procurador-Geral aconselhar o Governo sobre as questões constitucionais e legais que surgem antes ou nas reuniões do Governo, incluindo se a legislação proposta está em conformidade com as disposições da Constituição. Em relação aos departamentos governamentais e órgãos públicos específicos, é novamente o Procurador-Geral que presta aconselhamento jurídico, bem como actua como representante do público em todos os processos judiciais para a aplicação da lei e a afirmação ou protecção dos direitos públicos.

O **Chefe de Justiça** é nomeado pelo Chefe de Estado geralmente com o conselho e consentimento da legislatura. As principais funções do Chefe da Justiça são presidir o Supremo ou o Tribunal Supremo nas suas sessões públicas quando o tribunal está ouvindo argumentos e durante as suas conferências privadas quando está discutindo e decidindo casos. O Chefe da Justiça é geralmente o juiz principal do Tribunal Supremo, bem como o chefe do judiciário. Além de presidir as audiências do Supremo Tribunal, o Chefe de Justiça tem a responsabilidade de administrar o Tribunal, incluindo a atribuição de juízes para os casos que estão sendo julgados. O Chefe de Justiça é um membro eleito do Tribunal Superior e do Tribunal de Recurso.

Um **Juiz Presidente** é o chefe administrativo de uma Divisão do Tribunal Superior. Espera-se que o Juiz Presidente lidere a divisão para assegurar que os juízes da divisão

desempenhem as suas responsabilidades judiciais de forma diligente e eficaz. Em particular, o Juiz Presidente deve assegurar que os assuntos sejam tratados de acordo com as normas e padrões que regulam o desempenho das funções judiciais. O Juiz Presidente também é responsável por coordenar o processo de atribuição de casos a juízes individuais do Tribunal Superior. Os Juízes Presidentes, devem promover a colegialidade entre os juízes e outros membros da equipe dentro da divisão. Outra responsabilidade fundamental de um Juiz Presidente é coordenar as funções judiciais de todos os Tribunais de Magistrados que se enquadram na jurisdição da divisão. Ele ou ela pode delegar algumas dessas funções ao Juiz Presidente adjunto (Instituto para Mulheres Africanas em Direito, 2021).

Um **Juiz** é um oficial de justiça que actua apenas em tribunais superiores, geralmente o Tribunal Supremo e o Tribunal de Recurso. Os funcionários judiciais que se afectos a tribunais inferiores (tribunais primários, tribunais distritais e tribunais de magistrados residentes) são geralmente considerados **Magistrados**.

O **Escrivão** administra os aspectos administrativos e judiciais das audiências e o andamento dos assuntos no tribunal. É por isso que a diversidade em termos de género e idade reduz a probabilidade de ocorrência de preconceitos, discriminação e erros e, assim, garante que sejam verificados no sistema judicial. Consequentemente, à medida que a composição de um tribunal se torna mais diversificada, as suas práticas costumeiras tornam-se menos enraizadas; os métodos antigos, muitas vezes baseados em códigos de comportamento implícitos, ou simplesmente inércia, já não são toleráveis.

4.1 MULHERES NO JUDICIÁRIO

A inclusão do género no sector da justiça é particularmente importante porque as mulheres historicamente sofreram discriminação e exclusão da vida pública, e o sistema legal tem sido um instrumento dessa exclusão. A mera presença de mulheres numa função de tomada de decisão legal pode neutralizar tanto o preconceito real quanto as percepções de preconceito de género, bem como as percepções públicas de que as instituições de justiça estão fora do contacto com a realidade da população (Instituto para Mulheres Africanas em Direito, 2021) .

A avaliação mostra que há um número elevado de mulheres que ocupam cargos de chefia no Judiciário na maioria dos Estados Membros do que em 2013, reflectindo o compromisso dos Estados Membros de implementar o princípio da paridade de género. Isto é evidente quando se olha para o número total de mulheres que ocuparam cargos de chefia na magistratura entre 2013 e 2022. Por exemplo, em 2013, o Zimbabwe era o único Estado-Membro com uma mulher Juíza Presidente (SGDM 2013). No entanto, em Março de 2022, seis Estados Membros tinham um total de 11 mulheres como juízas presidentes, incluindo aquelas que ocupam esses cargos nos tribunais regionais, o que é uma melhoria significativa. Os seis Estados Membros são Angola, Botswana, Moçambique, África do Sul, Zâmbia e Zimbabwe.

No entanto, a representação de mulheres como Chefes de Justiça e Procuradoras-Gerais continua relativamente baixa. Em 2013, apenas dois Estados Membros, Malawi e Zâmbia, tinham mulheres como Chefes de Justiça. O número caiu para um com a nomeação de um Chefe de Justiça nas Maurícias - enquanto Malawi e Zâmbia agora têm Chefes de Justiça do sexo masculino.



O cargo de Procuradora-Geral foi ocupado por mulheres em dois países na última década. O Botswana é o primeiro estado membro a nomear uma mulher como Procuradora-Geral que serviu de 2005 a 2016. Moçambique nomeou uma mulher Procuradora-Geral em 2014, tornando-se o segundo país da região. Embora as posições sejam relativamente limitadas em quantidade, é digno de nota o reconhecimento pelos Estados Membros da necessidade de avançar firmemente para a paridade de género e serve como uma oportunidade para quebrar as barreiras e traçar novos rumos no sector judiciário.

De acordo com o SGM (2013), o Lesotho e a Zâmbia foram os únicos Estados Membros da SADC a ter mais de 50 por cento de representação de mulheres juízas com 65 por cento e 54 por cento respectivamente. Em 2022, a avaliação actual mostra que o número de Estados Membros que passaram a meta de paridade de género para juízas aumentou para três, sendo Lesotho com 65%, Maurícias com 70% e Zâmbia com 62,5%.

Ao longo dos anos, houve um aumento fundamental no número de Estados Membros com pelo menos 50% de representação de mulheres no judiciário. Embora houvesse apenas três Estados Membros em 2013, o número aumentou para cinco Estados Membros em 2022, conforme mostrado na Tabela 4.1. Um progresso significativo pode ser observado em Estados Membros, como a Tanzânia, que aumentou o número de mulheres no judiciário de 29% , em 2013, para 48% , em 2022 (Tabela 4.1).

Mulheres no Judiciário nos Estados Membros da SADC 2022

Tabela 4.1

País			Supremo Tribunal/Tribunal de Apelo/Tribunal Superior						Tribunal de Justiça	
	Procuradores Gerais		Chefes de Justiça		Presidentes		Juízes		Magistrados	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens %	Mulheres %	Homens %	Mulheres %
Angola	--	--	--	--	1	2	--	--	63.7	36.3
Botswana	1	0	1	0	0	1	81	19	31.1	68.9
Comores	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
RDC	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Eswatini	1	0	1	0	1	0	75	25	54	46
Lesotho	1	0	1	0	1	0	35	65	58	42
Madagáscar	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Malawi	1	0	1	0	1	0	72	28	73.3	26.7
Mauritius	1	0	0	1	1	0	30	70	29	71
Moçambique	0	1	1	0	1	2	69.4	30.6	58	42
Namíbia	1	0	1	0	1	0	67	33	50.5	49.5
Seychelles	1	0	0	1	1	0	57.2	42.8	83.4	16.6
África do Sul	1	0	1	0	9	4	61.8	38.2	50.2	49.8
Tanzânia	1	0	1	0	1	0	60	40	52	48
Zâmbia	1	0	1	0	0	1	37.5	62.5	73.1	26.5
Zimbabwe	1	0	1	0	0	1	43.2	56.8	59	41

-- Sem dados

Fonte: Relatórios Nacionais de Progresso sobre a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento; Monitor do Género da SADC 2013 e 2016; e sites do Judiciário Nacional

4.2 SITUAÇÃO POR ESTADO MEMBRO

ANGOLA

Angola, tem vindo a avançar na representação das mulheres no Judiciário há décadas, tendo a primeira mulher a assumir o cargo de Vice-Presidente do Tribunal Supremo de Angola sido nomeada em 1990. Em 2008, três mulheres foram nomeadas Juízes do Tribunal Constitucional de Angola e em 2021 foi nomeada a primeira mulher a ocupar o cargo de Presidente do Tribunal Constitucional de Angola. As estatísticas apresentadas no início de 2022 por Angola indicam que dos três Juízes Presidentes, duas são mulheres, representando 75 por cento. De um total de 578 magistrados, 210 são mulheres representando 36,3 por cento, uma melhoria de 17 por cento em 2013.

BOTSWANA

A primeira mulher juíza do Botswana foi nomeada para o Supremo Tribunal do Botswana em 1998, enquanto a primeira mulher Procuradora-Geral foi nomeada em 2005. Desde então, o Botswana tem testemunhado um aumento gradual de mulheres no judiciário, particularmente nos cargos de tomada de decisão. A juíza presidente é uma mulher e 68,9 por cento dos magistrados são mulheres, um aumento significativo de 56 por cento em 2013. Em termos de juízas, os dados refletem 19 por cento, o que representa um aumento de 5,9 por cento em 2013. O secretário, chefe justiça e procurador-geral são homens.

RDC

De acordo com a Constituição de 2006, o sistema judiciário é dividido em três jurisdições distintas: o judiciário (civil e criminal); o administrativo; e os militares. Não há dados desagregados actualmente acessíveis sobre a composição de género do sistema judicial da RDC, mas historicamente, as juízas eram menos de 10% no sistema judiciário da RDC, com o Estado Membro avançando no recrutamento de mais juízas, para a dimensão de género para o sistema de justiça (Relatório do Relator Especial da ONU sobre a Independência de Juízes e Advogados, 2018).

REINO DO ESWATINI

O poder judiciário do país é composto pelos Tribunais de Jurisdição Geral, o Supremo Tribunal, os Tribunais Superiores e Magistrados e outros tribunais especializados, como os Tribunais Consuetudinários. Além disso, há o Tribunal do Trabalho e o Tribunal de Recurso do Trabalho, que são tribunais especializados cuja competência se limita aos conflitos laborais. Os juízes dos tribunais superiores (Supremo e Tribunais Superiores) e os tribunais especializados são nomeados pelo Rei sob o conselho da Comissão do Serviço Judicial (JSC) e os Magistrados são nomeados pela JSC. Eswatini tem 24 juízes, seis dos quais são mulheres, representando 25 por cento. Dos 28 Magistrados, 13 são mulheres, representando 46 por cento. Eswatini não tem mulher procuradora-geral, juíza presidente ou chefe de justiça.

REINO DO LESOTHO

A primeira mulher a assumir o cargo de Chefe de Justiça no Lesoto foi nomeada em 2014 e ocupou o cargo até 2019. Em 2013, as mulheres representavam 65 por cento dos juízes e o número manteve-se até à data. As mulheres representam 42 por cento dos magistrados. O Procurador-Geral, o Chefe de Justiça e o Juiz Presidente são homens. O Provedor de Justiça também é homem, embora este cargo fosse ocupado por uma mulher em 2010.



MADAGÁSCAR

Madagáscar tem três níveis de tribunais - Tribunais Inferiores, Tribunal de Recurso e Supremo Tribunal, que funciona como o mais alto tribunal do país. O Tribunal Constitucional é autónomo e analisa as leis, decretos e portarias e fiscaliza as eleições e certifica os seus resultados. Um tribunal militar tem jurisdição sobre todos os casos que envolvem a segurança nacional. Os tribunais tradicionais (dina) continuam a lidar com algumas disputas civis e recentemente têm sido usados em casos criminais devido à inconveniência e inadequação do sistema judicial formal. As decisões do dina não estão sujeitas às protecções processuais formais do sistema judicial formal. No entanto, em alguns casos, eles podem ser contestados a nível do Tribunal de Recurso. A autoridade dos Dinas depende do respeito mútuo e do consenso das partes para cumprir a decisão. Não há dados disponíveis para avaliar a representação das mulheres no judiciário de Madagáscar.

MALAWI

A primeira mulher Chefe de Justiça do Supremo Tribunal do Malawi ocupou o cargo de 2013 a 2015. Ela foi a primeira mulher nomeada como Juíza do Supremo Tribunal. Em 1997, ela se tornou a primeira mulher juíza do Tribunal Supremo de Recursos. Ela também actuou como Presidente da Comissão Eleitoral do Malawi (MEC) de 1993 a 1997. Em 2011, dos 24 juizes do Supremo Tribunal e Tribunal Supremo de Recursos, apenas quatro eram mulheres (16,6%) até que o Presidente nomeou três mais proeminentes mulheres advogadas para serem juizas do Supremo Tribunal em Outubro de 2012. Isso aumentou a proporção de mulheres juizas para 29 por cento. Em Junho de 2013, mais quatro juizes foram nomeados para preencher vagas no Supremo Tribunal, dois dos quais eram mulheres, aumentando assim a proporção para 37,5%. O Malawi manteve esta proporção ao longo dos anos apenas para diminuir para 28 por cento em 2022. As mulheres magistradas estavam na ordem de 23 por cento em 2013 e aumentaram para 26,7 por cento em 2022. A escritã é uma mulher, enquanto o chefe de justiça e o procurador-geral são homens.

MAURÍCIAS

Maurício ultrapassou a meta de paridade de gênero para a maioria dos cargos no sistema judiciário. Em novembro de 2021, o presidente das Maurícias nomeou uma mulher como Chefe de Justiça e esta foi a primeira vez que uma mulher foi nomeada para o cargo na história do país. A proporção de mulheres juizas nas Maurícias quase atingiu 50:50 com 48,6 por cento de mulheres e 51,4 homens em 2013, e em 2022 as Maurícias ultrapassaram a meta de 50:50 com 16 mulheres de um total de 23 Juizes representando 70 por cento. As magistradas registram um alto número de 36 dos 51 cargos disponíveis (71%). Dos 15 Procuradores-Geral/Diretores do Ministério Público, há 13 mulheres, representando 87 por cento. O Chefe de Justiça e os escrivães são ambos homens.

MOÇAMBIQUE

A primeira mulher Procuradora-Geral de Moçambique foi nomeada em 2014 e continua no cargo até à data. Ela é actualmente a única mulher Procuradora-Geral na região da SADC. Moçambique atingiu 30 por cento de mulheres na magistratura na maioria dos níveis em 2013 e continua com uma tendência ascendente. Em 2022, de um total de 255 juizes, 78 são mulheres (30,6%), enquanto de um total de 499 magistrados, 42% são mulheres. Dos três Juizes Presidentes, dois são mulheres.

NAMÍBIA _____

A primeira mulher Juíza do Supremo Tribunal da Namíbia foi nomeada em 1995 e a primeira mulher Procuradora-Geral foi nomeada em 2001. Em 2004, foi nomeada uma Procuradora-Geral. A partir do início de 2022, o secretário, o juiz-presidente e o procurador-geral são homens. Do total de 21 juízes, apenas sete são mulheres (33 por cento), um aumento de 17 por cento em 2013. Dos 93 magistrados, 46 são mulheres representando 49,5 por cento, um aumento marginal de 45 por cento em 2013.

SEYCHELLES _____

A primeira juíza das Seychelles que também foi a primeira mulher Chefe de Justiça do Supremo Tribunal das Seychelles foi nomeada em 2015. As Seychelles têm um total de 14 juízes, seis dos quais são mulheres (42,8 por cento). Um em cada seis magistrados do país é uma mulher (16,6%).

ÁFRICA DO SUL _____

A primeira mulher negra a ser nomeada juíza do Supremo Tribunal da África do Sul foi em 1995 e, em 2017, a primeira mulher negra foi nomeada Presidente do Supremo Tribunal de Recurso. Em Novembro de 2011, novos juízes foram nomeados para o Supremo Tribunal de Recurso e vários outros Tribunais Superiores. Dos 12 juízes nomeados a nível nacional e provincial, apenas um juiz nomeado para um Supremo Tribunal provincial era uma mulher. Em Outubro de 2012, apenas 65 dos 233 juízes eram mulheres (28%). Seis dos 23 juízes do Supremo Tribunal de Recurso eram mulheres (26 por cento), e havia duas mulheres entre os 11 juízes do mais alto tribunal do país, enquanto o Tribunal Constitucional tinha 18,2 por cento. No entanto, quatro dos nove Presidentes dos Tribunais Regionais são mulheres (44 por cento) e 628 dos 1.906 magistrados (33 por cento) são mulheres, bem como 40 dos 63 escrivães (63 por cento). Os dados de 2022 mostram que as mulheres juízas presidentes são 4 em 9 (44,4 por cento) e dos 246 juízes há 94 juízas, representando em 38,2 por cento. As mulheres magistradas são 94 de um total de 191, perfazendo 49,8%. Na África do Sul, em geral, as mulheres no judiciário representam 48 por cento dos funcionários judiciais.

REPÚBLICA UNIDA DA TANZÂNIA _____

Na Tanzânia, todos os cargos de tomada de decisão ocupados por mulheres em todo o judiciário estão abaixo de 50%, mas as principais categorias estão próximas da paridade de género. As juízas representam 40 por cento do total de juízes e as magistradas representam 48 por cento, embora os escrivães sejam apenas 35,3 por cento. A Associação de mulheres juízas em parceria com a Coligação dos Direitos das Mulheres assumiu um papel de liderança e facilitação de reformas legais de leis que contêm práticas discriminatórias em questões como herança, direitos conjugais e direitos das raparigas em leis progressivas não discriminatórias. A associação de mulheres juízas pressionou por uma reforma legal da lei anticorrupção que redefiniu a corrupção sexual em termos de relações de poder, portanto, equiparou a corrupção sexual, popularmente conhecida como coerção, como grande corrupção equivalente à sabotagem económica.



ZÂMBIA

Em 2015, foi nomeada a primeira mulher Chefe de Justiça da Zâmbia e, em 2016, foram nomeadas as duas primeiras mulheres a servir como Juízas do Tribunal Constitucional da Zâmbia. Uma dessas duas mulheres tornou-se a primeira a servir como Presidente do Tribunal Constitucional da Zâmbia. Em 2013, a Zâmbia tinha duas mulheres chefes de justiça e, a partir de 2022, um homem ocupa o cargo de chefe de justiça. De um total de

oito juizes, cinco são mulheres (62,5%) e de um total de 63 magistrados, 17 são mulheres+ (26,9%). A Zâmbia tem 17 procuradores/procuradores-gerais e as mulheres representam 70,6 por cento do número total. Dos 12 escrivães, apenas três são mulheres (25%).

