



Plano Nacional de Ação
para a
Política para Integração do Género no Acesso a
Energia

República da Guiné-Bissau

CONTEÚDOS

	Abreviaturas e definições	4
1.	Introdução	8
1.1	Recital	8
1.2	Visão do Plano Nacional de Ação	9
1.3	Racional	9
1.4	Síntese dos objetivos da política regional e requisitos regulatórios.....	10
1.5	Estratégia de Implementação	11
1.6	Sumário das ações.....	12
1.7	Metodologia de desenvolvimento do Plano Nacional de Ação	13
2.	Análise de Base/contexto	14
2.1	Objetivo 1	14
2.2	Objetivo 2	18
2.3	Objetivo 3	25
2.4	Objetivo 4	31
2.5	Objetivo 5	37
3.	Definição nacional dos objetivos estratégicos	38
4.	Estratégia de implementação	40
5.	Etapas legais e administrativas de implementação da diretiva CEDEAO para avaliação de género em projetos de energia	46
5.1	Implementação Legal	46
5.2	Etapas Administrativas de Implementação	53
6.	Plano de Monitorização e Reporte	54
6.1	Plano de Monitorização e Reporte da Política	54
6.2	Plano de Monitorização e Avaliação da Diretiva	59
7.	Lista de Partes interessadas consultadas	61
8.	Processo de validação do PNA.....	63
9.	Bibliografia	64
10.	Anexos.....	65
10.1	Modelo de Relatório de Avaliação de Género.....	66
10.2	Modelo de Plano de Gestão de Género	68
10.3	Modelo de Relatório de Monitorização de Desempenho de Género.....	69

Índice de Tabelas

Tabela 1 Objetivos Estratégicos e metas da Política Regional	10
Tabela 2 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 1	17
Tabela 3 Integração de género nas Leis, Políticas, Programas e Estratégias do setor da energia	19
Tabela 4 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 2	22
Tabela 5 Caracterização de funcionários no setor público de energia, desagregados para o sexo feminino e por nível de formação.....	25
Tabela 6 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 3	30
Tabela 7 Caracterização de funcionários permanentes no setor privado de energia, desagregados para o sexo feminino e por nível de formação	32
Tabela 8 Caracterização de funcionários do sexo feminino permanentes no setor privado de energia, desagregados por nível de formação.....	32
Tabela 9 Caracterização de funcionários do sexo feminino permanentes no setor privado de energia, desagregados por função	33
Tabela 7 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 4	36
Tabela 8 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 5	37
Tabela 9 Hierarquização dos Objetivos Específicos na Política Regional para a RGB.....	38
Tabela 10 Alteração do horizonte temporal das metas propostas por Objetivos Específicos tendo em conta o contexto da RGB	39
Tabela 11 Estratégia de Implementação do PNA entre 2020-2025.....	40
Tabela 12 Critérios utilizados pela AAAC na categorização de Projetos, adaptada a projetos de energia)	50
Tabela 13 Plano de Monitorização e Reporte do PNA, por atividade	54
Tabela 14 Plano de Monitorização e Reporte da Diretiva, por atividade específica à Diretiva e por atividade embutida no OE2 do PNA	59
Tabela 15 Lista de partes interessadas consultadas e relação com Objetivos Estratégicos.....	61

Índice de Figuras

Figura 1 Fases do processo de Avaliação Ambiental.....	47
---	----

Abreviaturas e definições

Lista de Abreviaturas

AA	Avaliação Ambiental
AAAC	Autoridade de Avaliação Ambiental Competente (<i>Antiga Célula de Avaliação de Impacte Ambiental – CAIA</i>)
ANP	Assembleia Nacional Popular
BAD	Banco Africano de Desenvolvimento
BM	Banco Mundial
BOAD	Banco de Desenvolvimento para a África Ocidental
CFE	Centro de Formalização de Empresas
CICL	Camões Instituto da Cooperação e da Língua, Instituto Público
CSO	Organização da Sociedade Civil
CEDEAO	Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental
CERMI	Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial
CTEM	Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática
DAF-DGE	Departamento Administrativo e Financeiro da Direção Geral de Energia
DERP	Documento de Estratégia de Redução da Pobreza
DERED-DGE	Direção de Energias Renováveis e Energias Domésticas da Direção Geral de Energia
DGE-MRNE	Direção Geral de Energia do Ministério dos Recursos Naturais e Energia
EAGB	Empresa de Eletricidade e Água da Guiné-Bissau
ECOW-GEN	Programa da CEDEAO sobre Integração do Género no Acesso à Energia
ECREEE	Centro para Energias Renováveis e Eficiência Energética da CEDEAO (<i>CEREC na sigla em português</i>)
EEEP	Política de Eficiência Energética da CEDEAO
EEER	Política de Energia Renovável da CEDEAO
ER	Energia Renovável
ERERA	Autoridade Reguladora Regional da Eletricidade da CEDEAO
GEF	Fundo para o Ambiente Mundial
GB	República da Guiné-Bissau
INAFOR	Instituto Nacional de Formação
INE-GB	Instituto Nacional de Estatística da Guiné-Bissau
IFC	Corporação Financeira Internacional
MICS	Inquérito aos Indicadores Múltiplos
MFP	Plataforma Multifuncional
MAF	Ministério Agricultura e Florestas
MENES	Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior
MMFPS	Ministério da Mulher, Família e Proteção Social
MRNE	Ministério dos Recursos Naturais e Energia
MSP	Ministério da Saúde Pública
NEPAD	Nova Parceria para o Desenvolvimento de África
OBC	Organizações de Base Comunitária
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONG	Organizações não-governamentais
OMVG	Organização para Aproveitamento do Rio Gâmbia
PALOPs	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
PD	Padrão de Desempenho do IFC
PFG	Ponto Focal Género
PFG-A	Ponto Focal Género Adjunto
PNAEE	Plano Nacional de Ação para a Eficiência Energética
PNAER	Plano Nacional de Ação para a Energia Renovável
PNA	Plano Nacional de Ação para a Integração de Género no Acesso a Energia
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PTFs	Parceiros Técnicos e Financeiros
ROGEP	Projeto de Eletrificação Regional Fora da Rede
SEAB	Secretaria de Estado do Ambiente e Biodiversidade
SE4ALL	Energia Sustentável para Todos
TdR	Termos de Referência
UFG	Unidade Focal de Género
UE	União Europeia
UEMOA	União Económica e Monetária da África Ocidental
UNILAB	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-brasileira
VBG	Violência Baseada no Género
WAGPA	Autoridade de Gasodutos da África Ocidental
WAPP	Grupo de Energia da África Ocidental

Lista de Definições¹

Desenvolvimento	Um processo pelo qual os membros de uma sociedade aumentam as suas capacidades pessoais e institucionais para mobilizar e gerir recursos para produzir melhorias sustentáveis e equitativamente distribuídas na sua qualidade de vida
Empoderamento	Alcançar o controlo sobre a própria vida através de escolhas expandidas. Empoderamento engloba autossuficiência e autoconfiança e está intrinsecamente ligado ao conhecimento e voz. Empoderamento é uma função de iniciativa individual, o que é facilitado pela mudança institucional
Energia	Inclui os combustíveis como produtos petrolíferos (querosene, gasolina, gasóleo) e biomassa (lenha, carvão, resíduos agrícolas, esterco), energia (eletricidade), que pode ser de diversas fontes (com base em combustível fóssil ou renovável) e formas vivas de energia, particularmente a energia metabólica humana
Serviços de energia	Os produtos, processos ou serviços desejados e úteis que resultam da utilização de energia; por exemplo, iluminação, ambiente interior confortável, o armazenamento com refrigeração, transporte, calor adequado para cozinhar
Tecnologias energéticas	Equipamento que converte um portador de energia numa forma de energia útil para o utilizador final

¹ De acordo com a Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso a Energia.

Auditoria energética	Instrumentos de avaliação utilizados para identificar e compreender as dimensões de género no planeamento energético, orçamento e capacidades institucionais, bem como a relação entre energia e género com outros objetivos da política nacional
Género	Os significados sociais dados a ser feminino ou masculino numa dada sociedade. Também pode ser definido como os atributos e as oportunidades económicas, sociais, políticas e culturais associadas com ser homem ou ser mulher. Esses significados e definições variam de uma sociedade para outra, estão conectadas ao tempo e são mutáveis
Consciência de género	Refere-se ao reconhecimento das diferenças nos interesses, necessidades e papéis das mulheres e dos homens na sociedade e como isso resulta em diferenças de poder, estatuto e privilégio. A consciência de género significa também a capacidade de identificar problemas decorrentes da desigualdade e discriminação de género
Orçamentação para o género	Refere-se ao processo de propor, aprovar, executar, monitorizar e realizar a auditoria dos orçamentos de forma que tenha em conta o género. Pode envolver a análise comparativa das despesas e receitas por diferentes grupos com base no género, para ver se as alocações são reflexo das diretivas políticas. O objetivo da orçamentação para o género é garantir a igualdade de género na tomada de decisão, benefícios e encargos associados à alocação de recursos
Dados desagregados por género	A recolha de informação e a análise dos resultados com base no género, por exemplo, os dados sobre o estatuto e as funções socioeconómicas dos diferentes grupos de homens e mulheres ou dados com base nos atributos biológicos de mulheres e homens
Igualdade de género	Significa igualdade de acesso às oportunidades " <i>que permitem às pessoas levar uma vida de escolha própria e a evitar privações extremas nos desfechos</i> ", incluindo a igualdade de género nos direitos, recursos e voz. A igualdade de género não significa necessariamente um número igual de homens e mulheres ou meninos e meninas em todas as atividades, nem significa necessariamente tratar homens e mulheres ou meninos e meninas exatamente da mesma forma. Significa uma aspiração de trabalhar no sentido de uma sociedade em que nem as mulheres nem homens sofrem com a pobreza nas suas muitas formas, e em que mulheres e homens são capazes de viver uma vida igualmente gratificante
Equidade de género	Implica equidade na forma como os géneros diferentes são tratados, em alguns casos de compensação para desvantagens históricas e sociais. A equidade de género pode ajudar a garantir que os diferentes géneros não só têm igual acesso a recursos e oportunidades, mas também de todos os meios para tirar proveito desses recursos e oportunidades. Como tal, isso é, muitas vezes, essencial para alcançar a verdadeira igualdade
Integração do género	Um processo de identificação, tendo plenamente em conta e integrando as necessidades e interesses das mulheres e dos homens em todas as políticas, estratégias, programas e atividades administrativas e financeiras. Envolve o reconhecimento e a análise da cooperação e as relações conflituosas que existem entre homens e mulheres. Utiliza a análise de género como uma ferramenta para melhorar e permitir que profissionais de desenvolvimento possam identificar as oportunidades e os constrangimentos que cada género enfrenta e para determinar se as políticas e programas que implementam proporcionam as mesmas oportunidades para mulheres e homens. A integração do género também procura envolver as mulheres, na medida do possível, no processo de desenvolvimento de tomadas de decisão
Planeamento sensível ao género	A formulação de estratégias específicas, que visam proporcionar igualdade de oportunidades e benefícios tanto a mulheres como a homens
Papéis de género e normas de género	Os papéis de género são funções atribuídas a homens e mulheres pela sociedade e forma a identidade dos indivíduos. A forma como as mulheres e os homens se comportam dentro dos seus papéis de género são moldadas por normas de género, as normas aceites de comportamento partilhadas por uma determinada sociedade
Relações de género	Socialmente determinadas de acordo com os papéis de género e normas, as relações de género lidam com as relações interpessoais e intergrupais entre homens e mulheres,

	inclusive de quaisquer dinâmicas de poder ou de negociação, dependências e/ou outras conexões
Capacitação em género	O fornecimento de experiências de aprendizagem formais e competências, a fim de aumentar análises de género e sensibilização de competências que servem para reconhecer e abordar as questões de género no processo de planificação
Trabalho produtivo	Trabalho realizado por homens e mulheres para a produção de bens e serviços, pagos em dinheiro ou em espécie. Inclui tanto a produção de mercado com um valor de troca, como a produção de subsistência/caseira com valor de uso real e também valor de troca em potencial
Trabalho reprodutivo	Responsabilidades diárias que envolvem educação de filhos e tarefas domésticas ligadas à gestão caseira e cuidado para com os membros da família, na maioria das sociedades dominadas por mulheres chefes de família e não remuneradas
Interesses de género estratégicos	Interesses que, caso um grupo os alcance, iriam alterar o equilíbrio de poder entre mulheres e homens na sociedade
Empoderamento das Mulheres	Processo de desenvolvimento de capacidades e sensibilização das mulheres que conduzem a uma participação mais equitativa nas tomadas de decisões e que lhes permita exercer controlo sobre as suas próprias vidas
Pobreza Energética	Considerado como não tendo acesso à eletricidade da rede ou fora da rede para usos recreativos e produtivos, bem como acesso a combustíveis modernos para cozinhar ou transportar. Mais especificamente, avalia-se a base da pobreza energética em questões relacionadas à disponibilidade, acessibilidade, adequação (em volume e qualidade) e confiabilidade (podem ser usadas quando necessário) do fornecimento de energia.

1. INTRODUÇÃO

A 4 de Junho de 2017, na 51.ª Sessão Ordinária da Autoridade de Chefes de Estado e de Governo da CEDEAO, realizada em Monróvia, Libéria, os Chefes de Estado da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) adotaram a Política da CEDEAO de Incorporação da Perspetiva de Género no Acesso à Energia, através de uma Lei Complementar que altera o Tratado da CEDEAO. A política visa abordar barreiras à participação igual de homens e mulheres na expansão do acesso à energia na África Ocidental. A política da CEDEAO para a integração da perspetiva de género no acesso à energia estabelece as dimensões de género e as suas considerações em intervenções energéticas como um meio para alcançar as metas de acesso à energia na África Ocidental.

Em conformidade com o artigo 5.º do Tratado da CEDEAO sobre as empresas gerais, especifica que:

- Os Estados-Membros comprometem-se a criar condições favoráveis à consecução dos objetivos da Comunidade e, particularmente, em adotar todas as medidas necessárias para harmonizar as suas estratégias e políticas, e a abster-se de qualquer ação que possa impedir a consecução desses objetivos.
- Cada Estado-Membro deve, de acordo com os seus procedimentos constitucionais, tomar todas as medidas necessárias para garantir a promulgação e divulgação dos textos legislativos e estatutários necessários para a aplicação das disposições do presente Tratado,

A República da Guiné-Bissau, através do Ministério de Recursos Naturais e Energia, está a desenvolver este Plano de Ação Nacional para a Política para Integração de Género no Acesso à Energia. O Plano Nacional de Ação visa definir a estratégia de cinco anos pela qual o país cumprirá as suas obrigações nacionais, conforme especificado na Lei Complementar que adota a Política da CEDEAO.

A política da CEDEAO para a integração da perspetiva de género no acesso à energia foi elaborada pelo Centro de Energia Renovável e Eficiência Energética (ECREEE) da CEDEAO e pelo Departamento de Género e Assuntos Sociais da CEDEAO. Foi apresentada e adotada pelos Especialistas em Energia da CEDEAO, pelos Ministros da Energia da CEDEAO, pelo Conselho de Ministros da CEDEAO e, finalmente, pelos Chefes de Estado da CEDEAO.

1.1 Recital

O Ministério de Recursos Naturais e Energia (MRNE) da República da Guiné-Bissau (GB),

CONSIDERANDO que o acesso à energia para as comunidades rurais, periurbanas e urbanas é necessário para melhorar o seu padrão de vida;

RECONHECENDO que as mulheres são mais afetadas pelo baixo nível de acesso à eletricidade nos Estados Membros e que o género é marginalizado ou ausente nas políticas nacionais da maioria dos Estados Membros;

CONVENCIDO que é necessário promover o acesso universal a serviços de energia limpos e acessíveis, abordando diretamente as necessidades e preocupações energéticas diferenciadas de mulheres e homens no esforço de promover a igualdade de género e o desenvolvimento sustentável;

CONSCIENTE da necessidade de integrar o género no acesso à energia, a fim de melhor atender às necessidades de todos os cidadãos, no que diz respeito ao acesso a serviços de energia modernos e sustentáveis, para um melhor padrão de vida e produtividade;

TENDO EM CONTA a proposta da Reunião de Ministros Responsáveis pela Energia, realizada em Conacri, República da Guiné, em 8 de Dezembro de 2016, relativa à Política da CEDEAO para a Integração da Género no Acesso à Energia.

TENDO EM CONTA a recomendação da 78ª Sessão Ordinária do Conselho de Ministros, realizada em Monróvia, em 31 de Maio e 1 de Junho de 2017, relativa à adoção da Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso à Energia.

RECORDANDO a adoção da Lei Complementar A / AS.2 / 06/17 relativa à Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso à Energia na 51ª Sessão Ordinária da Autoridade de Chefes de Estado e de Governo da CEDEAO, realizada em Monróvia, Libéria, em 4 de Junho de 2017;

Concorda com o seguinte Plano Nacional de Ação:

1.2 Visão do Plano Nacional de Ação

Um país em que mulheres e homens têm acesso igual a serviços modernos de energia prontamente disponíveis, financeiramente acessíveis e que contribuem para aumentar os padrões de vida e desenvolvimento económico.

1.3 Racional

Na República da Guiné-Bissau (GB), aumentar o **acesso** a energia moderna, fiável e financeiramente acessível constitui o maior desafio no setor, debilitando a prossecução dos objetivos de crescimento económico e de desenvolvimento económico e social do país, e o direito de homens e mulheres para desfrutar e lucrar com o acesso a energia sustentável. A **nível do uso/consumo**, a maior parte dos agregados familiares depende de fontes tradicionais de energia, com 98% das famílias dependentes do uso de combustíveis sólidos e apenas 17% com acesso a eletricidade², o que ameaça o desenvolvimento sustentado do país. Paralelamente, as discrepâncias entre acesso a eletricidade em meio urbano/rural são significativas, 70% e 4% respetivamente³. Consequentemente, o baixo acesso a energia afeta o acesso a serviços básicos de educação e saúde, a possibilidade de desenvolver atividades geradoras de rendimento, atividades para aumentar a produtividade e poupar tempo, e atividades de lazer. As consequências da falta de acesso a energia fiável, moderna e financeiramente acessível recaem frequentemente sobre as mulheres, e acentuam-se sobre as mulheres em contexto rural e de baixo rendimento. A **nível social e político**, o acesso das mulheres a posições de decisão e influência no setor público de energia é, ainda, residual, não obstante os primeiros passos do Governo para aumentar a paridade entre sexos na esfera pública. As políticas desenvolvidas e estratégias adotadas no setor da energia, de que é exemplo a subsidiação tarifária, são em geral neutras em relação ao género, contribuindo para formas de desigualdade na produção, gestão e consumo de energia, provocando exclusão, diminuição de oportunidades e limitam escolhas e capacidades de homens e mulheres, reconhecendo-se que os impactos negativos recaiam desproporcionalmente sobre mulheres, grupos de menor rendimento e populações rurais. Mais ainda, as mulheres enfrentam barreiras legais específicas, na República da Guiné-Bissau (RPG), no que refere à propriedade de terra e partilha de bens no matrimónio, que influenciam a sua capacidade de intervir a **nível da oferta de serviços/produtos de energia** – nomeadamente, no que refere a acesso a crédito. Por fim, o acesso das mulheres (transversalmente a estes três níveis), é influenciado por questões estruturais na Guiné-Bissau, como o acesso a educação ou as assimetrias regionais verificadas no país.

² (República da Guiné-Bissau, 2016)

³ (República da Guiné-Bissau, 2016)

O Plano Nacional de Ação (PNA) constitui uma oportunidade para prosseguir o desenvolvimento do setor da energia, que promove a igualdade e inclusão social, a melhoria do bem-estar económico e a sustentabilidade ecológica de forma a promover a igualdade de género. Este irá permitir atingir o acesso a energia universal em 2030, como estabelecido pelo Governo, criando uma estrutura de integração do género que alavanca o papel das mulheres como utilizadoras, membros da comunidade, empresárias e formuladores de políticas, no setor da energia.

1.4 Síntese dos objetivos da política regional e requisitos regulatórios

Os **objetivos estratégicos e metas da Política Regional** de Integração de Género no Acesso a Energia, conforme adotada em 2017, são apresentados na tabela seguinte.

Tabela 1 Objetivos Estratégicos e metas da Política Regional

Objetivo Estratégico	Metas
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade	• 100 por cento dos funcionários públicos do sector da energia terão recebido alguma formação relevante em 2020 (e depois, rotineiramente); • 50 por cento dos cidadãos serão expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante em 2020 crescendo para 90% em 2030; • Pelo menos 50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas com revisão por pares, em 2020, e 20 por ano depois disso.
2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região	• 50 por cento das políticas de energia até 2020 e 100 por cento em 2030 será sensível ao género; • 50 por cento dos projetos, programas e iniciativas de energia com a participação do governo vão incluir a dimensão de género no planeamento, implementação, análise e avaliação em 2020, subindo para 100 por cento em 2030
3. Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão	• Pelo menos 25 por cento das mulheres na força de trabalho do sector público de energia até 2020 e a igualdade de equilíbrio (50-50) de género em 2030.
4. Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado	• Pelo menos 25 por cento de participação das mulheres em domínios ligados à energia no sector privado até 2020 e um igual equilíbrio (50-50) de género até 2030, conforme determinado por meio de

	amostragem aleatória estatisticamente rigorosa.
5. Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género	100 por cento de conformidade em 2017 na monitorização, prestação de contas e quadro de revisão.

Os **objetivos** da Diretiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia são:

- (a) Garantir que os interesses específicos de homens e mulheres, enquanto partes interessadas, sejam considerados no desenvolvimento de projetos;
- (b) Garantir que quaisquer potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, decorrentes de projetos, sejam reconhecidos, evitados ou mitigados na medida do possível;
- (c) Melhorar a transparência nos processos de planeamento e implementação, para promover e aumentar a participação e capacidade de mulheres e homens, incluindo, mas não estando limitado a clientes, empregados, diretores, investidores, funcionários e outras partes interessadas; e,
- (d) Garantir o cumprimento das obrigações da República da Guiné-Bissau ao abrigo desta Diretiva, ao mesmo tempo que se impõem as menores barreiras financeiras e administrativas possíveis aos promotores, à Autoridade Competente e a outras partes interessadas.

1.5 Estratégia de Implementação

O Plano Nacional de Ação (PNA) apresenta as linhas orientadoras para a implementação, na GB, dos objetivos definidos na Política Regional de Integração do Género no Acesso a Energia. A implementação do mesmo será **liderada pela Unidade Focal de Género** (*a ser criada*⁴). O PNA será transposto para a legislação nacional em 2020, através de ato legislativo do Governo, assumindo a forma de Decreto de carácter normativo. A transposição permite a institucionalização no enquadramento nacional do PNA, e será acompanhada pela realização da apresentação pública do PNA a todos os níveis da sociedade Guineense.