A Chefe de Justiça da Zâmbia foi citada a dizer que estava confiante de que esses números melhorariam em todo o judiciário, à medida que a Zâmbia continuava a abordar as barreiras que fazem com que as mulheres e raparigas sejam segregadas de posições importantes devido à discriminação de género, falta de recursos para educação, estereótipos de género e crenças culturais. A Chefe de Justiça disse que a dominação masculina é muitas vezes enraizada por valores culturais e inculcados nas crianças desde muito cedo.

ZIMBABWE

No Zimbabwe, a primeira mulher a se tornar juíza do Supremo Tribunal foi nomeada em 2001 e, em 2006, a primeira mulher foi nomeada Juíza Presidente do Supremo Tribunal do Zimbabwe. Em 2013, cinco mulheres foram nomeadas Juízas do Tribunal Constitucional do Zimbabwe. A actual Juíza Presidente é uma mulher. Dos 44 Juizes do Zimbabwe, 25 são mulheres (56,8%), um aumento de 29% em 2013. Dos 250 Magistrados, 103 são mulheres (41%). O Zimbabwe tem um procurador-geral que é homem. Há um total de seis escrivães, cinco dos quais são mulheres (83%).

Caixa 4.1

Caso de Estudo Juíza que promove a igualdade de género no Judiciário

Mulher Conselheira, Província de Masvingo, Zimbabwe

A Juíza Baratang Constance Mocumie é Juíza do Supremo Tribunal de Recurso (SCA) e Juíza de Recurso do Tribunal Militar da Força de Defesa Nacional da África do Sul. A Juíza Mocumie está bem ciente das lutas que as mulheres como ela enfrentam num Judiciário dominado por homens. Ela é membro fundadora da Associação Sul-africana de Mulheres Advogadas (SAWLA) e do Representante sul-africana da Associação Internacional de Mulheres Juízas (SAC-IAWJ), uma organização que luta pela emancipação das mulheres na magistratura.

O seu compromisso em alcançar a igualdade de género no Supremo Tribunal contribuiu para substanciais nomeações subsequentes de mulheres da magistratura e outras carreiras para o judiciário, mas não há dúvida de que muito mais precisa de ser feito para lidar com a disparidade. Ela foi Presidente da SAC-IAWJ e representou mulheres juízas e do judiciário em conferências regionais e internacionais. Ela comentou durante uma entrevista que o seu caminho até ao tribunal não foi fácil e que ela teve que trabalhar dez vezes mais do que os seus colegas homens para chegar onde está hoje. Ela acredita que é necessário mais trabalho para abordar os desequilíbrios de género na sociedade, já que as juízas estão sub-representadas no tribunal.

Apesar da sua agenda lotada, a Juíza Mocumie fez um esforço activo para orientar jovens mulheres e raparigas – compartilhando as suas experiências pessoais e fornecendo orientação profissional. Ela acredita firmemente em investir nas gerações futuras e faz um esforço consciente para desempenhar o seu papel na inspiração de mulheres e raparigas. A juíza Mocumie é líder no judiciário e um excelente exemplo para outras jovens advogadas seguirem e aspirarem a ser, advogadas, em particular, mostrando que através do trabalho árduo, determinação de superar e contra todas as adversidades e tenacidade, que as barreiras podem ser quebradas.

Source www.africanwomeninlaw.com; www.sawla.net

4.3 DESAFIOS PARA A PARTICIPAÇÃO DA MULHER NO JUDICIÁRIO

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E ATITUDES CULTURAIS

A avaliação mostra que a promoção judicial para as mulheres é muitas vezes desencorajada por obstáculos legais, políticos e sociais que incluem preconceitos de género. Estereótipos e

atitudes sobre a “incapacidade” como advogados, juízes ou magistrados podem derivar de práticas culturais e tradicionais. Os estereótipos de género levam à contínua subordinação das mulheres na profissão de advogado. As interpretações socioculturais do papel das mulheres desencorajam as mulheres de ingressar na profissão de advogado.

FALTA DE INFORMAÇÃO E TRANSPARÊNCIA NO RECRUTAMENTO

Actualmente, é amplamente sabido que os países com sistemas jurídicos de direito civil são mais abertos a juízas do que sistemas jurídicos inspirados no direito consuetudinário. Isso porque os sistemas civis contam com exames para ingresso no judiciário, enquanto os sistemas de lei comum contam com processos de selecção que focam em elementos como tempo de serviço, reputação e experiência em escritórios de advocacia, o que pode permitir considerações patriarcais ou discriminação indireta.

TRABALHO DE ASSISTÊNCIA NÃO REMUNERADO

O trabalho assistencial não remunerado surge como uma barreira para que as mulheres permaneçam no sector e concorram a cargos de ascensão. Encontrar o equilíbrio entre os papéis práticos de género e as demandas dos papéis profissionais representa um desafio que as mulheres do sector têm de enfrentar, ao contrário dos seus colegas homens que podem não necessariamente ter que se preocupar com as responsabilidades familiares práticas.

ASSÉDIO SEXUAL E/OU INSUBORDINAÇÃO

Os desafios do assédio sexual que afectam a maioria das mulheres no local de trabalho não excluem as mulheres juízas. Isso, portanto, tem o potencial de acentuar preocupações e críticas adicionais de segurança, bem como formas de intimidação de género. Assim como nos casos em que as mulheres em cargos de liderança enfrentam desafios de insubordinação dos colegas homens, a situação das juízas não é uma excepção, pois atitudes patriarcais permeiam o espaço físico e as barreiras. Novas formas de intimidação estão surgindo para desafiar as mulheres no judiciário, incluindo ameaças online e cyberbullying. Tais experiências, portanto, têm o potencial de encorajar as mulheres a abandonar o sector.

FALTA DE OPORTUNIDADES QUE CONTRIBUEM PARA O DESENVOLVIMENTO E PROMOÇÃO

Em alguns casos, as juízas podem ser designadas para casos relacionados a assuntos de família, ou casos que podem ser considerados leves, e não para casos mais desafiadores. Em alguns contextos, a presença de mulheres juízas pode estar altamente concentrada em tribunais com jurisdição limitada ou especializada, ou pode ser excluída do tratamento de certos assuntos, como casos criminais ou de tribunais religiosos ou consuetudinários. Essa é uma forma sistemática de exclusão para as mulheres ascenderem no judiciário.

DESAFIOS COM O EQUILÍBRIO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL E PESSOAL

As mulheres enfrentam um obstáculo adicional ao serem promovidas como juízas devido aos múltiplos papéis e ao fenómeno do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Quando as mulheres são promovidas, em muitos casos isso pode envolver a sua transferência. Ao contrário dos seus colegas do sexo masculino cujas famílias podem se mudar com eles para o novo local de trabalho, as esposas geralmente não podem esperar que os seus cônjuges sejam também transferidos.



4.4 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

De um modo geral, ao analisar os dados dos Estados Membros, pode-se observar que alguns estão a registar progressos louváveis em direção à igualdade de género no Judiciário, enquanto outros não. A regressão pode ser alimentada por sistemas jurídicos tendenciosos que se devem a estereótipos sistemáticos de género, e essas leis e sistemas devem ser alterados. Portanto, há necessidade de sensibilização contínua de género para permitir essa consciência destinada a lidar com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

O compromisso dos Estados Membros de alcançar a paridade de género até 2030 em todos os níveis do judiciário pode ser visto como um objectivo estratégico; não apenas porque é certo para as mulheres, mas porque é certo para a realização de um estado de direito mais justo e sensível ao género. As juízas podem desempenhar um papel importante na eliminação das barreiras que mulheres e homens enfrentam para ter acesso e fazer parte do sistema de justiça.

Uma força de trabalho judiciária diversificada pode trazer diferentes vozes e perspectivas para o tribunal. Essa diversidade e equilíbrio de género também podem fortalecer a integridade do judiciário, promovendo a confiança dos cidadãos nos serviços de justiça. Uma maior participação das mulheres nas profissões judiciais, particularmente nos níveis superiores, também pode ajudar a reduzir os estereótipos de género e aumentar a disposição das mulheres de fazer valer os seus direitos. Além disso, abordar as barreiras persistentes no acesso a cargos judiciais para mulheres, como os mesmos estereótipos de género, preconceitos e desafios na conciliação das necessidades e papéis de género ao lado do trabalho, também requer atenção.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 4 MULHERES NO JUDICIÁRIO

Os compromissos das partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Artigos 5, 12 e 13 atinentes a **Medidas Especiais, Representação e Participação**, respectivamente, também se aplicam ao Judiciário e estão alinhados com a recomendação da Comissão sobre o Situação da Mulher para 50:50 (CSW 65); e pode ser aplicado da seguinte forma.

1. Os Estados Membros são instados a acelerar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres em todos os níveis do judiciário, e a implementar medidas especiais para conseguir isso. É preciso **quebrar os estereótipos de género e aumentar o comprometimento** das ordens de advogados, presidentes ou comissões de indicação do Judiciário para aumentar a representatividade e a participação efectiva das mulheres no Judiciário.
2. **Estratégias de empoderamento**, capacitação, redes de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional podem melhorar a presença das mulheres no grupo dos altos cargos judiciais e priorizar a diversidade e a igualdade de género, em termos de composição e nos critérios e procedimentos aplicados. As juízas são incentivadas a orientar as jovens para que façam parte do sistema judiciário. As quotas podem ser aplicadas como uma medida especial para avançar no recrutamento e nomeação de juízas e promover o papel das mulheres na liderança e na tomada de decisões no judiciário.
3. A **discriminação e o assédio** que se manifesta na natureza das atribuições judiciais dadas às juízas também devem ser abordados e medidas eficazes devem ser tomadas para acabar com as várias formas de abuso enfrentadas pelas mulheres no judiciário, incluindo ameaças e intimidações, online e cibernética.

As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico do capítulo.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos **Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento** do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática **"medidas especiais"** com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem **"assegurar a representação igual e efectiva** das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.





Capítulo 5

PARTIDOS POLÍTICOS

5.0 INTRODUÇÃO

Um partido político é um grupo de pessoas organizadas para adquirir e exercer o poder político e desenvolver um programa político que defina a sua abordagem para o desenvolvimento e estabeleça a agenda que elas seguiriam caso conquistassem o poder de dirigir o processo de desenvolvimento de um país de acordo com os seus próprios estatutos políticos.

Este capítulo analisa a participação e representação das mulheres na liderança dos partidos políticos e nas estruturas executivas dos principais partidos políticos por país. O capítulo avalia vários compromissos dos partidos políticos, incluindo os seus estatutos, regras, códigos de conduta e políticas destinadas ao avanço da igualdade de género. O capítulo também examina várias medidas em vigor para promover a igualdade de género, incluindo acções afirmativas, bem como políticas de género dos partidos políticos. O objectivo é avaliar até que ponto os partidos políticos implementaram processos internos que promovem o avanço da igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

Uma comparação das respostas dos Estados-Membros entre os diferentes indicadores mostra que a secção dos partidos políticos foi a que forneceu menos informações e, em alguns casos, ficou em branco. Informações secundárias estavam disponíveis, mas irregulares e, além dos principais partidos políticos, eram difíceis de verificar com fontes autorizadas. As informações sobre a composição das coligações em termos de partidos políticos individuais também eram de difícil acesso ou verificação. Este capítulo baseia-se principalmente nas informações limitadas fornecidas nos relatórios nacionais de progresso.

5.1 PARTIDOS POLÍTICOS NOS ESTADOS MEMBROS DA SADC

A maioria dos Estados Membros da SADC adoptou um sistema parlamentar multipartidário após a independência, baseado no modelo colonial herdado com algumas variações, e os indivíduos podem concorrer como candidatos independentes. A maioria dos países ainda tem um sistema multipartidário, excepto o Reino do Eswatini, onde os candidatos individuais competem pela representação parlamentar com base no mérito.

O número e o tipo de partidos políticos variam de país para país e, geralmente, espera-se que sejam “criados internamente” sem financiamento estrangeiro, para evitar interferência externa, mas, na prática, isso acontece a menos que seja especificamente ilegal e aplicado. Alguns Estados Membros da SADC fornecem fundos para partidos políticos que adquiriram assentos no parlamento.

Alguns estados membros têm muitos partidos políticos e alguns poucos, variando de 2 a 14 de acordo com dados dos Estados Membros, e isso não está relacionado ao tamanho ou densidade populacional do país, mas, em geral, o número de partidos não afecta a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, pois este é mais um factor das estruturas internas e da organização de cada partido. No entanto, há pouca informação acessível para os partidos menores, pois os processos internos dos partidos não recebem o mesmo nível de escrutínio que os processos interpartidários e nacionais.

Dentro dos partidos políticos, os estatutos e/ou manifestos partidários definem parâmetros para a participação, não apenas das mulheres, mas de outros grupos interessados, como homens e jovens, em alguns casos desagregando ainda mais para levar em conta a inclusão da diversidade.

Os processos internos do partido, incluindo eleições de líderes em todos os níveis, são, portanto, um importante barómetro dos resultados eleitorais gerais e da responsabilidade de género. A introdução de quotas voluntárias por alguns partidos políticos levou a um rápido

aumento do número de mulheres eleitas para o Parlamento em alguns Estados-Membros, produzindo progressos consideráveis desde o ano 2000 (SGM 2013, 2018).

5.2 DESAFIOS PARA A REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NOS PARTIDOS POLÍTICOS

Os dados recebidos dos Estados-Membros, bem como de fontes secundárias, revelam que a baixa representação das mulheres no Parlamento é atribuída a um quadro jurídico e político desfavorável e a rigidez estrutural nos sistemas de nomeação dos partidos políticos, bem como nos sistemas eleitorais. Embora as mulheres sejam os membros maioritários dos partidos políticos em virtude da sua força numérica, isso não se reflete na liderança das principais estruturas ou comités partidários, excepto nas alas femininas. Os partidos políticos, por definição e prática, continuam a ser organizações voluntárias, mesmo não registadas em alguns Estados-Membros e, portanto, autónomas. No entanto, a sua alegação de serem associações voluntárias de cidadãos que agregam e representam os interesses do povo significa que eles devem ser transparentes nos seus processos internos do partido, incluindo eleições de líderes partidários nas diferentes estruturas.

A liderança dos partidos políticos continua dominada por homens, apesar das proclamações em contrário. Nos casos em que uma mulher lidera um partido, a maioria da liderança de topo, se não todos, são homens. Os Estatutos dos Partidos Políticos nem sempre estão disponíveis ao público, incluindo online, pelo que as informações sobre os compromissos dos partidos políticos em matéria de igualdade de género só foram recolhidas a partir de dados fornecidos pelos Estados-Membros que eram amplamente escassos ou de manifestos disponíveis. A maioria dos manifestos do partido reconhece a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, mas especificamente como beneficiárias do desenvolvimento, e não como potenciais líderes.

A maioria dos partidos políticos subscreve Códigos de Conduta que foram desenvolvidos através dos órgãos de gestão eleitoral. Examinando a maioria dos Códigos de Conduta, os partidos políticos entre outros assuntos, estão proibidos de “discriminar com base na raça, etnia, sexo, género, classe ou religião”. No entanto, os Códigos não são vistos em todo o ciclo eleitoral, mas são específicos para os dias de votação eleitoral, o que não captura a discriminação intrapartidária que pode resultar em menor participação das mulheres na política e na tomada de decisões refletidas nas eleições primárias.

Os mecanismos existentes para facilitar aos partidos políticos a implementarem os compromissos de igualdade de género incluem estatutos, constituições, manifestos, políticas, estruturas, processos e metas de representação. Este último tem sido na forma de medidas especiais para incorporar grupos excluídos dentro das estruturas de liderança em geral. O mecanismo mais preferido dentro dos partidos parece ser a adopção de alas de mulheres e jovens cujos líderes são admitidos para a estrutura partidária dominante. Onde essa prática é acompanhada por esforços conscientes para garantir uma representação equitativa dentro da inclusão, fez aumentar os números. Se a representação quantitativa equivale a ganhos qualitativos em ter voz, escolha e maior controlo, continua discutível, especialmente onde as quotas partidárias não fazem parte de uma campanha sustentável de longo prazo para transformar os processos internos e resultados rumo à paridade. Os partidos políticos, como futuros governos, não podem pretender estar comprometidos com os princípios de igualdade de género apenas retoricamente. Eles também não podem continuar a dar como certo o voto das mulheres, ignorando a representação das mulheres na sua liderança interna.

Uma rica base de conhecimento sobre género na arena de governação, incluindo nos partidos políticos, também foi construída ao longo dos anos. O número de instituições – voltadas para pesquisa, académicos, políticas e advocacia – também aumentou ao longo dos



anos. A maioria deles colabora de uma forma ou de outra com os partidos políticos, em torno da integração de género não apenas na liderança, mas como uma questão transversal. As oportunidades também existem no facto de que as constituições nacionais defendem a igualdade de género e o empoderamento das mulheres. A representação de países em órgãos sub-regionais, regionais, continentais e internacionais também oferece oportunidades não apenas de aprendizagem, mas também de partilha para evitar a reinvenção da roda. Outra oportunidade são os ganhos baixos, mas incrementais, na representação das mulheres na liderança dos partidos políticos, o que possibilita a inclusão orgânica das suas vozes, escolhas e controlo, ainda que limitado pela situação de minoria. A pressão sobre os partidos políticos para modelar, numa perspectiva de género, o compromisso com os princípios da democracia, é outra oportunidade que tem permitido os partidos adoptarem concessões para aumentar a representação das mulheres.

Um desafio fundamental continua a ser que a maioria dos mecanismos preferidos pelos partidos políticos aumenta a representação das mulheres não pela integração de facto nas principais estruturas de liderança, mas pela admissão como medida especial. É importante que os compromissos, processos e resultados dos partidos políticos sejam derivados de uma narrativa que procura a transformação social e organizacional projectada para aumentar de forma consistente e incremental a representação das mulheres na liderança. As narrativas actuais que mostram tendências flutuantes são inadequadas. Observou-se que onde as mulheres foram incluídas na liderança, o barómetro que mede o desempenho e a capacidade é diferente daquele usado para os homens. Isso tem causado situações em que a remoção de uma líder mulher é seguida pela substituição por um homem e um período prolongado de não representação.

Isso foi demonstrado nas tendências históricas de liderança dos principais partidos políticos desde o início até hoje, onde o poder era e continua sendo exercido pelos homens. Embora tenha havido mulheres nas principais hierarquias de liderança dos partidos políticos em alguns casos, estas foram na sua maioria de curta duração em comparação com os mandatos de colegas do sexo masculino, dando credibilidade à crença de que a sua elevação foi principalmente por razões instrumentais para gerir a competição entre os homens, em vez de compromisso com a igualdade de género e empoderamento sustentável. O facto de a liderança partidária determinar a visão, a missão, os objectivos e as estruturas mostram a importância de assegurar a inclusão das mulheres na sua diversidade.