O **PNA tem âmbito nacional**, reconhecendo a necessidade de contribuir para a redução das disparidades entre as zonas urbanas e as regiões rurais no acesso a energia, e estabelece as **atividades de curto e médio-prazo a implementar entre 2020-2025**. Mais ainda, o PNA contribui para a **criação de respostas a desafios estruturais identificados** como as discrepâncias socioeconómicas registadas entre regiões e a necessidade de criação de oportunidades para os jovens do sexo feminino e masculino, em estreita interligação com o Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” – Programa de Governo da X Legislatura (2019-2023). A implementação do PNA assenta na **coordenação dos esforços entre diferentes intervenientes no setor**, a nível nacional e sub-regional⁵, cujo papel é aqui identificado por

⁴ A DGE-MRNE conta atualmente com dois pontos focais género, cuja intervenção tem sido limitada (ver secção 2.2). A Unidade Focal de Género (UFG) será institucionalizada na DGE-MRNE permitindo uma efetiva integração de género na DGE-MRNE, e terá um mandato, orçamento, e processos de monitorização, avaliação e reporte próprios estabelecidos.

⁵ Destaca-se a coordenação a nível sub-regional com: ECREEE (em particular com o Programa da CEDEAO sobre Igualdade de Género no acesso à energia – ECOW-GEN e com o Projeto de Eletrificação Regional Fora da Rede – ROGEF), Departamento de Assuntos Sociais e do Género da CEDEAO, Departamento de Energia e Minas da CEDEAO e outras Agências da CEDEAO, como

objetivo estratégico e de acordo com os seus mandatos. As modalidades de coordenação e definição de responsabilidades específicas por atividade serão concertadas na primeira sessão do Comité Interministerial, que retomará o seu funcionamento.

As atividades do PNA foram definidas e hierarquizadas temporalmente por forma a permitir **(primeiro) a criação do quadro institucional de integração de género no acesso a energia (através do objetivo estratégico 2)**, que permitirá **posteriormente, ter um quadro de intervenção orientador que enquadra, legitima e contribui para a sustentabilidade das restantes intervenções e objetivos estratégicos**. Segundo, o PNA enfatiza a formação de mulheres e jovens para nivelar conhecimentos, e que complementado por intervenções de sensibilização e consciencialização dos diferentes setores da sociedade Guineense, permitirá **criar um mercado de trabalho no setor de energia diverso e inclusivo**. As metas, e nomeadamente as datas para atingir os objetivos estratégicos, foram revistas tendo em conta o contexto da GB e as atividades implementadas desde a aprovação da Diretiva Regional. O contexto atual da GB é igualmente adereçado na definição de uma estratégia de implementação gradual das atividades, quer para responder à necessidade de criação e reforço da capacidade nacional para a implementação do PNA (previsto no próprio Plano), quer tendo em conta as precedências entre as diferentes atividades. O PNA inclui atividades para periodicamente **aférir o progresso da sua implementação** e corrigir desvios na prossecução das metas definidas. Estas contribuirão para a revisão e avaliação do PNA, a realizar em 2025.

O ambicioso Programa de Governo da X Legislatura, Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” (2019-2023), bem como os projetos em curso e previstos para o setor, permitirão rápidas transformações no setor da energia no país. O **PNA é embutido nos esforços em curso liderados pelo Governo da GB**, contribuindo para que as transformações em curso respeitem os objetivos de igualdade e equidade enunciados pelo Governo no seu programa de desenvolvimento socioeconómico⁶, e utilizando o PNA como caminho e estrutura para atingir estes objetivos. Esta **integração entre o Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” (2019-2023) e o PNA será formalizada com a revisão do Enquadramento Institucional do setor de energia, bem como com a integração do PNA no desenvolvimento da Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género**, e constitui simultaneamente a estratégia para acelerar e contribuir para o sucesso da implementação do PNA, mitigando o risco de um desenvolvimento no sector que não contribui para que homens e mulheres Guineenses possam aceder e lucrar com o acesso a energia moderna.

1.6 Sumário das ações

O Plano Nacional de Ação (PNA) para prossecução da Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia estabelece as atividades a desenvolver durante o período 2020-2025, para atingir os objetivos Regionais estabelecidos e acordados por todos os Estados Membros. Com um **orçamento de 278 Milhões de FCFA (EUR 425 Mil)**, o PNA **concentra os seus recursos na prossecução das atividades no**

o Grupo de Energia da África Ocidental (WAPP), a Autoridade Regional de Regulação da Eletricidade da CEDEAO (ERERA) e a Autoridade de Gasodutos da África Ocidental (WAGPA).

⁶ Para o setor da energia e água, o Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” (2019-2023) tem por objetivo “*No domínio da energia e água vai-se trabalhar, através de investimentos e reformas, no sentido de resolver definitivamente os problemas de produção e de distribuição de energia elétrica e da água às nossas populações, tanto em Bissau como no interior do país*”. Para tal, o eixo “Energia, Água e Saneamento” inclui como atividade “*Reformar o sector de eletricidade e água, mediante: (i) a atualização do quadro normativo e institucional de eletricidade*”. A igualdade de género é considerada no Eixo Administração Pública, em que se inclui como atividade “*Desenvolver e implementar a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género e de pessoas com deficiência na administração pública*”.

âmbito dos Objetivos Estratégicos (OE) 1⁷, 2⁸ e 3⁹ – conforme as prioridades estabelecidas pelas diferentes partes interessadas consultadas durante a elaboração do PNA e os objetivos estabelecidos no Programa “*Guiné-Bissau: Novos Caminhos Pa Terra Ranka*”.

De entre as atividades a realizar destacam-se:

- Sensibilização de todos os funcionários da DGE-MRNE sobre género e energia (OE1) e a constituição da Unidade Focal Género (UFG) da DGE-MRNE (OE2), imediatamente a seguir à apreciação e aprovação pela Assembleia Nacional Popular (ANP) da proposta-de-lei do PNA, por forma a criar as condições propícias à implementação do mesmo, bem como dotar os responsáveis de legitimidade e recursos para a sua prossecução;
- Integração do género na revisão das políticas de energia (OE2), transposição para a Legislação Nacional da Diretiva de Avaliação de Género em projetos de energia, através de Decreto de Lei, e formação dos técnicos na sua aplicação (OE2), para garantir que no futuro todas as políticas, estratégias, programas e projetos do setor, consideram as necessidades e interesses das mulheres e dos homens.
- Criação de bolsas de estudo, programas de estágio e incentivos para a participação de mulheres e jovens de ambos os sexos (OE3), no desenvolvimento do setor da energia na Guiné-Bissau.

O PNA é operacionalizado e liderado pela **UFG da DGE-MRNE**. A transposição da Diretiva de Avaliação de Género em Projetos de Energia, constituirá um esforço conjunto entre a UFG da DGE-MRNE e a **Autoridade de Avaliação Ambiental Competente (AAAC)**.

1.7 Metodologia de desenvolvimento do Plano Nacional de Ação

O desenvolvimento do Plano Nacional de Ação para prossecução da Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia, **iniciou-se em Julho de 2019**, com a realização da reunião de arranque, dinamizada pelo ECREEE, em Dakar. Este contribuiu para a compreensão harmonizada, por todos os Estados Membros, dos objetivos a atingir e os resultados desta reunião foram sumariados no relatório de arranque.

O mapeamento inicial de **identificação das partes interessadas a contactar** foi definido com o representante do ponto focal género da DGE-MRNE, na reunião de arranque, e posteriormente refinado através da **análise da literatura relevante**. De entre a literatura¹⁰ consultada destaca-se:

- Política da CEDEAO para a Integração de Género no Acesso a Energia;
- Diretiva da CEDEAO relativa à Avaliação de género em projetos de energia;
- Relatório de análise da situação sobre a Integração de Género no Acesso a Energia na África Oeste;
- Proposta de Estrutura de Formação para a Diretiva da CEDEAO sobre Avaliações de Género para Projetos de Energia;

⁷ Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade

⁸ Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região

⁹ Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão

¹⁰ A lista de todas as referências consultadas é apresentada na seção 9.

- Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*”, Programa de Governo da X Legislatura da República da Guiné-Bissau (2019-2023);
- Programa de Emergência do Governo da X Legislatura da República da Guiné-Bissau;
- Decreto-Lei nº 2/2007, sobre o sector da energia;
- Decreto-Lei nº 3/2007, sobre o sector da eletricidade;

Estes permitiram, com base nas orientações para o desenvolvimento dos Planos Nacionais de Ação (PNA) desenvolvido pelo ECREEE, identificar tendências, bem como desenvolver o guia de entrevista para cada instituição a consultar. O **contacto com as partes interessadas realizou-se entre 31 de Julho e 3 de Janeiro**, através de reuniões presenciais e teleconferência. Mais ainda, com várias partes interessadas foi necessário validar propostas decorrente do processo de desenvolvimento do PNA, numa perspetiva de desenvolvimento participativo do documento, tendo informação adicional sido partilhada através de correio eletrónico. A lista das pessoas/instituições contactadas é apresentada na secção 7.

As reuniões com as partes interessadas permitiram **hierarquizar, no contexto da GB, os objetivos estratégicos prioritários para o país**, bem como recolher perceções sobre a capacidade de atingir as metas definidas, nos períodos definidos – integrada na revisão das metas a atingir pela GB, no período 2020-2025, na secção 3. Mais ainda, com as partes interessadas foi possível **identificar as atividades prioritárias a implementar no país**, para atingir os objetivos e metas, tendo por base atividades já realizadas, o contexto socioeconómico, condições estruturais na GB e projetos em curso. Simultaneamente, foram identificadas as atividades propostas na política regional a excluir e propostas atividades adicionais necessárias à prossecução dos objetivos, no contexto do país.

Com base na informação recolhida, iniciou-se o **processo de desenho do PNA**, através da definição da abordagem específica para a GB, para atingir os objetivos da Política Regional. O documento passou por diversas fases de revisão, em que instituições nacionais e regionais, como a DGE-MRNE e o ECREEE, analisaram e partilharam comentários para melhorar as ações apresentadas no PNA. Aprovado pela DGE-MRNE, o **processo administrativo de transposição legal** será iniciado no primeiro trimestre de 2020, permitindo a sua disseminação pública de seguida, através da realização de um Atelier Público de apresentação.

2. ANÁLISE DE BASE/CONTEXTO

2.1 Objetivo 1: Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade

(a) Metas (M) na Política Regional:

- (i) 100 por cento dos funcionários públicos do sector da energia terão recebido alguma formação relevante em 2020 (e depois, rotineiramente);
- (ii) 50 por cento dos cidadãos serão expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante em 2020 crescendo para 90% em 2030;
- (iii) Pelo menos 50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas com revisão por pares, em 2020, e 20 por ano depois disso.

(b) Análise de Base/Contexto (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

A análise do contexto de base referente ao Objetivo Estratégico 1 da Política Regional evidencia os baixos níveis de consciencialização, a nível dos diferentes setores da sociedade (setor público, privado, sociedade civil e cidadãos) das considerações e nexos entre energia e género.

Os funcionários públicos do setor da energia da GB nunca **beneficiaram de formação específica sobre género e energia (M¹¹)**. No âmbito de projetos financiados por Parceiros Técnicos e Financeiros (PTF) do setor, foram implementadas no passado formações que incluíam reflexões sobre violência baseada no género (VBG)¹². Não obstante a perceção do conhecimento reforçado sobre esta sub-temática, a falta de mecanismos de monitorização não permitiu aferir o nível de integração dos conhecimentos adquiridos nestas formações nos trabalhos em curso.

Assim, e não obstante o compromisso demonstrado, os funcionários públicos carecem de conhecimento específico sobre integração de género e energia, para estarem capacitados para a implementação do PNA e da Diretiva de Avaliação de Género em projetos de energia. Identificada como atividade prioritária pelas partes interessadas, a **formação sobre integração de género no acesso a energia (A¹³)** deverá ser abrangente por forma a colmatar as lacunas existentes¹⁴. Simultaneamente, ressalva-se que a atividade de formação irá: i) garantir que a formação abrange um número significativo de funcionários do setor público, para evitar a perda do conhecimento e experiência aquando da substituição/transição de funcionários para novas funções; e, ii) abranger funcionários com responsabilidades estratégicas e com responsabilidades operacionais nas organizações para promover a mudança da cultura organizacional; iii) incluir técnicos da sociedade civil, que tradicionalmente, no país, se concentram ou no setor do género ou no setor da energia¹⁵.

O **reconhecimento do nexos género-energia nos documentos oficiais do país (políticas, planeamento, leis, etc.) é reduzido** o que advém de diferentes fatores: i) lacunas existentes no quadro institucional vigente na Guiné-Bissau para o setor da Energia, bem como necessidade de atualizar o quadro institucional existente¹⁶; ii) falta de conhecimento específico sobre o nexos género-energia, referida anteriormente, que influencia a capacidade de integrar esta dimensão nos documentos estratégicos em desenvolvimento/a desenvolver; iii) inexistência de dados desagregados para sustentar e justificar a integração da dimensão do género no setor da energia, não obstante a perceção da sua importância pelas partes interessadas.

Uma **auditoria ou avaliação de género (A)** nunca foi implementada a nível setorial ou numa das instituições públicas do setor. A implementação de uma auditoria ao setor da energia, foi considerada como relevante dado que entre outros irá: i) constituir um alicerce à identificação dos diferentes níveis de formação a implementar; ii) colmatar a atual falta de dados, bem como contribuir para a definição das estratégias a adotar noutras atividades previstas no PNA.

¹¹ M – Meta estabelecida na Política Regional.

¹² Direção Geral de Energia do Ministério de Recursos Naturais e Energia (DGE-MRNE): anterior ponto focal género (PFG) beneficiou de formação que incluía conhecimento que se perdeu quando este foi substituído. Empresa de Eletricidade e Água da Guiné-Bissau (EAGB) e Autoridade de Avaliação Ambiental Competente (AAAC): formação em VBG no âmbito de formação sobre os Padrões do Desempenho (*Performance Standards*) do IFC. Não obstante, considera-se que esta é uma área particular e não constitui formação transversal sobre género e energia.

¹³ A – Atividade proposta na Política Regional.

¹⁴ A análise do contexto revela elevado desconhecimento sobre os conceitos básicos de género e a abordagem de género em geral, bem como a necessidade de garantir que a formação é implementada a diferentes níveis, sendo necessário começar por uma abordagem concetual de género, e posteriormente aprofundar a abordagem de género aplicada ao setor da energia.

¹⁵ Note-se por exemplo a formação em Igualdade e Equidade de Género no âmbito do Programa de Formação Avançada para Atores não Estatais (ANEs) do PAANE – Programa de Apoio aos Atores Não Estatais (IMVF/CESO, 2015) que no seu manual sobre Igualdade e Equidade de Género, não menciona a temática da energia.

¹⁶ Note-se que o quadro legislativo que tutela o setor da energia e eletricidade, no país, é constituído por duas leis, os Decretos-Leis n.º 2/2007 e n.º 3/2007. O Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” (2019-2023) inclui como atividade “Reformar o sector de eletricidade e água, mediante: (i) a atualização do quadro normativo e institucional de eletricidade”.

Decorrente do contexto e limitações apresentadas, os cidadãos no país ainda não foram **expostos a quaisquer anúncios de serviço público (M)**, relacionados com género e energia. Não obstante, é importante referir que no setor da energia, em geral, campanhas de informação e educação foram implementadas no país, no âmbito de projetos implementados por ONGs/OBC/PTFs. O nível de envolvimento das autoridades locais nestas campanhas variou de acordo com as convenções assinadas.

Se por um lado, **não existem dados desagregados por sexo referentes ao uso, produção e fornecimento de serviços de energia (A)**, a falta de dados é uma questão estrutural no país que não se limita ao setor da energia. Os poucos dados existentes: i) encontram-se frequentemente obsoletos, fruto quer da falta de periodicidade na recolha, quer das alterações na situação económica e política do país; e, ii) não assentam na implementação de metodologias rigorosas e fidedignas, e frequentemente não são comparáveis entre si, nem permitem traçar tendências. Para aumentar a eficiência e reduzir de custos, garantir a capacitação institucional e operacional no nexos energia-género do Instituto Nacional de Estatística da Guiné-Bissau (INE-GB) e promover a coordenação e harmonização de práticas na recolha de dados, pretende-se associar a recolha de dados a esforços atuais existentes de outros inquéritos, como os Documentos de Estratégia de Redução da Pobreza (DERP) ou o Inquérito aos Indicadores Múltiplos (MICS).

A inexistência de dados foi identificada pela maior parte das partes interessadas do setor público como uma limitação à definição das prioridades (com base em evidências) nos programas, políticas e estratégias nacionais, mas também na promoção de formações e ações de sensibilização a setores mais amplos da sociedade. A recolha de dados desagregados por sexo referentes ao uso, produção e fornecimento de serviços de energia (acima referida) deve ser realizada para sustentar a **implementação de campanhas públicas de sensibilização (A)**, mas também para prosseguir as metas estabelecidas no Objetivo Específico 2 (desenvolvido na secção correspondente). A necessidade de criar condições (especificamente, recolher e analisar dados sobre o nexos energia-género para identificação das mensagens-chave a comunicar) à realização de campanhas públicas de sensibilização, é refletida no PNA na hierarquização das atividades propostas (ver tabela abaixo) – prioriza-se as atividades que informarão o desenho da campanha pública de sensibilização, e que por tal serão realizadas antes desta. Após a identificação das mensagens-chave, a implementação da campanha será realizada tendo em conta a identificação dos canais de comunicação mais adequados ao contexto e a cada público-alvo¹⁷, podendo incluir anúncios de serviço público, cartazes, peças de teatro, sessões de rádio e televisão, e *djumbais*¹⁸.

No PNA, a UFG da DGE-MRNE assume a liderança na educação e conscientização da população, que estabelece as bases para a mudança de comportamento ambicionada, sendo apoiado no desenho e pré-teste dos materiais por empresas especializadas na promoção de mudança de comportamento.

Paralelamente, não existe registo de qualquer **artigo científico publicado em revista científica com revisão por pares, sobre género e energia (M)** na Guiné-Bissau. A produção de conhecimento científico é ainda enfraquecida pela limitada oferta de cursos de ensino superior no país, nomeadamente a inexistência de cursos superiores de Engenharia da Energia¹⁹ ou de Estudos de Género. Em 2016, na

¹⁷ A definição adequada dos canais de comunicação é fundamental para a eficaz integração da abordagem de género e promoção de uma abordagem de acesso a informação inclusiva, em geral, e também para o setor da energia. Note-se que o MICS (República da Guiné-Bissau, 2016) identifica o meio de residência, a idade, o nível de instrução e o quintil de bem-estar económico como determinantes da exposição aos meios de comunicação social. Mais ainda, no que refere a exposição das mulheres na GB a meios de comunicação, o MICS conclui que *“somente 15% das mulheres lê um jornal ou uma revista, 48% vê televisão, enquanto a grande maioria 82% ouvem rádio, pelos menos uma vez por semana. As mulheres com menos de 25 anos têm mais probabilidade de declarar exposição aos três meios de comunicação social, comparada com as mulheres com idade superior aos 25 anos”* (República da Guiné-Bissau, 2016, p. 11).

¹⁸Do crioulo Guineense: Convívio, reunião de pessoas, troca de reflexões.

¹⁹ A DGE-MRNE está a discutir com a Universidade Amílcar Cabral a possibilidade de integrar nesta última uma formação em Engenharia de Energia.

Universidade Lusófona da Guiné-Bissau, foi fundada a *Sintidus*, revista científica e interdisciplinar que pretende divulgar estudos que se debrucem sobre a Guiné-Bissau – esta constitui, no espaço atual, a única iniciativa com potencial para promover o envolvimento de universidades locais na produção científica. Não obstante, ressalva-se que a curto/médio prazo, o **apoio à pesquisa científica sobre género e energia (A)** foi identificado com prioridade menos elevada no curto prazo. Esta decisão reflete, como em cima, a necessidade de criar as condições para a implementação eficaz desta atividade, nomeadamente coletar dados sólidos (atividade incluída no PNA e identificada como prioritária) e de criar um consenso científico generalizado, algo que requererá tempo, que suporte e acompanhe o desenvolvimento desta área temática (que decorrerá da atividade da recolha de dados, bem como das variadas formações previstas no PNA).

A hierarquização por relevância das atividades propostas na Política Regional para a GB, bem como as atividades a excluir no curto prazo e atividades adicionais a implementar para este objetivo, é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 2 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 1²⁰

Atividade proposta na Política Regional (A)	Prioridade
Sensibilizar os funcionários da DGE-MRNE sobre género e energia	↗ ↗ ↗
Coletar dados desagregados sobre uso e produção de energia e prestação de serviços de energia	↗ ↗ ↗
Realizar avaliação de género / auditoria de género do setor de energia	↗ ↗
Realizar campanhas públicas de sensibilização	↗
Apoiar pesquisas científicas sobre género e energia	↘

Legenda²¹:

↗ ↗ ↗ Crítica	↗ ↗ Elevada	↗ Média	↘ Baixa no curto-prazo
AA – Atividade Adicional		I – Integrada noutra atividade	

(c) Principais Partes Interessadas

- Direção Geral de Energia do MRNE: Unidade Focal Género (*a ser criada*), Responsável Assuntos Jurídicos, Direção de Serviço de Estudos, Projetos, Planificação e Estatísticas,
- EAGB: Direção Comercial, Direção responsável pelo Planeamento e Investimento.
- Ministério da Mulher, Família e Proteção Social: Direção de Serviço de Proteção da Família.
- Instituto Nacional de Estatística da Guiné-Bissau (INE-GB): Direção de Serviço de Recolha de Dados.
- Universidade Lusófona da Guiné-Bissau: Coordenação da Revista Científica *Sintidus*.

²⁰ Para cada objetivo estratégico, são ainda apresentadas **atividades adicionais (AA)**, cuja implementação foi identificada como necessária à prossecução das restantes. As atividades consideradas não adaptadas ao contexto atual são excluídas do Plano Nacional de Ação, mas a sua integração deverá ser considerada no plano de progresso previsto no mesmo – estas são destacadas nas tabelas de hierarquização das atividades.

²¹ Note-se que a priorização de atividades reflete a importância da sua implementação no curto-prazo e não a sua relevância geral para a prossecução do PNA. Na sua maioria, as atividades identificadas com prioridade crítica e elevada iniciam a sua implementação com o arranque da implementação do próprio PNA e são condição estrutural para a realização da transição necessária no setor ou precedente à realização de outras atividades ou outros objetivos estratégicos.

- Organizações da Sociedade Civil: ACDB – Associação Comunitária para o Desenvolvimento de Bambadinca, AD – Associação para o Desenvolvimento, ADPP – Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo, FRES – Fundações de Serviços de Energia Rural, TESE – Associação para o Desenvolvimento; Tiniguena, *Voz di Paz*.

2.2 Objetivo 2: Garantir que todas as políticas de energia, programas e iniciativas, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região

(a) Metas (M) na Política Regional:

- (i) 50 por cento das políticas de energia até 2020 e 100 por cento em 2030 será sensível ao género;
- (ii) 50 por cento dos projetos, programas e iniciativas de energia com a participação do governo vão incluir a dimensão do género no planeamento, implementação, análise e avaliação em 2020, subindo para 100 por cento em 2030;

(b) Objetivos da Diretiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia:

- (i) Garantir que os interesses específicos de homens e mulheres, enquanto partes interessadas, sejam considerados no desenvolvimento de projetos;
- (ii) Garantir que quaisquer potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, decorrentes de projetos, sejam reconhecidos, evitados ou mitigados na medida do possível;
- (iii) Melhorar a transparência nos processos de planeamento e implementação, para promover e aumentar a participação e capacidade de mulheres e homens, incluindo, mas não estando limitado a clientes, empregados, diretores, investidores, funcionários e outras partes interessadas; e
- (iv) Garantir o cumprimento das obrigações da República da Guiné-Bissau ao abrigo desta Diretiva, ao mesmo tempo que se impõem as menores barreiras financeiras e administrativas possíveis aos promotores, à Autoridade Competente e a outras partes interessadas.

(c) Análise de Base/Contexto (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

O enquadramento institucional na GB para o setor da energia, apresentado na tabela seguinte, permite verificar que, entre as Leis, Políticas, Programas e Estratégias existe baixa integração do género, frequentemente não sendo esta integração explicitada. Com exceção do Programa de Governo e do Programa de Emergência do Governo, **nenhum dos documentos aprovados (para o setor da energia) é sensível ao género (M)**. O PNA reconhece que o desafio da desigualdade de género no sector da energia provém substancialmente da falta de considerações de género no processo de planeamento e define atividades claras, a implementar no curto-prazo, para responder ao mesmo.

Paralelamente, note-se que quer a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género (PNIEG II)²², quer o Plano Estratégico e Operacional 2015-2020²³ do ex-Ministério da Mulher, Família e Coesão Social (atual MMFPS)²⁴, não fazem qualquer menção ao setor da energia. No âmbito da atual Legislatura, o Governo irá **desenvolver e implementar a nova Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género e de pessoas com deficiência na administração pública**, na qual o PNA será integrado.

Tabela 3 Integração de género nas Leis, Políticas, Programas e Estratégias do setor da energia

Leis, Políticas e Estratégias	Estado	Integração de género
Programa “Guiné-Bissau: <i>Novos Caminhos Pa Terra Ranka</i> ”, Programa de Governo da X Legislatura, 2019-2023	Aprovado	Sim ²⁵
Programa de Emergência do Governo da X Legislatura, 2019	Aprovado	Sim
Lei n° 10/2010, “Avaliação Ambiental”, 2010	Aprovado	Não
Projeto-Lei “Autoridade Reguladora dos Serviços Públicos de Eletricidade e Água Potável (ARSEA), 2019	Não aprovado	N/d
Decreto-Lei n° 2/2007, sobre o sector da energia, 2007	Aprovado	Não
Decreto-Lei n° 3/2007, sobre o sector da eletricidade, 2007	Aprovado	Não
Projeto de lei n° 2013-21; sobre o sector das energias renováveis.	Não aprovado	N/d
Projeto de Lei “Atribuição de concessões de exploração de energia”	Não aprovado	N/d
Plano Nacional de Energias Domésticas (PNED), 2007	Aprovado	Não
Plano de Urgência para os Sectores de Água e Energia na Guiné-Bissau, 2013	Aprovado	Não
Plano Diretor de Energia e de Desenvolvimento das Infraestruturas de Produção e Distribuição de Eletricidade, 2013	Não aprovado	Não
Plano de Ação Nacional das Energias Renováveis na Guiné-Bissau (PANER), 2017	Não aprovado	Sim
Plano de Ação Nacional para a Eficiência Energética na Guiné-Bissau (PANEE), 2017	Não aprovado	Sim
Agenda de Ação para a Energia Sustentável para Todos na Guiné-Bissau (<i>SEforALL</i> AA), 2017	Não aprovado	Sim
Plano de Investimento para a Energia Sustentável para Todos na Guiné-Bissau (<i>SEforALL</i> IP), 2017	Não aprovado	Sim

Não obstante, o enfoque do Programa de Governo na reforma do quadro normativo para o setor da eletricidade, através da atualização do quadro normativo e institucional de eletricidade, constitui uma oportunidade para atingir a meta proposta, para que todas as políticas de energia sejam sensíveis ao género, no médio/longo-prazo.

Por outro lado, **projetos, programas e iniciativas, de energia, com a participação do governo (M) não incluem de forma consistente, uniforme e abrangendo todo o ciclo de projeto a integração do género**. A integração do género em projetos de energia a nível da DGE-MRNE é responsabilidade do Ponto Focal

²² (República da Guiné-Bissau, 2017)

²³ O PNIEG II e o PEO 2015-2020 não foram, na generalidade, implementados por falta de meios financeiros.

²⁴ (República da Guiné Bissau, 2014)

²⁵ Note-se que a integração do género no Programa de Governo no setor da energia é indireta através de um conjunto de atividades relacionados com a promoção da eletrificação rural, empregabilidade das mulheres, e acesso a serviços de educação e saúde, em geral, bem como da reforma institucional no setor da energia e na definição de Políticas como a Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género.

Género (PFG) e do Ponto Focal Género Adjunto (PFG-A). A intervenção destes foi até agora limitada pela: i) falta de formação específica²⁶; ii) falta de envolvimento e de reconhecimento do papel do PFG e PFG-A na discussão e definição de políticas e de projetos a nível do Ministério, não sendo frequentemente envolvidos nas mesmas; iii) inexistência de orçamento e outros recursos materiais para implementar ações de integração de género no setor; e, iv) falta de clareza sobre as suas funções e mandato, bem como falta de institucionalização da integração de género no setor de energia. A **constituição de uma Unidade Focal de Género (UFG) na DGE-MRNE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função (A)**, bem como com recursos humanos dedicados, com formação e recursos adequados para realizar as suas funções, foi identificada como sendo uma condição *sine qua non* para a prossecução do PNA, sendo definida como atividade prioritária.

Fruto de obrigações decorrentes de convenções assinadas com PTFs, alguns projetos liderados por outras direções deste Ministério permitiram integração de considerações de género, nomeadamente no que refere a VBG, a participação de mulheres em consultas públicas realizadas e na distribuição dos benefícios de novos projetos. Não obstante: i) não existem dados concretos sobre a proporção de projetos em que houve (algum nível de) integração de género²⁷; ii) não foi feito o acompanhamento desta vertente dos projetos, para permitir aferir qual a percentagem das medidas propostas que foram implementadas, o seu sucesso/insucesso e lições aprendidas²⁸; iii) existiu uma falta de comunicação e coordenação interna entre diferentes direções e os diferentes pontos focais de projeto no Ministério; e, iv) diferentes PTFs propuseram diferentes abordagens de género, pelo que entre estes, existiu uma multiplicidade de abordagens adotadas para responder às obrigações contratuais. É ainda de salientar, a falta de ligação com pontos focais de outros Ministérios no desenho, implementação e avaliação de projetos nos quais é usada energia.

Paralelamente, várias partes interessadas identificaram a **inclusão de considerações de género na próxima revisão de políticas de energia (A)**, por forma a criar o quadro institucional propício à intervenção da UFG, considerando que a existência deste permitirá a prossecução das restantes atividades propostas, nomeadamente a **integração do género em todos os projetos subsequentes de energia (A)**. A revisão do quadro institucional é prevista no Programa “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*”, Programa de Governo da X Legislatura Governo, a realizar em 2020-2023.

É importante ressaltar que ao de lá de programas e iniciativas implementadas pela DGE-MRNE, tem-se verificado pontualmente a integração de género, nomeadamente fruto das obrigações acima mencionadas impostas contratualmente pelos PTFs. Não obstante e à semelhança do que se sucede como a DGE-MRNE: i) Não há um procedimento próprio, claro e harmonizado para a integração de género, dependendo do PTF mas também da própria agência de implementação, que além destas lacunas, muitas vezes não tem procedimentos formalizados de planeamento, implementação, e acompanhamento e avaliação de projetos; ii) Os resultados atingidos não são sempre medidos, e as abordagens utilizadas na medição são frequentemente incomparáveis; e, iii) Os resultados não são sempre públicos e/ou de fácil acesso, não permitindo criar uma dinâmica de aprendizagem sobre as abordagens utilizadas, a identificação de melhores práticas bem como dos sucessos/insucessos.

A inexistência de procedimentos e ferramentas para facilitar a integração de género nos projetos de energia foi identificada como atividade importante a realizar para sustentar a aplicação das metas

²⁶ Note-se que o PFG foi substituído recentemente e não beneficiou de qualquer formação ou participação em atividades promovidas anteriormente pelo ECREEE ou outras instituições.

²⁷ Vários PTFs incluem nos seus projetos e programas considerações sobre género, mas que normalmente não são acompanhadas ou avaliadas.

²⁸ De notar que o no âmbito do “Programa para a Resiliência e as Oportunidades socioeconómicas – ProGB” que abrange entre outros o setor de **água e energia**, a unidade de coordenação do Programa inclui um responsável género que tem por funções acompanhar todo o programa, e contribuirá para uma melhor avaliação das propostas desenvolvidas pelos proponentes e de como os benefícios são distribuídos por sexo.

definidas, nomeadamente através da: i) uniformização e criação de um processo de integração do género transparente, seguindo etapas pré-definidas e conhecidas por todos os intervenientes ; ii) integração transversal a todo o ciclo, desde o planeamento à avaliação; e, iii) sustentação do trabalho da UFG da DGE-MRNE. Nesta incluem-se as **atividades recomendadas (A): i) Incluir avaliações de género como uma etapa do documento que descreve os processos de desenvolvimento de políticas e programas; ii) Adotar um conjunto de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação²⁹; e, iii) Desenvolver uma lista de verificação de avaliação do género que as agências possam usar ao elaborar programas.**

A operacionalização da UFG da DGE-MRNE e o desenvolvimento e adoção de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação permitirá **incluir a dimensão do género nos anúncios de contratação pública e nos termos de referência com os parceiros implementadores (A)**, que passarão a destacar a importância do género em projetos e programas de modo a que os prestadores de serviços estejam cientes das expectativas com relação ao género.

As ferramentas a desenvolver nestas atividades serão: i) precedidas pela constituição da UFG da DGE-MRNE; ii) desenvolvidas/revistas participativamente através de formações; e, iii) partilhadas, em formações abertas a todos os participantes do setor da energia na GB, para garantir o nivelamento da compreensão das mesmas e facilitar a sua adoção, incluindo aos prestadores de serviços que não possuem experiência em integração de género.

Complementarmente ao desenvolvimento e adoção de ferramentas, será **incentivada a participação igual de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento de projetos (A)**. Embora a participação se encontre já previsto nos Padrões de Desempenho do IFC, cuja transposição para a legislação nacional se encontra em curso, a atividade focar-se-á na divulgação e monitorização da sua aplicação.

Decorrente da análise de situação realizada para sustentar o desenvolvimento da Política Regional para Integração de Género no Acesso a Energia, que *conclui que os Estados Membros que passaram através da implementação de um projeto de género e energia estão melhor equipados para institucionalizar o género nos seus programas*, será **implementado um projeto-piloto sobre género e energia (A)**. O projeto piloto terá enfoque na irrigação hortícola ou na conservação a frio de peixe, através de fontes descentralizadas de energia, identificados pelo PFG da DGE-MRNE. Paralelamente, poderá considerar-também o Programa de vulgarização de gás butano, como projeto-piloto, cuja negociação se encontra em curso. Estas foram selecionadas tendo em conta, o contexto da GB, mas também lições aprendidas de práticas internacionais, nomeadamente: i) adoção de uma abordagem para combater os desequilíbrios de género em atividades produtivas através do enfoque em atividades (tendencialmente) desempenhadas por mulheres na GB³⁰, e que simultaneamente têm potencial para aumentar rendimentos, diminuir custos e contribuir para diminuir o tempo despendido nestas atividades; ii) recurso a soluções descentralizadas, decorrente de literatura recente, sobre a influência

²⁹ Note-se que se encontram já desenvolvidos e são apresentados, para revisão, em anexo, documentos necessários à realização de avaliações de género: i) Modelo de Relatório de Avaliação de Género; ii) Modelo de Plano de Gestão de Género; e, iii) Modelo de Relatório de Monitorização de Desempenho de Género. Além destas, outras ferramentas específicas terão de ser desenvolvidas bem e harmonizadas com os procedimentos da autoridade competente, nomeadamente: i) Atualizar Manual AAAC para setor energia com inclusão de componente de avaliação género; ii) Formulário para a verificação da aplicabilidade de avaliação de género; iii) critérios de verificação; iv) Legislação, normas de referência e boas práticas internacionais; ou, v) Relatório anual para o ECREEE de monitorização da implementação da Diretiva.

³⁰ (Pueyo, Carreras, & Ngoo, 2020)

dos modelos de gestão e soluções tecnológicas na igualdade de género³¹; e, iii) o potencial de replicação do piloto.

A GB irá, assim, replicar o processo empreendido por outros Estados-Membros *para melhor compreender os benefícios através de uma abordagem aprender-fazendo (learn by doing) e construir a partir dessa experiência*. Neste contexto, a DGE irá assumir um papel de agência de implementação – nomeadamente, através do trabalho conjunto da UFG e da Direção de Energias Renováveis e Energias Domésticas (DERED). O piloto deverá permitir, no mínimo, *obter dados desagregados por género sobre empresas e fornecedores de energia, clientes e beneficiários do programa, bem como análises e causas de discrepâncias observadas dos impactos, efeitos de bem-estar e de eficiência específicos quanto ao género, e identificação de ações que alteram a dinâmica relacional entre homens e mulheres*.

Por fim, é importante notar que, a nível Governamental, se ressalva a importância de retomar o funcionamento do comité Interministerial³² (Atividade Adicional - AA), para garantir que em atividades que usam energia mas que não são geridos pela DGE-MRNE, a dimensão de género é integrada, permitir a coordenação entre as necessidades do setor³³ e para garantir a planificação de usos de energia³⁴. Nomeadamente, considera-se aqui coordenação com o Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior (MENES), Ministério da Saúde Pública (MSP), Ministério da Mulher, Família e Proteção Social (MMFPS), Ministério da Agricultura e Florestas (MAF) e Secretaria de Estado do Ambiente e Biodiversidade (SEAB) que tem a tutela da AAAC. A responsabilidade de coordenação do Comité Interministerial recaiu, no passado, na Direção de Serviço de Estudos, Projetos, Planificação e Estatística. Dada a convergência de objetivos, esta responsabilidade será partilhada pela UFG e pela mesma. A hierarquização por relevância das atividades propostas na Política Regional para a GB, bem como as atividades a excluir no curto prazo e atividades adicionais a implementar para este objetivo, é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 4 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 2

Atividade proposta na Política Regional (A)	Prioridade
Criar uma Unidade Focal de Género a DGE-MRNE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função	↗↗↗
Incluir considerações de género na próxima revisão de políticas de energia	↗↗↗
Integrar o género em todos os projetos subsequentes de energia	↗↗
Desenvolver uma lista de verificação de avaliação do género que as agências possam usar ao elaborar programas	↗↗
Adotar um conjunto de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação	↗↗
Incluir avaliações de género como uma etapa do documento que descreve os processos de desenvolvimento de políticas e programas	↗↗
Incluir a dimensão do género nos anúncios de contratação pública e nos termos de referência com os parceiros implementadores	↗
Implementar um projeto-piloto sobre género e energia	↗

³¹ (Pueyo, Carreras, & Ngoo, 2020)

³² O último contacto do ponto focal do MFPMS para o sector de energia com a DGE-MRNE ocorreu em 2016.

³³ A título de exemplo pode considerar-se a gestão das bolsas de estudo para frequência do ensino superior fora do país, gerido pelo MENES.

³⁴ Como a planificação e eletrificação de serviços de saúde e estabelecimentos de ensino.

Incentivar a participação igual de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento de projetos	↗
Operacionalização do Comité de Coordenação Interministerial	AA
Formação, a todos os níveis da sociedade, nos modelos e ferramentas criadas	AA
Convidar comentários de especialistas externos em gênero e grupos de mulheres durante a validação	↘

Legenda³⁵:

↗↗↗ Crítica	↗↗ Elevada	↗ Média	↘ Baixa no curto-prazo
AA – Atividade Adicional		I – Integrada noutra atividade	

(d) **Análise de Base/Contexto** referente à Diretiva de Avaliação de Género em Projetos de Energia³⁶ (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

O enquadramento legislativo da GB para a realização de Avaliações de Impacto Ambiental e Social é estabelecido pela **Lei nº 10/2010** de 24 de Setembro (Avaliação Ambiental). Esta define as normas relativas ao estudo e à avaliação de impacto ambiental e social, auditoria, licenciamento e monitorização ambiental, bem como as regras da gestão administrativa do processo e os procedimentos e princípios, as metodologias e as abordagens aplicáveis. Para facilitar a implementação da Lei nº 10/2010, encontra-se prevista uma formação, a implementar pelos técnicos da AAAC, em todos os Ministérios, a realizar em 2019³⁷.

A Lei nº 10/2010 não se restringe ao setor da Energia, pelo que a proposta de categorização³⁸ dos projetos **não reflete critérios demográficos (população) ou de dimensão da infraestrutura (investimento financeiro, ocupação de terra ou produção de eletricidade)**, como proposto no Modelo de Lei/Regulamentação sobre Avaliações de Género em Projetos Energéticos. Não obstante, estes são integrados no Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social **para o Setor da Energia**³⁹, desenvolvido pela AAAC.

As responsabilidades Governamentais no âmbito da Avaliação Ambiental, conforme estabelecidas pela Lei, são responsabilidade da **Autoridade de Avaliação Ambiental Competente (AAAC)**. A AAAC, encontra-se sob tutela da Secretaria de Estado do Ambiente e Biodiversidade (SEAB), e com a nova proposta de organização (em processo de validação) terá autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Dos 16 funcionários da AAAC, 11 têm competências técnicas e habilitações para a implementação de

³⁵ Note-se que a priorização de atividades reflete a importância da sua implementação no curto-prazo e não a sua relevância geral para a prossecução do PNA. Na sua maioria, as atividades identificadas com prioridade crítica e elevada iniciam a sua implementação com o arranque da implementação do próprio PNA e são condição estrutural para a realização da transição necessária no setor ou precedente à realização de outras atividades ou outros objetivos estratégicos.

³⁶ Seção especial sobre a realização de avaliações de género em projetos de infraestrutura energética

³⁷ Módulos de formação previstos incluem: i) Política Nacional da Salvaguarda Ambiental e Social na Guiné-Bissau e a sua ligação com as políticas dos parceiros de desenvolvimentos nomeadamente, Banco Mundial; ii) Ferramentas de avaliação ambiental enquanto instrumento de política ambiental na Guiné-Bissau; iii) Procedimento de avaliação e licenciamento ambiental na Guiné-Bissau; e, Monitorização ambiental das políticas, planos, programas e projetos de desenvolvimentos, enquanto fase estratégica para a viabilidade das propostas.

³⁸ A categorização prevista na lei é definida tendo em conta com a expectativa de impactos negativos sobre o ambiente e saúde humana, e potencial de atenuação dos mesmos – ver secções 5.1(d) e 5.1(e). Além desta Lei, a GB encontra-se atualmente em processo de transposição parcial para a legislação nacional dos padrões de desempenho da IFC no que refere as reinstalações, através de Decreto de Implementação, para criar um quadro harmonizado, abrangente e único, aplicável a todos os projetos.

³⁹ Atualmente em desenvolvimento, estas devem ser consideradas na implementação das atividades previstas no presente Plano, por forma a garantir a coerência. Para o setor de energia, existe já uma versão provisória do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia (AAAC, 2019).

Estudos de Impacto Ambiental, embora **nenhum tenha formação em género**. Não obstante a Lei nº10/2010 prever a inclusão da componente social, **não existe atualmente nenhuma obrigatoriedade de incluir avaliações de género**. Algumas avaliações realizadas por PTFs, nomeadamente Banco Mundial (BM), União Europeia (EU), Banco Africano de Desenvolvimento (BAD) e Fundo Ambiental Global (GEF), incluem na componente social considerações de género, mas com o foco predominante é nas questões da VBG. A AAAC adota uma abordagem neutra ao género nos estudos e avaliações assumindo os direitos iguais de homens e mulheres garantido na Constituição da GB. Contudo, esta abordagem ignora o contexto da GB, em que homens e mulheres são afetadas de forma distinta por projetos⁴⁰. Embora a Lei estabeleça que todos os projetos devem ser objeto de exame prévio e eventual licenciamento ambiental, (em média) **apenas 5/6 processos são licenciados com sucesso anualmente**⁴¹. As principais razões para tal são: i) maior probabilidade de serem submetidos projetos em que os PTFs adotam critérios estritos de implementação de avaliação ambiental, em oposição a projetos de menor volume financeiro ou em que os financiadores são mais flexíveis nos compromissos contratuais; ii) poucos projetos de investimento privado cumprem com a Lei; iii) iniciativas bilaterais, negociadas diretamente pelo Governo da GB ao mais alto nível; e, iv) vários processos são interrompidos por perda de interesse ou alteração do objeto pelo próprio promotor do projeto. Paralelamente, outras **limitações à implementação do exame prévio e procedimentos subsequentes, internas à AAAC** são: i) falta de meios financeiros e materiais da AAC, para cumprir com o seu mandato; ii) baixa capacidade de impor a aplicação da Lei e procedimentos relacionados com avaliações de impacto ambiental e social; e, iii) necessidade de aumentar a coordenação com outras entidades governamentais.

O setor da energia no país tem vindo a crescer, estando atualmente em curso (e vários previstos) projetos de grande envergadura de expansão de infraestruturas, nomeadamente no subsector da eletricidade. Os principais promotores de projetos são o Banco Mundial (BM), a União Europeia (EU), o Banco Africano para o Desenvolvimento (BAD) e o Banco de Desenvolvimento da África Ocidental (BOAD). No que refere este setor, **a coordenação entre a AAAC (SEBA) e a DGE-MRNE** é garantida através da constituição de equipas multidisciplinares quando se inicia um novo processo. Não obstante, e como se verifica para outros setores, parte significativa destes projetos não é objeto de estudo prévio. A exceção verifica-se nos projetos financiados pelo BM, dada a obrigatoriedade de aplicação dos padrões de desempenho do IFC.

(e) Principais Partes Interessadas

- Direção Geral de Energia da DGE-MRNE: Unidade Focal Género (*a ser criada*), Responsável Assuntos Jurídicos, Direção de Serviço de Estudos, Projetos, Planificação e Estatística, Direção de Serviço de Energias Renováveis e Domésticas, Direção de Serviço de Eletrificação Rural Descentralizada e Departamento Administrativo e Financeiro.
- SEAB: AAAC.
- EAGB: Direção responsável pelo Planeamento e Investimento, Direção responsável e Projetos, Direção responsável pelo Ambiente.
- Ministério da Mulher, Família e Proteção Social: Direção de Serviço de Proteção da Família.
- PTFs: BM, EU, BAD, BOAD, GEF, CICL, UNDP.

⁴⁰ A título de exemplo considere-se: i) diferença no acesso à propriedade da terra e consequentemente nas compensações decorrentes da expropriação; ii) participação em atividades produtivas distintas entre homens e mulheres (que derivam em impactos diferentes a nível de rendimento quando uma localidade é eletrificada); iii) condicionantes de horário e segurança para participar nas consultas públicas; ou, iv) acesso para participar, no espaço privado e público, na tomada ou influência de decisões de definição de prioridades, fins/usos e meios utilizados para aceder a energia.