5.3 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A avaliação dos dados existentes mostrou que, embora muitos partidos políticos se comprometam em princípio a abordar a igualdade de género de uma forma ou de outra, isso não é correspondido na prática, excepto para os principais partidos políticos que foram eleitos para o governo e assumiram compromissos a esse respeito. A integração das mulheres nas estruturas de liderança é, na melhor das hipóteses, lenta, com muito poucas mulheres incluídas na liderança de topo. Os princípios de igualdade de género nas políticas, constituições e manifestos dos partidos políticos não foram abordados ou implementados para assegurar uma representação equitativa nas estruturas de liderança além da admissão ou posições negociadas.

O facto de as quotas partidárias serem adoptadas para informar a selecção de candidatos para representação no governo local ou nacional, mas não necessariamente se aplicarem às estruturas de liderança partidária, é uma das causas para a contínua má representação. Os manifestos dos partidos políticos tendem a defender a autodeterminação, a igualdade e a inclusão. A igualdade de género e o empoderamento das mulheres como um princípio fundamental é subestimado na prática.

Embora as mulheres constituam uma maioria em grande parte dos Estados Membros da SADC, isso não se reflete na liderança da maioria das estruturas ou comités dos partidos políticos. A baixa representação das mulheres no Parlamento é atribuída a um quadro jurídico e político desfavorável e a rigidez estrutural nos sistemas de nomeação dos partidos políticos, bem como nos sistemas eleitorais. A liderança dos partidos políticos, em geral, continua a ser dominada por homens, apesar das proclamações em contrário. Os Estatutos dos partidos políticos nem sempre estão disponíveis ao público, inclusive on-line, de modo que as informações sobre os compromissos de igualdade de género não são facilmente acessíveis, excepto para os partidos maioritários que geralmente têm cláusulas e compromissos de género no Estatuto do partido.

1. ESTADOS MEMBROS DA SADC

As regras e os regulamentos para o registo de partidos políticos devem estar alinhados aos compromissos de igualdade de género nas estruturas partidárias e documentos políticos, e na apresentação de candidatos para eleições em vários níveis, e esses mecanismos, estruturas, processos e resultados internos dos partidos políticos devem ser publicamente transparentes e responsáveis pelos princípios aceites de igualdade de género e empoderamento das mulheres. Há necessidade de assegurar que o conteúdo dos estatutos, constituições, manifestos dos partidos políticos e outros documentos políticos estejam em consonância com as garantias constitucionais nacionais em relação à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres. Os estatutos e as constituições dos partidos e os documentos de política relacionados devem ser acessíveis ao público.

2. PARTIDOS POLÍTICOS

Os partidos políticos precisam de assumir a responsabilidade de integrar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nas suas estruturas internas, compromissos, processos e resultados, incluindo a representação nas estruturas de liderança e outros níveis. As revisões ou auditorias de género podem apoiar esse processo e actuar como um guia para promover ainda mais a prestação de contas e a transparência e institucionalizar a igualdade de género, bem como formular modelos de políticas sensíveis ao género e directrizes para assimilação por parte dos partidos políticos e dos seus membros. Os partidos políticos devem desenvolver uma estrutura para medir a igualdade de género dentro das estruturas, processos, políticas e actividades partidárias, que possam informar as constituições e políticas dos partidos políticos em relação à igualdade e empoderamento de género; e estabelecer uma linha de base sobre a situação da igualdade de género dentro dos partidos políticos.

3. COMISSÕES DE GÉNERO, COMISSÕES ELEITORAIS, SOCIEDADE CIVIL E ACADEMIA

O conceito, o processo e o contexto da Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) devem ser partilhados com os partidos políticos e a sua familiarização deve ser feita às estruturas de liderança dos partidos políticos. As Comissões Eleitorais e as Comissões de Género ou mecanismos de género devem incluir isso nos seus programas e análises de sensibilização e continuar a desempenhar um papel activo na elevação do nível de conhecimento a esse respeito. A sociedade civil tem um mandato de acordo com o Tratado da SADC, para avaliar a responsabilidade dos partidos políticos para com os compromissos da SADC, tais como os feitos através do Protocolo revisto da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. A investigação baseada em evidências por parte das instituições académicas e de pesquisa deve ser conduzida a nível nacional para alimentar o processo de nível regional e fornecer análise de género sobre a representação e participação nas estruturas internas do partido, conforme reflectido em documentos, processos e práticas organizacionais.



As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico do capítulo.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos **Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento** do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática **"medidas especiais** com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação."

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem **"assegurar a representação igual e efectiva** das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

State Parties shall:

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.



6.0 INTRODUÇÃO

O progresso rumo à igualdade de género é atribuído à capacidade do Estado em muitos casos, mas também aos arranjos institucionais para a implementação efetiva de políticas. Na SADC, a maioria dos Estados Membros criou órgãos constitucionais independentes para fortalecer a sua capacidade de implementar, monitorar e fazer cumprir as políticas públicas para a consecução dos objectivos políticos, económicos e sociais. Esses órgãos independentes também devem dar opiniões sobre questões de importância nacional sem preconceitos e podem revisar os serviços públicos sempre que necessário. Esses órgãos públicos independentes também podem ser mandatados para fazer análises não partidárias da política fiscal e do desempenho, incluindo a monitoria do cumprimento.

As Comissões variam, incluindo Comissões de Género, Comissões Eleitorais e Comissões de Mídia. Os Estados Membros da SADC criaram comissões eleitorais para organizar e gerir as actividades eleitorais no país. A maioria dos Estados Membros ratificou a Declaração e Plataforma de Acção de Beijing (PFA) em 1995, que exige que todos os países desenvolvam uma política nacional de género que preveja o estabelecimento de uma Comissão de Género para monitorar e impulsionar o progresso em direção à igualdade de género, mas apenas metade dos Estados Membros criaram essas Comissões sobre Igualdade de Género. Este capítulo analisa os órgãos independentes nos Estados Membros e a sua composição de género e contribuição para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres.

6.1 REPRESENTAÇÃO DE MULHERES EM COMISSÕES DE GÉNERO

Uma Comissão para a Igualdade de Género (CGE) é um órgão estatutário independente criado nos termos de lei nacional, geralmente na Constituição, para defender leis, políticas e práticas nacionais que procuram promover a igualdade de género e supervisionar a implementação das leis nacionais, regionais e instrumentos internacionais. Além disso, têm o mandato de promover o respeito pela igualdade de género e a protecção, desenvolvimento e realização da igualdade de género. Também é seu dever aconselhar e fazer recomendações ao Parlamento ou a qualquer outra legislatura em relação a quaisquer leis ou propostas de legislação que afectem a igualdade de género e a situação das mulheres.

O objectivo dessa Comissão é promover, salvaguardar, monitorar e avaliar a igualdade de género através de pesquisa, educação pública, desenvolvimento de políticas, iniciativas legislativas, monitoria eficaz e litígio.

O **Reino do Lesotho, Tanzânia e Zâmbia** não têm comissões de género, enquanto **Eswatini, RDC e Malawi** têm Comissões de Direitos Humanos que lidam com questões de empoderamento das mulheres e outros direitos e igualdade de género. **Moçambique** tem um Conselho Nacional para o Progresso da Mulher, bem como uma Comissão de Direitos Humanos. Não havia informação disponível para **Angola, Comores, Madagáscar, Maurícias e Seychelles**.

No **Botswana**, a Política Nacional de Género e Desenvolvimento de 2015 orienta e informa o desenvolvimento e a implementação de iniciativas sensíveis ao género. O Botswana adoptou a integração do género como uma estratégia central para o desenvolvimento sustentável, e foi mandatado para o estabelecimento de uma Comissão Nacional do Género para assegurar a implementação efectiva da política. A Comissão é composta por 16 comissários, dos quais 10 (62,5%) são mulheres.



O **Reino do Eswatini** não tem uma Comissão de Género. No entanto, as questões de promoção do empoderamento das mulheres e igualdade de género estão dentro do portfólio da Comissão de Direitos Humanos e Administração Pública. A comissão tem sete Comissários e dois são mulheres representando 28,6 por cento.

A **RDC** não tem uma Comissão de Género, mas as questões de igualdade de género e empoderamento das mulheres estão sob a alçada da Comissão Nacional de Direitos Humanos. Há nove comissários dos quais quatro são mulheres, significando 44,4 por cento.

O **Malawi** também não tem uma comissão de género separada, no entanto, a Comissão de Direitos Humanos do Malawi criou uma Comissão de Igualdade de Género composta por representação do governo, sociedade civil e parceiros de desenvolvimento para ajudar a monitorar a implementação da Lei de Igualdade de Género. O Comité reúne-se regularmente para deliberar sobre questões de género e realizar visitas de monitoria para avaliar os níveis de sensibilização e adesão à Lei de Igualdade de Género. A Comissão pretende realizar auditorias regulares de género para medir a adesão a esta lei por parte dos sectores público e privado. Em colaboração com o Ministério do Género, Crianças, Deficiência e Bem-Estar Social, a Comissão desenvolveu o Plano de Implementação e Monitoria da Lei da Igualdade de Género (2016-2020) para promover a igualdade de género no Malawi. Dos nove Comissários de Direitos Humanos, seis são mulheres, representando 66,7 por cento. O presidente e o vice-presidente são mulheres.

Moçambique tem um Conselho Nacional para o Progresso da Mulher que tem 19 membros do governo, sociedade civil, confissões religiosas, sector privado e sindicatos, sendo 8 mulheres e 11 homens, 42,1 por cento. O Conselho obteve êxitos na implementação de medidas para fortalecer a agenda de género no desenvolvimento nacional e para a inclusão das mulheres nas principais estruturas de liderança da comissão. De acordo com os dados fornecidos pelo Estado Membro, Moçambique tem 19 membros do Conselho Nacional para o Progresso da Mulher, 8 são mulheres e 11 são homens, o que representa 42,1 por cento. Os 11 membros da Comissão de Direitos Humanos são 5 mulheres e 6 homens, 45,5%.

A comissão de género da **Namíbia** tem 16 comissários, 14 são mulheres representando 87,5%. O trabalho da comissão de género é orientado principalmente pela Política Nacional de Género 2010-2020. A Comissão trabalha em conjunto com o Ministério da Igualdade de Género e Bem-Estar Infantil (MGEWCW) para assegurar que o género seja integrado na governação e na tomada de decisões; mídia, informação e comunicação; e direitos humanos, entre muitas das suas principais áreas de foco.

Na **África do Sul**, a Comissão para a Igualdade de Género (CGE) trabalha em estreita colaboração com o parlamento. Ele relata ao parlamento sobre várias recomendações que precisam de mudança de política. No parlamento, a CGE está em contato com a Comissão da Qualidade de Vida e Condição da Mulher e o Grupo Parlamentar de Mulheres (PWG), que têm desempenhado um papel fundamental na mobilização para recursos adequados sejam alocados à CGE. A Comissão discute também iniciativas conjuntas com esses órgãos em áreas como a reforma legislativa e a garantia de que não haja uma diminuição da representação das mulheres no parlamento durante as eleições. A CGE tem ainda desempenhado o seu papel educativo ao aumentar a sensibilização sobre as questões culturais através de debates na rádio. A Comissão tem 11 membros, dos quais 9 são mulheres (81,8%).

Uma iniciativa de Monitor da CGE foi criada para garantir que a Comissão para a Igualdade de Género cumpra o seu mandato para promover a transformação de género na África do Sul. O Monitor da CGE é composto por organizações de direitos das mulheres, igualdade de género e direitos humanos de todo o país que estão envolvidas na promoção da igualdade de género e no avanço das necessidades e direitos das mulheres. Algumas dessas organizações estão envolvidas no trabalho de advocacia e outras representam ou prestam serviços a diferentes grupos ou categorias de mulheres, como mulheres com deficiência, mulheres rurais, mulheres soropositivas, trabalhadoras domésticas, sobreviventes de violência de género e outras violações de direitos humanos. O objectivo do Monitor da CGE é garantir a função efectiva da CGE para que cumpra seu mandato para promover a igualdade de género na África do Sul, realizando as tarefas principais.

A Comissão de Género do **Zimbabwe** (ZGC) é uma das cinco Comissões Independentes criadas nos termos da Secção 232 e 245 da Lei de Emenda à Constituição do Zimbabwe (Nº 20) de 2013 e operacionalizada através da Lei da Comissão de Género (Capítulo 10:31). A Comissão está encarregada de monitorar questões de igualdade de género e empoderamento das mulheres e garantir que a igualdade de género seja alcançada conforme previsto na Constituição e investigar possíveis violações de direitos relacionados à igualdade de género.

A ZGC trabalha na advocacia junto ao governo e grupos da sociedade civil, usando as oportunidades existentes para aumentar gradualmente a representação das mulheres em todos os níveis. A Comissão também desafia o governo a proibir quaisquer leis, práticas, costumes ou condutas que impeçam o progresso das mulheres rumo a igualdade. A Comissão debate sobre reformas legais, por exemplo, para a inclusão de mulheres na cadeia de valor do sector de mineração para promover trabalho decente, igualdade e integração de género. Em 2019, a Comissão apresentou uma submissão ao grupo de trabalho pré-sessão para a 75ª sessão do Comité sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) para a formulação de questões e a revisão do cumprimento da CEDAW pelo Governo do Zimbabwe. A ZGC tem oito comissários dos quais seis são mulheres (75 por cento).

A partir dos dados apresentados na Tabela 6.1, é evidente a partir dos países que enviaram dados que a percentagem de mulheres nomeadas para comissões de género é, em geral, alta e muitas vezes acima de 50%, com a Namíbia tendo a mais alta com 87,5%, seguida pela África do Sul, Malawi, Zimbabwe, Botswana, RDC, Moçambique e Reino do Eswatini.

Representação da Mulher nas Comissões de Género

Tabela 6.1

País	Total de Comissários	Mulheres comissárias	% de Mulheres
Angola	--	--	--
Botswana	16	10	62.5
Comores	--	--	--
Eswatini*	7	2	28.5
RDC*	9	4	44.4
Lesotho	na	--	--
Madagáscar	--	--	--
Malawi*	9	6	66.7
Maurícias	--	--	--
Moçambique*	19	8	42.1
Namíbia	16	14	87.5
Seychelles	--	--	--
África do Sul	11	9	81.8
Tanzânia	na	--	--
Zâmbia	na	--	--
Zimbabwe	8	6	75

*Eswatini, RDC e Malawi têm Comissões de Direitos Humanos que lidam com questões de género; Moçambique tem um Conselho Nacional para o Progresso da Mulher, bem como uma Comissão de Direitos Humanos.

--sem dados

Não aplicável (na) pois Lesotho, Tanzânia e Zâmbia não possuem comissões de género em vigor

Fonte: Relatórios nacionais de progresso sobre a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, 2022

6.2 REPRESENTAÇÃO DE MULHERES NAS COMISSÕES DA MÍDIA

O Protocolo da SADC sobre O Género e Desenvolvimento Parte 9 sobre Meios de Comunicação Social, Informação e Comunicação, Artigos 29, 30 e 31 são instrutivos na orientação sobre a forma como os Estados Membros devem promover a representação igual de homens e mulheres nas estruturas de tomada de decisão nos meios de comunicação social, informação e comunicação, com o Artigo 29, especialmente na subsecção 3, instando que “Os Estados Partes deverão, até 2030, tomar medidas tendentes a promover a igual representação de homens e mulheres na posse de meios de comunicação social e nas suas estruturas de tomada de decisão, em conformidade com o ponto 1 do Artigo 12º”. A Parte 9 do Protocolo sobre o Género, portanto, será usada para avaliar se os Estados Membros estão alinhados com o que está consagrado no Protocolo.

As Comissões da Mídia são criadas para defender, promover e desenvolver a liberdade da mídia, promover e aplicar boas práticas e ética na mídia e receber e considerar reclamações do público. Quando apropriado, elas podem tomar as medidas apropriadas contra jornalistas e outras pessoas empregadas na mídia ou indústrias de radiodifusão que tenham violado qualquer lei ou código de conduta aplicável a eles. Com o surgimento do cyberbullying e da violência baseada em género através de plataformas da mídia online, as comissões de mídia estão abordando as novas e emergentes questões relacionadas. Com base nos dados primários fornecidos pelos Estados Membros, um total de 8 dos 16, que é metade dos Estados Membros da SADC, indicou que eles têm Comissões de Mídia funcionais estabelecidas pelos seus Governos.

A comissão de mídia na RDC, que tem o título de Comissão Superior de Audiovisual e Comunicações, tem 15 comissários, dos quais 3 são mulheres, representando 20%.

A Comissão de Comunicações do Reino do Eswatini (ESCCOM) é o órgão responsável pela regulação do sector de comunicações no Reino do Eswatini, composto por serviços e redes de telecomunicações, serviços de radiodifusão, serviços postais e o uso e alocação do espectro radioelétrico. Deriva seu mandato da Lei da Comissão de Comunicações da Swazilândia no. 10 de 2013. A comissão tem 15 Comissários, dos quais quatro são mulheres (26,6%).

O Conselho de Mídia do Malawi (MCM) está registado ao abrigo da Lei de Incorporação dos Deputados do Malawi, como uma organização independente, sem fins lucrativos, não-política e autorregulada com o mandato de promover o profissionalismo na indústria da mídia, estabelecendo padrões de interesse do público no Malawi. Dos 11 comissários, cinco são mulheres, uma proporção de 45,5%.

De acordo com os dados primários fornecidos por Moçambique, o estado membro atingiu mais de 50 por cento de representação de mulheres no órgão regulador da comunicação social, o Conselho Superior de Comunicação Social (CSCS) que está consagrado na Constituição moçambicana. Dos 17 comissários, 11 são mulheres (64,7%).

A Comissão de Mídia da Namíbia apoia a igualdade de género e assegura que os meios de comunicação socializem o género nas suas reportagens. No entanto, as mulheres estão sub-representadas no sector de mídia e a comissão tem apenas duas mulheres em cada 10 comissários (20%). Entre outros documentos e políticas nacionais que orientam o seu trabalho, a comissão também está vinculada aos estatutos do Protocolo da SADC sobre a Cultura, Informação e Desporto.

A Comissão de Mídia das Seychelles tem nove membros, dos quais sete são mulheres, representando 77,7%. A comissão é o regulador da mídia e tem outras funções que preservam a liberdade da mídia, melhorando e mantendo altos padrões de jornalismo nas Seychelles. Em 2019, a comissão de mídia em parceria com a

Unidade de Género das Seychelles realizou consultas com os meios de comunicação sobre várias acções que são exigidas da mídia em consonância com as estratégias estabelecidas no plano de género para promover a igualdade de género e o empoderamento das mulheres na mídia.