⁴¹ O número de projetos submetidos é superior, mas para vários o licenciamento não é concluído. Não há dados agregados sobre o total de projetos implementados, anualmente, pelo setor público, promovidos por PTF e pelo setor privado.

- Organizações da Sociedade Civil: ACDB – Associação Comunitária para o Desenvolvimento de Bambadinca, AD – Associação para o Desenvolvimento, ADPP – Ajuda de Desenvolvimento de Povo para Povo, FRES – Fundações de Serviços de Energia Rural, TESE – Associação para o Desenvolvimento; Tiniguena, *Voz di Paz*.

2.3 **Objetivo 3:** Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão

(a) **Metas na Política Regional:**

- Pelo menos 25 por cento das mulheres na força de trabalho do sector público de energia até 2020 e a igualdade de equilíbrio (50-50) de género em 2030.

(b) **Análise de Base/Contexto** (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

A **percentagem de mulheres na força de trabalho do sector público⁴² de energia (M)**, na GB, é de 14,7%. De entre as mulheres empregadas no setor, a maioria não tem formação superior (70% na DGE-MRNE e 60,2% na Empresa de Energia e Água da Guiné-Bissau – EAGB), como apresentado na tabela seguinte. A maioria das mulheres no setor público assume cargos não técnicos e sem poder de tomada de decisão, como funções administrativas e de secretariado. Na DGE-MRNE, das 10 colaboradoras do sexo feminino, apenas uma assume funções de Direção (Diretora de Recursos Humanos), sendo que na EAGB existe uma mulher com funções Técnicas de Direção (Coordenadora Técnica de Projetos).

Tabela 5 Caracterização de funcionários no setor público de energia, desagregados para o sexo feminino e por nível de formação

Instituição	Total (T)	Mulheres (M)	% M/T
Direção Geral de Energia	63	10	15,9%
Das quais: Com mestrado		0	
Com licenciatura		30%	
Com curso médio		10%	
Com formação técnico-profissional		60%	
Ensino básico ou inferior		0%	
EAGB – Empresa de Energia e Água da Guiné-Bissau	455	66	14,5%
Das quais: Com mestrado		4,5%	
Com licenciatura		27,3%	
Com curso médio		21,2%	
Com formação técnico-profissional		21,3%	
Ensino básico ou inferior		40,9%	
Total	518	70	14,7%

Não obstante a preponderância associada ao número de funcionárias mulheres com o ensino básico ou inferior em ambas as instituições, é necessário considerar que, tomando por exemplo a DGE-MRNE, no total de funcionários de ambos os sexos, em 2016, apenas 44% possuía curso superior e 14% tinham

⁴² Considera-se para a análise a Direção Geral de Energia e a EAGB.

formação média⁴³. Ou seja, embora não seja possível fazer a análise estatística dos resultados, não parece haver relação entre o nível de formação e o sexo dos funcionários.

Por outro lado, a AAAC permite fazer um contraponto com esta tendência. Dos 16 funcionários da Agência (que é importante referir não se limita ao sector da energia), 7 são do sexo feminino, ou seja 43,8%, sendo 3 funcionárias efetivas e 4 estagiárias. Do pessoal do sexo feminino efetivo, 1 tem licenciatura e assume a posição de Diretora de Serviço Administrativo e Financeiro, 1 tem o curso médio e assume funções de Secretária e a terceira é estudante de licenciatura e é responsável pela limpeza. Das estagiárias, 3 têm licenciatura em cursos relevantes na área da gestão ambiental e ambiente, assumindo funções de responsável da secção dos Estudo Prospetivo, Análise, Interpretação e responsável da Secção de Estudo e Avaliação da viabilidade ambiental das Políticas, Planos, Programas Projetos. A quarta está a terminar o curso de licenciatura em comunicação social, e é responsável pela informação e comunicação da ACAA. Ou seja, além de uma maior participação das mulheres, na ACAA (ignorando o vínculo contratual) as mulheres assumem funções mais estratégicas para a tomada de decisão, não obstante serem também as responsáveis por outras atividades consideradas do domínio feminino.

Existe uma oportunidade de alteração da tendência evidenciada na DGE-MRNE e EAGB, decorrente de: i) saída para a reforma de vários dos funcionários do sector, no médio-prazo, dada a média de idades prevalentes⁴⁴; e, ii) atual expansão do serviço público da EAGB ao resto do país, com a chegada da rede interconectada da OMVG e a expansão da rede prevista no Plano Regional de Acesso a Energia (PRAE), que irão exacerbar as necessidades de integração de novos técnicos. Neste sentido, **terão de ser criadas as condições para que mulheres e jovens de ambos os sexos⁴⁵ tenham as capacidades de aproveitar estas oportunidades**, nomeadamente através de formação específica

A perceção das (atuais) poucas oportunidades de empregabilidade no setor são simultaneamente causa e efeito da baixa taxa de inscrição, por jovens de ambos os sexos, em cursos de Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (CTEM) – causa porque limita os grupos de candidatos que poderiam ser integrados no sector e consequência dado que a falta de oportunidades é percecionada pelos potenciais interessados como um investimento de baixo retorno, que por tal optam por formações noutras áreas.

Não se encontram disponíveis dados quantitativos relativos às taxas de inscrição e de sucesso em cursos STEM (em geral, ou por sexo), mas a triangulação de informação permite tirar algumas conclusões para os diferentes níveis de ensino e identificar tendências⁴⁶ sumarizadas de seguida:

- **Para o Ensino Primário e Básico:**
 - Os dados do último MICS⁴⁷ relevam que 62% das crianças com idade (6-12 anos) para frequentar o ensino primário estão na escola, embora muitas crianças estejam a começar o 1º ano mais tarde (apenas 31% das crianças com 6 anos se encontra a frequentar o primeiro ano do ensino primário). A taxa de frequência encontra-se correlacionada com o meio (rural/urbano), o nível de educação da mãe da criança e o nível de rendimento económico dos agregados familiares;
 - No que refere a paridade de género para o ensino primário esta é igual a 1 – ou seja, não existem diferença para o ensino primário entre a frequência de rapazes e raparigas;

⁴³ (TESE, 2016)

⁴⁴ (TESE, 2016)

⁴⁵ Conforme opção definida para este objetivo do PNA.

⁴⁶ Note-se que algumas destas têm consequência no sector da energia, mas são estruturais ao sector da educação no país, e terão de ser endereçadas no mesmo. No presente PNA consideram-se apenas as questões diretamente relacionadas com o setor da energia.

⁴⁷ (República da Guiné-Bissau, 2016)

- Considerando o nível de instrução das mulheres adultas, o MICS⁴⁸ conclui que existe um baixo nível generalizado de instrução de mulheres, sendo que 41% nunca frequentou a escola ou não concluiu nenhuma classe do Ensino Primário e 31% frequentou e concluiu uma classe do nível primário (mas não completou o ensino primário).
- **Para o Ensino Secundário:**
 - Para o ensino secundário, os dados do MICS⁴⁹ evidenciam diferenças estruturais entre a taxa de acesso ao ensino secundário ao nível das zonas urbanas e rurais, que se exacerbam quando desagregadas por género – A taxa líquida de frequência no ensino secundário das crianças do meio urbano é 5 vezes mais elevada (35%) que a do meio rural (5%) e nas zonas rurais (0.59), a paridade do género no ensino secundário é inferior à das zonas urbanas (0.79);
 - Jovens (de ambos os sexos) tendem a inscrever-se nos grupos onde “a matemática” não é predominante, por falta de conhecimentos de base;
 - A prevalência de assédio sexual nas escolas é identificada como fator debilitante à continuação dos estudos por jovens do sexo feminino, e com consequências a nível da confiança e empoderamento das mesmas aquando da entrada no mercado laboral.
- **Para o Ensino Formação Profissional ou Técnico Profissional**
 - 6 escolas de formação oferecem cursos de formação Profissional ou Técnico-Profissional, no sector da energia, nomeadamente Eletricidade e Energia Solar Fotovoltaica (PV)⁵⁰ mas apenas uma das escolas não se encontra na cidade de Bissau.
 - A nível governamental, o interlocutor principal das Escolas de Formação é o INAFOR – Instituto Nacional de Formação. A DGE-MRNE não se encontra, atualmente, envolvido no desenvolvimento e validação curricular ou na identificação de novas oportunidades de formação;
 - De acordo com dados disponibilizados pela ADPP, a taxa de frequência de jovens do sexo feminino representa apenas 8% (n=18) do total de alunos que se formou com sucesso, ao longo de 10 anos de funcionamento dos cursos de eletricidade e de energia solar fotovoltaica. Destas apenas 1 está a estagiar na área de formação, 5 estão a trabalhar fora da área, 6 não encontraram ocupação e iniciaram estudos avançados nas mesmas áreas, e 3 encontram-se desempregadas. A ADDP encontra-se atualmente a desenvolver um estudo⁵¹ de avaliação da integração no mercado laboral dos formandos, pelo que não é possível atualmente comparar os resultados de integração por sexo.
 - Experiências no âmbito de projetos, evidenciaram que a isenção total de pagamento foi condição para atingir a paridade de sexo entre os inscritos, sendo que mesmo nestes casos, foi necessário implementar campanhas de comunicação nas comunidades em redor da Escola de Formação para permitir o estudo por jovens do sexo feminino.
- **Para o Ensino Superior:**
 - Não existe nenhum curso superior de engenharia de energia no país, sendo que a Universidade Lusófona oferece a Licenciatura e Mestrado em Ciências do Mar e Ambiente, que compreende alguns módulos de energia.
 - Não foi identificada nenhuma especialização no setor de energia, nas formações oferecidas, a nível nacional, em temas como gestão, sociologia ou direito;

⁴⁸ (República da Guiné-Bissau, 2016)

⁴⁹ (República da Guiné-Bissau, 2016)

⁵⁰ EAOQ-AD – Escola de Artes e Ofícios de Quelelé, CIFAP – Centro de Instrução e Formação Artesanal Profissional, CENFI – Centro de Formação Industrial, SENAI –Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, EV-ADPP – Escola Vocacional de Bissorã da ADPP e IPT – Instituto das Profissões e Tecnologia

⁵¹ Este estará disponível aquando do arranque do PNA, e os resultados deverão ser integrados na revisão do PNA.

- Não há dados disponíveis sobre os alunos que optaram por estudar nestes domínios fora do país (com ou sem bolsa de estudo), nem dados sobre o número de jovens que regressa para trabalhar no país após conclusão dos estudos.

Face ao contexto apresentado, nomeadamente as disparidades entre género que se tornam visíveis em termos da paridade na frequência do ensino após o ensino primário, bem como a tendência das mulheres para não prosseguirem estudos nas áreas CTEM, as **questões de género e energia serão incorporadas no currículo escolar do ensino primário à universidade (A)**. Esta atividade deve ser liderada pela UFG da DGE-MRNE em colaboração com o MENES. Simultaneamente, dado que o Plano de Ação Nacional das Energias Renováveis (PANER), e o Plano de Ação Nacional para a Eficiência Energética (PANEE), propõe a integração das temáticas de energias renováveis e eficiência energética, respetivamente, nos currículos escolares, estas atividades devem ser realizadas em estrita colaboração, com as unidades da DGE-MRNE responsáveis pela sua respetiva implementação.

Para promover um equilíbrio representativo de homens e mulheres no médio/longo-prazo, no setor da energia, programas de recrutamento, estágio e formação visando a integração de mulheres e jovens são fundamentais à prossecução dos objetivos do setor.

De entre atividades para promover o recrutamento de jovens e mulheres como funcionárias do setor público de energia, alguns programas têm sido implementados, mas estes esforços isolados não têm sido liderados por instituições públicas. Algumas escolas de formação profissional e técnico-profissional incluem nos seus currículos escolares um **programa de estágios**⁵² (A) e esporadicamente conseguiram integrar os seus recursos na EAGB. Simultaneamente, alguns projetos têm promovido atividades de *job-shadowing* no Departamento Comercial da EAGB como forma de formação de técnicos no setor⁵³, normalmente pontuais e articuladas em torno do projeto em curso. Nenhum destes programas de formação tem metas específicas para atribuição de vagas de estágio para jovens mulheres⁵⁴. O programa de estágios aqui proposto assenta na colaboração entre o setor privado e público, para permitir que jovens homens e mulheres tenham experiências práticas no setor após conclusão da formação, para acelerar a sua inclusão no mercado de trabalho. Mais ainda, o programa de estágios permitirá desenvolver redes de contacto (*networking*) e integração nas bases de dados das empresas – que foi identificado pelo setor privado como a principal abordagem ao recrutamento de novos quadros.

No que refere **bolsas de estudo para estudos técnicos**, até hoje estas dependem de projetos específicos implementados por PTFs ou ONGs, pelo que a sua frequência é irregular e os grupos-alvo são normalmente restringidos às áreas geográficas dos projetos⁵⁵. No âmbito do Projeto ROGEP, dez bolsas de estudo para formação no Centro de Energias Renováveis e Manutenção Industrial (CERMI) foram atribuídas a duas empresas da GB, que definiram como objetivo preencher quatro das vagas com formandas do sexo feminino. As **bolsas de estudo (A), para estudos superiores**, internacionais disponíveis são geridas pelo Gabinete de Relações Internacionais do Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior (GRI-MENES)⁵⁶. No setor de energia, destaca-se que a Universidade da Integração

⁵² Na proposta atual das escolas, estes são normalmente de 30 dias e os custos são suportados pela instituição.

⁵³ Exemplo do Projeto Bambadinca *Sta Claro* - Programa Comunitário para Acesso a Energias Renováveis, implementado pela ONG TESE.

⁵⁴ As escolas de formação oferecem outros cursos em que a maioria dos alunos são do sexo feminino, nomeadamente formações em áreas, em que no contexto sociocultural da GB, são consideradas como responsabilidade ou adequadas às mulheres.

⁵⁵ No âmbito do Bambadinca *Sta Claro* - Programa Comunitário para Acesso a Energias Renováveis, a ONG TESE fomentou a formação dos técnicos de energia na Escola de Formação e Ofícios de Quelelé (EAOQ-AD), nas áreas de eletricidade e energia solar, através de bolsas de estudo que cobriam cerca de 90% dos custos de formação. A seleção dos técnicos para beneficiarem do apoio à formação limitava-se, por decisão da Associação beneficiária, a pessoas nascidas ou a viver na vila de Bambadinca.

⁵⁶ De acordo com o representante do MENES, algumas das bolsas oferecidas têm quotas de género, mas não foi possível aferir esta informação.

Internacional da Lusofonia Afro-brasileira (UNILAB)⁵⁷ disponibiliza, anualmente, 72 vagas para a Licenciatura em Engenharia de Energia (desde 2010) e 18 vagas para o Mestrado em Energia e Ambiente. Por outro lado, a **integração da energia como prioridade de desenvolvimento**⁵⁸, para a Guiné-Bissau, na Convenção de Cooperação estabelecida com o Estado Português permitiria a atribuição de bolsas de estudo para estudar em Portugal nos domínios de energia, sem custo associado para a GB. O Programa de bolsas de estudo tem como prioridade alcançar o equilíbrio de género nas matrículas, desempenho académico, e graduação em áreas CTEM nos níveis secundário e universitário.

Quer no setor público, quer no setor privado, em grande parte dos recentes processos de recrutamento realizados explicita-se o incentivo a candidaturas femininas, sem que, contudo, este incentivo tenha permitido obter resultados significativos quer no número de candidaturas femininas a cargos técnicos, quer no número de candidaturas que foram avaliadas positivamente e as técnicas integradas nas instituições. Face aos resultados obtidos, pretende-se **reforçar os esforços para incentivar as candidaturas femininas a cargos técnicos abertos (A)**, cujos resultados serão também reforçados pelo aumento do número de técnicas formadas (aumento da *pool* de possíveis candidatas). É importante notar que quer o Programa de Estágios, quer o Programa de bolsas de estudo, quer a promoção de candidaturas do sexo feminino a cargos técnicos, serão complementados por campanhas de comunicação e sensibilização com mensagens específicas de encorajamento e inspiração quanto ao género, nomeadamente a Campanha de Sensibilização considerada no OE 1 e a atividade para implementar um *roadshow* nacional descrita em baixo.

A falta de clareza sobre as competências existentes dos recursos humanos no setor de energia e as competências necessárias para o desenvolvimento do setor no médio/curto prazo, inviabilizam que as bolsas sirvam os interesses do sector⁵⁹. Paralelamente, quer-se garantir que os recém-formados no setor, através de convenções de cooperação no estrangeiro, , mas também que os técnicos formados que atualmente trabalham no exterior por falta de oportunidades ou de perceção de oportunidades⁶⁰, regressam ao país para exercer funções técnicas – pelo que será criado um mecanismo financeiro de incentivo ao regresso de técnicos Guineenses formados e/ou a trabalhar no estrangeiro no setor da energia (AA)^{61,62}.

É importante notar que não só a oferta (**quantidade**) de bolsas de estudo é inferior às necessidades de recursos humanos no sector⁶³, como simultaneamente a oferta é limitada no que refere a diversidade (**qualidade**) de áreas que serão necessárias no desenvolvimento do sector, no futuro⁶⁴ - preocupação que é referida recorrentemente pelas partes interessadas do setor. Assim, inclui-se como atividade adicional o *“Estudo de Correspondência entre competências existentes e a criar no subsector da*

⁵⁷ Vagas são abertas a todos os Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP), variando, anualmente, as bolsas que são atribuídas à Guiné-Bissau, de acordo com os pedidos de bolsa recebidos.

⁵⁸ Considera-se que a criação da Unidade Focal Género na DGE-MRNE permitirá desenvolver esforços de *lobbying* com o objetivo de alargar o espectro das bolsas de estudo da Cooperação Portuguesa ao setor da energia.

⁵⁹ Note-se que no passado, a DGE-MRNE solicitou, sem sucesso, ao MENES para gerir as bolsas de estudo para o setor da energia.

⁶⁰ Embora não exista registo oficial do número de técnicos e em especial de mulheres guineenses formadas em áreas STEM a trabalhar no estrangeiro, há um consenso informal que existem vários técnicos, incluindo mulheres, a exercer funções técnicas, fora do país, no setor da energia.

⁶¹ Esta atividade tem de ser articulada com a atividade *“Estudo de Correspondência entre competências existentes e a criar no subsector da eletricidade na Guiné-Bissau”* (descrito nesta secção).

⁶² Critérios objetivos e transparentes de atribuição dos incentivos serão definidos para garantir que os incentivos são eficazes.

⁶³ Considera-se entre outros: i) expansão dos serviços de energia da EAGB para as regiões prevista na nova convenção de prestação de serviços; ou, ii) elevada média de idades dos técnicos do sector (TESE, 2016).

⁶⁴ Considera-se entre outros: i) adoção de novas especificações técnicas para o transporte e distribuição de eletricidade decorrente da chegada da rede da OMVG e futura interconexão sub-regional; ii) as opções de formação técnico profissional existentes, limitam-se a eletricidade e energia solar fotovoltaica, não considerando a necessidade de competências administrativas; ou, iii) criação da Entidade Reguladora do sector, como obrigatório pela CEDEAO.

eletricidade na Guiné-Bissau” (AA). Este estudo permitirá: i) caracterizar as empresas e prestadores de serviços a operar no setor no país, bem como os quadros técnicos a exercer funções fora do país, incluindo a desagregação por género; ii) identificar as competências em falta no curto, médio e longo prazo, no subsetor da eletricidade, para fazer face às competências que serão necessárias, considerando simultaneamente o setor público e privado; iii) quantificar os recursos humanos necessários na configuração futura do subsetor, as opções de formação nacional e internacional existentes e previstas, e o roteiro para garantir a formação necessária; iv) estimar a capacidade e propor um plano de ação para a absorção dos novos quadros formados e quadros técnicos a exercer funções fora do país que pretendem retornar ao país, tendo em conta a capacidade e viabilidade financeira das instituições; e, v) integrar os objetivos da Política Regional referente à paridade entre sexos no setor da energia, em 2030. As conclusões deste estudo poderão dar origem à revisão das metas e atividades estabelecidas no PNA, por forma a garantir uma maior adequação e sustentabilidade do mesmo.

Dado que as **principais limitações se encontram na fase de recrutamento de funcionárias do sexo feminino**, no setor público nunca foram implementadas quaisquer atividades para reter as funcionárias no setor, como **formações de reciclagem de competências (A)** ou **desenvolvimento de políticas de retenção recursos humanos (A)**. Estas atividades não são consideradas pertinentes no imediato, dado que a ênfase será colocada na formação e recrutamento.

A hierarquização por relevância das atividades propostas na Política Regional para a GB, bem como as atividades a excluir e atividades adicionais a implementar para este objetivo, é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 6 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 3

Atividade proposta na Política Regional (A)	Prioridade
Criar bolsas de estudo para <i>jovens mulheres e homens</i> que estudam em áreas CTEM	↗↗↗
Criar programa de estágio no Ministério da Energia e outras agências governamentais no setor para mulheres que estudam CTEM	↗↗↗
Incentivar a candidatura feminina a cargos técnicos abertos	↗
Incorporar questões de género e energia no currículo escolar do ensino primário à universidade	↗
Incentivar o regresso de técnicos Guineenses formados e/ou a trabalhar no estrangeiro	AA
Implementar roadshow nacional no final 2º ciclo do ensino básico para promover estudos em áreas CTEM, por jovens do sexo feminino e masculino	AA
<i>Estudo de Correspondência entre competências existentes e necessárias no subsetor da eletricidade na Guiné-Bissau</i>	AA
Realizar campanhas de conscientização sobre estudos relacionados com energia para mulheres, tornando-os socialmente mais relevantes ⁶⁵	I
Criar programas de progressão na carreira para mulheres no Ministério da Energia	↘

Legenda⁶⁶:

↗↗↗ Crítica	↗↗ Elevada	↗ Média	↘ Baixa no curto-prazo
AA – Atividade Adicional		I – Integrada noutra atividade	

⁶⁵ Integrado na AA “Implementar roadshow nacional no final 2º ciclo do ensino básico para promover estudos em áreas CTEM, por jovens do sexo feminino e masculino”.

⁶⁶ Note-se que a priorização de atividades reflete a importância da sua implementação no curto-prazo e não a sua relevância geral para a prossecução do PNA. Na sua maioria, as atividades identificadas com prioridade crítica e elevada iniciam a sua implementação com o arranque da implementação do próprio PNA e são condição estrutural para a realização da transição necessária no setor ou precedente à realização de outras atividades ou outros objetivos estratégicos.