A Comissão de Mídia na África do Sul foi criada para assegurar tratamento equitativo de todos os partidos políticos pelos serviços de radiodifusão; e assegurar que as publicações e os serviços de informação estatais financiados pelo Estado não sejam, directa ou indirectamente, usados para promover os interesses de qualquer partido político durante uma eleição, mas sim promover e contribuir para um clima favorável à livre participação política e eleições livres e justas.

As mulheres ainda estão sub-representadas como repórteres, fontes de notícias e membros da audiência na África do Sul, inclusive como comissárias. A comissão de mídia tem 10 comissários e apenas três são mulheres (30%).

A Comissão da Mídia do Zimbabwe (ZMC) é uma das Comissões Independentes cujo objectivo é o fortalecimento de uma sociedade democrática impulsionada pelo respeito à Constituição, Estado de direito, democracia e direitos humanos, entre outros objectivos. Um dos objectivos da Comissão é promover uma governação responsável, facilitando o acesso público às informações detidas por entidades públicas, entidades comerciais públicas e órgãos estatutários para fins de transparência, prestação de contas e protecção de direitos. A Comissão foi criada para, entre outros objectivos, defender, promover e desenvolver a liberdade dos meios de comunicação; bem como promover e fazer valer as boas práticas e a ética na mídia.

A Comissão de Mídia do Zimbabwe tem nove membros do Conselho, dos quais quatro são mulheres (44,4%). Apesar do grande número de meios de comunicação e fontes de notícias no Zimbabwe, há disparidades entre mulheres e homens na cobertura de notícias, de acordo com a Comissão de Género do Zimbabwe. Embora as mulheres constituam mais da metade da população do Zimbabwe, menos de um quarto do que é vista, ouvida ou lida na mídia são as vozes das mulheres. Na tentativa de resolver isso, a Comissão de Mídia do Zimbabwe reuniu várias casas de mídia para estimular um diálogo sobre a desigualdade de género que persiste na mídia. O evento cobriu várias questões importantes sobre a representação e retrato de mulheres e homens na mídia; estratégias para abordá-los; e medidas que podem ser tomadas pelas Casas de Mídia para garantir o equilíbrio de género na mídia. A Comissão reconheceu que as mulheres estão muitas vezes simplesmente ausentes nos meios de comunicação e fisicamente ausentes em certas categorias, como desporto e política, e, portanto, tomou iniciativas para colmatar esta lacuna.

A Tabela 6.2 apresenta um resumo da situação dos Estados Membros da SADC conforme indicado acima. Angola, Botswana, Tanzânia e Zâmbia não têm comissões de comunicação social, enquanto os dados das Comores, Lesotho, Madagáscar e Maurícias não estavam disponíveis.

Comissões de Mulheres na Mídia na SADC MS 2022

Tabela 6.2

País	Total de Comissários	Total de comissárias	% de Mulheres
Angola	na	--	--
Botswana	na	--	--
Comores	--	--	--
DRC	15	3	20
Eswatini	15	4	26.7
Lesotho	--	--	--
Malawi	11	5	45.5
Madagáscar	--	--	--
Maurícias	--	--	--
Moçambique	17	11	64.7
Namíbia	10	2	20
Seychelles	9	7	77.7
África do Sul	10	3	30.0
Tanzânia	na	--	--
Zâmbia	na	--	--
Zimbabwe	9	4	44.4

-- sem dados
Não aplicável (na) pois Angola, Botswana, Tanzânia e Zâmbia não possuem comissões de mídia
Ferramenta de recolha de dados de origem para monitoria do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Maio de 2022

6.3 REPRESENTAÇÃO DE MULHERES EM COMISSÕES ELEITORES

As Comissões Eleitorais são organizações independentes criadas a luz das Constituição nacional, e são financiadas publicamente e prestam contas ao parlamento. As Comissões Eleitorais são descritas como órgãos autónomos e apartidários cujo objectivo principal é conduzir eleições livres e justas de forma eficiente e eficaz, de acordo com os princípios e práticas eleitorais universalmente aceites. A maioria dos Estados Membros da SADC tem leis eleitorais específicas que preveem o estabelecimento e constituição da Comissão Eleitoral, seus poderes e funções.

A igualdade de género é uma questão fundamental de direitos humanos que permeia todas as esferas da vida e é intrínseca a todos os pilares do desenvolvimento sustentável em qualquer sociedade. Embora nenhuma estratégia possa abordar completamente as desigualdades de género que atravessam o mundo em todas as esferas da vida, os Órgãos de Gestão Eleitoral (OGEs) podem contribuir para a conquista da igualdade de género através da forma como gere as operações e processos internos. Após a adopção da Declaração e Plataforma de Acção de Beijing em 1995, vários Estados Membros da SADC implementaram políticas e estruturas nacionais de género que visam operacionalizar os compromissos articulados nos quadros jurídicos nacionais e nos acordos regionais e internacionais.

Os OGEs nacionais têm ou devem desenvolver políticas internas de género para alinhar os seus sistemas e práticas com as constituições nacionais, legislação e estruturas internacionais que promovam a igualdade de género. O órgão central na região da SADC, o Fórum das Comissões Eleitorais dos países da SADC, assumiu a liderança no apoio aos OGEs no desenvolvimento e implementação dessas políticas e no acompanhamento de outras questões emergentes relacionadas.

O número de Estados Membros com mulheres Presidentes da Comissão Eleitoral aumentou.

A Comissão Eleitoral do Zimbabwe tem a maior representação feminina com 62,5 por cento, e o Presidente da Comissão é uma mulher. A Comissão Eleitoral da Namíbia também é presidida por uma mulher e tem 50% de representação de género. A Comissão Eleitoral da Namíbia estipula que pelo menos dois de seus quatro Comissários Eleitorais (50%) devem ser mulheres para garantir a representação e o equilíbrio de género na liderança da EMB (Comissão Eleitoral da Namíbia, 2016).

A África do Sul atingiu 60 por cento de representação de género na Comissão Eleitoral Independente e uma mulher actua como vice-presidente. As Comissões Eleitorais no Botswana, Seychelles e Tanzânia aumentaram significativamente a representação das mulheres em comparação com o que era em 2011 (Tabela 6.3).

A Comissão Eleitoral da Zâmbia, que tinha 60 por cento de representação de mulheres em 2011, caiu 40 por cento, uma vez que 2 dos 5 comissários são mulheres, com um dos dois servindo como vice-presidente. A Comissão Eleitoral do Reino de Eswatini também reduziu a sua representação de género para 33,3% de 40% em 2011, e a RDC de 37,5% em 2011 para 22,2% com 2 mulheres entre os 9 comissários.

Os Estados Membros da SADC que não registaram uma mudança na representação das mulheres nas comissões eleitorais são Angola e Maurícias, e as Maurícias têm a representação de género mais baixa na sua Comissão Eleitoral de 14,3 por cento (Tabela 6.3).

Composição de Género nas Comissões Eleitorais da SADC 2011 e 2022 Tabela 6.3

País	2011			2022		
	Total	Mulheres	% de Mulheres	Total	Mulheres	% de Mulheres
Angola	11	3	27.3	11	3	27.3
Botswana	7	1	14.3	6	3	50
Comores	--	--	--	--	--	--
RDC	8	3	37.5	9	2	22.2
Eswatini	5	2	40	6	2	33.3
Lesotho	3	1	33.3	3	1	33.3
Madagáscar	21	3	14.3	9	0	0
Malawi	7	3	42.9	7	2	28.6
Maurícias	7	1	14.3	7	1	14.3
Moçambique	13	2	15.4	17	3	17.6
Namíbia	5	2	40	4	2	50
Seychelles	5	1	20	7	3	42.9
África do Sul	5	2	40	5	3	60
Tanzânia	7	2	28.6	7	3	42.9
Zâmbia	5	3	60	5	2	40
Zimbabwe	9	4	44.4	8	5	62.5

--sem dados Fonte Relatórios nacionais de progresso sobre a implementação do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, 2022

A partir dos dados apresentados na Tabela 6.3, é evidente que a paridade de género nas Comissões Eleitorais nos Estados Membros da SADC está a retroceder em comparação com o que era há uma década. Em 2022, apenas um quinto dos Estados Membros alcançou pelo menos 50% de representação de mulheres nas comissões eleitorais. Esses países são Namíbia, África do Sul e Zimbabwe (com 62,5%). Essa lacuna é uma evidência de que as Comissões Eleitorais têm a tarefa de pressionar para aumentar a representação das mulheres nas suas estruturas.

6.4 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A avaliação mostra que o papel dos órgãos independentes é fundamental no avanço do empoderamento de género, facto previsto pela Plataforma de Acção de Beijing há 27 anos. No entanto, a igualdade de género nestes órgãos ainda não é uma realidade na maioria dos Estados Membros da SADC. Além disso, o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento defende o estabelecimento de Comissões de Género pelos Estados Membros, contudo estas foram estabelecidas apenas em alguns países da SADC. Os órgãos independentes devem ter capacidade técnica para estabelecer padrões, monitorar o desempenho de outras instituições públicas, rever a legislação e divulgar informações para sensibilização pública. Como estruturas relativamente novas na maioria dos Estados-Membros, a avaliação da sua eficácia é dificultada pela escassez de dados. No entanto, algumas recomendações de melhoria entre esses órgãos públicos independentes são apresentadas a seguir.

Órgãos Independentes, incluindo Género, Media e Comissões Eleitorais precisam de trabalhar para alcançar e apoiar os compromissos e objectivos assumidos pelas partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento nos Artigos 5, 12 e 13, para apoiar a realização da igualdade de género e o empoderamento das mulheres, inclusive nas suas próprias estruturas. Os critérios de elegibilidade de nomeação de Comissários devem considerar especificamente a representação de género. Um equilíbrio de 50:50 deve ser um dos critérios de selecção para a nomeação de comissários em todos os órgãos independentes da SADC.

1. Embora a maioria dos Estados Membros tenha ratificado a Declaração e Plataforma de Acção de Beijing de 1995 que apela a todos os países para desenvolverem uma Política Nacional do Género que preveja o estabelecimento de uma Comissão do Género, o progresso tem sido lento e apenas alguns Estados Membros da SADC têm essas Comissões em vigor, criadas nos termos de lei nacional, geralmente a Constituição, para promover, salvaguardar, monitorar e avaliar a igualdade de género, defender leis, políticas e práticas nacionais que promovam a igualdade de género e supervisionar a implementação de políticas e instrumentos nacionais, regionais e internacionais. Os Estados-Membros que ainda não criaram uma Comissão para a Igualdade de Género são instados a fazê-lo.
2. As Comissões de Mídia devem garantir que a mídia seja sensibilizada para questões de género, política de género e compromissos nacionais/regionais a esse respeito, esteja bem informada na sua cobertura e procure activamente informações confiáveis e capacitação a esse respeito. Os meios de comunicação devem desenvolver e implementar uma política de género. As comissões de mídia devem criar conteúdo sensível ao género e transformador de género, quebrar estereótipos de género e desafiar as normas e atitudes tradicionais, sociais e culturais em relação às percepções de género, tanto no conteúdo quanto nas casas de mídia para criar um ambiente propício para as mulheres na mídia.
3. Todos os Estados Membros da SADC criaram uma Comissão Eleitoral para organizar e gerir os sistemas e processos eleitorais no país, e estas devem ser obrigadas a aderir aos compromissos sobre a igualdade de género e empoderamento das mulheres, tanto no seu trabalho como nas suas estruturas que devem ser 50:50 em todos os níveis, incluindo comissários e funcionários.

As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico do capítulo.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos **Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento** do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática **"medidas especiais"** com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem **"assegurar a representação igual e efectiva** das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
 2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - a) eforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - b) Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - c) O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - d) Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
 3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.
-





7.0 INTRODUÇÃO

Aumentar o controlo das mulheres sobre as decisões que afectam as suas vidas é fundamental para o combate à pobreza, e o investimento nas mulheres tem demonstrado que tem impactos positivos significativos, conforme observado na Declaração e Plataforma de Acção de Beijing (PFA) emitida pela Quarta Conferência Mundial da Mulher em 1995 (e renovada em vários compromissos desde a inclusão dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), na qual os líderes concordaram em estabelecer mecanismos de igualdade de género e empoderamento das mulheres em parceria com, entre outros, o sector privado.

“Mecanismos e instituições nacionais para o avanço das mulheres devem participar da formulação de políticas públicas e incentivar a implementação da Plataforma de Acção através de vários órgãos e instituições, incluindo o sector privado, e, quando necessário, devem actuar como catalisadores no desenvolvimento de novos programas em áreas que não são cobertas pelas instituições existentes”. (Beijing PFA 1995)

Os Estados Membros da SADC são parte da Declaração de Beijing/PFA e instituições resultantes, como a Comissão global sobre a Situação da Mulher, bem como o ODS5 sobre igualdade de género, e os Estados Membros da SADC criaram o seu próprio mecanismo do qual são parte e que se baseia nessas iniciativas. Esse mecanismo é o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e as suas cláusulas sobre Medidas Especiais, Representação e Participação cujos compromissos foram revistos nos relatórios nacionais de progresso usados para compilar este relatório.

Estes processos pertencem aos Estados Membros da SADC que devem celebrar e aderir às obrigações neles contidas, colocando em prática “medidas especiais com particular referência às mulheres, a fim de eliminar todas as barreiras que as impedem de participar significativamente em todas as esferas da vida e criar um ambiente propício para tal participação” (Artigo 5). Os Estados Membros da SADC assinaram e ratificaram, e depois discutiram e emendaram o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento.

Este importante Protocolo da SADC é um dos mecanismos extraídos dos processos e resultados dessa conferência inovadora em Beijing que foi de facto guiada por duas mulheres líderes visionárias da África Austral, dos Estados Membros da SADC, Namíbia e República Unida da Tanzânia - - na pessoa da Secretária Geral e Presidente da Quarta Conferência Mundial da Mulher, Gertrude Mongella da Tanzânia, que mais tarde se tornou a primeira Presidente do Parlamento Pan-Africano, e Netumbo Nandi-Ndaitwah, que foi Relatora Geral da Conferência de Beijing, agora Vice-Primeira Ministra e Ministra das Relações Internacionais e Cooperação da Namíbia (ver Capítulo 8 deste relatório).

As medidas de empoderamento de género também estão consagradas na Declaração Solene sobre Igualdade de Género em África (SDGEA, 2016) e concentram-se em questões estratégicas:

- ❖ participação política e poder de decisão;
- ❖ participação económica e poder de decisão; e
- ❖ poder sobre os recursos económicos.

Esses três componentes são medidos por: (i) representação das mulheres nos parlamentos, governos e postos diplomáticos; (ii) participação das mulheres nos cargos de legisladores, altos funcionários e gestores, (iii) participação das mulheres nos empregos como profissionais e técnicos e (iv) renda estimada de mulheres e homens.

A Assembleia Geral da União Africana declarou o período de 2020 a 2030 como a Década da Inclusão Financeira e Económica das Mulheres Africanas. Na sua declaração, os líderes africanos voltaram a comprometer-se a intensificar as acções para a inclusão progressiva do género no sentido do desenvolvimento sustentável a nível nacional, regional e continental. Em 2019, a SADC adoptou um Programa Regional Multidimensional de Empoderamento Económico das Mulheres, destinado a promover o empoderamento económico das mulheres e o desenvolvimento sensível ao género. O programa visa, em última análise, garantir a igualdade de género e o empoderamento das mulheres em todos os sectores nos níveis regional e nacional (www.sadc.int/2021). Portanto, é imperativo que os Estados membros façam um balanço do seu próprio progresso, examinando os factores de sucesso e os desafios na frente económica, concentrando-se particularmente no sector privado, empresas estatais e paraestatais.

Este capítulo analisa dados sobre o acesso e o controlo das mulheres sobre os recursos e processos económicos, avaliando a participação das mulheres nos empregos como trabalhadoras profissionais e técnicas em empresas estatais, paraestatais e no sector privado. Ele avalia até que ponto as mulheres têm acesso e controlo sobre os recursos económicos, particularmente com base na Parte 5 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Artigo 19 sobre Igualdade de Acesso ao Emprego e Benefícios, que afirma que:

- ❖ Os Estados Partes devem até 2030:
 - *rever, alterar e promulgar leis e políticas que assegurem que mulheres e homens tenham acesso igual ao emprego assalariado, em todos os sectores, de acordo com o Protocolo da SADC sobre Emprego e Trabalho.*
 - *alcançar o emprego pleno e produtivo, trabalho decente, incluindo protecção social e remuneração igual para trabalho de igual valor para todas as mulheres e homens,*
- ❖ Os Estados Partes devem rever, adoptar e implementar medidas legislativas, administrativas e outras medidas apropriadas para garantir:
 - *salário igual para trabalho igual e remuneração igual para trabalho de igual valor para mulheres e homens;*
 - *a erradicação da segregação ocupacional e de todas as formas de discriminação no emprego.*

7.1 MULHERES NA LIDERANÇA NO SECTOR PRIVADO

Embora a maioria dos Estados Membros da SADC tenham compromissos com a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) através das suas constituições nacionais, nenhum reportou políticas em vigor para a aplicação da sua implementação no sector privado. Assim, a inclusão das mulheres passa a ser uma prerrogativa dos actores do sector, ainda que pautados por suas convicções sobre a importância da GEWE. No entanto, como parte dos relatórios nacionais que acompanham o progresso do Protocolo do Género, os Estados Membros apresentaram estatísticas sobre o desempenho de suas cinco principais empresas na promoção da participação das mulheres na liderança e na tomada de decisões. Os dados partilhados por 8 dos 16 Estados Membros da SADC reflectem que, no geral, a participação das mulheres em cargos de liderança no sector privado é muito baixa.

A Tabela 7.1 resume esta situação com base nas informações dos Estados Membros que enviaram dados, e a Figura 7.1 apresenta uma ilustração dos dados.



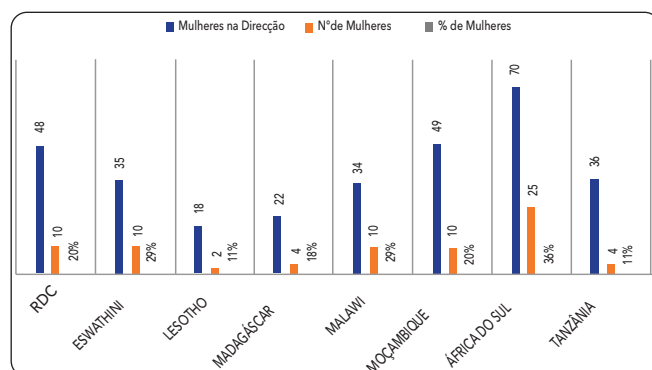
Mulheres como PCAs e Membros do Conselho de Administração nas 5 Principais Empresas do Sector Privado por Estado Membro

Tabela 7.1

País	PCA	Nº de mulheres	% de Mulheres	Membros do Conselho	Nº de mulheres	% de Mulheres
RDC	5	0	0	48	10	20
Eswatini	5	1	20	35	10	29
Lesotho	5	1	20	18	2	11
Madagáscar	3	0	0	22	4	18.2
Malawi	64	7	11	34	10	29
Moçambique*	-	-	-	49	10	20.4
África do Sul	5	0	0	70	25	35.7
Tanzânia	5	0	0	36	4	11.1

Fonte: Dados primários dos Estados-Membros (Março de 2022) *Moçambique apresentou estatísticas consolidadas

Figura 7.1 Mulheres nos cargos de tomada de decisão no Sector Empresarial



Fonte Tabela 7.1

As lições que podem ser de interesse de outras partes do mundo podem ser a introdução de mais compromissos vinculativos a nível nacional. A introdução de reformas no sector do emprego através da expansão da protecção das mulheres no local de trabalho tem o potencial de aumentar a inclusão das mulheres nas posições estratégicas do local de trabalho. Por exemplo, a proibição dos empregadores de perguntar às mulheres sobre o seu estado civil ou familiar e de exigir que as mulheres concordem em não ter filhos como condição para o acesso ao emprego contribuiu para o aumento da

diversidade de género na China. Áreas fundamentais como o recrutamento, a retenção e a promoção melhoraram em 75,3%, habilidades e treinamento executivo em 62,3% e remuneração em 59,1% como resultado dessas reformas (Webster e Rosseau (2019).

O compartilhamento contínuo de dados estatísticos como evidência da implementação do Protocolo, de acordo com os artigos em análise, é outro critério que a região poderia usar para medir o compromisso e estabelecer metas nacionais para alimentar o resultado regional, que por sua vez alimentaria os resultados continentais e os processos globais.

A Tabela 7.2 apresenta uma análise feita pelas empresas com melhor desempenho reportadas pelos Estados Membros, com base nos lucros obtidos até Dezembro de 2021. Ela reflete que há uma grande disparidade de género nos cargos de liderança. Na maioria dos casos, as mulheres ainda são marginalizadas e numericamente superadas pelos homens.

7.2 MULHERES NA LIDERANÇA NAS EMPRESAS ESTATAIS

Os instrumentos legais que estabelecem e regem as Empresas Estatais (SOEs) são subdivididos em duas categorias. Trata-se das chamadas Leis individuais aprovadas pelo Parlamento que criam e definem os estatutos das empresas denominadas “Paraestatais” e a Lei das Sociedades que cria entidades empresariais denominadas “Empresas Estatais” (www.sahrc.org.za). No entanto, é possível que alguns Estados-Membros utilizem uma

Análise de dados desagregados por género em algumas empresas

Tabela 7.2

País	Empresa	Gestão executiva			Conselho de Administração		
		Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
Angola	TRANSAFRIK International Limited	2	1	3	5	2	7
Botswana	Debswana Diamond Company	8	1	9	8	5	13
Comores	-	-	-	-	-	-	-
DRC	RAWBANK	12	2	14	8	1	9
Eswatini	Royal Eswatini Sugar Corporation	5	1	6	10	2	12
Lesotho	Econet Telecom	-	-	-	7	3	10
Madagáscar	MADARAIL	11	1	12	6	2	8
Malawi	Press Corporation Limited	17	1	18	9	2	11
Maurícias	Swan Life Ltd	10	2	12	9	1	10
Moçambique	Mozal Aluminium	6	2	8	5	3	8
Namíbia	Bidvest Namibia	1	2	3	30	6	36
Seychelles	Cable & Wireless Seychelles	5	1	6	-	-	-
África do Sul	Unilever South Africa	10	4	14	7	6	13
Tanzânia	NMB Bank Plc	9	2	11	6	2	8
Zâmbia	Atlas Mara Bank Zambia Limited	10	2	12	6	2	8
Zimbabwe	Delta	7	1	8	9	1	10

Fonte: Websites das Empresas

*Esta informação é para empresas com o melhor desempenho com base na actual capitalização de mercado anual da empresa em cada Estado-Membro

terminologia diferente. Não obstante, as estatais são vistas como entidades jurídicas criadas pelo governo para participar de actividades comerciais em seu nome. Elas podem ser de propriedade total ou parcial de um governo e normalmente são destinadas a participar de actividades comerciais específicas. *Esta secção avalia a representação nas cinco maiores empresas públicas em termos de receitas em cada Estado Membro da SADC.*

A Tabela 7.3 mostra que as mulheres estão significativamente sub-representadas como PCAs de Empresas Estatais. Dos oito Estados Membros que enviaram dados, apenas seis mulheres são PCAs de um total de 40, representando apenas 15%. O Malawi apresentou dados para os Directores nas suas cinco principais. SOEs e apenas 6 em cada 30 são mulheres. No entanto, as mulheres estão ligeiramente melhor representadas como Membros do Conselho de Administração, com a África do Sul tendo 52,1 por cento da representação feminina, seguida pelo Reino do Lesotho que tem 47,9 por cento e Reino do Eswatini 36,8 por cento. Embora a representação seja melhor para as mulheres como Membros do Conselho de Administração, os números ainda são significativamente baixos, pois representam apenas 26% em média, conforme mostrado na Figura 7.2.

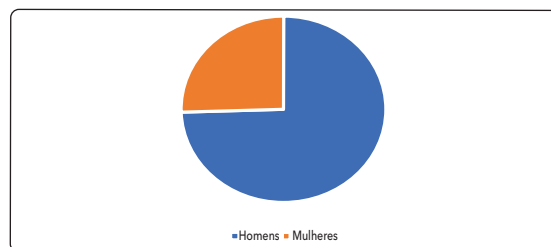
Mulheres PCA e Membros do Conselho de Administração nas Empresas Estatais

Tabela 7.3

País	PCA	Nº de mulheres	Membros do Conselho	% De Mulheres
Angola	5	1	--	--
Botswana				
RDC	5	1	48	20.8
Eswatini	5	1	38	36.8
Lesotho	5	1	48	47.9
Madagáscar				
Malawi	30*	6	--	--
Namíbia	5	0	30	30
Seychelles				
África do Sul	5	2	46	52.1
Tanzânia	5	0	36	11.1
Zâmbia	5	0	37	35.1
Zimbabwe	5	1	39	33.3

Fonte: Dados dos Estados-Membros

Figura 7.2 Membros do Conselho de Administração nas cinco SOEs com melhor desempenho na SADC



Fonte: Tabela 7.3

7.3 MULHERES NA LIDERANÇA NAS PARAESTATAIS

Uma organização paraestatal significa qualquer pessoa colectiva ou associação criada através de uma lei do Parlamento e pode ser financiada totalmente ou pelo menos em parte até 51 por cento, a partir de fundos provenientes de impostos, subvenções ou empréstimos do Governo ou de fontes externas de financiamento público. A entidade pode ser obrigada a cobrir as suas despesas com receitas derivadas das suas actividades ou é subsidiada totalmente ou parcialmente por fundos públicos (www.lawinsider.com).

Mulheres PCA e Membros do Conselho de Administração nas empresas Paraestatais Tabela 7.4

País	PCA	Nº de Mulheres	Membros do Conselho de Administração	% de Mulheres
Angola	4	2	--	50%-
Botswana	5	2	28	42.9
DRC	--	--	--	--
Eswatini	5	2	36	33.3
Lesotho	3	2	33	51.5
Madagascar	4	1	26	23.1
Malawi*	47	12	--	--
Mauritius	--	--	--	--
Mozambique	--	--	--	--
Namibia	5	1	17	40.3
Seychelles	4	1	31	35.5
South Africa	--	--	--	--
Tanzania				
Zambia				
Zimbabwe	5	1	42	47.6

Fonte: Dados dos Estados Membros

Dada a sua dependência de fundos públicos, a inclusão das mulheres na liderança das paraestatais torna-se uma questão de interesse público e, naturalmente, coloca-as sob os holofotes, particularmente na avaliação do grau em que as mulheres ocupam cargos de decisão. Dado que os Estados membros fazem parte do Protocolo Revisto, é imperativo que implementem medidas para promover a participação das mulheres nos cargos estratégicos de tomada de decisão, como parte de seu compromisso de cumprir a meta de 2030 de igualdade de género e empoderamento das mulheres. De acordo com os dados apresentados, os Estados-Membros têm geralmente estatísticas mais elevadas de participação das mulheres nas paraestatais do que nas empresas estatais. A prontidão para a inclusão de mulheres em espaços sem fins lucrativos levanta a questão do acesso e poder das mulheres sobre os recursos e, portanto, questiona o nível de compromisso nesse sentido. A Tabela 7.4 apresenta a situação nas empresas paraestatais dos Estados-Membros.

Em Angola, das quatro empresas paraestatais nomeadas, duas são chefiadas por mulheres, com uma representação de 50 por cento. No entanto, o quadro geral elaborado a partir dos dados anteriores mostra que a participação activa das mulheres no acesso e controlo de recursos no sector empresarial está muito longe da realidade. Os membros do Conselho de Administração formulam políticas em qualquer entidade e, portanto, determinam a direção do bem-estar socioeconómico. Ter menos mulheres nessas posições significa ofuscar as suas vozes e, por implicação, gravitam rumo à exclusão.

7.4 DESAFIOS

As informações colhidas na literatura sugerem que as barreiras estruturais e culturais muitas vezes impedem a participação económica das mulheres em vários níveis. Alguns desses desafios são:

- **Atitudes e normas sociais:** De acordo com Hampel-Milagrosa (2011), as mulheres podem evitar aproveitar oportunidades económicas por medo de atitudes e comportamentos negativos das pessoas na arena pública. Esse estigma é complicado pela falta de compreensão dos papéis triplos das mulheres na luta para equilibrar os papéis produtivos, reprodutivos e comunitários. Isso contribui para a falta de tempo e restringe a capacidade de algumas mulheres de se engajar em empregos remunerados, embora isso esteja a mudar.
- **Acesso a serviços e mercados financeiros:** A falta geral de garantias detidas por mulheres e a falta de acesso a informações financeiras estratégicas podem prejudicar a capacidade de se envolver efectivamente ou a capacidade do acesso ao financiamento disponível.

- **Assédio sexual e violência de género:** De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o assédio sexual e a violência de género são generalizados e minam a igualdade no trabalho (www.ilo.org, Março de 2022). Embora nenhum dado tenha sido fornecido pelos Estados Membros, há uma forte possibilidade de que este vício possa impedir uma participação mais efectiva das mulheres nas SOEs e paraestatais na região da SADC. Adoptar as diretrizes da OIT para lidar com esse desafio, bem como a promulgação de estruturas para mitigar a sua prevalência, pode contribuir significativamente para a criação de um ambiente propício para que as mulheres mostrem o seu potencial máximo como líderes.

7.5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

A avaliação mostra que é necessário mais esforço para garantir que o sector empresarial incorpore mais mulheres nos seus cargos de autoridade, principalmente nas entidades que usam fundos públicos para administrar os seus empreendimentos comerciais. Os dados dos Estados Membros mostram que é necessário fazer mais para que a visão de Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres se torne uma realidade até 2030. Se os números acima forem um parâmetro de progresso, a consecução das metas ainda está longe. É imperativo que os Estados membros caminhem juntos, vinculados pelo seu compromisso comum de melhorar a vida das mulheres e garantir que ninguém seja deixado para trás.

A representação das mulheres vai além dos números na procura da paridade de género. É imperativo que o sector empresarial nos Estados Membros, tanto o sector público como o privado, reconheçam que o posicionamento estratégico das mulheres na tomada de decisões é uma ferramenta de empoderamento, não apenas para as mulheres que ocupam o cargo, mas para os seus colegas homens, a entidade corporativa e a sociedade, pois os resultados refletirão uma diversidade mais ampla de experiências vividas, conhecimentos e habilidades.

Abaixo estão algumas das intervenções que os Estados Membros podem considerar para as mulheres no sector corporativo.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 7 SECTOR EMPRESARIAL

Os compromissos das partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento para **Medidas Especiais, Representação e Participação** nos termos dos Artigos 5, 12 e 13, devem ser assumidos pelo Sector Empresarial, que foi identificado pela Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing como um participante activo e um catalisador para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres.

O Sector Empresarial é instado a:

1. Realizar **auditorias/revisões** regulares de género para avaliar a extensão da aplicação de instrumentos de política que falam de equidade e igualdade de oportunidades para mulheres e homens; Medir e reportar publicamente o progresso da integração de género nos espaços de emprego públicos e privados; Comprometer-se a instituir estruturas que possam acompanhar o desempenho a esse respeito em todo o sector privado, SOEs e Paraestatais que também servirão como referências motivacionais para o progresso nas acções e compromissos de igualdade de género; e assegurar a igualdade e oportunidades de género em todos os níveis dentro das suas próprias estruturas, assumindo um papel de liderança como catalisador nesse sentido.



2. Usar os principais órgãos no sector para pressionar as empresas a se comprometerem com a igualdade de género nas nomeações de executivos e ir além, estabelecendo políticas conscientes de género **para criar espaços mais seguros e um ambiente propício** para a participação de mulheres e homens; Promoção da sensibilização de género, particularmente sobre os múltiplos papéis das mulheres, que muitas vezes impedem as oportunidades de promoção, educação, treinamento e desenvolvimento profissional.
3. Realizar regularmente **treinamentos sensíveis ao género** para ajudar as empresas do sector público e privado a avaliar as várias necessidades de género dos funcionários nos espaços de trabalho; Incorporar módulos de capacitação e treinamento de liderança que sejam sensíveis ao género e exclusivos para cada área de estudo, particularmente nos níveis terciários; Melhorar o acesso a infraestruturas de apoio familiar eficientes e acessíveis e alargar o leque de opções de cuidados infantis para os pais que trabalham. Aumentar a sensibilização de género, fortalecer a responsabilidade dos actores do sector privado e melhorar a recolha de dados e a análise das dimensões e pontos fortes de género nas operações do sector empresarial.

As Secções relevantes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, sobre Direitos Constitucionais e Governação, Artigos 5, 12 e 13, são repetidas nesta secção de cada Capítulo para acesso e facilidade de referência para cada tópico do capítulo.

RECOMENDAÇÕES PARA A IMPLEMENTAÇÃO DO PROTOCOLO DA SADC

Os Estados Membros são instados a adoptar medidas especiais e acelerar a implementação dos compromissos constantes nos Artigos 5, 12, 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática "medidas especiais com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação".

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem **"assegurar a representação igual e efectiva** das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - o Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - o Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - o O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género; e
 - o Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.



8.1 PRINCIPAIS OBSERVAÇÕES

Esta 8ª edição do Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC procurou recolher, sintetizar e analisar dados dos Estados Membros para avaliar o progresso feito para a consecução dos compromissos de paridade de género articulados no Protocolo Revisto da SADC de 2016 sobre o Género e Desenvolvimento. Especificamente, analisou-se o que é que os Estados Membros foram capazes fazer na implementação das disposições do Protocolo conforme preconizado na Parte II (Artigo 5 sobre Medidas Especiais) e Parte III (Artigos 12 e 13 sobre Representação e Participação na Governação). Questionou até que ponto os Estados Membros domesticaram o Protocolo, assegurando medidas práticas a nível nacional, como a tradução de leis e políticas em acções concretas destinadas a aumentar a representação e a participação das mulheres na política e na tomada de decisões rumo a paridade de género até 2030.

O Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento consolidou as principais disposições sobre a igualdade de género e empoderamento das mulheres a partir de quadros regionais, continentais e internacionais dos quais os Estados-Membros são parte e, através dele, comprometeram-se a alinhar os seus instrumentos nacionais. Assim, através do Protocolo, os Estados Membros da região da SADC têm obrigações para com as convenções internacionais, continentais e regionais que se comprometem com a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE), e, portanto, têm a responsabilidade de traduzir esses compromissos na legislação e nas políticas e facilitar implementação que auxilia na consecução dos objectivos pretendidos.

De acordo com os compromissos regionais de aumentar a representação e participação das mulheres na política e na tomada de decisões, a avaliação ressalta que as medidas voluntárias por si só não são suficientes para tornar realidade as metas da GEWE. Onde eles foram empregados, os resultados geralmente são de curto prazo e não podem ser sustentados a longo prazo. Pelo contrário, as reformas legais, especialmente aquelas que estão consagradas na constituição nacional, têm um efeito muito mais duradouro do que as medidas voluntárias, garantindo um impacto mais sustentável. Além disso, os Estados Membros que empregam uma combinação de medidas temporárias, como cotas voluntárias, juntamente com medidas constitucionais, tendem a avançar mais rapidamente em direção à meta de igualdade de género do que aqueles que não o fizeram.

Os resultados da avaliação dos sistemas eleitorais na região tendem a apoiar esta observação. Por exemplo, os sistemas e práticas eleitorais em países como Moçambique, Namíbia e África do Sul, onde os sistemas de quotas, sejam elas em resultantes de estatutos partidários ou medidas voluntárias ou ambos, tendem a garantir resultados mais favoráveis em termos de participação e representação das mulheres no parlamento. No entanto, pode-se observar que, sem outros factores de sustentação, como vontade política, essas medidas, incluindo dispositivos constitucionais, podem ser negligenciadas. Para isso, medidas mais rigorosas, como a imposição de quotas mínimas obrigatórias para mulheres no registo de partidos políticos ou no envio de listas de candidatos para eleições, precisam de ser consideradas para instigar mais acção e, portanto, resultados de acordo com as disposições do protocolo de género. No geral, os Estados-Membros ainda têm um longo caminho a percorrer em termos de incremento de mulheres representadas na legislatura, tendo alguns países obtido alguns ganhos enquanto outros regrediram de acordo com os resultados das eleições mais recentes.



A avaliação mostra que os Estados Membros da SADC estão, de uma forma global, a responder bem à necessidade de instituir quadros jurídicos e políticos que procurem assegurar uma maior participação das mulheres quer seja no Legislativo, Governo Local, Executivo ou Judiciário. Maior ênfase tem sido dada na representação na legislatura com resultados notáveis. Por exemplo, a maioria das leis eleitorais dos Estados-Membros advoga a não discriminação das mulheres e outros grupos vulneráveis quando participam nas eleições, enquanto noutros casos foram postas em prática medidas legislativas para assegurar a igualdade de género. No entanto, uma observação importante da avaliação é que, apesar da presença de tais medidas legais, a implementação ainda é lenta.