(c) **Principais Partes Interessadas**

- Direção Geral de Energia do MRNE: Unidade Focal Género (*a ser criada*), Responsável Assuntos Jurídicos, Direção de Recursos Humanos.
- Ministério da Mulher, Família e Proteção Social: Direção de Serviço de Proteção da Família.
- EAGB: Direção de Recursos Humanos.
- Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior: Gabinete de Relações Internacionais, INAFOR e Direção Ensino Primário, Direção Ensino Secundário e Direção Ensino Superior.
- PTFs: Cooperação Brasileira, Cooperação Portuguesa, Cooperação de Marrocos;
- Instituições de formação⁶⁷: EAOQ-AD – Escola de Artes e Ofícios de Quelelé, CIFAP – Centro de Instrução e Formação Artesanal Profissional, CENFI – Centro de Formação Industrial, SENAI –Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, EV-ADPP – Escola Vocacional de Bissorã da ADPP e IPT – Instituto das Profissões e Tecnologia, Centro de Formação da EAGB;
- Organizações da Sociedade Civil: Associação das Mulheres em Atividade Económica e a Rede Nacional de Jovens Mulheres Líderes;

2.4 Objetivo 4: Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado

(a) **Metas (M) na Política Regional:**

- (i) Pelo menos 25 por cento de participação das mulheres em domínios ligados à energia no sector privado até 2020 e um igual equilíbrio (50-50) de género até 2030, conforme determinado por meio de amostragem aleatória estatisticamente rigorosa.

(b) **Análise de Base/Contexto** (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

Não existem dados oficiais para aferir a **taxa de participação das mulheres em domínios ligados à energia no sector privado (M)**⁶⁸. Não obstante, a recolha de dados junto de empresas⁶⁹ e experiências identificadas na literatura, sobre a participação de mulheres no setor privado, em domínios ligados ao setor da energia, permitiu identificar tendências⁷⁰. Estas são apresentadas de seguida.

⁶⁷ Em processo de operacionalização.

⁶⁸ Não fazendo parte do âmbito da análise, note-se que algumas organizações não governamentais internacionais operam no setor da energia na GB, e nos projetos realizados têm tentado promover a integração de mulheres nos quadros dos serviços de energia criados. Exemplos incluem: Assistente Administrativa e Financeira no Serviço Comunitário de Energia de Bambadinca e Rececionista/Assistente Administrativa na FRES.

⁶⁹ Nas entrevistas realizadas com o setor privado, tendo em conta que não seria possível fazer uma caracterização exaustiva do setor, tentou-se garantir que se abrangiam empresas com características distintas por forma a obter uma imagem fidedigna do contexto empresarial no setor da energia na GB capaz de evidenciar tendências no setor, nomeadamente no que refere o número de anos de operação, as áreas de intervenção, o volume de negócios e a nacionalidade dos proprietários.

⁷⁰ A validar na atividade *Estudo de Correspondência entre competências existentes e a criar no subsector da eletricidade na Guiné-Bissau* (Objetivo Estratégico 3)

A dependência, do setor privado na GB de projetos financiados por PTFs, tem como consequência, o facto de muitas das empresas do sector terem equipas de quadros técnicos fixos pequenas, e contratam os restantes quadros, a termo, quando asseguram o investimento/financiamento de um projeto⁷¹. A média de trabalhadores fixos para as empresas entrevistadas é de 6 colaboradores, representando as mulheres 16,2% do total de trabalhadores nestas – como apresentado na tabela seguinte. As tendências identificadas evidenciam que a maior **barreira à integração de mulheres no sector relaciona-se com a entrada destas no mercado laboral**, e não com a sua retenção.

Tabela 7 Caracterização de funcionários permanentes no setor privado de energia, desagregados para o sexo feminino e por nível de formação

Instituição	Total (T)	Mulheres (M)	% M/T
GB Energy	7	1	14,3%
Elmi GB	5	0	0%
Impar	10	1	10%
Prosolia	4	1	25%
Ecoprogresso	5	2	40%
Total	31	5	16,2%

De entre as mulheres empregadas com contrato fixo nestas empresas, a maioria (80%) tem formação média ou superior, contrariamente ao que foi identificado para o setor público. Não obstante, em nenhuma das empresas uma funcionária do sexo feminino assume funções com poder de decisão. A tendência registada é que as mulheres assumam funções administrativas e funções técnicas⁷². As tabelas seguintes ilustram ambas as situações. No que refere os quadros fixos, é ainda importante ressaltar que não foi possível obter dados sobre a remuneração dos quadros, para aferir a existência e tendências no que refere a disparidade salarial entre géneros (*gender pay gap*).

Tabela 8 Caracterização de funcionários do sexo feminino permanentes no setor privado de energia, desagregados por nível de formação

Instituição	Total M	Mestrado	Licenciatura	Curso Médio	Técnico-Profissional	Ensino básico ou inferior
GB Energy	1	0	1	0	0	0
Elmi	0	0	0	0	0	0
Impar	1	0	0	1	0	0
Prosolia	1	0	0	0	0	1
Ecoprogresso	2	0	1	1	0	0
Total	5	0	2	2	0	1

⁷¹ Uma atividade adicional (AA) discutida prendia-se com a inclusão de metas para a paridade de género a nível de projetos. Contudo, com base na baixa participação das mulheres no setor, bem como na necessidade de formação de mais mulheres para efetivamente permitir atingir maiores níveis de participação, considera-se esta atividade adicional deve ficar pendente e a sua introdução considerada aquando da revisão do PNA e dos resultados obtidos a nível das atividades de formação.

⁷² Note-se que as funções técnicas não se limitam ao setor estrito da energia, mas também a domínios relacionados com o setor da energia. No caso específico em análise, as duas funcionárias que assumem funções técnicas trabalham na elaboração de estudos de impacto ambiental, que podem ou não ser de energia.

Tabela 9 Caracterização de funcionários do sexo feminino permanentes no setor privado de energia, desagregados por função

Instituição	Total	Poder de decisão	Funções técnicas	Funções Administrativas	Outras Funções
GB Energy	1	0	0	1	0
Elmi	0	0	0	0	0
Impar	1	0	0	1	0
Prosolia	1	0	0	0	1
Ecoprogresso	2	0	2	0	0
Total	5	0	2	2	1

Não obstante, estes dados têm de ser considerados no contexto da GB, tendo em conta: i) profusão de associações, em diversos setores, que fornecem serviços de energia ou que usam energia no fornecimento de outros serviços, como o abastecimento de água⁷³; e, ii) prevalência da informalidade em diferentes setores económicos⁷⁴. Não existem dados para quantificar a participação das mulheres nestes, ou para comparar a prevalência de participação entre o setor privado, o setor associativo e o setor informal, que constituiriam uma peça relevante na tomada de decisão.

Como referido anteriormente, as empresas no setor variam substancialmente a dimensão das suas equipas, através da integração de quadros com contratos a termo, para fazer face a picos de trabalho e/ou à assinatura de novos contratos para realização de projetos. A experiência de integração de mulheres como quadros temporários nas empresas difere, sendo apresentados, em baixo, exemplos por forma a ilustrar os esforços e experiências das empresas na integração de mulheres.

- **Integração de mulheres como instaladoras/eletricistas:**

- As mulheres com competências técnicas, nomeadamente as mulheres formadas pelas Escolas de Formação Técnico-Profissional, são integradas por várias das empresas nas bases de dados⁷⁵ de recursos humanos e chamadas quando surgem novas oportunidades, à semelhança do que sucede com os quadros não fixos do sexo masculino;
- A razão mais frequente invocada para o não recrutamento de mais mulheres é o facto de, frequentemente, as técnicas não estarem disponíveis para sair do seu local de alojamento permanente, o que regularmente não se coaduna com a própria natureza dos trabalhos a realizar;
- A Prosolia, nos últimos trabalhos realizados⁷⁶ integrou 4 mulheres⁷⁷ formadas por escolas técnicas. Todos os funcionários contratados, independentemente do sexo, receberam o mesmo salário e apoio para despesas de alimentação, tendo sido garantido um espaço separado para o alojamento das mulheres, quando as obras obrigaram a deslocar-se fora do local de habitação. A Prosolia concluiu, da sua experiência, que o desempenho das mulheres foi elevado atingindo os mesmos objetivos que os homens, mas também que a execução de algumas tarefas era mais fácil para homens, fruto da força física e experiências anteriores – o que podia ser ajustável na divisão e atribuição do trabalho.

⁷³ Exemplos: associações no setor da irrigação, abastecimento de água ou processamento de sementes.

⁷⁴ Exemplos: eletricitas, técnicos de eletrónica ou vendedores de sistemas solares domésticos e Pico-PV.

⁷⁵ Embora se refira ‘bases de dados’, a *pool* de recursos humanos disponíveis parece não variar substancialmente entre empresas, fruto da própria dimensão do setor na GB.

⁷⁶ Instalação de iluminação pública solar e construção do central solar fotovoltaica de Bissorã.

⁷⁷ Equipa constituída por 14 técnicos, ou seja, 28% dos técnicos eram mulheres. Além destes, as equipas contaram com duas mulheres a fornecer serviços de cozinha e limpeza, temporariamente.

- **Integração de mulheres como estagiárias e apoio à formação:**
 - A empresa Ecoprogresso está, atualmente, a patrocinar a formação técnico-profissional de uma técnica em energia solar fotovoltaica, que espera depois integrar como estagiária na empresa;
 - No âmbito do Projeto ROGEP, as empresas selecionadas na GB para receber formação no CERMI, têm o objetivo de destinar parte destas a formar mulheres que poderão depois ser integradas nas respetivas empresas⁷⁸.
- **Integração de mulheres em funções técnicas especializadas:**
 - Na construção da rede de transporte da OMVG⁷⁹, atualmente, apenas cerca de 10% dos contratados são mulheres⁸⁰, não obstante os esforços dos responsáveis para aumentar a sua participação. Estes têm sido limitados pela falta de mulheres com formação, mobilidade geográfica e expectativas familiares (como identificado anteriormente). O projeto tem tido sucesso em integrar jovens (até aos 40 anos) que constituem mais de 50% do total dos técnicos contratados. Não obstante, o projeto tem tido dificuldades em recrutar transversalmente, a nível nacional, quadros com perfis técnicos especializados
 - Todas as empresas referiram, em experiências de recrutamento anteriores, ter realizado esforços concretos para a integração de mulheres nas suas atividades técnicas, sendo que várias limitações (ver em baixo) inviabilizaram o sucesso dos seus esforços.

Por fim, é importante notar a **perceção** que as entidades empregadoras do setor privado têm sobre as limitações a uma participação mais equitativa das mulheres no setor, dado que estas informam, também, o desenvolvimento e desenho das atividades para prossecução do PNA. Estas podem ser agrupadas em 3 grandes áreas:

- **Condições estruturais no país**, nomeadamente a fraca dinâmica no setor de energia, baixos níveis de investimento privado e instabilidade política, que se traduz também na existência de quadros técnicos formados que abandonam (ou não retornam) ao país⁸¹;
- **Normas sociais vigentes** na sociedade Guineense, com implicações nas responsabilidades assumidas no agregado familiar e mobilidade reduzida, perceção das funções/trabalho de homens e mulheres, e enquadramento nas deslocações⁸²; **Falta de formação e preferência por áreas não-técnicas**, que se traduz na maior facilidade em integrar as mulheres em funções de gestão, administração e contabilidade, bem como funções de animação cultural, etc.⁸³.

Como referido, de entre as empresas entrevistadas, todas identificaram esforços realizados para aumentar o número de colaboradoras do sexo feminino, quer no que refere os quadros fixos quer no que refere os quadros com contrato a termo. O PNA irá apoiar os esforços das empresas do setor privado, reforçando a **sensibilização do setor privado a abranger mulheres nas oportunidades de emprego e contratação (A)** e através de **anúncio de oportunidades de negócios no setor de energia direcionados especificamente a mulheres (A)**. Estas atividades serão realizadas em estreita interligação com as atividades de promoção de formação de mulheres em áreas CTEM e a campanha de sensibilização, previstas no

⁷⁸ Decisão dependente do volume de trabalho e contratos em curso disponíveis aquando do fim da formação.

⁷⁹ Várias empresas. Informação recolhida junto do Chefe de Projeto, com responsabilidades de fiscalização sobre a integração de recursos humanos na execução da obra.

⁸⁰ Não foi possível obter informação desagregada sobre a categoria profissional, vínculo ou atividade exercida.

⁸¹ Preocupação respondida pelo Programa de Governo “Guiné-Bissau: *Novos Caminhos Pa Terra Ranka*” (2019-2023) e na atividade do PNA “*Incentivar o regresso de técnicos Guineenses formados e/ou a trabalhar no estrangeiro*”

⁸² Adereçado no PNA, por exemplo, pelas Campanhas de Comunicação e Sensibilização e “*Implementação de roadshow nacional no final 2º ciclo do ensino básico para promover estudos em áreas CTEM, por jovens do sexo feminino e masculino*”

⁸³ Adereçado no PNA, por exemplo, na atividade “*Incentivar a candidatura feminina a cargos técnicos abertos*” e nas várias atividades de apoio à formação e integração de mulheres no mercado de trabalho

PNA, bem como com atividades e projetos em curso, nomeadamente o Projeto ROGEP. Mais ainda, considera-se que os programas de estágio previstos constituem um incentivo adicional, para o setor privado, para aumentar os esforços de promoção de uma força de trabalho mais diversificada e equilibrada.

Apesar de **não existirem dados sobre a propriedade de empresas, desagregados por sexo e para o setor** as tendências gerais identificadas sugerem que empresas constituídas/lideradas por mulheres no setor da energia são residuais⁸⁴. Dados do Centro de Formalização de Empresas (CFE) evidenciam que entre Janeiro de 2012 e Agosto de 2019, foram criadas 3.762 empresas, de entre as quais apenas 5% foram registadas por mulheres e 13% foram registadas como mistas (propriedade conjunto de um homem e uma mulher). A análise anual mostra que com exceção dos anos 2009 (9% das empresas registadas como mistas) e 2016 (19% das empresas registadas como mistas) as tendências mantiveram-se estáveis ao longo dos 7 anos. Simultaneamente, não existem dados sobre o registo de empresas no setor da energia, mas os dados da CFE entre Maio de 2011 e Agosto de 2019, evidenciam que 95% das empresas registadas durante o período destes 8 anos têm atividade no setor comercial.

A importância da existência e conhecimento de modelos/referências a seguir (*role models*) e (por exemplo) dos efeitos aspiracionais, o impacto na autoconfiança, ambição e motivação, ou na perceção de risco, encontra-se bem documentada na literatura. Assim, propõe-se a **apresentação no país de negócios liderados por mulheres no setor que possam servir de exemplo (*champions*) (A)**. Dado que existem exemplos limitados a nível nacional de negócios no setor liderados por mulheres⁸⁵, esta atividade deverá incluir, também, experiências de sucesso da sub-região⁸⁶, cujas tecnologias e modelos de negócio sejam viáveis e replicáveis/adaptáveis no contexto da GB⁸⁷. A definição dos modelos de apresentação deverá ser diversificada e ter em conta, como já referido, os canais de comunicação a utilizar, que melhor se adequam à transmissão das mensagens para o público-alvo feminino. Os bancos comerciais devem também ser integrados como recetores destas informações, dado que tal influenciará a sua análise de risco e influencia o desenvolvimento de mecanismos financeiros específicos – ver em baixo.

A apresentação de modelos de negócio liderados por mulheres, a seguir no setor da energia, implica a existência de mecanismos a montante capazes de alavancar as atividades das mulheres. O **acesso a financiamento** constitui uma barreira ao desenvolvimento de atividades geradores de rendimento não restrito ao setor da energia, que afeta diferentes grupos da população, incluindo as mulheres, e que se acentua fora da Região Autónoma de Bissau. No caso das mulheres, estima-se por exemplo, que barreiras socioculturais levam a que os ativos iniciais das mulheres sejam inferiores, afetando a sua capacidade de aceder a créditos de financiamento, capital circulante (*working capital*), etc. Os bancos comerciais a operar em Bissau não são sensíveis ao género, e não têm nenhum produto financeiro orientado para o setor da energia.

A existência de **mecanismos financeiros inovadores sensíveis ao género (A)** é uma oportunidade para o desenvolvimento de negócios por mulheres, sendo a experiência do Projeto de Reabilitação do Sector Privado e Desenvolvimento Agroindustrial (PRSPDA – *Desafio GB*) do Banco Mundial, uma iniciativa potencial a replicar para o setor da energia dado que permite responder aos constrangimentos

⁸⁴ A exceção parece ser a proprietária de um gerador em Bissau que fornece eletricidade a um bairro da cidade, quando se registam cortes na EAGB. Este serviço é informal.

⁸⁵ Esta identificação deverá ser refinada na atividade Estudo de Correspondência entre competências existentes e necessárias no subsector da eletricidade na Guiné-Bissau, do OE3.

⁸⁶ Por exemplo, selecionar de entre as experiências de negócios liderados por mulheres reunidas na Cimeira Económica das Mulheres Africanas.

⁸⁷ Integrada nesta atividade, considera-se a disseminação de informação sobre o mercado da energia na GB, que constitui uma determinante para a diminuição do risco, bem como para aumentar a perceção de oportunidades no sector. Esta integração decorre do reconhecimento que as mulheres se encontram, frequentemente, menos informadas que os homens em relação às oportunidades de negócios.

identificados no acesso a financiamento e, simultaneamente, ao **desenvolvimento de capacidades de mulheres em negócios de energia (A)**⁸⁸. Dado o programa em curso do ECREEE, ROGE – Programa Regional de Eletrificação *Off-grid*, que: i) é um programa sensível ao género⁸⁹; ii) identifica que mercados como o da GB precisam de medidas de apoio específicas ao seu desenvolvimento; iii) prevê já uma componente específica para facilitar o acesso a crédito e financiamento da dívida para o setor da energia fora da rede (*off-grid*); e, iv) a especificidade da criação de mecanismos financeiros; opta-se porque o desenvolvimento de mecanismos financeiros inovadores sensíveis ao género seja, no âmbito da GB, feito em concertação com este Programa.

A hierarquização por relevância das atividades propostas na Política Regional para a GB, bem como as atividades a excluir no curto-prazo e atividades adicionais a implementar para este objetivo, é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 10 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 4

Atividade proposta na Política Regional (A)	Prioridade
Desenvolver capacidades de mulheres empreendedoras em negócios, tecnologias e financiamento de energia	↗↗
Criar mecanismos de financiamento sensíveis ao género	↗↗
Anunciar oportunidades de negócios no setor de energia direcionados especificamente a mulheres	↗↗
Realizar demonstrações de negócios de energia liderados por mulheres	↗↗
Sensibilizar o setor privado a abranger mulheres nas oportunidades de emprego e contratação	↗
Promover a formação profissional em energia	I

Legenda⁹⁰:

↗↗↗ Crítica	↗↗ Elevada	↗ Média	↘ Baixa no curto-prazo
AA – Atividade Adicional		I – Integrada noutra atividade	

(c) Principais Partes Interessadas

- Direção Geral de Energia do MRNE: Unidade Focal Género (*a ser criada*)
- Ministério da Mulher, Família e Proteção Social: Direção de Serviço de Proteção da Família;
- PTFs: BM, ECREEE;
- Setor Privado;
- Serviços de energia: Central Solar de Bissorã; Central Solar de Contuboeil; Serviço Comunitário de Energia de Bambadinca;
- Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior: Gabinete de Relações Internacionais, INAFOR;
- Associações comunitárias a gerir serviços de energia ou que usam energia;
- Instituições de formação: EAOQ-AD – Escola de Artes e Ofícios de Quelelé, CIFAP – Centro de Instrução e Formação Artesanal Profissional, CENFI – Centro

⁸⁸ Esta atividade será reforçada no âmbito das atividades de capacitação implementadas pelo ECREEE no âmbito do Programa ECOW-GEN.

⁸⁹ Por exemplo, mecanismos de financiamento capazes de compensar ativos iniciais inferiores.

⁹⁰ Note-se que a priorização de atividades reflete a importância da sua implementação no curto-prazo e não a sua relevância geral para a prossecução do PNA. Na sua maioria, as atividades identificadas com prioridade crítica e elevada iniciam a sua implementação com o arranque da implementação do próprio PNA e são condição estrutural para a realização da transição necessária no setor ou precedente à realização de outras atividades ou outros objetivos estratégicos.

- de Formação Industrial, SENAI –Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, EV-ADPP – Escola Vocacional de Bissorã da ADPP e IPT – Instituto das Profissões e Tecnologia, Centro de Formação da EAGB;
- Organizações da Sociedade Civil: Associação das Mulheres em Atividade Económica e a Rede Nacional de Jovens Mulheres Líderes.

2.5 Objetivo 5: Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género

(a) Metas (M) na Política Regional:

- (i) 100 por cento de conformidade em 2017 na monitorização, prestação de contas e quadro de revisão

(b) Análise de Base/Contexto (Grau de realização das metas e atividades na Guiné-Bissau)

Na GB, atualmente na DGE-MRNE não existe uma unidade de género (UFG), sendo a responsabilidade de integração do género no setor da energia assumido pelo Ponto Focal Género (PFG) e Ponto Focal Género Adjunto (PFG-A), que para além desta, acumulam outras responsabilidades na Direção Geral de Energia (DGE-MRNE). Mais ainda, o PFG assumiu recentemente funções e não beneficiou de formação específica sobre género no setor da energia. Neste sentido, não é possível aferir a capacidade para implementação da metodologia de monitorização proposta.

Atividade específicas, na sequência da constituição da UFG, serão desenvolvidas para contribuir para criar e fortalecer as capacidades de comunicação da política regional, facilitar a coordenação com outras entidades no setor⁹¹, validação dos mecanismos de prestação de contas, a nível nacional e regional, incluindo desenvolvimento de ferramentas de recolha de informação. Mais ainda, propõe-se a atividade de monitorização do progresso do PNA, que constitui uma estratégia de mitigação de risco à implementação do PNA. As atividades de apresentação, monitorização e avaliação do PNA devem garantir a participação aberta e inclusiva de todas as partes interessadas da sociedade guineense.

A hierarquização por relevância das atividades propostas na Política Regional para a GB, bem como as atividades a excluir no curto prazo e atividades adicionais a implementar para este objetivo, é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 11 Hierarquização das atividades propostas na Política Regional para atingir o Objetivo Estratégico 5

Atividade proposta na Política Regional (A)	Prioridade
Rever e aumentar a compreensão dos requisitos de monitorização e reporte da política ⁹²	↗ ↗ ↗
Identificar os recursos necessários para executar as atividades	↗ ↗ ↗
Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reporte dos mesmos, internamente na UFG	↗ ↗ ↗
Desenvolver ferramentas de recolha de dados, como inquéritos de curta duração e questionários que os responsáveis pela execução possam preencher	↗ ↗ ↗
Reportar anualmente ao Departamento de Assuntos Sociais e Integração de Género da CEDEAO	↗ ↗ ↗
Disseminar publicamente PNA ⁹³	AA

⁹¹ E estabelecer os processos e procedimentos de relacionamento entre os vários intervenientes, incluindo clarificação de relações de coordenação e cooperação no processo de recolha de dados.

⁹² Inclui formação da UFG para desenvolvimento de capacidades de monitorização, prestação de contas e reporte.

⁹³ Refere-se ao Evento de Apresentação Pública do PNA que constitui também a base para prestação de contas aos diferentes setores da sociedade Guineense da sua implementação.

Monitorar Progresso PNA			AA
Legenda ⁹⁴ :			
↗↗↗ Crítica	↗↗ Elevada	↗ Média	↘ Baixa no curto-prazo
AA – Atividade Adicional		I – Integrada noutra atividade	

(c) Principais Partes Interessadas

- Direção Geral de Energia do MRNE: Unidade Focal Género (*a ser criada*);
- PTFs: ECREEE

3. DEFINIÇÃO NACIONAL DOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A Política Regional estabelece metas ambiciosas para a integração do género no acesso a energia no curto/médio prazo (metas até 2025), quando será revisto o PNA, bem como no longo prazo (metas até 2030).

Decorrente da análise de contexto realizada, bem como do exercício de identificação dos objetivos e atividades prioritárias pelas partes interessadas, os **objetivos propostos na Política Regional são hierarquizados de acordo com a sua relevância para o país**, na tabela seguinte.

Tabela 12 Hierarquização dos Objetivos Específicos na Política Regional para a GB

Objetivos Estratégicos da Política Regional	Prioridade
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade	↗ ↗
2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região	↗ ↗ ↗
3. Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão	↗ ↗
4. Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado	↗
5. Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género	↗ ↗

Não obstante a vontade e empenho demonstrada das autoridades públicas com competências no setor da energia na GB, limitações de base (como a necessidade de reforçar o conhecimento sobre o nexos género-energia ou a baixa taxa de prossecução, até ao momento, das atividades e metas estabelecidas na Política Regional), bem como limitações estruturais no país (como a falta de dados ou os baixos níveis de inscrição e sucesso na educação superior e vocacional nos setores STEM), obrigou à

⁹⁴ Note-se que a priorização de atividades reflete a importância da sua implementação no curto-prazo e não a sua relevância geral para a prossecução do PNA. Na sua maioria, as atividades identificadas com prioridade crítica e elevada iniciam a sua implementação com o arranque da implementação do próprio PNA e são condição estrutural para a realização da transição necessária no setor ou precedente à realização de outras atividades ou outros objetivos estratégicos.

revisão do horizonte temporal de prossecução das metas no Plano Nacional de Ação para atingir os objetivos propostos na Política Regional, como apresentado de seguida.

Tabela 13 Alteração do horizonte temporal das metas propostas⁹⁵ por Objetivos Específicos tendo em conta o contexto da GB

Objetivo Estratégico	Metas
1. Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade	100 por cento dos funcionários públicos do sector da energia terão recebido alguma formação relevante em 2022 (e depois, rotineiramente); 50 por cento dos cidadãos serão expostos a algum tipo de anúncio de serviço público relevante em 2025, crescendo para 90% em 2030; Pelo menos 50 novos artigos científicos sobre o género e energia na África Ocidental publicados em revistas científicas com revisão por pares, em 2020, e 20 por ano depois disso.
2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região	50 por cento das políticas de energia até 2022 e 100 por cento em 2030 será sensível ao género; 50 por cento dos projetos, programas e iniciativas de energia com a participação do governo vão incluir a dimensão de género no planeamento, implementação, análise e avaliação em 2025, subindo para 100 por cento em 2030
3. Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão	Pelo menos 20⁹⁶ por cento das mulheres na força de trabalho do sector público de energia até 2025 e a igualdade de equilíbrio (50-50) de género em 2030.
4. Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado	Pelo menos 25 por cento de participação das mulheres em domínios ligados à energia no sector privado até 2025 e um igual equilíbrio (50-50) de género até 2030, conforme determinado por meio de amostragem aleatória estatisticamente rigorosa.
5. Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género	100 por cento de conformidade em 2020 na monitorização, prestação de contas e quadro de revisão.

⁹⁵ As alterações encontram-se **destacadas** para facilitar a identificação das alterações em relação às metas propostas na Política Regional.

⁹⁶ Note-se que mesmo com uma meta inferior ao estabelecido na Política Regional, uma meta de 20% obriga a um aumento de cerca de 50% face ao valor de base (assumindo que o valor base de funcionários do setor público se mantém constante nos próximos 5 anos). Considera-se, também, a capacidade de absorção de novos recursos, não obstante a expansão prevista do setor, tendo em conta os encargos financeiros decorrentes da integração de novos funcionários, nomeadamente na DGE-MRNE que apresenta taxas significativamente mais baixas no valor de base, bem como a criação de um grupo de recursos a recrutar para assumir funções.

4. ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO

Tabela 14 Estratégia de Implementação do PNA entre 2020-2025

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
OE 1: Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade								
Sensibilizar os funcionários da DGE-MRNE sobre género e energia	MRNE	DGE-UFG	2020 – 2022	14 945 000 FCFA (22 782 EUR)	A definir	Proporção de funcionários da DGE-MRNE que participaram em formações de género	0%	Formação inicial: 100% (60) em 2022 Formação avançada: 100% (3) em 2022
Coletar dados desagregados sobre uso e produção de energia e prestação de serviços de energia	MRNE	DGE-UFG	2021 – 2022	25 165 000 FCFA (EUR 38 362)	A definir	Número de inquéritos que incluem dados desagregados por sexo, em matéria de energia	0	1 em 2022
Realizar avaliação de gênero / auditoria de gênero do setor de energia	MRNE	DGE-UFG	2020	13 950 000 FCFA (EUR 21 266)	A definir	Número de auditorias de género realizadas	0	1 em 2021
Realizar campanhas públicas de sensibilização	MRNE	DGE-UFG	2022-2025	31 500 000,00 FCFA (EUR 48 020,12)	A definir	Número de anúncios de TV e anúncios de rádio divulgados Número de eventos de sensibilização adaptados ao contexto realizados	0	30 Anúncios TV, em 2023 90 Anúncios Rádio Regionais, em 2023 30 Anúncios TV, em 2024 90 Anúncios Rádio Regionais, em 2024 20 eventos adaptados realizados, em 2024
OE 2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região								

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
Criar uma Unidade Focal de Género na DGE-MRNE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função	MRNE	DGE-UFG	2020	4 600 000,00 FCFA (EUR 7 012,46)	A definir	Documento homologado indicando a constituição da UFG, e descrevendo o seu papel e orçamento	0	1 em 2020
Incluir considerações de género na próxima revisão de políticas de energia	MRNE	DGE-UFG	2020-2023	0	A definir	Proporção de vezes que a (UFG) foi solicitada para fornecer dados sobre políticas	0	50% em 2022 100% em 2030
Integrar o género em todos os projetos subsequentes de energia	MRNE	Promotor de projeto	2021 – 2025	6 490 000 FCFA (EUR 9 893)	A definir	Proporção de documentos de projeto subsequentes que têm consideração de género	0	50% em 2025 100% em 2030
Desenvolver uma lista de verificação de avaliação do género que as agências possam usar ao elaborar programas	MRNE	DGE-UFG	2020	2 300 000,00 FCFA (EUR 3 506,23)	A definir	Documento de verificação	0	1 em 2020
Adotar um conjunto de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação	MRNE	DGE-UFG	2022	4 600 000,00 FCFA (EUR 7 012,46)	A definir	Proporção de PTF que adotam kit de ferramentas desenvolvido	0	100% em 2022
Incluir avaliações de género como uma etapa do documento que descreve os processos de desenvolvimento de políticas e programas	MRNE	DGE-UFG	2023	0	A definir	Proporção de documentos de projeto que têm consideração de género	N/d	100% em 2023
Incluir a dimensão do género nos anúncios de contratação pública e nos termos de	MRNE	DGE-UFG em coordenação com DGE-DRAF	2023	2 623 900,00 FCFA (EUR 4 000)	A definir	Proporção de documentos de anúncios e TdR que têm considerações de género	0	100% anúncios e TdR em 2025

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
referência com os parceiros implementadores								
Implementar um projeto-piloto sobre género e energia	MRNE	DGE-UFG em coordenação com DGE-DERED	2023	6 559 750 FCFA (EUR 10000)	A definir	1 projeto implementado 1 relatório final de projeto integrando a análise detalhada de género	0	1 em 2025
Incentivar a participação igual de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento de projetos	MRNE	DGE-UFG em coordenação com DGE-RH	2023	3 450 000 FCFA (EUR 5 259,35)		1 Campanha de sensibilização para participação	0	1 em 2025
Operacionalização do Comité de Coordenação Interministerial	MRNE	DGE-UFG	2020	1 800 000 FCFA (EUR 2 744)	A definir	Número de reuniões do Comité de Coordenação Interministerial Atas de reunião do Comité de Coordenação Interministerial	0	2 em 2020 2 em 2021 2 em 2022 2 em 2023 2 em 2024
Formação, a todos os níveis da sociedade, nos modelos e ferramentas criadas	MRNE	DGE-UFG	2021	30 081 500 CFA (EUR 45 857)	A definir	Número de pessoas formadas	0	AAAC+DGE-MRNE 13 no ano 2021 Não AAAC+DGE-MRNE 20 no ano 2022 50 no ano 2023
OE 3. Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão								
Criar bolsas de estudo para <i>jovens mulheres e homens</i> que estudam em áreas CTEM	MRNE	INAFOR	2021	8 392 500 FCFA (EUR 12 793)	A definir	Número de bolsas de estudo atribuídas para jovens e mulheres nas áreas CTEM	0	25 bolsas ensino superior em 2025 50 bolsas TVET no setor da energia

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
Criar programa de estágio no Ministério da Energia e outras agências governamentais no setor para mulheres que estudam CTEM	MRNE	DGE-UFG	2021 e 2023	6 056 250 FCFA (EUR 9 232)	A definir	Número de mulheres que estudam em áreas CTEM integradas no MRNE e agências governamentais	0	25 estágios em 2025
Incentivar a candidatura feminina a cargos técnicos abertos	MRNE	DGE-UFG e DGE-RH	2021-2024	2 623 900 FCFA (EUR 4 000)	A definir	Proporção de cargos técnicos preenchidos por candidatos do sexo feminino	0	100% dos anúncios de recrutamento são sensíveis ao género, em 2025
Incorporar questões de género e energia no currículo escolar do ensino primário à universidade	MRNE	DGE-UFG e MENES	2023	32 798 750 FCFA (EUR 50 000)	A definir	Proporção dos Currículos escolares alterados	0	100% dos Currículos escolares alterados
Incentivar o regresso de técnicos Guineenses formados e/ou a trabalhar no estrangeiro	MRNE	A definir (com Estudo)	2022 e 2024	10 650 000 FCFA (EUR 16 235)	A definir	Proporção de cargos técnicos preenchidos por candidatos nacionais que retornam do estrangeiro	nd	10 técnicos em 2024
Implementar <i>roadshow</i> nacional no final 2º ciclo do ensino básico para promover estudos em áreas CTEM, por jovens do sexo feminino e masculino	MRNE	DGE-UFG	2021 - 2024	15 832 000 FCFA (EUR 24 135)	A definir	Número de eventos para promover estudos em áreas CTEM, realizados a alunos do 2º ciclo	0	55 eventos em 2024
Estudo de Correspondência entre competências existentes, necessárias e a criar no subsector da eletricidade na Guiné-Bissau	MRNE	DGE-UFC	2020	14 540 000,00 FCFA (EUR 22 165)	A definir	1 Documento final do Estudo Apresentação pública do Estudo	0	1 em 2021
OE 4. Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado								
Desenvolver capacidades de mulheres empreendedoras	MRNE	DGE-UFG	2023-2024	16 560 000,00 FCFA	A definir	Número de mulheres que beneficiam de capacitação	0	80 Mulheres em 2024

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
existentes em negócios, tecnologias e financiamento de energia				(EUR 25 244,86)				
Criar mecanismos de financiamento sensíveis ao género	MRNE	A definir com Projeto ROGEP	2023-2025	1 195 000 FCFA (EUR 1 821)	A definir	Número de produtos financeiros direcionados para as mulheres disponível no mercado	0	1 mecanismo implementado em 2024
Anunciar oportunidades de negócios no setor de energia direcionados especificamente a mulheres	MRNE	DGE-UFG	2022-2025	0	N/a	Número de anúncios de oportunidades direcionados especificamente para mulheres	0	16 anúncios, em 2025
Realizar demonstrações de negócios de energia liderados por mulheres	MRNE	DGE-UFG	2023-2025	8 032 500 FCFA (EUR 12 245,13)	A definir	Número de eventos públicos adaptados ao contexto realizados	0	1 atelier de apresentação de negócios liderados por mulheres, em 2023 16 eventos de sensibilização adaptados ao contexto realizados, em 2025
Sensibilizar o setor privado a abranger mulheres nas oportunidades de emprego e contratação	MRNE	DGE-UFG	2021-2025	0	N/a	Número de Reuniões e encontros com representantes do setor privado	N/d	8 reuniões e encontros em 2025

OE 5. Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género

Atividade	Instituição Responsável	Organização de Implementação	Data de início – Data de fim	Orçamento em FCFA (em EUR)	Origem dos fundos	Indicador	Valor de base	Meta por data
Rever e aumentar a compreensão dos requisitos de monitorização e reporte da política	MRNE	DGE-UFG	2020-2022	4 445 000 FCFA (EUR 6 776)	A definir	Número de formações sobre compreensão dos requisitos de monitorização e reporte da política	0	1 em 2020 1 em 2021
Identificar os recursos necessários para executar as atividades	MRNE	DGE-UFG	2020-2025	0	A definir	Reuniões e registos de discussão de orçamento	0	5% dos novos projetos de energia
Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reporte dos mesmos, internamente na UFG	MRNE	DGE-UFG	2020-2021	0	A definir	Documento de registo de responsabilidades de recolha	0	100% em 2021
Desenvolver ferramentas de recolha de dados, como inquéritos de curta duração e questionários que os responsáveis pela execução possam preencher	MRNE	DGE-UFG	2021	0	A definir	Número de ferramentas criadas	0	100% em 2021
Reportar anualmente ao Departamento de Assuntos Sociais e Integração de Género da CEDEAO	MRNE	DGE-UFG	2020-2025	0	A definir	Documentos submetidos ao Departamento de Assuntos Sociais e Integração de Género da CEDEAO	0	1 em 2020 1 em 2021 1 em 2022 1 em 2023 1 em 2024
Disseminar publicamente PNA	MRNE	DGE-UFG	2020	1 950 000 FCFA (EUR 2 972)	A definir	Número de eventos de apresentação do PNA	0	1 em 2020
Rever PNA	MRNE	DGE-UFG	2021-2025	2 400 000 FCFA (EUR 3 658)	A definir	Número de eventos de revisão do PNA	0	1 em 2020 1 em 2022 1 em 2024

A estratégia de implementação, apresentada na tabela anterior, tem por base os seguintes pressupostos à implementação quer das atividades, quer dos objetivos do própria PNA:

- O MRNE, bem como as restantes partes interessadas, mantêm o seu compromisso com a integração do género no setor da energia;
- Os recursos técnicos e financeiros para a implementação do PNA e para a formação do pessoal estão atempadamente disponíveis;
- A UFG-DGE tem as capacidades reforçadas e os recursos disponíveis para coordenar a implementação, simultânea, de várias atividades.

5. ETAPAS LEGAIS E ADMINISTRATIVAS DE IMPLEMENTAÇÃO DA DIRETIVA CEDEAO PARA AVALIAÇÃO DE GÉNERO EM PROJETOS DE ENERGIA

5.1 Implementação Legal

(a) Legislação nacional necessária para implementar os requisitos da Diretiva

A nível da GB, **não existe legislação ou procedimentos específicos para aprovação de projetos de infraestrutura de energia**⁹⁷. A legislação existente, referente à aprovação de projetos, limita-se à obrigatoriedade de implementação de Exame Prévio Ambiental (Previsto na Lei nº 10/2010), podendo dar origem a um Estudo de Impacto Ambiental e Social, aplicável a todos os projetos independentemente do setor. As responsabilidades Governamentais no âmbito da Avaliação Ambiental conforme estabelecidas pela Lei são responsabilidade da **Autoridade de Avaliação Ambiental Competente (AAAC)**. O procedimento de implementação da Lei de Avaliação Ambiental é apresentado em baixo⁹⁸.

⁹⁷ O enquadramento legal para o setor da energia e subsector da eletricidade estabelece o funcionamento do setor, mas não estabelece procedimentos específicos sobre a aprovação de novos projetos.

⁹⁸ Conforme apresentado no do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019 (AAAC, 2019).

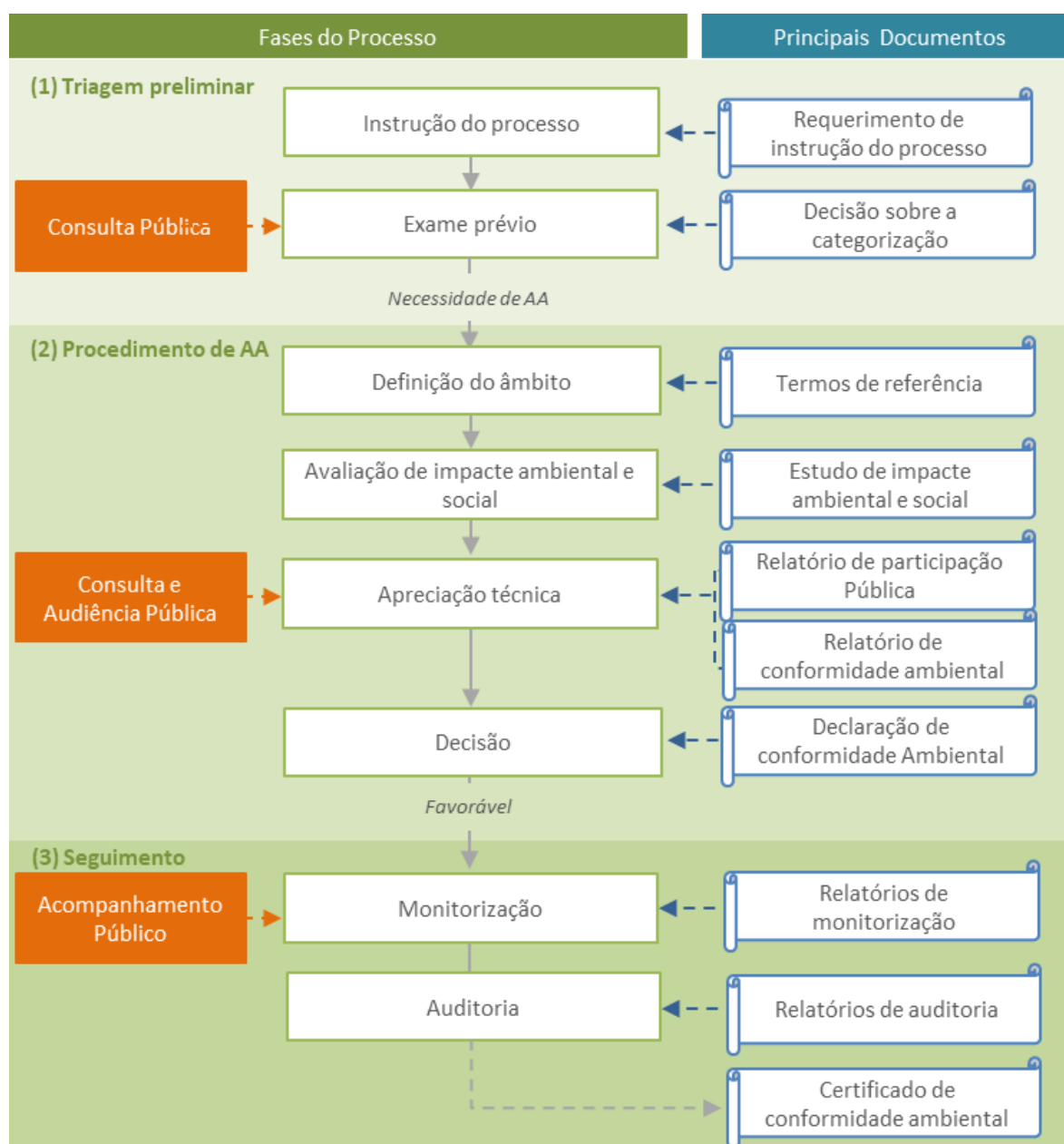


Figura 1 Fases do processo de Avaliação Ambiental – Retirado do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019 (AAAC, 2019)

No que refere a Avaliação de Género em Projetos de Energia, inicialmente contemplou-se a constituição de uma unidade na DGE-MRNE, que seria responsável pela sua implementação e operacionalização. Contudo, face ao mandato e competências demonstradas pela AAAC, ao reforço de competência que esta agência tem recebido, à experiência já desenvolvida na implementação de Avaliações Ambientais e Sociais incluindo no setor da energia⁹⁹, bem como ao facto da agência ter já estrutura física, orgânica e um Ponto Focal na DGE-MRNE, e ao enquadramento legal existente foi definido que a **Avaliação de Género seja integrada nas competências da AAAC**.

Esta opção de integração decorre também do facto que o cumprimento de obrigações legais no país é frequentemente vítima da existência de múltiplos interlocutores e à percepção de sobreposição de

⁹⁹ Note-se que a AAAC está atualmente a finalizar um documento orientador sobre a aplicação da Lei nº 10/2010 ao setor da energia.

funções/mandatos – ao concentrar as avaliações de impacto ambiental, social e de género numa única agência (que obrigatoriamente deverá coordenar-se com outras instituições ministeriais), que operará como ponto de contacto para todas as avaliações a realizar, agiliza-se a implementação face aos riscos identificados. O **enquadramento e procedimento de adoção de diretivas no ordenamento jurídico da Guiné-Bissau é apresentado de seguida.**

Os atos normativos da Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO) aplicáveis a todos os Estados-membros podem revestir a forma de regulamento ou de diretiva. Conforme resulta do artigo 12.º, n.º 3, do Tratado Revisto da CEDEAO, o regulamento é um ato geral, obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável aos Estados-membros sem que seja necessária qualquer intervenção por parte das autoridades nacionais. Diversamente, a diretiva vincula os Estados-Membros quanto aos resultados a alcançar, deixando às autoridades nacionais a competência para a determinação da forma e dos meios. Por esta razão, **para que os princípios estabelecidos numa diretiva produzam efeitos a nível nacional, torna-se necessário que o legislador nacional adote um ato de transposição para o direito nacional dos objetivos definidos na mesma.**

Atendendo que as matérias que regula não são reconduzíveis às matérias de competência legislativa, exclusiva ou relativa, da Assembleia Nacional Popular (ANP) previstas nos artigos 86.º e 87.º da Constituição, o ato de transposição da Diretiva da CEDEAO sobre avaliações de género em projetos energéticos (Diretiva) pode ser adotado por um ato legislativo da ANP ou do Governo (artigo 100.º, n.º 1, alínea d), da Constituição da República da Guiné Bissau).

Dado que a Diretiva pretender impor comportamentos no sentido de, além do mais, *“garantir que quaisquer potenciais impactos adversos e discriminatórios sobre mulheres ou homens, decorrentes de projetos, sejam reconhecidos, evitados ou mitigados na medida do possível”* (artigo 2.º, n.º 1, alínea b)), considera-se que o **ato legislativo que a transpõe deve revestir carácter normativo**. Como tal, a transposição da Diretiva recairá sobre **um ato legislativo do Governo, assumindo a forma de decreto-lei.**

(b) Âmbito

O âmbito da Diretiva é definido no curto prazo, em relação ao tipo de projetos abrangidos e grupos específicos considerados. O âmbito deverá ser revisto aquando da revisão do PNA face aos resultados obtidos.