Somente cinco Estados Membros atingiram 40 por cento ou mais de representação de mulheres nas suas Assembleias Nacionais (África do Sul, Namíbia e Moçambique) ou na Câmara alta do Parlamento (Zimbabwe e Reino do Eswatini).

A vontade política continua sendo um factor importante para que a GEWE se torne uma realidade. A representação no Executivo, onde os cargos estão disponíveis através de sufrágios eleitorais, mas principalmente por nomeação, apresenta uma imagem clara, começando pelo topo. Todas as mulheres que ocuparam o cargo de Presidente nos Estados Membros da SADC até à data, como foi o caso do Malawi, Maurícias e República Unida da Tanzânia, foram eleitas indirectamente para completar os mandatos de Presidentes masculinos eleitos. Nenhuma mulher na SADC ascendeu ao cargo de Presidente através de uma eleição directa para um mandato completo. Esta situação continua sendo um recorde indesejado para uma região que procura alcançar a igualdade de género até 2030. No entanto, uma perspectiva mais positiva pode ser vista para as mulheres que ocupam cargos no Governo, que tende a aumentar em muitos casos. Moçambique e África do Sul já atingiram a meta de paridade de género de 50 por cento no Governo e este importante marco deve ser bem reconhecido. Da mesma forma, a nomeação de mulheres para cargos anteriormente dominados por homens, como Ministros da Defesa, Relações Exteriores e Finanças, está mudando, havendo mais mulheres nomeadas para esses cargos. Não obstante, a representação no Governo continua ainda baixa, havendo seis países (RDC, Reino do Eswatini, Reino do Lesotho, Maurícias, Zâmbia e Zimbabwe) que ainda precisam de atingir a meta anterior de 30 por cento de representação feminina no Governo, de acordo com os últimos dados dos Estados-Membros.

A avaliação mostra que os estereótipos de género e as atitudes culturais que por muito tempo constituíam grandes impedimentos para a igualdade de género na região estão mudando lentamente. Por exemplo, as evidências da avaliação de Mulheres no Judiciário mostram que cinco Estados Membros alcançaram 50 por cento de representação no sector da justiça em 2022 em comparação com três em 2013. Embora o Zimbabwe, em 2013, fosse o único país com uma Juíza Presidente, em Março Em 2022, seis Estados-Membros – Angola, Botswana, Moçambique, África do Sul, Zâmbia e Zimbabwe – tinham um total de 11 mulheres como Juízes Presidentes, incluindo aquelas que ocupam esses cargos ao nível dos tribunais regionais. O número de Estados-Membros com mulheres Chefes de Justiça manteve-se em dois em 2013 (Malawi e Zâmbia) e 2022 (Maurícias e Moçambique). A integração de género no sector da justiça é particularmente importante porque as mulheres historicamente sempre sofreram discriminação e exclusão da vida pública, e o sistema legal tem sido um facilitador fundamental dessa exclusão.

Os partidos políticos como grupos organizados para a conquista e exercício do poder político, no geral continuam sem uma obrigação legal para promover a representação e participação das mulheres na política na SADC. Isto porque na maioria das jurisdições da SADC, os partidos políticos são considerados organizações voluntárias sem exigência legal de adesão à igualdade de género. Essa dispensa é uma grande falha dos ditames da

democracia, pois não obriga que o partido funcione como um mecanismo institucional e guardião mais importante para a representação política, com efeitos negativos em outros setores, como o Legislativo e o Executivo. As oportunidades para os partidos políticos implementarem os compromissos de igualdade de género existem nos seus estatutos, manifestos, políticas, estruturas, processos e metas de representação. Um desafio fundamental continua a ser o facto da maioria dos partidos políticos preferirem aumentar a representação das mulheres não através de mecanismos de integração nas principais estruturas de liderança, mas através da admissão como medidas especiais. Poucos partidos têm Estatutos que impõem quotas de representação feminina, como são os casos dos grandes partidos na Namíbia, África do Sul, Moçambique e Tanzânia, o que lhes permitiu ter um bom desempenho em termos de representação no parlamento. A avaliação mostrou que, embora a maioria dos partidos políticos se comprometa em princípio a abordar a igualdade de género de uma forma ou de outra, isso não é correspondido na prática. A integração das mulheres nas estruturas de liderança é, na melhor das hipóteses, lenta, com muito poucas mulheres incluídas na liderança de topo.

Com o progresso rumo à igualdade de género atribuível à capacidade do Estado em muitas esferas, mas mais importante em termos de mecanismos institucionais para a eficácia das políticas, a criação de órgãos independentes cujo principal papel é aumentar a capacidade do Estado se enraizou na SADC. Muitos Estados Membros criaram órgãos independentes, como Comissões de Género, conforme previsto no Protocolo de Género, com representação significativa de mulheres. No entanto, a representação das mulheres em outros órgãos independentes igualmente importantes, como as Comissões de Mídia e Órgãos de Gestão Eleitoral, cujos papéis são fundamentais na formação de narrativas sociais e na criação de um ambiente propício para uma participação justa, ainda é insuficiente na maioria dos Estados Membros da SADC. Por exemplo, em 2022, apenas a Namíbia, a África do Sul e o Zimbábue tinham 50% ou mais de representação feminina nas suas Comissões Eleitorais.

Embora a maioria dos Estados Membros tenha compromissos com a GEWE através das suas Constituições nacionais, as evidências do estudo mostram que nenhum deles reportou políticas em vigor para aplicação da implementação disso no sector privado. Assim, a inclusão das mulheres torna-se uma prerrogativa dos actores da indústria, muitas vezes guiados por suas convicções sobre a importância da igualdade. Pode-se observar a partir da avaliação que 8 dos 16 Estados Membros que forneceram dados para as cinco principais empresas estatais ou paraestatais reportaram uma baixa proporção de mulheres nos cargos de liderança no sector privado. Evidentemente, é necessário mais esforço para assegurar que o sector empresarial incremente a participação das mulheres nos seus cargos de autoridade, principalmente em entidades que usam recursos públicos para administrar os seus empreendimentos comerciais.

O quadro geral do exposto é que muito foi feito em termos de implementação de estruturas legais e políticas, bem como instituições necessárias para avançar para a obtenção da GEWE até 2030. No entanto, esses esforços precisam de ser combinados com acções robustas necessárias para implementar estas medidas por forma a mudar a situação no terreno. Embora as medidas especiais temporárias tenham de facto contribuído para o aumento da representação das mulheres na legislatura ao dismantelar as barreiras que impedem metade da população de participar plenamente em cargos de liderança, elas não são sustentáveis a menos que estejam totalmente integradas em estruturas permanentes. Mesmo assim, devem continuar em vigor até que as metas de paridade de género sejam alcançadas. Para salvaguardar os ganhos alcançados até agora, essas medidas especiais devem continuar até que medidas definitivas, como as constitucionais e outras medidas legais, estejam em vigor.



O *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2022* discutiu alguns dos desafios que contribuem para a desigualdade de género na participação e representação na tomada de decisões e, no futuro, podem ser propostas as seguintes recomendações.

8.2 PRINCIPAL RECOMENDAÇÃO

Este relatório, *Monitor de Género e Desenvolvimento da SADC 2022*, centra-se em três Artigos do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento em que os Estados Membros da SADC se comprometeram com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres através do Artigo 12º Representação, Artigo 13º Participação e Artigo 5º Medidas Especiais.

Os Estados Membros são instados a acelerar a implementação dos compromissos constantes nos **Artigos 5, 12 e 13 do Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento** do qual são partes, como se mostra.

DIREITOS CONSTITUCIONAIS

Artigo 5 MEDIDAS ESPECIAIS

Os Estados Membros da SADC são partes no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, e devem aderir às obrigações nele contidas, colocando em prática **"medidas especiais"** com referência particular às mulheres, tendentes a eliminar todas as barreiras que as impeçam de participar de forma significativa em todas as esferas da vida e de criar um ambiente propício para a tal participação.

GOVERNAÇÃO

Artigo 12 REPRESENTAÇÃO

1. Os Estados Partes devem "assegurar a representação igual e efectiva das mulheres nos cargos de tomada de decisão – nos sectores político, público e privado – incluindo o uso de medidas especiais tal como previsto no Artigo 5."
2. "Os Estados Partes deverão assegurar que todas as medidas legislativas e outras sejam acompanhadas de campanhas de sensibilização pública que demonstrem o vínculo vital entre a igual representação e participação de mulheres e homens em cargos de tomada de decisão, democracia, boa governação e cidadania."

Artigo 13 PARTICIPAÇÃO

Os Estados Partes devem:

1. "adotar medidas legislativas específicas e outras estratégias para permitir a igualdade de oportunidades para homens e mulheres participarem em todos os processos eleitorais, incluindo a administração das eleições e votação".
2. implementar políticas, estratégias e programas para assegurar a participação igual dos mulheres e homens no processo de tomada de decisões,
 - a) Reforçar a capacidade das mulheres de participarem efectivamente através de uma liderança, formação e aconselhamento sensível ao género;
 - b) Estabelecer estruturas de apoio para mulheres em cargos de tomada de decisão;
 - c) O estabelecer e fortalecer estruturas para melhorar a inclusão da perspectiva de género;
 - e
 - d) Mudar as atitudes discriminatórias, assim como as práticas e os procedimentos das estruturas de tomada de decisão.
3. Assegurar a inclusão dos homens em todas as actividades relativas ao género, incluindo a formação em matéria de género e a mobilização comunitária.

8.3 PRINCIPAIS PONTOS DE RECOMENDAÇÕES POR CAPÍTULO

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 1 SISTEMAS ELEITORAIS

No contexto dos Artigos acima do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento Os Estados Membros da SADC são instados a:

1. Acelerar a **implementação** dos compromissos legais existentes a níveis nacional e regional para alcançar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres e garantir que os protocolos, políticas e acordos regionais e nacionais a esse respeito deixem de ser meras leis ou intenções declaradas passando para a aplicação real.
2. Rever os **Sistemas Eleitorais** usados pelos Estados Membros da SADC para considerar se o sistema eleitoral usado a nível nacional está a alcançar os resultados requeridos pelo Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento e determinar que medidas especiais são necessárias para alcançar os resultados requeridos; uma vez que os relatórios nacionais de progresso apresentados pelos Estados Membros mostram que o sistema de Representação Proporcional (RP) com quotas legais ou usando as listas partidárias ao estilo "zebra" de candidatos alternados entre homens e mulheres é mais eficaz a este respeito do que o sistema de círculo único do sistema First Past The Post (FPTP), e que um sistema Misto que combina a RP e o FPTP de várias formas também é eficaz, embora as fragilidades do sistema FPTP continuem no sistema Misto.
3. Envolver o Conselho Consultivo Eleitoral da SADC (SEAC), que tem um papel consultivo em assuntos relativos as eleições e governação na região da SADC, e o Fórum das Comissões Eleitorais dos Países da SADC (**ECF-SADC**) para ajudar a assegurar que os sistemas eleitorais e a governação refletem as preocupações, valores, experiências e necessidades específicas de mulheres e jovens, bem como de homens; e esboçar indicadores a este respeito para uso pelas Missões de Observação Eleitoral da SADC (SEOM) no seu trabalho.

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 2 MULHERES NO LEGISLATIVO

No contexto dos compromissos juridicamente vinculativos assumidos no Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, os Estados Membros da SADC são instados a:

1. Acelerar a **implementação** dos artigos 5, 12 e 13 para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres no Legislativo.
2. Envolver homens e mulheres em geral, e políticos em particular, para orientar candidatos emergentes e assegurar que os partidos políticos **adoptem estratégias e políticas de igualdade de género**, incluindo medidas especiais para alcançar resultados nas estruturas partidárias e promover o envolvimento das mulheres na política e na tomada de decisões fazendo processos.
3. Reforçar a **Monitoria da implementação e impacto** do Protocolo sobre o Género e Desenvolvimento da SADC a nível nacional em intervalos regulares para avançar o progresso e as medidas necessárias, e publicar actualizações de dados no Portal Gender Live existente, para partilhar sucessos e desafios, acompanhar o progresso e as tendências.



RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 3 MULHERES NO EXECUTIVO

A sustentabilidade da igualdade no Executivo é um tema emergente que ilustra que a região da SADC está a ultrapassar os obstáculos habituais para a próxima fase de implementação. Os Estados Membros estão a alcançar resultados visíveis, mas o desafio é como sustentar esses resultados, legalmente, estruturalmente e dentro das mentes das pessoas até que se torne a norma. As seguintes recomendações e opções podem ser consideradas para sustentar a igualdade de género no Executivo, e estão enraizadas nos Artigos 5, 12 e 13 do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento.

1. Decretar medidas especiais para aumentar a **participação** das mulheres nas estruturas executivas e processos de tomada de decisão a todos os níveis, desde a governação nacional até os níveis local e regional; e garantir que os protocolos, políticas e acordos regionais e nacionais progridam do estágio de meras leis ou intenções declaradas para a aplicação real, com o Gabinete assumindo um papel de liderança nesta iniciativa.
2. Criar **sensibilização** para eliminar atitudes e práticas discriminatórias que desencorajam as mulheres a ocupar cargos de decisão, especialmente no sector público, e sensibilizar activamente os homens e as mulheres para superarem as atitudes, valores, práticas e mentalidade de apoiar as mulheres na liderança, inclusive pelos partidos políticos e pela mídia, através do engajamento activo. A este respeito, é útil que a SADC reconheça os Estados Membros que alcançaram a igualdade de género no Executivo, incluindo o anúncio do Presidente cessante na Cimeira anual da SADC, bem como referência à forma como este objectivo foi alcançado.
3. Fortalecer os **programas de capacitação** para os novos participantes (homens e mulheres) nos cargos de tomada de decisão a todos os níveis (Governo, Parlamento, sector privado, autoridades locais e entidades não estatais); e estabelecer mecanismos fortes para apoiar os novos participantes nos cargos de liderança e gestão (homens e mulheres).

RECOMENDAÇÕES

CAPÍTULO 4 MULHERES NO JUDICIÁRIO EXECUTIVO

Os compromissos das partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento, Artigos 5, 12 e 13 atinentes a **Medidas Especiais, Representação e Participação**, respectivamente, também se aplicam ao Judiciário e estão alinhados com a recomendação da Comissão sobre o Situação da Mulher para 50:50 (CSW 65); e pode ser aplicado da seguinte forma.

1. Os Estados Membros são instados a acelerar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres em todos os níveis do judiciário, e a implementar medidas especiais para conseguir isso. É preciso **quebrar os estereótipos de género e aumentar o comprometimento** das ordens de advogados, presidentes ou comissões de indicação do Judiciário para aumentar a representatividade e a participação efectiva das mulheres no Judiciário.
2. **Estratégias de empoderamento**, capacitação, redes de trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional podem melhorar a presença das mulheres no grupo dos altos cargos judiciais e priorizar a diversidade e a igualdade de género, em termos de composição e nos critérios e procedimentos aplicados. As juizas são incentivadas a orientar as jovens para que façam parte do sistema judiciário. As quotas podem ser aplicadas como uma medida especial para avançar no recrutamento e nomeação de juizas e promover o papel das mulheres na liderança e na tomada de decisões no judiciário.
3. A **discriminação e o assédio** que se manifesta na natureza das atribuições judiciais dadas às juizas também devem ser abordados e medidas eficazes devem ser tomadas para acabar com as várias formas de abuso enfrentadas pelas mulheres no judiciário, incluindo ameaças e intimidações, online e cibernética.

Embora as mulheres constituam uma maioria em grande parte dos Estados Membros da SADC, isso não se reflete na liderança da maioria das estruturas ou comités dos partidos políticos. A baixa representação das mulheres no Parlamento é atribuída a um quadro jurídico e político desfavorável e a rigidez estrutural nos sistemas de nomeação dos partidos políticos, bem como nos sistemas eleitorais. A liderança dos partidos políticos, em geral, continua a ser dominada por homens, apesar das proclamações em contrário. Os Estatutos dos partidos políticos nem sempre estão disponíveis ao público, inclusive on-line, de modo que as informações sobre os compromissos de igualdade de género não são facilmente acessíveis, excepto para os partidos maioritários que geralmente têm cláusulas e compromissos de género no Estatuto do partido.

1. ESTADOS MEMBROS DA SADC

As regras e os regulamentos para o registo de partidos políticos devem estar alinhados aos compromissos de igualdade de género nas estruturas partidárias e documentos políticos, e na apresentação de candidatos para eleições em vários níveis, e esses mecanismos, estruturas, processos e resultados internos dos partidos políticos devem ser publicamente transparentes e responsáveis pelos princípios aceites de igualdade de género e empoderamento das mulheres. Há necessidade de assegurar que o conteúdo dos estatutos, constituições, manifestos dos partidos políticos e outros documentos políticos estejam em consonância com as garantias constitucionais nacionais em relação à igualdade de género e ao empoderamento das mulheres. Os estatutos e as constituições dos partidos e os documentos de política relacionados devem ser acessíveis ao público.

2. PARTIDOS POLÍTICOS

Os partidos políticos precisam de assumir a responsabilidade de integrar a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nas suas estruturas internas, compromissos, processos e resultados, incluindo a representação nas estruturas de liderança e outros níveis. As revisões ou auditorias de género podem apoiar esse processo e actuar como um guia para promover ainda mais a prestação de contas e a transparência e institucionalizar a igualdade de género, bem como formular modelos de políticas sensíveis ao género e directrizes para assimilação por parte dos partidos políticos e dos seus membros. Os partidos políticos devem desenvolver uma estrutura para medir a igualdade de género dentro das estruturas, processos, políticas e actividades partidárias, que possam informar as constituições e políticas dos partidos políticos em relação à igualdade e empoderamento de género; e estabelecer uma linha de base sobre a situação da igualdade de género dentro dos partidos políticos.

3. COMISSÕES DE GÉNERO, COMISSÕES ELEITORAIS, SOCIEDADE CIVIL E ACADEMIA

O conceito, o processo e o contexto da Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (GEWE) devem ser partilhados com os partidos políticos e a sua familiarização deve ser feita às estruturas de liderança dos partidos políticos. As Comissões Eleitorais e as Comissões de Género ou mecanismos de género devem incluir isso nos seus programas e análises de sensibilização e continuar a desempenhar um papel activo na elevação do nível de conhecimento a esse respeito. A sociedade civil tem um mandato de acordo com o Tratado da SADC, para avaliar a responsabilidade dos partidos políticos para com os compromissos da SADC, tais como os feitos através do Protocolo revisado da SADC sobre o Género e Desenvolvimento. A investigação baseada em evidências por parte das instituições académicas e de pesquisa deve ser conduzida a nível nacional para alimentar o processo de nível regional e fornecer análise de género sobre a representação e participação nas estruturas internas do partido, conforme reflectido em documentos, processos e práticas organizacionais



Órgãos Independentes, incluindo Género, Media e Comissões Eleitorais precisam de trabalhar para alcançar e apoiar os compromissos e objectivos assumidos pelas partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento nos Artigos 5, 12 e 13, para apoiar a realização da igualdade de género e o empoderamento das mulheres, inclusive nas suas próprias estruturas. Os critérios de elegibilidade de nomeação de Comissários devem considerar especificamente a representação de género. Um equilíbrio de 50:50 deve ser um dos critérios de selecção para a nomeação de comissários em todos os órgãos independentes da SADC.

1. Embora a maioria dos Estados Membros tenha ratificado a Declaração e Plataforma de Acção de Beijing de 1995 que apela a todos os países para desenvolverem uma Política Nacional do Género que preveja o estabelecimento de uma Comissão do Género, o progresso tem sido lento e apenas alguns Estados Membros da SADC têm essas Comissões em vigor, criadas nos termos de lei nacional, geralmente a Constituição, para promover, salvaguardar, monitorar e avaliar a igualdade de género, defender leis, políticas e práticas nacionais que promovam a igualdade de género e supervisionar a implementação de políticas e instrumentos nacionais, regionais e internacionais. Os Estados-Membros que ainda não criaram uma **Comissão para a Igualdade de Género** são instados a fazê-lo.
2. As **Comissões de Mídia** devem garantir que a mídia seja sensibilizada para questões de género, política de género e compromissos nacionais/regionais a esse respeito, esteja bem informada na sua cobertura e procure activamente informações confiáveis e capacitação a esse respeito. Os meios de comunicação devem desenvolver e implementar uma política de género. As comissões de mídia devem criar conteúdo sensível ao género e transformador de género, quebrar estereótipos de género e desafiar as normas e atitudes tradicionais, sociais e culturais em relação às percepções de género, tanto no conteúdo quanto nas casas de mídia para criar um ambiente propício para as mulheres na mídia.
3. Todos os Estados Membros da SADC criaram uma **Comissão Eleitoral** para organizar e gerir os sistemas e processos eleitorais no país, e estas devem ser obrigadas a aderir aos compromissos sobre a igualdade de género e empoderamento das mulheres, tanto no seu trabalho como nas suas estruturas que devem ser 50:50 em todos os níveis, incluindo comissários e funcionários.

Os compromissos das partes do Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento para **Medidas Especiais, Representação e Participação** nos termos dos Artigos 5, 12 e 13, devem ser assumidos pelo Sector Empresarial, que foi identificado pela Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing como um participante activo e um catalisador para alcançar a igualdade de género e a representação das mulheres.

O Sector Empresarial é instado a:

1. Realizar **auditorias/revisões** regulares de género para avaliar a extensão da aplicação de instrumentos de política que falam de equidade e igualdade de oportunidades para mulheres e homens; Medir e reportar publicamente o progresso da integração de género nos espaços de emprego públicos e privados; Comprometer-se a instituir estruturas que possam acompanhar o desempenho a esse respeito em todo o sector privado, SOEs e Paraestatais que também servirão como referências motivacionais para o progresso nas acções e compromissos de igualdade de género; e assegurar a igualdade e oportunidades de género em todos os níveis dentro das suas próprias estruturas, assumindo um papel de liderança como catalisador nesse sentido.

2. Usar os principais órgãos no sector para pressionar as empresas a se comprometerem com a igualdade de género nas nomeações de executivos e ir além, estabelecendo políticas conscientes de género **para criar espaços mais seguros e um ambiente propício** para a participação de mulheres e homens; Promoção da sensibilização de género, particularmente sobre os múltiplos papéis das mulheres, que muitas vezes impedem as oportunidades de promoção, educação, treinamento e desenvolvimento profissional.
3. Realizar regularmente **treinamentos sensíveis ao género** para ajudar as empresas do sector público e privado a avaliar as várias necessidades de género dos funcionários nos espaços de trabalho; Incorporar módulos de capacitação e treinamento de liderança que sejam sensíveis ao género e exclusivos para cada área de estudo, particularmente nos níveis terciários; Melhorar o acesso a infraestruturas de apoio familiar eficientes e acessíveis e alargar o leque de opções de cuidados infantis para os pais que trabalham. Aumentar a sensibilização de género, fortalecer a responsabilidade dos actores do sector privado e melhorar a recolha de dados e a análise das dimensões e pontos fortes de género nas operações do sector empresarial.

RECOMENDAÇÕES

NOTA FINAL

Observando que os relatórios nacionais de progresso sobre a implementação dos Artigos 5º do Protocolo de Género da SADC sobre medidas especiais, Artigo 12º sobre Representação e Artigo 13º sobre Participação apresentam pouco progresso na domesticação de acordos regionais que facilitariam a igualdade de género e o empoderamento das mulheres nos cargos de tomada de decisão; e Observando ainda que os acordos regionais sobre igualdade de género e empoderamento das mulheres são juridicamente vinculativos e devem ser domesticados e implementados em nível nacional através de compromissos constitucionais e outros compromissos legais para não continuarem como meras declarações de intenção:

Os Estados Membros da SADC são instados a acelerar a domesticação das Medidas Especiais do Artigo 5, Representação do Artigo 12 e Participação do Artigo 13 este ano antes da próxima rodada de eleições nacionais que em alguns casos são a última oportunidade para alcançar as metas de igualdade de género acordadas antes de 2030. As barreiras às mulheres na disputa de cargos eletivos e cargos de tomada de decisão devem ser abordadas legal e moralmente, e essas barreiras devem ser removidas antes das próximas eleições nacionais.

Os Estados Membros da SADC são ainda instados a concordar em assegurar a implementação dos objectivos de empoderamento das mulheres, tornando obrigatório que para o registo e acesso ao financiamento para os partidos políticos é necessário que exista igualdade de género nas estruturas executivas dos partidos políticos e assegurar que a participação igual seja obrigatória nos candidatos para eleição, conforme aplicado quando o registo é facilitado e quando as listas de candidatos são submetidas a uma eleição. Os Estados Membros são ainda instados a concordar em criar um sistema de prémios de "Igualdade de Género da SADC" que reconheça os países que tiveram um bom desempenho em conformidade com as metas de paridade de género de 50:50, conforme consagrado no Protocolo de Género da SADC e outros acordos continentais e internacionais relevantes.



ANEXO

MULHERES FAZENDO HISTÓRIA

INTRODUÇÃO

Este capítulo destaca líderes proeminentes e mulheres influentes na região da SADC que fizeram diferença ou impacto positivo no sector público, bem como nas organizações internacionais. O capítulo apresenta fotografias e breves perfis das mulheres líderes proeminentes que superaram vários obstáculos, mostrando que as mulheres podem assumir cargos de liderança anteriormente reservados aos homens. O conteúdo foi extraído de fontes e perfis oficiais. A lista não é exaustiva, mas mostra alguns exemplos de mulheres que servem como modelos e inspiração para mulheres jovens na região da SADC. De acordo com o tema da publicação Mulheres na Política e na Tomada de Decisão, foram considerados apenas exemplos deste sector.

CHEFE DE ESTADO E GOVERNO_____



Sua Excelência Samia Suluhu Hassan

Presidente da República Unida da Tanzânia (2021- até hoje)

Sua Excelência Samia Suluhu Hassan assumiu o cargo e tornou-se a sexta Presidente da Tanzânia em Março de 2021, após a morte do Presidente John Magufuli, que a nomeou como a primeira mulher vice-presidente da Tanzânia após as eleições gerais de 2015. Foi deputada do círculo eleitoral de Makunduchi de 2010 a 2015 e foi Ministra de Estado no Gabinete do Vice-Presidente para os Assuntos Sindicais de 2010 a 2015. Em 2014, foi eleita vice-presidente da Assembleia Constituinte responsável pela elaboração da nova Constituição do país. Ela já havia desempenhado o cargo de Ministra do Governo na região semiautónoma de Zanzibar durante a administração do presidente Amani Abeid Karume. A presidente Hassan tem um longo histórico de campanhas pelo empoderamento, igualdade e equidade de género. Em 2016, ela participou do Painel de Alto Nível das Nações Unidas sobre o Empoderamento Económico das Mulheres com responsabilidade pela África Oriental e Austral.



Sua Excelência Dra. Joyce Banda

Presidente do Malawi (2012-2014)

A Dra. Joyce Banda foi eleita pelo Parlamento como a quarta Presidente do Malawi, tornando-se a primeira mulher Presidente do país e a segunda de África, de 2012 a 2014. Ela foi a primeira mulher vice-Presidente do país (Maio de 2009 a Abril de 2012). Antes do seu mandato na presidência, desempenhou o cargo de Ministra do Género, Bem-Estar Infantil e Serviços Comunitários (2004-2006) e de Ministra das Relações Exteriores (2006-2009). A Dra. Banda foi fundamental na formação da Federação Africana de Mulheres Empresárias (FAWE), e é uma forte defensora do empoderamento das mulheres rurais.



Sua Excelência Agnes Monique Ohsan Bellepeau

Presidente interina das Maurícias (Março - Julho de 2012 e Maio - Junho de 2015)

Agnes Monique Ohsan Bellepeau foi a Presidente interina das Maurícias de 31 de Março de 2012 a 21 de Julho de 2012. Ela preencheu o período de transição entre a renúncia do Presidente Anerood Jugnauth e a posse do novo Presidente Kailash Purryag. Ela desempenhou novamente o cargo de Presidente interina entre a renúncia do Presidente Purryag e a posse da Presidente Ameenah Gurib-Fakim, de 29 de Maio de 2015 a 5 de Junho de 2015.

Sua Excelência Ameenah Gurib-Fakim
Presidente das Maurícia (2015-2018)

Ameenah Gurib-Fakim foi Presidente das Ilhas Maurícias de 2015 a 2018. Ela foi selecionada para ser candidata presidencial em 2014 após a renúncia do então Presidente Kailash Purryag. Foi eleita presidente por unanimidade pela Assembleia Nacional. Gurib-Fakim recebeu o Prêmio L'Oréal-UNESCO para Mulheres na Ciência, Laureada pelo Conselho Nacional e Económico e o Prêmio da União Africana para Mulheres na Ciência.



Sua Excelência Saara Kuugongelwa-Amadhila
Primeira Ministra da Namíbia (2015- até hoje)

A carreira de Saara Kuugongelwa-Amadhila no Governo começou em 1995 como Diretora Geral da Comissão Nacional de Planeamento, cargo com o grau de Ministra. Foi nomeada Ministra das Finanças em 2003. Foi empossada como a 4ª Primeira-Ministra da Namíbia a 21 de Março de 2015, tornando-se na primeira mulher a ocupar esse cargo na Namíbia. Kuugongelwa-Amadhila exilou-se da Namíbia pré-independência em 1980 aos 13 anos e recebeu a sua educação primária e secundária na Serra Leoa, depois foi estudar nos Estados Unidos onde fez o ensino superior. Ela tinha 27 anos quando se tornou Diretora-Geral da Comissão Nacional de Planeamento. Ela é membro da Assembleia Nacional desde 1995. Ela fala apaixonadamente sobre a igualdade de género.



Sua Excelência Luísa Dias Diogo
Primeira Ministra de Moçambique (2004-2010)

Luísa Dias Diogo quebrou as barreiras nos sectores público e privado quando se tornou a primeira mulher Primeira-Ministra de Moçambique em 2004. Antes de se tornar Primeira-Ministra, Diogo foi Vice-Ministra do Plano e Finanças (1994-2000), e Ministra do Planificação e Finanças de 2000 a 2005. Durante o seu tempo como Primeira-Ministra, ela foi nomeada co-presidente do Painel de Alto Nível sobre a Coerência no Sistema das Nações Unidas em 2006, e do Painel de Alto Nível da ONU sobre Sustentabilidade Global em 2010. Diogo é membro da Fundação da União Africana e tem continuado a se envolver com questões de igualdade de género e empoderamento das mulheres através da recém-lançada “Rede de Mulheres Ministras e Parlamentares” (MUNIPA).



Sua Excelência Netumbo Nandi-Ndaitwah
Vice-Primeira Ministra e Ministra das Relações Internacionais e Cooperação da Namíbia (2015- até hoje)

A carreira política da vice-primeira-ministra Netumbo Nandi-Ndaitwah começou em 1966, quando ela se juntou ao movimento de libertação para trabalhar pela independência da Namíbia. Nandi-Ndaitwah foi a Relatora Geral da Quarta Conferência Mundial da Mulher realizada em Bijing, China em 1995. Ela foi Ministra de Assuntos da Mulher e Bem-Estar Infantil de 2000-2005, e tem desempenhado um papel activo na defesa da protecção dos direitos de mulheres e crianças. Nandi-Ndaitwah desempenhou o cargo de Ministra da Informação e Radiodifusão 2005-2008, após ter trabalhado como Ministra do Meio Ambiente e Turismo. Em Dezembro de 2012, Nandi-Ndaitwah foi designada para o Ministério das Relações Internacionais. Em 2015, foi nomeada Vice-Primeira-Ministra e Ministra das Relações Internacionais e Cooperação, dupla responsabilidade que tem agora.





Sua Excelência Eve Bazaiba Masudi, RDC

Vice-Primeira Ministra e Ministra do Meio Ambiente e Desenvolvimento Sustentável (2021-até hoje)

Masudi é a primeira mulher a alcançar o posto de Vice-Primeira-Ministra desde a independência em 1960, embora as mulheres tenham alcançado o cargo de Presidente da Assembleia Nacional e Ministros do Governo. Em Novembro de 2011 foi eleita deputada por Basoko em Kisangani (antiga Província Orientale) e desde 2012 é Presidente da Comissão Sociocultural da Assembleia Nacional. Ela é secretária-geral do Mouvement de Liberation du Congo (MLC) desde Dezembro de 2014. Da oposição, mudou-se para o Governo em 2021 como vice-primeira-ministra após as eleições de 2018.



Sua Excelência Dra. Joice Mujuru

Vice-Presidente do Zimbabwe (2004 -2014)

Joice Mujuru foi vice-presidente do Zimbabwe durante uma década, tendo trabalhado como ministra do governo desde a independência em 1980. No Zimbabwe pós-colonial, ela foi a ministra mais jovem do primeiro Governo do Zimbabwe aos 22 anos, assumindo a pasta de Ministra do Desporto, Juventude e Recreação. Ela também foi Ministra das Telecomunicações; Ministra de Estado no Gabinete do Primeiro-Ministro; Ministra do Desenvolvimento Comunitário, Cooperativas e Assuntos da Mulher; Governadora da Província de Mashonaland Central e Ministra dos Recursos Rurais e Desenvolvimento Hídrico.



Sua Excelência Phumzile Mlambo-Ngcuka

Vice-Presidente da África do Sul (2005-2008) e

Ex-Diretora Executiva da ONU Mulheres (2013-2021)

Mlambo-Ngcuka foi vice-Presidente da África do Sul de 2005 a 2008 e foi a primeira mulher a ocupar o cargo na história da África do Sul. Durante o seu mandato como vice-presidente da África do Sul, ela supervisionou programas para combater a pobreza e garantir benefícios inclusivos das vantagens de uma economia em crescimento. Mais tarde, ela foi a primeira Diretora Executiva da ONU Mulheres com a função de Subsecretária-Geral das Nações Unidas de 2013 a 2021.



Sua Excelência Dra. Baleka Mbete

Vice-presidente da África do Sul (2008-2009)

A Dra. Baleka Mbete é uma política sul-africana que desempenhou o cargo de vice-presidente do país de 25 de Setembro de 2008 a 9 de Maio de 2009. Ela foi Presidente da Assembleia Nacional da África do Sul de Maio de 2014 a Maio de 2019 para um segundo mandato, depois de servir como presidente da Assembleia Nacional de 2004 a 2008. Foi eleita Presidente da Assembleia Nacional pelo Partido Governamental em 2007, reeleita em 2012 e desempenhou o cargo até 18 de Dezembro de 2017.



Sua Excelência Inonge Mbikusita Lewanika Wina

Vice-Presidente da Zâmbia (2015-2021)

Inonge Wina foi a 13ª vice-presidente da Zâmbia de 2015 a 2021. Ela foi a primeira mulher a ocupar o cargo, tornando-a a mulher de mais alto escalão no governo da Zâmbia. Tornou-se membro do parlamento em 2001 e presidiu vários comités de portfólio, incluindo o Comité de Direitos Humanos, Género e Governação e o Comité de Mulheres Parlamentares. Ela voltou ao parlamento em 2011 depois de ser nomeada Presidente Nacional do partido no Governo. O envolvimento de Wina no trabalho comunitário começou na década de 1970, quando ela se ofereceu para apoiar movimentos de mulheres. Ela trabalhou em vários conselhos de organizações não governamentais e no sector público, onde promoveu activamente a agenda dos direitos humanos das mulheres.

Sua Excelência Mutale Nalumango

Vice-Presidente da Zâmbia (2021- até hoje)

Mutale Nalumango é uma educadora e política que é a 14ª e actual vice-Presidente da Zâmbia, a segunda mulher a ocupar o cargo. Tornou-se membro da Assembleia Nacional em 2001 representando o círculo eleitoral de Kaputa. Mais tarde, ela desempenhou o cargo de vice-Ministra da Informação e de vice-Presidente do Parlamento, tornando-se na primeira mulher a ocupar esse cargo.



Sua Excelência Thokozani Khupe

Vice-Primeira Ministra do Zimbabwe (2009-2013)

A Dra. Thokozani Khupe foi nomeada Vice-Primeira-Ministra em 2009 no Governo de Unidade Nacional do Zimbabwe, tornando-se a primeira mulher a ocupar este cargo. Ela foi eleita membro do Parlamento nas eleições de 2000 e tornou-se vice-Presidente de seu partido em 2006, mais tarde presidente interina após a morte do fundador do partido Morgan Tsvangirai em Fevereiro de 2018. Ela começou a sua carreira política como activista sindical na década de 1980 e fundadora do partido em 1999. Foi presidente da Rede Global de Mulheres Africanas no Poder, que promove a igualdade de género e o empoderamento das mulheres na área de HIV/SIDA e direitos sexuais e reprodutivos em África.



LIDERANÇA NA LEGISLATURA

Sua Excelência Nosiviwe Mapisa-Nqakula

Presidente da Assembleia Nacional (Agosto de 2021-até hoje)

Ministra da Defesa da África do Sul (2012-2021)

Nosiviwe Mapisa-Nqakula foi a mulher que ficou mais como Ministra da Defesa e Veteranos Militares da África do Sul, ocupando o cargo durante 9 anos. Foi também Presidente do Comité Permanente Conjunto de Inteligência e membro do Comité Permanente Conjunto de Defesa a partir de 1994. É deputada desde 2004 e membro do Conselho Executivo Nacional (NEC) do partido no governo (desde dezembro de 2007). Ela agora é a Presidente da Assembleia Nacional desde Agosto de 2021.



Sua Excelência Verónica Nataniel Macamo Dlhovo

Presidente da Assembleia da República em Moçambique (2010-2020)

Ministro dos Negócios Estrangeiros e Cooperação (2020- até hoje)

Verónica Macamo foi nomeada em Janeiro de 2010 como a primeira mulher a ocupar o cargo de Presidente da Assembleia da República em Moçambique e desempenhou o cargo com distinção até à sua nomeação para o Governo pelo Presidente Nyusi em Janeiro de 2020 como Ministra dos Negócios Estrangeiros e Cooperação. Foi eleita pela primeira vez para a Assembleia da República em 1999 e como Vice-Presidente da Assembleia da República no mesmo ano, cargo que ocupou até ser eleita Presidente da Assembleia. Ela também era membro do Parlamento Pan-Africano desde 2004. Ela é uma advogada que era conhecida como uma forte líder parlamentar e desempenhou um papel importante na elaboração de leis, incluindo Leis sobre Casamento infantil e de crianças. Em 2018, foi eleita para presidir o Fórum Parlamentar da SADC por um mandato de dois anos e aceitou o desafio de transformar o Fórum num Parlamento Regional da SADC. Ela mobilizou-se activamente para o Parlamento Regional que foi aprovado pela Cimeira da SADC em 2021.





Sua Excelência Dra. Tulia Ackson

Presidente da Assembleia Nacional da Tanzânia (Fevereiro de 2022- até hoje)

A Dra, Tulia Ackson é Presidente da Assembleia Nacional da República Unida da Tanzânia, estando no cargo desde 2022. A Dra. Ackson foi Professora Universitária antes de ingressar na política. Ela exerceu por algum tempo o cargo de vice-Procuradora-Geral antes de ser nomeada para a Assembleia Nacional, onde mais tarde concorreria e ganharia o cargo de vice-Presidente da Assembleia, cargo que ocupou até a sua elevação a ser a primeira mulher Presidente da Assembleia Nacional.



Sua Excelência Gladys Kokorwe

Presidente da Assembleia Nacional do Botswana (2014-2019)

Gladys Kokorwe foi eleita Presidente da Assembleia Nacional do Botswana em 2014, substituindo Margaret Nasha e ocupou o cargo até 2019. Tornou-se membro do parlamento em 1999. Foi Vice-Presidente da Assembleia Nacional de 2004 a 2008 quando ela foi a primeira mulher a ocupar esse cargo. Foi vice-Ministra do Governo Local e Ministra da Juventude, Desporto e Cultura, cargo que ocupou até 2009. De 2009 a 2014, dedicou-se a actividade diplomática antes de regressar ao parlamento.



Sua Excelência Margaret Nasha

Presidente da Assembleia Nacional do Botswana (2009-2014)

Margaret Nasha foi eleita Presidente da Assembleia Nacional em 2009, tornando-se a primeira mulher a ocupar tal cargo no Botswana. Como Presidente, ela lutou fortemente pela independência da Assembleia Nacional, às vezes desafiando ordens do Executivo na sua procura por fortalecer a separação de poderes entre o Executivo e o Legislativo. Nasha trabalhou como jornalista e funcionária pública antes de entrar na política, e também serviu como Alta Comissária do Botswana no Reino Unido. Ela entrou na Assembleia Nacional nas eleições gerais de 1994 e, posteriormente, desempenhou as funções de Ministra nos governos dos Presidentes Quett Masire e Festus Mogae.



Sua Excelência Frene Ginwala

Presidente da Assembleia Nacional da África do Sul (1994-2004)

Frene Ginwala foi a primeira Presidente da Assembleia Nacional da África do Sul e a primeira mulher a ocupar a cadeira de Presidente. É advogada e jornalista que esteve exilada na Tanzânia, Zâmbia, Moçambique e Reino Unido e, antes de regressar a casa em 1990, chefiou a unidade de investigação política no gabinete de Oliver Tambo onde realizou investigação sobre a transferência de forças militares e tecnologia nuclear. Ela ajudou a criar a Coligação Nacional das Mulheres, composta por organizações de todo o espectro político. Como Presidente da Assembleia Nacional durante a primeira década, ela liderou as várias mudanças significativas num parlamento que serviu ao apartheid durante várias décadas, como uma instituição racialmente exclusiva e dominada por homens.



Sua Excelência Loide Kasingo

Vice-presidente do Parlamento da Namíbia (2010- até hoje)

Kasingo é vice-presidente do Parlamento desde 2010. Ela também é vice-presidente do Parlamento Pan-Africano desde Maio de 2012. Kasingo ganhou destaque como uma figura importante no final dos anos 80 como activista da União Nacional dos Trabalhadores da Namíbia. Após a independência em 1990, Kasingo continuou como membro de alto nível do

NUNW em várias funções. Foi nomeada para a Assembleia Nacional pelo Presidente Nujoma e como Vice-Ministra do Governo Local e Regional e da Habitação. Kasingo foi promotora pública de 1990 a 1996 para o Ministério da Justiça nos tribunais de Windhoek. De 2000 a 2005, foi Vice-Ministra do Interior.

PRINCIPAIS CARGOS

Sua Excelência Oppah Muchinguri-Kashiri

Ministra da Defesa do Zimbabwe (2018- até hoje)

Oppah Muchinguri Kashiri é Ministra da Defesa e Assuntos dos Veteranos de Guerra no Zimbabwe. Ela ocupou várias pastas desde de se tornar Ministra do Governo em 1997, quando foi nomeada ministra de Estado no Gabinete do Presidente. Anteriormente, desempenhou os cargos de Ministra de Assuntos da Mulher, Género e Desenvolvimento Comunitário, Ministra do Ensino Superior e Ministra da Água, Meio Ambiente e Clima. Muchinguri é membro do parlamento do partido no poder e é a presidente nacional do partido desde 2017.



Sua Excelência Thandi Modise

Ministra da Defesa da África do Sul (2021- até hoje)

Thandi Modise foi nomeada Ministra da Defesa e Veteranos Militares desde Agosto de 2021, sucedendo a Mapisa-Nqakula. Foi Presidente da Assembleia Nacional de Maio de 2019 até Agosto de 2021. Foi também Presidente do Conselho Nacional das Províncias que foi criado para assegurar que os interesses provinciais sejam tidos em consideração na esfera nacional do Governo no V Parlamento da África do Sul. Actualmente, ela também é Reitora da Universidade de Tecnologia da Península do Cabo (CPUT).



Sua Excelência Lindiwe Sisulu

Ministra da Defesa da África do Sul (2009-2012)

Lindiwe Sisulu foi nomeada Ministra da Defesa e Veteranos Militares na África do Sul de 2009 a 2012. É deputada desde 1994, e é membro da Comissão Executiva Nacional (NEC) do partido no poder. Foi Ministra da Habitação (2004 a 2009), Ministra da Função Pública e Administração de 2012 a 2014 e Ministra dos Assentamentos Humanos, Água e Saneamento de 2014 a 2021. Foi nomeada Ministra do Turismo em Agosto de 2021.



Sua Excelência Vera Esperança dos Santos Daves de Sousa

Ministra das Finanças de Angola (2019- até hoje)

Vera Esperança dos Santos Daves de Sousa foi nomeada Ministra das Finanças em Outubro de 2019, aos 35 anos, tornando-se a primeira mulher Ministra das Finanças em Angola, e foi incumbida de reestruturar a economia do país, a quinta maior de África. Ela teve que lidar com o impacto da pandemia da COVID-19 no orçamento nacional e o baixo preço do petróleo num país produtor de petróleo. Foi descrita como "muito disciplinada, bem preparada e competente". Até à data da sua nomeação era Secretária de Estado das Finanças e do Tesouro. Exerceu vários cargos técnico-financeiros em empresas estatais e no sector privado, e foi docente de mercados financeiros e finanças públicas. De 2014 a 2016 foi Directora Executiva da Comissão de Mercado de Capitais e presidiu a mesma Comissão de Setembro de 2016 a Outubro de 2017.





Sua Excelência Rindra Hasimbelo Rabarinirison
Ministra das Finanças do Madagáscar (2021- até hoje)

Rindra Hasimbelo Rabarinirison foi nomeada pelo Presidente como Ministra das Finanças em Agosto de 2021, sendo uma das 11 mulheres promovidas num Governo alargado de 25 para 32 ministros, vice-ministros e secretários de Estado. Anteriormente, ela desempenhou um cargo sénior no Ministério das Finanças depois de chefiar a Comissão de Aquisições Públicas por um algum tempo. Ela estudou Liderança em Gestão Pública na Universidade do Estado da Georgia, nos Estados Unidos.



Dra. Gaositwe Chiepe
Primeira mulher ministra do Gabinete no Botswana (1974-1995)
Serviu as pastas de Comércio, Minerais e Águas e Relações Exteriores

A Dra. Chiepe é descrita como educadora, intelectual, filha, mãe, avó, política, ministra e diplomata. Ela foi fundamental na formulação do sistema educacional do Botswana, além de servir como diplomata. Ela foi a primeira mulher ministra do Governo do Botswana numa altura em que poucos países da região tinham mulheres no Governo e alguns países ainda não eram independentes. Foi nomeada Ministra do Comércio (1974-1977) e também Ministra dos Assuntos Minerais e das Águas (1977-1984), ambos cargos muito altos no Governo, antes de ser nomeada Ministra dos Negócios Estrangeiros (1984-1995), a primeira mulher a ocupar esse cargo na África Austral e durante um período muito importante na história e desenvolvimento da região, quando o apartheid ainda dominava na Namíbia e na África do Sul.

CHEFES DE ÓRGÃOS REGIONAIS E INTERNACIONAIS



Sua Excelência Nkosazana Dlamini-Zuma
Presidente da Comissão da União Africana (2012-2017)

Ministra da Governação Cooperativa e Assuntos Tradicionais, África do Sul
Em Julho de 2012, a Dra. Dlamini Zuma foi nomeado Presidente da Comissão da União Africana pelos Chefes de Estado e de Governo. Ela foi a primeira mulher a liderar a organização continental. Esta foi uma conquista marcante para ela e para o seu País, bem como para a região da SADC. Pela primeira vez desde a formação da Organização da Unidade Africana (OUA) em 1963, que se transformou em União Africana em 2002, uma mulher foi eleita com sucesso para este alto cargo. Actualmente é Ministra da Governação Cooperativa e Assuntos Tradicionais na África do Sul e já foi Ministra das Relações Exteriores.



Sua Excelência Dra. Stergomena Lawrence Tax
Secretária Executiva da SADC (2013-2021)
Ministra da Defesa da Tanzânia (setembro de 2021- até hoje)

A Dra. Stergomena Lawrence Tax foi a 6ª Secretária Executiva da Comunidade para o Desenvolvimento da África Austral (SADC) e a primeira mulher a ocupar esse cargo. Foi nomeada pelos Chefes de Estado e de Governo em Setembro de 2013 e reeleita em 2017, cumprindo dois mandatos até Agosto de 2021. Os marcos durante o seu mandato incluem o desenvolvimento e implementação da Estratégia e Roteiro de Industrialização da SADC 2015-2063 e o reajustamento do plano de desenvolvimento regional, o Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional o (RISDP) 2015-2020, o RISDP 2020-2030 e a Visão 2050 da SADC. A Dra. Tax é agora Ministra da Defesa e Serviço Nacional na Tanzânia, a primeira mulher a ocupar este cargo.

Sua Excelência Chileshe Mpundu Kapwepwe
Secretária Geral do COMESA (2018- até hoje)

Chileshe Mpundu Kapwepwe é uma zambiana que foi nomeada Secretária Geral do Mercado Comum para a África Oriental e Austral (COMESA) a partir de Julho de 2018. As responsabilidades anteriores incluem os cargos de Diretora Executiva do Grupo 1 de África no Fundo Monetário Internacional (FMI) em Washington DC. Ela também serviu o Governo da Zâmbia como Vice-Ministra das Finanças e do Planeamento Nacional.



Sua Excelência Gertrude Mongella
Presidente do Parlamento Pan-Africano (2004-2009)
Secretária-Geral e Presidente da Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing (1993-1995)

Gertrude Mongella é uma política e diplomata tanzaniana que serviu como a primeira Presidente do Parlamento Pan-Africano de 2004 a 2009. Trabalhou no Gabinete do Primeiro-Ministro responsável pelos Assuntos da Mulher de 1982 a 1985. Foi Membro do Parlamento na Tanzânia, bem como na Assembleia Legislativa da África Oriental e do Parlamento Pan-Africano. Em 1993-1995, como diplomata da ONU, liderou a Quarta Conferência Mundial da Mulher em Beijing como Secretária-Geral e Presidente, onde contribuiu significativamente para o sucesso da conferência o que lhe valeu o apelido de “Mama Beijing”.



Dra. Asha-Rose Migiro
Secretário-Geral Adjunta das Nações Unidas (2007-2012)

A Dra. Migiro assumiu o cargo de Secretária-Geral Adjunta das Nações Unidas em Fevereiro de 2007, a terceira mulher a ser nomeada como Secretária-Geral Adjunta desde que o cargo foi criado em 1997. Ela foi Ministra dos Negócios Estrangeiros e Cooperação Internacional de 2006-2007, a primeira mulher na República Unida da Tanzânia a ocupar esse cargo desde a independência em 1961. Ela também foi Ministra do Desenvolvimento Comunitário, Género e Crianças durante cinco anos.



Anna Tibaijuka
Subsecretária-Geral da ONU e Diretor Executivo, UN-HABITAT (2001-2010)

Anna Tibaijuka é a primeira mulher africana eleita pela Assembleia Geral da ONU como Subsecretária-Geral de um programa das Nações Unidas e cumpriu dois mandatos de quatro anos como Subsecretária-Geral e Diretora Executiva da UN-HABITAT. Actualmente, ela é membro da Comissão da Organização Mundial da Saúde sobre Determinantes Sociais da Saúde, também membro do Conselho Consultivo da Comissão sobre o Empoderamento Legal dos Pobres.



Margaret Thwala-Tembe
Chefe do Escritório do FNUAP (2018- até hoje)

Margaret Thwala-Tembe ingressou no FNUAP como Especialista de Programas em 2006. Ela deixou a organização por um breve período e depois voltou ao FNUAP em 2014 como Representante Assistente. Em 2018 assumiu o cargo de Diretora Responsável. Antes, ela desempenhou várias funções na sociedade civil com interesses em saúde sexual reprodutiva, prevenção e resposta ao HIV e violência baseada em género. Ela também foi Professora Sénior com foco no desenvolvimento do currículo de obstetrícia baseado em competências no Reino do Eswatini.



REFERÊNCIAS

- Abebe, A. K. 2021. *Role of Constitutional Media Commissions in Addressing the Challenges of Dis/Misinformation and Advancing Balanced Media Coverage*. IDEA, Stockholm
- ADBG, AUC, ECA 2017. *African Statistics Yearbook*. African Union Commission, Addis Ababa
- AfDB 2018. *African Statistics Yearbook*. AfDB, Accra
- AU 2013. *African Union Gender Policy*. African Union Secretariat, Addis Ababa
- IDEA 2016. *A Framework for Developing Internal Gender Policies for Electoral Management Bodies*. Stockholm, Sweden
- IPU 2022. *Women in Parliaments World Classification*. Inter-Parliamentary Union (IPU), 22 March 2022. Inter Parliamentary Union, Geneva
- OSAGI 2001. *Gender Mainstreaming: An overview*. Office of the Special Adviser to the Secretary-General on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI), UN Women, New York
- SADC 2022. *Monitoring, Evaluation and Reporting Framework (MERF)* tools containing data and information updates from SADC Member States, SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2020. *Vision 2050*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2020. *SADC Regional Indicative Strategic Development Plan 2020-2030*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2019. *SADC Selected Economic and Social Indicators*. SADC Secretariat, Gaborone. www.sadc.int
- SADC 2018. *Selected SADC Indicators*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2016. *SADC Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC 2014. *SADC Statistics Yearbook*. SADC Secretariat, Gaborone.
- SADC 2009. *SADC Gender Mainstreaming Tool Kit*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC, SARDC 2018. *SADC Gender and Development Monitor*. 7th edition. *Women Economic Empowerment and Gender Responsive Budgeting*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC, SARDC 2016. *SADC Gender and Development Monitor*. 6th edition. *Tracking Progress on Implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC, SARDC, 2013. *SADC Gender Monitor 2013*. 5th edition. *Women in Politics and Decision Making Positions*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC, SARDC, 2009. *SADC Gender Monitor 2009*. 4th edition. *Tracking Progress on Implementation of the SADC Protocol on Gender and Development*. SADC Secretariat, Gaborone
- SADC, SARDC, 2006. *SADC Gender Monitor, Issue No. 3. Monitoring Implementation of the Beijing Commitments by SADC Member States*. Gaborone, Harare
- SADC, SARDC, 2001. *SADC Gender Monitor, Issue No. 2. Monitoring Implementation of the Beijing Commitments by SADC Member States*. Gaborone, Harare
- SADC, SARDC, 1999. *SADC Gender Monitor, Issue No. 1. Monitoring Implementation of the Beijing Commitments by SADC Member States*. Gaborone, Harare
- SARDC, 1995. *Status of Women in Southern Africa*. Information Briefs for SADC Member States produced under the RIFFI programme for the Fourth World Women Conference in Beijing, 1995
- SARUA. Southern African Regional Universities Association (SARUA) in Higher Education in SADC. www.sarua.org
- UNECA, ADB 2020. *What the 2019 Africa Gender Index tells us about gender equality, and how can it be achieved*. Africa Gender Index Report 2019. United Nations, New York, African Development Bank Abidjan
- UN 2019. *In dialogue with Seychelles, Committee on the Elimination of Discrimination against Women urges better funding of gender equality machinery*. United Nations, New York
- UN 1995. *Beijing Declaration and Platform for Action*. United Nations, New York