Até à revisão do PNA, a **Diretiva deverá aplicar-se apenas à integração de género em projetos de energia**, dado que:

- A aplicação ao setor de energia constitui uma oportunidade de pilotar a diretiva a nível nacional, permitindo a sua agilização e melhoria antes de abranger outros setores;
- O número de projetos previstos para o setor de energia é substancial e será necessário formar os técnicos em Avaliação de Género, por forma a dar resposta a este aumento esperado no número de projetos – um número mais elevado de projetos e as especificidades associadas a diferentes setores, poderiam ter impacte negativo face aos recursos humanos existentes.

(c) Autoridade Competente

A AAAC, encontra-se sob tutela da Secretaria de Estado do Ambiente e Biodiversidade (SEAB). Com a nova¹⁰⁰ proposta de organização, que tem já tem estrutura física e jurídica, terá autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Dos 16 funcionários da AAAC, 11 têm competências técnicas e habilitações para a implementação de Estudos de Impacto Ambiental e Social, embora nenhum tenha formação específica em género. A AAAC, enquanto responsável pelas avaliações ambientais e sociais,

¹⁰⁰ Em processo de validação.

desenvolveu o **Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia**¹⁰¹.

A integração da Avaliação de Género em projetos de energia será transposta através de decreto-lei (ver secção respetiva), que será também repercutida na alteração do mandato da AAAC para que passe a constar deste a aplicação da Diretiva de Avaliação de Género. A alteração *no mandato* será acompanhada pela revisão dos modelos utilizados e integração¹⁰² de novos processos e modelos para garantir a sistematização da informação e coerência com os restantes processos sob a sua tutela. Simultaneamente, considera-se que a revisão de procedimentos para integração da dimensão de género irá reforçar as capacidades internas da AAAC no processo de tomada de decisão e aplicação da categorização de projetos.

Não obstante, a sensibilidade demonstrada para as questões de género, patente nos procedimentos de avaliação social em curso, os funcionários da AAAC serão formados especificamente em género e na Diretiva de Avaliações de Género em projetos de energia, por forma a otimizar o desempenho das novas funções. No âmbito da atividade *“Formação, a todos os níveis da sociedade, nos modelos e ferramentas criadas”* do objetivo estratégico 2, serão implementadas 3 formações aos técnicos da AAAC e DGE-MRNE (ou futura Agência Reguladora do setor):

1. Sensibilização do Género para a Regulamentação da Infraestrutura Energética;
2. Diretiva Regional da CEDEAO sobre Avaliações de Género em Projetos de Energia e Respostas Nacionais;
3. Avaliações de Género para o Consentimento do Desenvolvimento.

No que refere a formação e treino na implementação da Avaliação de Género em projetos de energia, paralelamente ao treino dos técnicos da AAAC para a sua implementação, outros níveis da sociedade da GB serão também formados – nomeadamente, promotores de projeto, sociedade civil, fornecedores de serviços/produtos de energia, prestadores de serviços especializados, etc. – para facilitar a sua compreensão generalizada e respetiva adoção. Esta atividade encontra-se também orçamentada, no mesmo objetivo, sendo que se te antevê que seja realizada com um ano de desfasamento com a formação da autoridade competente e DGE-MRNE.

Dado o volume de processos de licenciamento ambiental tratados, atualmente, pela AAAC, e tendo em conta o número de projetos previstos para o setor da energia nos próximos anos, não se antevê a necessidade, atualmente, de reforçar a equipa com novos membros para fazer face à integração da Avaliação de Género nas suas competências.

O desenvolvimento de procedimentos, modelos e ferramentas de avaliação de género, bem como a formação do pessoal técnico da AAAC em Avaliações de Género e implementação destes procedimentos/modelos, encontra-se previsto e orçamentado nas atividades conducentes à prossecução do Objetivo 2 do PNA (*“Garantir que todas as políticas de energia, programas e iniciativas, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região”*).

(d) Critérios de categorização de Projetos

¹⁰¹ (AAAC, 2019)

¹⁰² Note-se que se encontra já desenvolvidos e são apresentados, para revisão, em anexo: i) Modelo de Relatório de Avaliação de Género; ii) Modelo de Plano de Gestão de Género; e, iii) Modelo de Relatório de Monitorização de Desempenho de Género.

O processo de categorização de projetos previsto para Avaliações Ambientais e Sociais é sustentado pela aplicação de critérios já pré-definidos e aos quais são atribuídas pontuações objetivas e transparentes (detalhado na secção seguinte). As categorias são definidas, na Lei nº10/2010, como¹⁰³:

- Categoria A: Projetos suscetíveis de causarem impactes negativos muito significativos sobre o ambiente e a saúde humana, por vezes irreversíveis e sentidos a larga escala, e como tal sujeitos a um Estudo de Impacte Ambiental e Social (EIAS);
- Categoria B: Projetos suscetíveis de gerarem impactes negativos sobre o ambiente e a saúde humana menos significativos do da categoria anterior, e portanto, sujeitos a um EIAS, embora mais simplificado do que o EIAS exigido na categoria anterior;
- Categoria C: Intervenções, cujos impactes negativos no ambiente e na saúde humana são insignificantes ou nulos; estando, por conseguinte, isentas de EIAS. São, assim, licenciados após o exame prévio, embora requeiram a observância de práticas de boa gestão ambiental na sua implementação¹⁰⁴.

Recomenda-se que os critérios que desencadeiam a aplicação da Diretiva de Avaliação de Género, sejam os mesmos aplicados pela AAAC, para durante o exame prévio, verificar a aplicabilidade de Avaliação Ambiental e Social do Projeto. Esta decisão é sustentada na procura de uniformização na implementação dos procedimentos de avaliação de investimentos, que contribuirá para uma abordagem integrada entre as componentes social, ambiental e género, e que facilitará a sua implementação.

(e) Processo para determinação da necessidade de Avaliação de Género

Como referido, propõe-se desencadear a Avaliação de Género nas mesmas condições que a Avaliação de Impacto Ambiental e Social é desencadeada, decorrente da implementação do Exame Prévio previsto na Lei n.º 10/2010, de 24 de setembro, que decorre da categoria do projeto.

A categorização de um projeto está veiculada a um processo específico, com modelos para a sua aplicação ao setor da energia já desenvolvidos (pela AAAC). A categorização resulta da aplicação dos critérios (já referidos, e apresentados na tabela seguinte), aos quais é atribuída pontuação de acordo com o tipo de projeto e após visita ao local e consulta pública. A missão no terreno pode envolver o apoio de outras entidades, incluindo a DGE-MRNE. De acordo com o total de pontos atribuídos, o projeto recebe a categorização de C (de 1 a 8 pontos), categoria B (de 9 a 18 pontos) ou categoria A (de 19 a 27 pontos)¹⁰⁵.

Tabela 15 Critérios utilizados pela AAAC na categorização de Projetos, adaptada a projetos de energia)¹⁰⁶

Critérios	Subcritérios	Parâmetros	Indicador	Valor	Acumulado
Características do Projeto	Tipologia	Centrais termoelétricas	Qualquer que seja a dimensão	2	
		Centrais nucleares	Qualquer que seja a dimensão	3	

¹⁰³ Retirado do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória (AAAC, 2019).

¹⁰⁴ Note-se que para todas as categorias o processo inclui sempre a revisão preliminar ambiental, e este será revisto por forma a ser sensível ao género.

¹⁰⁵ Retirado do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019 (AAAC, 2019).

¹⁰⁶ Retirado do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019 (AAAC, 2019).

Critérios	Subcritérios	Parâmetros	Indicador	Valor	Acumulado
		Mini-hídricas	Qualquer que seja a dimensão	2	
		Aproveitamentos hidroelétricos	Qualquer que seja a dimensão	3	
		Sistemas isolados eólicos	Qualquer que seja a dimensão	1	
		Parques eólicos	Qualquer que seja a dimensão	1	
		Centrais fotovoltaicas	Qualquer que seja a dimensão	1	
		Centrais de conversão solar térmicos	Qualquer que seja a dimensão	1	
		Linhas áreas de transporte e distribuição	Alta tensão	3	
			Média tensão	2	
			Baixa tensão	1	

Critérios	Subcritérios	Parâmetros	Indicador	Valor	Acumulado
Características do Projeto	Natureza	Novo	Qualquer que seja a dimensão	3	
			A reabilitar	1	
			A expandir	2	
	Dimensão	Hectares	> 2 ha	3	
			1 - 2 ha	2	
			<1 ha	1	
		N.º de torres eólicas	≥ 20	3	
			10 - 19	2	
			< 10	1	
	Potência a instalar		≥ 300 MW	3	
			≥ 20 MW < 300 MW	2	
			< 20 MW	1	
	Uso de recursos	Fonte de energia	Fósseis	3	
			Hidroelétrica	2	
			Solar	1	
			Eólica	1	
			Biomassa	1	

Critérios	Subcritérios	Parâmetros	Indicador	Valor	Acumulado
		Volume de água retida ou armazenada	>50.000 m³/ano	3	
			>20.000 e <50.000 m³/ano	2	
			<20.000 m³/ano	1	
Localização do Projeto	Sensibilidade do meio onde se irá implementar	Zonas sensíveis e muito vulneráveis	Ilhéus, áreas protegidas, 50 m da berma de rios, rias, lagos, lagoas, zona de domínio público, zona em conflito	N/a	À exceção de mini-hídricas, o projeto é excluído automaticamente
		Zonas sensíveis e vulneráveis	Ilhas, zona costeira, zonas húmidas não marginais, floresta densa, galaria, necessidade de reassentamento involuntário	3	
			Ilhas, zona costeira, zonas húmidas marginais, ausência de reassentamento involuntário	2	
		Zonas não sensíveis e vulneráveis	Zona de planalto continental sem reassentamento involuntário, forte concentração populacional	1	
Características do impacte	Magnitude		Elevada	3	
			Moderada	2	
			Reduzida	1	

Importa referir que a AAAC evidencia no seu Manual que a categorização, embora siga processos transparentes e objetivos, é também analisada caso a caso, em função da observação *in situ* e da consulta às entidades realizadas no âmbito do exame prévio¹⁰⁷.

(f) Implementação da Legislação

Tanto a Constituição como o Regimento do Conselho de Ministros, aprovado pelo Decreto 19-A/91, de 31 de julho (RCM), não descrevem as fases do procedimento de feitura de um decreto-lei ou decreto. Na prática, a **feitura dos atos legislativa comporta, pelo menos, as seguintes fases:**

1. Iniciativa para apresentar projetos de decreto-lei, a qual cabe aos membros do Governo que os enviam ao Secretário do Conselho de Ministros;

¹⁰⁷ Retirado do Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019 (AAAC, 2019).

2. Promoção, pelo Secretário do Conselho de Ministros, da circulação do projeto de decreto-lei ou decreto que deve ser submetido à apreciação do Conselho de Ministros (artigo 9.º, n.º 2, alínea i), do RCM);
3. Apreciação do projeto de decreto-lei ou decreto pelo Conselho de Ministros e aprovação do mesmo;
4. Envio do diploma aprovado ao Presidente da República para promulgação (artigo 69.º, n.º 1, alínea c), da Constituição);
5. Promulgação do diploma;
6. Publicação do diploma no boletim oficial.

Tendo em conta o procedimento delineado, o projeto de decreto-lei para transposição da Diretiva deverá ser desenvolvido pela **AAAC em estrita colaboração com o Ministério Recursos Naturais e Energia (MRNE)**.

5.2 Etapas Administrativas de Implementação

(a) Plano de advocacia (*advocacy*) para implementação

Dada a natureza do processo de implementação da legislação descrito em cima, considera-se que o processo de *advocacia* deve centrar-se na disseminação do projeto de decreto-lei, por forma a clarificar a importância e implicações da transposição da diretiva – considera-se que esta socialização facilitará a apreciação da mesma no processo de validação e aprovação.

Após o desenvolvimento do projeto de decreto-de-lei, a AAAC e o Ministério Recursos Naturais e Energia (MRNE), realizará **reuniões bilaterais com membros do Conselho, para apresentação e explicação detalhada da diretiva**. Esta socialização será, também, feita no âmbito da atividade do PNA de “*Disseminar publicamente PNA*”, dado que permitirá criar as condições para que membros da sociedade Guineense exijam respostas sobre o processo (*accountability*) e pressionem para a conclusão do processo de validação da diretiva.

Mais ainda, foram identificadas duas abordagens para mitigar potenciais obstáculos que poderiam retardar a implementação:

- Nível administrativo: Experiências anteriores de Planos Nacionais de Ação que se encontram ainda por validar. Entre outras razões conducentes a esta situação, realça-se: i) falta de clareza sobre quem deverá liderar o processo; ii) alteração recorrente dos responsáveis e decisores políticos envolvidos no processo inicial; iii) diversas atividades de prioridades concorrente que limitam a capacidade de seguimento dos processos. **Considera-se que: i) o PFG da DGE-MRNE terá em conta estas limitações já antecipadas, bem como responsabilidade no seguimento do processo iniciado para validação para permitir a sua mitigação; e, ii) a eleição do novo Governo garante a estabilidade Governativa para que esta situação não suceda.**
- Nível político: Dado o processo de eleições presidenciais em curso, o envio de diploma para o Presidente ocorrerá apenas em 2020. Considera-se que a redação da proposta de Decreto-de-Lei pode ser iniciada de imediato, garantindo que aquando da nomeação do novo Presidente, os procedimentos descritos anteriormente poderão ser adotados, cumprindo-se o calendário aqui estabelecido.

6. PLANO DE MONITORIZAÇÃO E REPORTE

6.1 Plano de Monitorização e Reporte da Política

Tabela 16 Plano de Monitorização e Reporte do PNA, por atividade

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
OE 1: Alcançar uma compreensão generalizada de considerações de energia e género a todos os níveis da sociedade					
Sensibilizar os funcionários da DGE-MRNE sobre género e energia	Proporção de funcionários da DGE-MRNE que participaram em formações de género	0%	Formação inicial: 100% (60) em 2022 Formação avançada: 100% (3) em 2022	Única	DGE-UFG
Coletar dados desagregados sobre uso e produção de energia e prestação de serviços de energia	Número de inquéritos que incluem dados desagregados por sexo, em matéria de energia	0	1 em 2022	Única	DGE-UFG
Realizar avaliação de género / auditoria de género do setor de energia	Número de auditorias de género realizadas	0	1 em 2021	Única	DGE-UFG
Realizar campanhas públicas de sensibilização	Número de anúncios de TV e anúncios de rádio divulgados	0	30 Anúncios TV, em 2023 90 Anúncios Rádio Regionais, em 2023 30 Anúncios TV, em 2024 90 Anúncios Rádio Regionais, em 2024	Anual	DGE-UFG
OE 2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região					
Criar uma Unidade Focal de Género na DGE-MRNE, com funções e alocação de recursos claramente definidas de acordo com sua função	Documento homologado indicando a constituição da UFG, e descrevendo o seu papel e orçamento	0	1 em 2020	Única	DGE-UFG

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
Incluir considerações de género na próxima revisão de políticas de energia	Proporção de vezes que a (UFG) foi solicitada para fornecer dados sobre políticas	0	50% em 2022 100% em 2030		DGE-UFG
Integrar o género em todos os projetos subsequentes de energia	Proporção de documentos de projeto subsequentes que têm consideração de género	0	50% em 2025 100% em 2030	Anual	Promotor de projeto
Desenvolver uma lista de verificação de avaliação do género que as agências possam usar ao elaborar programas	Documento de verificação	0	1 em 2020	Única	DGE-UFG
Adotar um conjunto de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação	Proporção de PTF que adotam <i>kit</i> de ferramentas desenvolvido	0	100% em 2022	Anual	DGE-UFG
Incluir avaliações de género como uma etapa do documento que descreve os processos de desenvolvimento de políticas e programas	Proporção de documentos de projeto que têm consideração de género	Nd	100% em 2023	Anual	DGE-UFG
Incluir a dimensão do género nos anúncios de contratação pública e nos termos de	Proporção de documentos de anúncios e TdR que têm considerações de género	0	100% anúncios e TdR em 2025	Semestral	DGE-UFG
Implementar um projeto-piloto sobre género e energia	1 projeto implementado 1 relatório final de projeto integrando a análise detalhada de género	0	1 em 2025	Anual	DGE-UFG
Incentivar a participação igual de homens e mulheres em consultas públicas durante o planeamento de projetos	1 Campanha de sensibilização para participação	0	1 em 2025	Anual	DGE-UFG
Operacionalização do Comité de Coordenação Interministerial	Número de reuniões do Comité de Coordenação Interministerial Atas de reunião do Comité de Coordenação Interministerial	0	2 em 2020 2 em 2021 2 em 2022 2 em 2023	Semestral	DGE-UFG

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
			2 em 2024		
Formação, a todos os níveis da sociedade, nos modelos e ferramentas criadas	Número de pessoas formadas	0	20 no ano 2022 50 no ano 2023	Anual	DGE-UFG
OE 3. Aumentar a participação das mulheres no sector público em áreas técnicas relacionadas com a energia e em posições de tomada de decisão					
Criar bolsas de estudo para <i>jovens mulheres e homens</i> que estudam em áreas CTEM	Número de bolsas de estudo atribuídas para jovens e mulheres nas áreas CTEM	0	25 bolsas ensino superior em 2025 50 bolsas TVET no setor da energia	Anual	INAFOR
Criar programa de estágio no Ministério da Energia e outras agências governamentais no setor para mulheres que estudam CTEM	Número de mulheres que estudam em áreas CTEM integradas no MRNE e agências governamentais	0	25 estágios em 2025	Anual	DGE-UFG
Incentivar a candidatura feminina a cargos técnicos abertos	Proporção de cargos técnicos preenchidos por candidatos do sexo feminino	0	50% dos anúncios de recrutamento são sensíveis ao género, em 2023 100% dos anúncios de recrutamento são sensíveis ao género, em 2025	Anual	DGE-UFG
Incorporar questões de género e energia no currículo escolar do ensino primário à universidade	Proporção dos Currículos escolares alterados	0	100% dos Currículos escolares alterados	Anual	DGE-UFG
Incentivar o regresso de técnicos Guineenses formados e/ou a trabalhar no estrangeiro	Proporção de cargos técnicos preenchidos por candidatos nacionais que retornam do estrangeiro	nd	10 técnicos em 2024	Anual	<i>A definir (com Estudo)</i>
Implementar <i>roadshow</i> nacional no final 2º ciclo do ensino básico para promover estudos em áreas CTEM, por jovens do sexo feminino e masculino	Número de eventos para promover estudos em áreas CTEM, realizados a alunos do 2º ciclo	0	55 eventos em 2024	Anual	DGE-UFG

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
Estudo de Correspondência entre competências existentes, necessárias e a criar no subsector da eletricidade na Guiné-Bissau	1 Documento final do Estudo Apresentação pública do Estudo	0	1 em 2021	Única	DGE-UFG
OE 4. Garantir que mulheres e homens têm oportunidades iguais para entrar e ter sucesso em domínios relacionados com energia no sector privado					
Desenvolver capacidades de mulheres empreendedoras existentes em negócios, tecnologias e financiamento de energia	Número de mulheres que beneficiam de capacitação	0	80 Mulheres em 2024	Anual	DGE-UFG
Criar mecanismos de financiamento sensíveis ao género	1 Produto Financeiro direcionado para as mulheres disponível no mercado	0	1 mecanismo implementado em 2024	Única	A definir com Projeto ROGEP
Anunciar oportunidades de negócios no setor de energia direcionados especificamente a mulheres	Número de anúncios de oportunidades direcionados especificamente para mulheres	0	16 anúncios, em 2025	Anual	DGE-UFG
Realizar demonstrações de negócios de energia liderados por mulheres	Número de eventos públicos adaptados ao contexto realizados	0	1 atelier de apresentação de negócios liderados por mulheres, em 2023 16 eventos de sensibilização adaptados ao contexto realizados, em 2025	Anual	DGE-UFG
Sensibilizar o setor privado a abranger mulheres nas oportunidades de emprego e contratação	Número de Reuniões e encontros com representantes do setor privado	N/d	8 reuniões e encontros em 2025	Semestral	DGE-UFG
OE 5. Estabelecer e implementar a monitorização, prestação de contas e quadro de revisão para os objetivos 1 a 4 sensível ao género					

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
Rever e aumentar a compreensão dos requisitos de monitorização e reporte da política	Número de formações sobre compreensão dos requisitos de monitorização e reporte da política	0	1 em 2020 1 em 2021	Anual	DGE-UFG
Identificar os recursos necessários para executar as atividades	Reuniões e registos de discussão de orçamento	0	5% dos novos projetos de energia	Anual	DGE-UFG
Atribuir responsabilidades de recolha de dados e reporte dos mesmos, internamente na UFG	Documento de registo de responsabilidades de recolha	0	100% em 2021	Única	DGE-UFG
Desenvolver ferramentas de recolha de dados, como inquéritos de curta duração e questionários que os responsáveis pela execução possam preencher	Número de ferramentas criadas	0	100% em 2021	Única	DGE-UFG
Reportar anualmente ao Departamento de Assuntos Sociais e Integração de Género da CEDEAO	Documentos submetidos ao Departamento de Assuntos Sociais e Integração de Género da CEDEAO	0	1 em 2020 1 em 2021 1 em 2022 1 em 2023 1 em 2024	Anual	DGE-UFG
Disseminar publicamente PNA	Número de eventos de apresentação do PNA	0	1 em 2020	Única	DGE-UFG
Rever PNA	Número de eventos de revisão do PNA	0	1 em 2020 1 em 2022 1 em 2024	Cada 2 anos	DGE-UFG

6.2 Plano de Monitorização e Avaliação da Diretiva

As atividades para implementação da Diretiva, com exceção da implementação da própria transposição foram embutidas no Plano Nacional de Ação, no âmbito do Objetivo Estratégico 2 (OE2). Em baixo, apresenta-se o plano de Monitorização e Avaliação da Diretiva distinguindo entre as atividades de transposição, e as atividades já previstas no PNA.

Tabela 17 Plano de Monitorização e Reporte da Diretiva, por atividade específica à Diretiva e por atividade embutida no OE2 do PNA

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
Implementação da Diretiva					
Desenvolver Projeto de Lei de Transposição da Diretiva	1 Documento de Projeto Legal de Transposição da Diretiva	0	1 em 2020	Única	AAAC
Transpor legal e Administrativamente da Diretiva	1 Documento Legal de Transposição da Diretiva	0	1 em 2020	Única	AAAC
OE 2. Garantir que todas as políticas, programas e iniciativas de energia, incluindo grandes infraestruturas e investimentos em energia, são não-discriminatórios, inclusivos e promovem o equilíbrio em termos de género, e dirigidos para responder às desigualdades, em particular pobreza energética, que afetam diferencialmente homens e mulheres na região					
Desenvolver uma lista de verificação de avaliação do género que as agências possam usar ao elaborar programas	Documento de verificação ¹⁰⁸	0	1 em 2020	Única	DGE-UFG
Adotar um conjunto de ferramentas de avaliação do género a utilizar por parceiros de implementação	Proporção de PTF que adotam <i>kit</i> de ferramentas desenvolvido ¹⁰⁹	0	100% em 2022	Anual	DGE-UFG

¹⁰⁸ Inclui: Desenvolver documento adaptado ao contexto nacional com base nos documentos existentes da ENERGIA e nos procedimentos usados atualmente pelas agências.

¹⁰⁹ Inclui:

1. Atualizar Manual AAAC para setor energia, para inclusão de componente de avaliação género, incluindo: i) Formulário para a verificação da aplicabilidade de avaliação de género; ii) critérios de verificação; iii) Legislação, normas de referência e boas práticas internacionais.

Atividade	Indicador	Valor de base	Meta por data	Frequência de Monitorização	Responsável por recolha e reporte
Incluir avaliações de género como uma etapa do documento que descreve os processos de desenvolvimento de políticas e programas	Proporção de documentos de projeto que têm consideração de género	Nd	100% em 2023	Anual	DGE-UFG
Formação, a todos os níveis da sociedade, nos modelos e ferramentas criadas	Número de pessoas formadas ¹¹⁰	0	13 no ano 2021 20 no ano 2022 50 no ano 2023	Anual	DGE-UFG

2. Desenvolver modelos específicos para aplicação da transposição da Diretiva, incluindo: i) Relatório de avaliação de género; ii) Plano de gestão de género; iii) Documento para comunicação da conclusão fundamentada; e, iv) Relatório anual ao ECREEE sobre implementação da Diretiva.

¹¹⁰ Consideram-se no ano 2022 - após desenvolvimento dos modelos: 10 técnicos da AAAC formados.

7. LISTA DE PARTES INTERESSADAS CONSULTADAS

A identificação de partes interessadas foi desenvolvida com base na análise de contexto situacional, preliminar, e sugestões de contacto na sequência de reuniões. Com base nas linhas de orientação para o desenvolvimento dos Planos Nacionais de Ação (PNA), o guia de entrevista para cada instituição foi preparado, por forma garantir a recolha de informação eficiente e abrangente.

O contacto com as partes interessadas realizou-se entre Julho e Dezembro, quer através de reuniões presenciais, quer através de teleconferência. Mais ainda, com algumas das partes interessadas foi necessário validar algumas propostas decorrente do desenvolvimento do PNA, tendo informação adicional sido partilhada através de correio eletrónico. A lista atualizada das pessoas/instituições contactadas é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 18 Lista de partes interessadas consultadas e relação com Objetivos Estratégicos

Nome e função	Instituição	Objetivos Estratégicos para que contribui	Data
Luís Siga, Ponto Focal ECREEE Género e Departamento de Assuntos Jurídicos da Direção Geral de Energia	Ministério Recursos Naturais e Energia	OE1, OE2, OE3, OE4 e OE5	31 Julho 16 Setembro 18 de Dezembro 31 de Dezembro
Umaro Baldé, Direção de Estudos, Projeto e das Relações Internacionais, da Direção Geral de recursos Hídricos	Ministério Recursos Naturais e Energia	OE2	17 Setembro
António Paulo Gomes, Responsável pelo Departamento Planeamento e Projetos	Ministério da Saúde Pública	OE2	6 Agosto
Mário dos Reis, Diretor Geral de Planificação Agrária	Ministério Agricultura e Florestas	OE2	6 Agosto
Mamadou Djassi, Responsável Departamento Planeamento e Projetos	Ministério da Educação Nacional e Ensino Superior	OE2, OE3 e OE4	2 Agosto
Tomás Santos Lopes, Diretor de Serviço de Proteção da Família	Ministério da Mulher, Família e Proteção Social	OE1, OE2, OE3, OE4 e OE5	22 Outubro
Mario Biague, Coordenador Yanick Soares, Técnico	AAAC – Autoridade de Avaliação Ambiental Competente	OE2 e OE3	5 Agosto 16 Setembro 18 Setembro
Andreia Silva Costa, Técnica da Direção de Serviço de Recolha de Dados	INE – Instituto Nacional e Estatística da Guiné-Bissau	OE1, OE2 e OE5	17 Setembro
Bonco, Técnico de Serviço	CFE – Centro de Formalização de Empresas	OE4	18 Setembro
Carlos Andrade, Presidente do Conselho de Administração Fátima Lopes, Departamento de Planificação e Projetos	EAGB – Energia e Água da Guiné-Bissau	OE1, OE2 e OE3	8 Agosto 16 Setembro

			17 Setembro
Bailó Baldé, Chefe de Projeto	OMVG – Organização para o Aproveitamento do Rio Gâmbia	OE2 e OE3	1 Agosto
Amadou Oumar Ba, Representante Residente Sonia Sánchez Moreno, Oficial das Operações Roger Coma Cunill, Especialista Sénior em Energia (responsável do setor da energia para a África Ocidental)	BM – Banco Mundial	OE1, OE2, OE3 e OE4	12 Setembro 16 Outubro
Davide Danelli, Responsável Secção Infraestruturas	DUE-GB – Delegação da União Europeia para a Guiné-Bissau	OE1, OE2, OE3 e OE4	2 Agosto
António Nunes, Adido de Cooperação Marta Luís, Técnica Setorial de Cooperação	CICL – Camões: Instituto de Cooperação e Língua	OE1, OE2, OE3 e OE4	3 Agosto
Didier Monteiro, Especialista WASH	UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância	OE3	12 Setembro
Asger Nystrup, Presidente do Conselho de Administração Agostinho Lima, Oficial de Parcerias Euclides Gomes Victoria Lima Gomes Maia	ADPP – Ajuda ao Desenvolvimento de Povo para Povo	OE3 E OE4	3 Setembro
Erikson Mendonça, Responsável projeto infraestruturas nas zonas costeiras	Tiniguena – Esta Terra é Nossa!	OE1 e OE2	8 Agosto
Edite Rodrigues, Coordenadora do Projeto <i>Ianda Guiné – Energia</i> (PRO-GB Energia)	TESE – Associação para o Desenvolvimento	OE1, OE2 e OE4	5 de Novembro
Aimé Parfait Kandety, Chefe de Instaladores e Representante para a Guiné-Bissau	PROSOLIA Energie de l’Afrique	OE4	5 de Novembro
Agostinho António da Silva, CTO	GB Energy Solutions SARL	OE4	11 de Dezembro
Nuno Lázaro, Gestor	Elmi Guiné Solar Energy, SARL	OE4	13 de Dezembro
Patrício Ribeiro, Diretor	Impar Lda	OE4	17 de Dezembro
Alexandre Cabral, CEO	Eco Progresso SARL	OE4	26 de Dezembro
Helder Baticã, Consultor de Género	N/a	N/a	19 Setembro
Octávio Lopes, Especialista em Direito	N/a	OE2	18 Outubro 28 Outubro

8. PROCESSO DE VALIDAÇÃO DO PNA

À semelhança do que tem sucedido na aprovação de outros planos nacionais como o Plano Nacional de Gestão Ambiental (Decreto n.º 3/2004, de 19 de maio), a **transposição do Plano Nacional de Ação, da política CEDEAO para Integração de Género no Acesso a Energia** assumirá a forma de decreto, observando o procedimento descrito de seguida para aprovação dos atos legislativos do Governo.

Tanto a Constituição como o Regimento do Conselho de Ministros, aprovado pelo Decreto 19-A/91, de 31 de julho (RCM), não descrevem as fases do procedimento de feitura de um decreto-lei ou decreto. Na prática, a feitura dos atos legislativos comporta, pelo menos, as seguintes fases:

1. Iniciativa para apresentar projeto de decreto, a qual cabe aos membros do Governo que os enviam ao Secretário do Conselho de Ministros;
2. Promoção, pelo Secretário do Conselho de Ministros, da circulação do projeto de decreto que deve ser submetido à apreciação do Conselho de Ministros (artigo 9.º, n.º 2, alínea i), do RCM);
3. Apreciação do projeto de decreto pelo Conselho de Ministros e aprovação do mesmo;
4. Envio do diploma aprovado ao Presidente da República para promulgação (artigo 69.º, n.º 1, alínea c), da Constituição);
5. Promulgação do diploma;
6. Publicação do diploma no boletim oficial.

9. BIBLIOGRAFIA

- AAAC. (2019). *Guia de Referência para Avaliação de Impacte Ambiental e Social para o Setor da Energia – Versão Provisória de Julho 2019*. Bissau: AAAC.
- AfDB. (2015). *Contry Gender Profile - Guinea-Bissau*. Abidjan: AfDB.
- ALER. (2018). *Energias Renováveis e Eficiência Energética na Guiné-Bissau*. Lisboa: ALER.
- Baldé, F., & Mendes, P. (5 de Outubro de 2019). *Relatório Nacional sobre a Implementação da Plataforma de Ação de Benjing*. Obtido de UN-ECA: https://www.uneca.org/sites/default/files/uploaded-documents/Beijing20/NationalReviews/guinea_bissau_beijing_report_0.pdf
- CEDEAO. (2017). *Directiva da CEDEAO sobre Avaliação de Género em Projetos de Energia*. CEDEAO.
- CEDEAO. (2017). *Política Regional de Integração de Género no Acesso a Energia*. CEDEAO.
- Energia. (2011). *Mainstreaming Gender in Energy Projects - A practical handbook*. The Hague: Energia.
- Governo da Guiné-Bissau. (2019). *Programa de Emergência - Governo da X Legislatura*. Bissau: Governo da Guiné-Bissau.
- Governo da Guiné-Bissau. (2019). *Programa de Governo 2019-2023 - Governo da X Legislatura*. 2019: Governo da Guiné-Bissau.
- IMVF/CESO. (2015). *Manual de Igualdade e Equidade de Género - Programa de Formação Avançada para ANEs no âmbito do Programa de Apoio Aos Atores Não Estatais*. Bissau.
- ONUDI. (2016). *Alcançar o acesso universal até 2030 - Guiné-Bissau*. Praia: ECREEE.
- ONUDI. (2016). *Plano de Investimento para Investimento Sustentável da Guiné-Bissau (2015-2030)*. Praia: ECREEE.
- ONUDI. (2016). *Plano Nacional de Ação para a Eficiência Energética da Guiné-Bissau (2015-2030)*. Praia: ECREEE.
- ONUDI. (2016). *Plano Nacional de Ação para as Energias Renováveis da Guiné-Bissau (2015-2030)*. Praia: ECREEE.
- Pueyo, A., Carreras, M., & Ngoo, G. (2020). Exploring the linkages between energy, gender, and enterprise: Evidence from Tanzania. *World Development* 128, 104840-104858.
- República da Guiné Bissau. (2014). *Plano Estratégico e Operacional do Ministério da Família, Mulher e Coesão Social - 2015-2020*. Bissau.
- República da Guiné-Bissau. (2010). *Lei nº10/2010 - Lei de Avaliação Ambiental*. Bissau: República da Guiné-Bissau.
- República da Guiné-Bissau. (2016). *Inquérito aos Indicadores Múltiplos - Monitorização da Situação da Criança e da Mulher*. Bissau: UNICEF.
- República da Guiné-Bissau. (2017). *Política Nacional de Igualdade e Equidade de Género - II*. Bissau.
- TESE. (2016). *Capacidades Institucionais e Necessidades de formação no setor da Energia Renovável*. Viena: GEF/UNIDO.
- TESE. (2016). *Programa Comunitário de Acesso a Energias Renováveis - Relatório Narrativo Final*. Lisboa: TESE.
- UNICEF. (2015). *Situatio Analysis of children and women - Guinea-Bissau*. Bissau: UNICEF.
- UNILAB. (2010). *Resolução n 05/ Conselho Superior Pro Tempore, de 18 de Novembro 2010*. Brasil: UNILAB.
- Voz di Paz. (2018). *Fala di Mindjer. Além da pressão social e das barreiras institucionais: o papel das mulheres nas esferas de tomada de decisão na Guiné-Bissau*. Bissau: Voz di Paz.

10. ANEXOS

10.1 Modelo de Relatório de Avaliação de Género

MODELO DE RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE GÉNERO¹¹¹

Diretiva da CEDEAO sobre Avaliações de Género em Projetos de Energia

Número de identificação do projeto:

Data de submissão:

Elaborado por:

Informações de contacto:

I. Resumo não técnico

- a. Tipo, tamanho, localização, custo e finalidade do projeto
- b. Participantes do projeto (proprietários/patrocinadores, credores, contratados, empresas para fins especiais, etc.)

II. Definição da Área Afetada pelo Projeto

- a. Rasto físico do projeto (*juntar pesquisas detalhadas como anexo, se necessário*) e descrição da área local
- b. Impacto ambiental - impactos transmitidos pelo ar, água, solo, geologia, cadeia causal da biodiversidade etc. (*avaliação do impacto ambiental de referência, se disponível e resumido*)
- c. Impacto económico - determinada pela infraestrutura secundária, mudanças no tamanho ou nas ligações do mercado, padrões de emprego etc. (*avaliação do impacto social de referência, se disponível e resumida*)

III. Análise das partes interessadas

- a. Informações demográficas básicas para a Área Afetada pelo Projeto
- b. Critérios de classificação utilizados neste relatório para analisar grupos de partes interessadas (*género e possivelmente outros, ou seja, idade, estatuto económico, fonte de subsistência, geografia, etnia, deficiência, religião, parentesco, etc.*)
- c. Descrição dos grupos de partes interessadas (*incluindo residentes, governo local, funcionários, trabalhadores ocasionais, detentores de direitos etc.*) desagregados pelos critérios acima

IV. Impactos de Género Previstos do Projeto

- a. Divisão do trabalho entre grupos (*contexto de base, efeito do projeto, nível de risco, impactos*)
- b. Acesso e controlo dos recursos (*contexto de base, efeito do projeto, nível de risco, impactos*)
- c. Dinâmica de género na representação social, governação, autodeterminação e capacitação (*contexto de base, efeito do projeto, nível de risco, impactos*)
- d. Diferenças de participação de género nas atividades do projeto (*ou seja, conceção, finanças, construção, cadeia de suprimentos, operações etc.*)
- e. Potenciais diferenças de género no domínio iminente, compensação, deslocamento, reinstalação e partilha de benefícios (*efeito do projeto, nível de risco, impactos*)

V. Análise de alternativas

¹¹¹ Versão preliminar – a ser revista.

- a. Projetos técnicos alternativos que poderiam melhorar os resultados de gênero (*proposta, viabilidade e justificação para adotar/rejeitar*)
- b. Estratégias financeiras ou de gestão alternativas que poderiam melhorar os resultados de gênero (*proposta, viabilidade e justificação para adotar/rejeitar*)

VI. Certificação

- a. Certificação dos preparadores de relatórios (*execução do trabalho; representação autorizada; precisão dos relatórios; abrangência dos relatórios; ausência de influência indevida*)
- b. Certificação dos responsáveis pelo desenvolvimento (*representação autorizada; precisão do relatório; abrangência do relatório; isenção de influência indevida*)

Anexo 1: Consulta às partes interessadas, inclusiva e sensível ao gênero

- Conceção do processo de consulta (*seleção de local/hora, formato, esforços de publicação /divulgação, registo de frequência desagregado por gênero*)
- Detalhes da consulta (*registos de presença e informações de contacto, apresentação do projeto, quaisquer perguntas / solicitações utilizadas, respostas individuais*)
- Registo de questões levantadas durante a consulta pelas partes interessadas, incluindo conceção alternativa, questões de equidade e impactos negativos de gênero

Anexo 2: Mapa do local do projeto e mapa anotado da área afetada do projeto

10.2 Modelo de Plano de Gestão de Género

MODELO DE PLANO DE GESTÃO DE GÉNERO

Diretiva da CEDEAO sobre Avaliações de Género em Projetos de Energia

Número de identificação do projeto:

Data de submissão:

Elaborado por:

Informações de contacto:

- I. Contexto
 - a. Descrição não técnica do projeto
 - b. Resumo dos resultados da Avaliação de Género
- II. Identificação de dados
 - a. Tipos de dados utilizados para medir e gerir os impactos de género
 - b. Validade dos tipos de dados para avaliar resultados e impactos de género
 - c. Metodologia para recolha, análise
- III. Base de referência de dados
- IV. Ações de Mitigação
 - a. Ações relacionadas com a divisão do trabalho entre grupos (incluindo justificação, resultados esperados)
 - b. Ações relacionadas com o acesso e controlo de recursos (incluindo justificação, resultados esperados)
 - c. Ações relacionadas com a dinâmica de género em representação social, governação, autodeterminação, capacitação (incluindo justificação, resultados esperados)
 - d. Ações relacionadas com a participação de género nas atividades do projeto (incluindo justificação, resultados esperados)
 - e. Ações relacionadas com a diferenças de género no domínio iminente, compensação, deslocamento, reinstalação, partilha de benefícios (incluindo justificação, resultados esperados)
- V. Impactos de género impossíveis de mitigar
 - a. Descrição e justificação
 - b. Pedido de isenção
- VI. Metas
 - a. Indicadores quantitativos e metas do projeto com prazo determinado
 - b. Indicadores qualitativos e metas de projeto com prazo determinado
- VII. Gestão e monitorização
 - a. Implicações orçamentais do Plano de Gestão de Género
 - b. Controlos internos e prestação de contas
 - c. Intervalos e procedimentos de monitorização e relatório
- VIII. Certificação dos responsáveis pelo desenvolvimento (Boa fé; representação autorizada; intenção de completar o Anexo C “Relatório de Monitorização de Género”)

Anexo 1: Tabelas de Dados

10.3 Modelo de Relatório de Monitorização de Desempenho de Género

MODELO DE RELATÓRIO DE MONITORIZAÇÃO DE DESEMPENHO DE GÉNERO¹¹²

Diretiva da CEDEAO sobre Avaliações de Género em Projetos de Energia

Número de identificação do projeto:

Data de submissão:

Elaborado por:

Informações de contacto:

I. Contexto

- a. Descrição do projeto e estado atualizado
- b. Resumo dos resultados da Avaliação de Género
- c. Resumo do Plano de Gestão de Género, incluindo ações e metas

II. Alterações nos documentos que estabelecem a base para um consentimento de desenvolvimento

- a. Resumo de todas as alterações materiais na Avaliação de Género
- b. Resumo das revisões cumulativas do Plano de Gestão de Género

III. Relatório Narrativo sobre Ações de Mitigação (Plano de Gestão de Referência)

- a. Ações relacionadas com a divisão do trabalho entre grupos (*incl. Justificação, resultados esperados, resultados observados*)
- b. Ações relacionadas com o acesso e controlo de recursos (*incluindo justificação, resultados esperados, resultados observados*)
- c. Ações relacionadas com a dinâmica de género em representação social, governação, autodeterminação, capacitação (*incluindo justificação, resultados esperados, resultados observados*)
- d. Ações relacionadas com a participação de género nas atividades do projeto (*incluindo justificação, resultados esperados, resultados observados*)
- e. Ações relacionadas com a diferenças de género no domínio iminente, compensação, deslocamento, reinstalação, partilha de benefícios (*incluindo justificação, resultados esperados, resultados observados*)

IV. Impactos de género impossíveis de mitigar

- a. Descrição e atualização do estado
- b. Pedido de isenção contínuo

V. Alterações nos dados da linha de referência e nas metas do projeto

VI. Pedidos de ajustes nas estratégias futuras

VII. Certificação dos responsáveis pelo desenvolvimento (precisão do relatório; representação autorizada)

Anexo 1: Linha de referência de dados do Plano de Gestão de Género

Anexo 2: Metas do Projeto do Plano de Gestão de Género

¹¹² Nota: Será necessário periodicamente para a renovação do Consentimento do Desenvolvimento.

PEDIDO PARA O CONSENTIMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE GÉNERO (PROJETOS DE ENERGIA)

1 Data: _____

2 Nome do projeto: _____

3 Estado do projeto: ☐ Pré-viabilidade ☐ Viabilidade ☐ Financiamento ☐ Construção ☐ Operação

Nome do principal responsável
4 do desenvolvimento: _____

5 Morada: _____

6 Website: _____

7 Nome do ponto de contacto: _____

8 Telefone: _____

9 Email: _____

Outros patrocinadores e
10 credores do projeto: _____

11 Países do projeto:

- | | | | | |
|----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------|
| ☐ Benim | ☐ Burkina Faso | ☐ Cabo Verde | ☐ Costa do Marfim | ☐ Gâmbia |
| ☐ Gana | ☐ Guiné | ☐ Guiné-Bissau | ☐ Libéria | ☐ Mali |
| ☐ Nigéria | ☐ Níger | ☐ Senegal | ☐ Serra Leoa | ☐ Togo |

Outros (enumerar por favor):

12 Local (locais) específico(s) do projeto:

13 Sector do Projeto

☐ Hidrocarbonetos (Líquido / Gás)

☐ Sector Elétrico

☐ Outro

14 Sub-sector do Projeto (se aplicável, marque todas as opções aplicáveis):

☐ Crude

☐ Fóssil térmico

☐ Mineração de carvão

☐ Óleo combustível

☐ Solar

☐ Mineração de urânio

☐ Gasolina

☐ Vento

☐ Biogás

15 Tipo de Projeto

☐	Combustíveis gasosos
☐	Gás natural / GNL
☐	Outro
☐	Exploração
☐	Extração
☐	Refinação
☐	Transporte
☐	Armazenamento
☐	Marketing

☐	Biomassa
☐	Hidroelétrico
☐	Biogás
☐	Outro
☐	Geração
☐	Transmissão
☐	Armazenamento/ Gestão
☐	Distribuição

☐	Biocombustível
☐	Biomassa
☐	Outro
☐	Exploração
☐	Produção
☐	Extração
☐	Refinação
☐	Transporte
☐	Armazenamento
☐	Marketing

16 Descrição do Projeto:

17 Presença geográfica direta do projeto
(propriedade da terra, arrendada ou com servidão):

☐ m2

☐ hectare

☐ acre

☐ milha quadrada

☐ outro

18 Número de pessoas afetadas pela presença geográfica direta do projeto

19 Área indireta afetada do projeto

(em qualquer lugar os impactos podem ser sentidos):

☐ m²
☐ hectare
 ☐ acre
 ☐ milha quadrada
 ☐ outro

20 População na área indireta afetada:

Manuseamento de energia
21 máxima do projeto:

Hora		Dia		Ano		Outro	
bbl		m3		TOE		Outro	
Wh		V		Outro		BTU	
Ton		kg		L		Outro	

22 Orçamento total do projeto
(opcional):

☐ XOF	☐ ECV	☐ GMD	☐ GHS	☐ GNF
☐ LRD	☐ NGN	☐ SLL	☐ EUR	☐ USD
☐ CNY	☐ Outro (lista)			

23 Este projeto terá impactos negativos significativos de género? (afetando desproporcionalmente um grupo de género):

☐ Sim ☐ Não

24 Certificação:

☐ Certifico que as informações contidas neste pedido são verdadeiras de acordo com o meu conhecimento

25 Mudança material:

☐ Comprometo-me a informar este escritório se houver alguma mudança material neste Projeto antes do período de renovação

Para utilização exclusiva do escritório:

Data de receção:

Determinação:

☐	A exigência de avaliação é dispensada devido ao tamanho pequeno, impacto antecipado limitado; consentimento de desenvolvimento concedido

Revisto por:

☐ São necessárias mais informações para fazer uma determinação; entre em contato com XXXXXXXXX para agendar uma reunião

☐ São necessárias mais informações; preencha e envie o Anexo A (Avaliação) e o Anexo B (Plano de Gestão)

Assinar

Rubricar

Título

Data de determinação:

Número de identificação do projeto:

