



## **Participação Política das Mulheres e a sua influência para uma maior capacitação da Mulher em Moçambique**

*Sindy Karberg*



## Ficha Técnica

Título: Participação Política das Mulheres e a sua influência para uma maior capacitação da Mulher em Moçambique.

Autor: Sindy Karberg

Design e Layout: Karma Digital

Impressão: CIEDIMA

Tiragem: 500 exemplares

© FES - 2015

*“O uso comercial de todos os meios de comunicação social publicadas pela Friedrich Ebert Stiftung (FES) não é permitido sem o consentimento por escrito da FES. O material desta publicação não pode ser reproduzido, armazenado ou transmitido sem a autorização prévia do detentor dos direitos autorais. Curtos extractos poderão ser citados, desde que a fonte seja devidamente citada. As opiniões expressas nesta publicação não são necessariamente os da Friedrich Ebert Stiftung ou da organização para qual o autor trabalha.”*

# Índice

|   |    |
|---|----|
| Acrónimos   | 2  |
| Resumo Executivo  | 3  |
| 1. Capítulo 1: Metodologia  | 4  |
| 2. Capítulo 2: Antecedentes   | 4  |
| 3. A Liderança e o Poder de Tomada de Decisões da Mulher na Política, levam a maior capacitação da Mulher?          | 5  |
| 3.1 O desenvolvimento histórico da representação da Mulher e da igualdade do género no sistema político Moçambicano | 5  |
| 3.2 Liderança e Poder de Tomada de Decisão entre as Mulheres em Moçambique  | 7  |
| 3.3 A função da sociedade civil no processo de capacitação da Mulher  | 10 |
| 3.4 A posição e a função da Mulher na economia Moçambicana  | 11 |
| 3.5 A função dos sindicatos no processo de capacitação da Mulher  | 13 |
| 3.6 Normas sociais e culturais – um impedimento para o progresso?   | 14 |
| 4. Conclusões e Recomendações   | 15 |
| 4.1 Conclusões  | 15 |
| 4.2 Recomendações para consolidar a capacitação da Mulher   | 16 |
| Bibliografia  | 18 |
| Webgrafia:  | 19 |
| Anexo1: Lista das Entrevistas   | 19 |

# Acrónimos

|          |   |
|----------|---|
| ACTIVA   | Associação Moçambicana da Mulher Empresária e Executiva                         |
| AMRU     | Associação Moçambicana para o Desenvolvimento da Mulher Rural                   |
| CNA      | Congresso Nacional Africano   |
| AWEP     | Programa de Empreendedorismo das Mulheres Africanas                             |
| CEDAW    | Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher |
| CNAM     | Conselho Nacional para o Avanço da Mulher                                       |
| CEO      | Director Executivo  |
| CTA      | Confederação das Associações Económicas de Moçambique                           |
| COMUTRA  | Comité Nacional da Mulher Trabalhadora da OTM-CS                                |
| COMUT    | Comité da Mulher Trabalhadora da CONSILMO                                       |
| CONSILMO | Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique       |
| FRELIMO  | Frente de Libertação de Moçambique  |
| PFG      | Pontos Focais do Género   |
| PIB      | Produto Interno Bruto   |
| SFI      | Sociedade Financeira Internacional  |
| OIT      | Organização Internacional do Trabalho   |
| INE      | Instituto Nacional de Estatística   |
| IPCCS    | Instituições de Participação e Consulta Comunitária                             |
| MDM      | Movimento Democrático de Moçambique   |
| MAR      | Membro da Assembleia da República   |
| MP       | Membro do Parlamento  |
| MULEIDE  | Associação Mulher Lei e Desenvolvimento   |
| ONG      | Organização Não-Governamental   |
| OMM      | Organização da Mulher Moçambicana   |
| OTM      | Organização dos Trabalhadores de Moçambique                                     |
| PNAM     | Plano Nacional para o Avanço da Mulher  |
| RENAMO   | Resistência Nacional Moçambicana  |
| SADC     | Comunidade de Desenvolvimento da África Austral                                 |
| PME      | Pequenas e Médias Empresas  |
| PARPA    | Plano de Acção para a Redução da Pobreza Absoluta                               |
| TCV      | Todos Contra a Violência  |
| VAW      | Violência Contra a Mulher   |
| WDR      | Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial                                       |
| WLSA     | Women and Law in Southern Africa  |

# Resumo Executivo

Após séculos de marginalização política, tem ocorrido um progresso célere na representação da Mulher na esfera política, em vários países Africanos.

Os ambientes políticos têm vindo a ser reformados e as mulheres têm ganho força na tomada de decisões políticas.

A literatura existente menciona com frequência um número crescente de mulheres no parlamento e em posições de tomada de decisão política como um instrumento eficaz para a consecução da igualdade do género e para uma maior capacitação da mulher em geral. Entretanto, existem posições contraditórias em estudos realizados em países diferentes, como o Reino Unido, Ruanda, Botsuana, entre outros, que demonstram que apenas a participação da Mulher na política, por si só, não acarreta automaticamente um maior desenvolvimento socioeconómico para as mulheres nestes países. Assim, o objectivo deste estudo é de identificar se, no caso de Moçambique, a participação da mulher na política, na prática, leva a maior igualdade do género e à capacitação socioeconómica das mulheres do país, e quais são as razões subjacentes, visto que isto ainda não foi claramente analisado.

Como é o caso em vários outros países Africanos, as mulheres em Moçambique herdaram um papel forte resultante da luta de libertação do país, seguido pelo processo de democratização. Actualmente, com 38 por cento dos Membros da Assembleia da República (MAR) do género feminino, Moçambique tem uma das representações parlamentares femininas mais elevadas em África, e do mundo. Entretanto, Moçambique é um dos países com a classificação mais baixa no Índice de Igualdade do Género, e as mulheres enfrentam inúmeros obstáculos na sua vida quotidiana, em particular no que diz respeito à violência doméstica constante, aos casamentos infantis prematuros, à mortalidade materna elevada, aos níveis de educação muito baixos, às taxas de VIH/SIDA muito elevadas, a menos postos de trabalho remunerados e a rendimentos inferiores.

Moçambique parece comprovar que uma percentagem elevada de MAR do género feminino e uma participação razoavelmente elevada de mulheres na vida política, principalmente a nível nacional, e em órgãos superiores de tomada de decisão, ainda não se traduz numa posição mais equitativa das mulheres na sociedade, em geral, nem fortalece a igualdade do

género nas suas vidas socioeconómicas. Entretanto, é importante reconhecer que este fenómeno é razoavelmente recente na cultura política Moçambicana e que a futura influência da participação da Mulher na política deve ser monitorada.

Até à data, as razões subjacentes para o baixo impacto das mulheres na igualdade do género, podem ser explicadas, em parte, pela forte cultura patriarcal em Moçambique, tanto na vida social como política.

Ao mesmo tempo, também pode ser resultante da forte lealdade, tanto das mulheres como dos homens, ao partido no poder, a FRELIMO, que tem dominado muito da esfera política, social e económica desde a independência de Moçambique. A forte demanda de lealdade para com o partido determina todas as decisões políticas e económicas tomadas. Este estudo demonstra que os membros do partido FRELIMO geralmente colocam os interesses do partido à frente de outros interesses – sendo a igualdade do género um deles.

O estudo conclui também que mulheres em posições de tomada de decisão política não são todas defensoras da igualdade do género e da capacitação da Mulher. Muitas mulheres agem individualmente, em busca do seu próprio interesse e benefício e, portanto, nem sempre promovem activamente a capacitação geral da Mulher. O entendimento cultural e as expectativas têm uma influência complementar no comportamento das mulheres.

As causas subjacentes que impedem as posições e o poder de negociação das mulheres nos processos de tomada de decisão, apesar de as mesmas manterem posições idênticas às dos homens, impõem mais pesquisa para se identificar as estruturas comportamentais e para se explorar formas mais eficazes de apoiar uma mudança.

O estudo conclui que o movimento da sociedade civil para a igualdade do género aparenta ser a força mais prometedora para transpor os obstáculos existentes e para melhorar a capacitação das mulheres em posições de tomada de decisão política, originando uma maior capacitação da Mulher no seu todo.

As organizações da sociedade civil para a capacitação da Mulher são particularmente fortes e possuem uma boa capacidade técnica para tentarem pressionar os seus objectivos, têm menos lealdade dentro da esfera política, e actuam como “uma voz colectiva das mulheres para as mulheres” em vez de como indivíduos.



## Capítulo 1: Metodologia

Este estudo baseia-se principalmente numa pesquisa documental (análises de estudos, relatórios e publicações académicas, documentos de políticas, declarações e artigos publicados na imprensa) e, de modo importante, baseia-se em entrevistas em profundidade com especialistas chave, representantes do governo e organizações da sociedade civil.

O método de entrevista permite uma visão mais detalhada da percepção das diferentes partes interessadas, para se compreender a complexidade do assunto e para ajudar na apresentação de recomendações realísticas para acções suplementares. A lista dos entrevistados encontra-se no Anexo 1.

Três capítulos seguem esta introdução.

O capítulo 2 proporciona mais informações sobre os antecedentes e a motivação do estudo.

O capítulo 3 apresenta uma análise do desenvolvimento histórico da representação da Mulher no sistema político Moçambicano, e também inclui uma avaliação das ligações entre o poder das mulheres na tomada de decisão política e o desenvolvimento da capacitação económica e social em Moçambique, analisando a função das diferentes instituições, o mercado de trabalho e as normas sociais na sociedade.

O capítulo 4 resume e conclui a análise e proporciona um conjunto de recomendações práticas para possíveis intervenções que permitam ultrapassar os obstáculos existentes para uma maior capacitação das mulheres.

## Capítulo 2: Antecedentes

As mulheres no parlamento e em posições de tomada de decisão política são amplamente vistas como um instrumento para a obtenção de uma maior integração dos géneros dentro do respectivo país, e mais igualdade do género.

Contudo, a investigação realizada em diversos países, incluindo o Reino Unido e diversos Países da África Subsariana (Ruanda, Tanzânia, África do Sul, Burundi e Botsuana) demonstrou resultados mistos sobre a influência dos MP do género feminino para a promoção da igualdade do género em geral, assim como na mudança da cultura parlamentar.

Vários destes estudos de caso não demonstraram uma influência positiva dos MP do género feminino para uma política e prática mais sensível ao género (Wang 2012, Brown 2013, e Devlin et al, 2008). No entanto, até agora não foi realizada nenhuma análise clara no caso particular de Moçambique.

Assim, este estudo irá analisar se a participação da Mulher na política em Moçambique leva e/ou poderá levar a uma maior capacitação socioeconómica da Mulher Moçambicana, e identificar se são, ou não, necessárias acções para melhorar o estatuto e a capacidade das mulheres nas posições de tomada de decisão para se atingir este objectivo.

A identificação do nível, e das características da participação da mulher nos processos políticos, é fundamental para um melhor entendimento dos factores que impedem o desenvolvimento das mulheres; para esclarecer a forma como as mulheres são representadas e o quão fortemente as mesmas influenciam as políticas para a capacitação da Mulher, e ainda quais são as possíveis razões que as impedem.

A importância e a evidência da necessidade de se incluir as mulheres em posições de tomada de decisão e no desenvolvimento económico são inquestionáveis para se alcançar a erradicação da pobreza e a riqueza partilhada.

Moçambique comprometeu-se internacionalmente na promoção da igualdade do género através da ratificação da Convenção para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (CEDAW), da Declaração do Género da SADC, e dos Protocolos da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Direitos da Mulher Africana – conhecida por Protocolo Maputo (Serra, 2007). A nível nacional, o Governo de Moçambique incorporou as questões do género nos

enquadramentos jurídico, político e institucional; a igualdade do género e a igualdade dos direitos dos homens e das mulheres encontram-se implantados na Constituição, e existem leis para proteger os direitos da Mulher (Lei contra a Violência Doméstica, Lei da Família, Lei de Terras, etc.).

Actualmente a Mulher Moçambicana está bem representada na Assembleia da República e na esfera política. 38 por cento dos MAR são mulheres, o que é uma percentagem relativamente alta em relação a muitos outros países, por vezes até em relação a países mais desenvolvidos (Osorio, 2010)<sup>1</sup>.

Como um paradoxo, Moçambique encontra-se mal classificada no Índice de Igualdade de Género (123 de um total de 130) e é o 11o pior país em termos do Casamento Infantil, Precoce e Forçado. Assim, a Mulher continua marginalizada, com níveis mais elevados de pobreza, informalidade e desemprego, e as normas sociais geralmente enfraquecem a posição da Mulher na sociedade em relação ao Homem.

O capítulo 3 delinea o estatuto político e económico da Mulher em Moçambique num contexto histórico, e identifica se as mulheres obtêm poderes de tomada de decisão nas suas respectivas posições, e como é que implementam esse poderes.

Assim, o capítulo avalia se as mulheres que alcançam uma posição de tomada de decisão política, como é o caso dos membros da assembleia da república do género feminino, as ministras e as governadoras, possuem poder autónomo para tomarem decisões, se as mesmas impõem políticas que apoiam a Mulher e a igualdade do género, e como isto é traduzido em acções em Moçambique.

Tendo em conta a realidade contraditória, este estudo analisa se a existência de um quadro jurídico e um nível elevado de representação da Mulher na política leva, ou não, a uma capacitação mais forte da Mulher e a um aumento na igualdade do género no país, e quais são as razões subjacentes.

## Capítulo 3: A Liderança e o Poder de Tomada de Decisões da Mulher na Política - levam a maior capacitação da Mulher ?

### **3.1 O desenvolvimento histórico da representação da Mulher e da igualdade do género no sistema político Moçambicano**

Para se compreender e analisar as relações de género no ambiente político e socioeconómico em Moçambique, deve-se ter em conta o contexto histórico e cultural de Moçambique e das suas regiões. Moçambique tem uma cultura patriarcal muito forte nas estruturas familiares e nas relações sociais em todos os territórios do país, com diferenças regionais; o sul possui uma cultura familiar patrilinear e o norte uma cultura matrilinear, mas ambos são grandemente dominados pelos homens (WDR, 2012; e Bauer, 2007).

Após uma longa luta pela independência, Moçambique conquistou a independência em 1975, fechando assim 400 anos de colonização Portuguesa. Através de séculos de influência comercial, Moçambique adquiriu fortes influências Islâmicas, especialmente na costa norte, marcando fortemente a cultura nesta região. O primeiro governo após a independência foi formado pelo movimento anticolonial, Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO).

Influenciado por uma ideologia socialista, a primeira mudança de paradigma para o estatuto da Mulher ocorreu nesta altura, onde o conceito de igualdade era central. Os princípios da igualdade do género foram consagrados na Constituição Moçambicana de 1975, e são um instrumento importante.

Vários dos princípios da FRELIMO basearam-se no Marxismo ortodoxo que promovia a capacitação da Mulher como um curso inclusivo para o desenvolvimento, através de postos de trabalho remunerados para os homens e as mulheres. (Sheldon, 1990 e Virgi, 2012).

O primeiro órgão estabelecido dedicado às mulheres em Moçambique foi a Organização da Mulher Moçambicana (OMM), criada em 1973 durante a luta pela independência. O principal objectivo da OMM,

<sup>1</sup> Em 2011, a media mundial de membros parlamentares do género feminino era 19.2 por cento

na altura da sua criação, era simplesmente para atrair mulheres à luta de libertação, como um braço da FRELIMO (Sheldon, 1990 e sapo).

Em 1976, quando foi criado o movimento rebelde anti-Frelimo (RENAMO), resultando na guerra civil<sup>2</sup> que começou em 1978, a mudança de paradigma para a capacitação da Mulher estagnou (WDR, 2012).

No entanto, as mulheres continuaram a desempenhar um papel importante durante a guerra, e foi criado uma divisão especial para as mulheres fornecendo formação militar a mulheres e raparigas. No entanto, a realidade das mulheres era frequentemente diferente da realidade dos homens; o abuso sexual contra as mulheres era comum no exército, e as mulheres eram frequentemente limitadas em termos de participação na guerra civil, apenas realizando tarefas domésticas, tais como limpeza, cozinhar e cuidar de crianças e de soldados feridos (Mail & Guardian Africa).

No final da guerra civil em 1992, e com o início da fase de democratização, tendo as primeiras eleições multipartidárias sido realizadas em 1994, ocorreu uma segunda mudança de paradigma. O sistema democrático abriu espaço para um debate político sobre os direitos da Mulher (Conceição, 2010). Desde então, a igualdade do género tem sido mais destacada, tanto na agenda política nacional como internacional, e em Moçambique a representação da Mulher na política tem melhorado progressivamente.

A representação da Mulher na esfera política aumentou de 16 por cento em 1991 para 31 por cento em 2001 e 39.6 por cento em 2009<sup>3</sup>. Após as últimas eleições, em Outubro de 2014, a percentagem de MAR observou uma diminuição ligeira para 38 por cento. Moçambique está classificado como o 14o entre 145 países em termos da representação de mulheres no parlamento. Em África, somente o Ruanda, a África do Sul e as Ilhas Seicheles têm uma classificação superior. (The Guardian).

| Representantes da Mulher na Esfera Política em Moçambique ao Longo do Tempo  |      |      |      |                |
|--|------|------|------|----------------|
|  | 1991 | 2001 | 2009 | 2015           |
| MPs <sup>4</sup>   | 16%  | 31%  | 40%  | 38%            |
| Ministers  | 1    | 3    | 4    | 4              |
| Vice Ministers   | 1    | 6    | 3    | 8              |
| Governors  | N.A. | N.A. | 2    | 4 <sup>5</sup> |
| Origem:<br><a href="http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique_Local.htm">http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique_Local.htm</a><br>e Conceição&Quenane 2013 |      |      |      |                |

Moçambique demonstrou o seu compromisso em relação à importância da igualdade do género ao participar na 4a Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, em 1995.

A conferência acordou no padrão de referência internacional para a participação das mulheres em posições de tomada de decisão política de 30 por cento de todos os países, e incitou Moçambique a estabelecer instrumentos importantes do género; como a criação do Ministério da Mulher e da Acção Social, em 2000, os Pontos Focais do Género e as Unidades do Género em cada Ministério, e ainda a criação de diversas organizações não-governamentais que trabalham na área da protecção dos direitos da Mulher, e.g. Fórum Mulher.

Em 2005 Moçambique assinou o Protocolo da SADC sobre o Género e Desenvolvimento – com o objectivo de atingir uma paridade de 50/50 de mulheres em posições de tomada de decisão, públicas e privadas, abrindo o caminho para outro forte compromisso para a igualdade do género.

Na Constituição da República de Moçambique, o princípio da igualdade do género é estabelecido no Artigo 36, um princípio que também se encontra na Lei da Família (10/2004), na Lei contra a Violência (2009) e na Lei de Terras (19/97), entre outra legislação existente.

Além disso, o Governo integrou questões relacionadas com o género em diversos documentos estratégicos<sup>6</sup> (Conceição e Quenane 2013; Secretariado da SADC, 2009). As acções citadas ilustram o sólido desenvolvimento de Moçambique para garantir um quadro jurídico para os direitos e a igualdade dos homens e das mulheres.

Contudo, a implementação e a aplicação prática deste quadro jurídico permanece indefinida e fragmentada. As estratégias de divulgação insuficientes, a coordenação sectorial limitada, a falta de orçamentos e de monitorias suficientes, assim como a ausência de regulamentos das disposições legais dificultam o progresso da igualdade do género e a capacitação da Mulher (WDR 2012, Conceição 2010, e Serra, 2007).

<sup>2</sup> A Guerra civil Moçambicana entre a FRELIMO e a RENAMO durou de 1978 a 1992

<sup>3</sup> Após as recentes eleições em Outubro de 2014, a percentagem de representantes mulheres diminuiu ligeiramente

<sup>4</sup> Valores arredondados.

<sup>5</sup> Governadoras de 4 principais províncias, nomeadamente Sofala, Gaza, Cabo Delgado e Nampula

<sup>6</sup> O compromisso do Governo na abordagem de desigualdades de género é ainda mais evidenciado pelo aumento na ênfase na integração dos géneros no Plano Quinquenal do governo e no Plano de Acção Nacional para a Redução da Pobreza Absoluta (PARPA II 2006-2011) e na adopção de um Plano Nacional para o Avanço da Mulher 2008-2011



### **3.2 Liderança e Poder de Tomada de Decisão entre as Mulheres em Moçambique**

Para um entendimento superior e integral da representação da Mulher e das práticas existentes relativas à igualdade do género, a seguinte secção descreve a representação da Mulher nos partidos políticos Moçambicanos, proporciona uma análise das instituições existentes para a igualdade do género e ilustra as diferenças regionais da igualdade do género em Moçambique.

Moçambique é oficialmente um sistema multipartidário, com três principais partidos activos<sup>7</sup>, embora seja regido pelo partido no poder, a FRELIMO, desde a sua independência. A RENAMO (Resistência Nacional de Moçambique), o antigo grupo rebelde, é o maior partido da oposição e o MDM (Movimento Democrático de Moçambique) é um movimento dissidente da RENAMO, criado em 2009.

O MDM atrai uma camada populacional mais liberal, urbana e jovem, em comparação com a FRELIMO e a RENAMO. Durante as últimas eleições locais, em 2013, o MDM foi visto como o primeiro separatista político indicativo dos partidos existentes e emergentes da independência, ganhando os três municípios mais povoados e estrategicamente importantes a seguir a Maputo (a capital): Beira, Nampula e Quelimane. No entanto, durante as últimas eleições presidenciais, o MDM não conseguiu conservar a expectativa e obteve apenas 8.4 por cento dos votos<sup>8</sup>.

Quando analisamos a representação da Mulher nos partidos aqui mencionados e as respectivas políticas desses partidos para com a igualdade do género, a FRELIMO demonstra o maior compromisso à representação da Mulher na Assembleia da República com 69 lugares, de um total de 144, ocupados por mulheres, representando 48 por cento do total. A RENAMO tem 23 mulheres de um total de 89 lugares, representando 26 por cento, e o MDM elege duas mulheres de um total de 17 lugares, representando 12 por cento (Notícias Miramar e *idolo*). Isto pode ser parcialmente explicado pelo número inferior de representantes dos partidos da oposição (lugares na Assembleia de República) e a tendência de os preencher primeiro com representantes do género masculino (Osorio, 2010).

A FRELIMO, como o único partido, adoptou um sistema voluntário de quotas para os MAR do género feminino. No entanto o sistema não foi legalmente consagrado. Conforme anteriormente mencionado,

os MAR do género feminino são razoavelmente representados no partido no poder, mas geralmente só ocupam posições sem influência. No entanto, as mudanças são visíveis. Depois das últimas eleições em 2014, o Partido FRELIMO nomeou Verónica Nataniel Macamo Dlhovo, para Presidente da Assembleia da República, e a RENAMO nomeou Ivone Soares, sobrinha do presidente da RENAMO, para chefe da bancada parlamentar da RENAMO, i.e. duas posições poderosas são agora representadas por mulheres. Entretanto, além destas nomeações, o número total de MAR do género feminino desceu após as últimas eleições sem qualquer implicação adicional (EGM, 2005 e WomenWatch, 2007). Isto sublinha a fraqueza de um sistema voluntário de quotas e a necessidade de legalizar formalmente o sistema de quotas em cada partido.

Embora o sistema de quotas tenha contribuído para uma representação superior de mulheres na Assembleia da República, o mesmo não influenciou a qualidade da participação nas discussões de interesse geral, e especialmente em relação a questões da Mulher. Embora os estudos demonstrem que não existem barreiras formais para as mulheres acederem ao partido, as mulheres não podem questionar as relações sociais entre os homens e as mulheres na sociedade dentro das suas funções, nem as normas ou valores existentes que caracterizam o partido, nem questões sensíveis da relação social do género (e.g. código penal).

As mulheres sofrem discriminação nos seus partidos, onde os homens têm mais privilégios, e o assédio sexual em direcção às mulheres é comum. As mulheres são desfavorecidas na distribuição de recursos, e através de manifestações discriminatórias, nas quais a dimensão simbólica no exercício do poder torna-se especialmente relevante.

A forte filiação e disciplina partidária, acompanhada pelo pensamento de inferioridade das mulheres em relação aos homens, e a falta da validação das mulheres, determinam o papel das mulheres nestas posições de poder (Osório, 2010 e Conceição, 2013). Como esperado, dentro do partido FRELIMO, a vida e as opiniões políticas gerais são caracterizadas por uma forte lealdade e patronato partidário, tanto pelas mulheres como pelos homens. Em muitos casos a lealdade e o patronato parecem ser mais importantes do que os valores democráticos (Entrevistas).

<sup>7</sup> Nas primeiras eleições do Sistema multipartidário em 1994, diversos pequenos partidos participaram. 10 partidos mais pequenos juntaram-se à RENAMO em 1994 e transformaram-se na Renamo – União Eleitoral.

<sup>8</sup> A FRELIMO atingiu 55.6 por cento e a RENAMO 32.95 por cento.

## **Representação do Género a Níveis e em Instituições Diferentes**

A Mulher está bem representada nas posições de Governadora e de Ministra. No entanto, acontecimentos recentes demonstraram que estas mulheres muitas vezes têm falta de apoio nos seus próprios partidos. A título de exemplo, a governadora da Província de Gaza admitiu ter sofrido acusações e desconfiança baseadas no seu género, tanto de membros do Partido FRELIMO como da OMM (Club of Mozambique).

Para apoiar os MAR e outros representantes políticos do género feminino em instituições e órgãos públicos, e para encarar as questões do género de uma forma completa, o Governo de Moçambique estabeleceu diversas coligações partidárias, conforme anteriormente mencionado, para consulta e orientação, como a OMM, as Unidades do Género e os Pontos Focais do Género (PFG). No entanto, estes órgãos não são particularmente eficazes, devido à falta de uma liderança forte, um acompanhamento limitado das actividades acordadas, assim como a falta de capacidade técnica e administrativa (Lele et al, 2011).

Conforme acima referido, a OMM não foi originalmente criada como uma instituição para defender os direitos fundamentais da Mulher, mas como uma divisão política para atrair mulheres para a luta de libertação e para o partido: “Para se liberar, a Mulher assume e vive criativamente a linha política da Frelimo” (Sheldon, 1990). Graça Machel, a esposa do primeiro presidente, Samora Machel, foi especialmente activa na OMM de 1975 até 1989, e organizou a Conferência Extraordinária, em 1984. Graça Machel<sup>9</sup> e os outros membros da equipa prepararam pontos de discussão sobre a poligamia, lobolo (dote), ritos de iniciação, questões familiares, divórcio e violência doméstica, entre outros assuntos sensíveis do género.

Depois dos membros da FRELIMO se terem sentido ameaçados pela direcção que estas discussões estavam a tomar, o partido reduziu a OMM e obrigou esta organização a mudar a sua agenda para um fórum mais geral. Uma declaração de Graça Machel na altura revelou: “O Partido pensa que por ter criado a OMM pode dirigi-la. Portanto, a OMM terá problemas quando começar a ameaçar os privilégios dos homens” (Sheldon, 1990).

<sup>9</sup> Graça Machel, a esposa do primeiro presidente, Samora Machel, foi a primeira mulher Ministra de 1975 até 1989/1990 (Ministra da Educação e Cultura). Graça Machel foi a única mulher ministra durante esta altura. Graça Machel também esteve activa na OMM e no Comité Central da Frelimo. Graça Machel é uma activista dos direitos humanos e uma modelo para o movimento Moçambicano do empoderamento da Mulher (Sheldon, 1990).

Ainda hoje, alguns membros e representantes da OMM afirmam que a FRELIMO utiliza a organização para mobilizar votos, em vez de os incluir em processos reais de tomada de decisão para promover a capacitação da Mulher.

A função desta organização apenas um ramo estendido da FRELIMO também pode ser demonstrada pelo facto de a OMM ser um órgão de selecção de candidatos do género feminino para todo o tipo de posições políticas. Portanto, se mulheres em Moçambique desejam exercer uma função pública, devem primeiro ser membros da OMM, após o qual a OMM apresenta os respectivos nomes ao partido para posições eleitas. (Sheldon, 1990 e 2005; Open Society Institute Network, et al).

As Unidades do Género encontram-se estabelecidas nos Ministérios principais para a igualdade do género, como seja a educação, a saúde e a agricultura, para coordenarem os Pontos Focais do Género (PFG), que são oficialmente concebidos para cada unidade governamental. Ambos estão operacionais mas não institucionalizados.

A função das Unidades do Género é de influenciar e melhorar o processo de planeamento e orçamento dos assuntos do género em todos os sectores, o que os torna intervenientes chave para a integração das questões do género em todos os Ministérios. Infelizmente, as unidades são tecnicamente muito fracas e não têm sido capazes de traduzir o seu objectivo em acções (Lele et al, 2011).

O primeiro Plano Nacional para o Avanço da Mulher (PNAM 2002-2006) foi desenvolvido em 2002.

Pouco tempo depois, foi criado o Conselho Nacional para o Avanço da Mulher (CNAM), em 2004, como um órgão consultivo através do qual o Ministério da Mulher e Acção Social realiza a coordenação intersectorial. O principal objectivo do órgão é de promover e monitorar a implementação das políticas governamentais do género em todos os planos e programas do Governo.

A Ministra da Mulher e Acção Social é a chefe do CNAM, composto por sete Ministros governamentais, duas organizações não-governamentais (Fórum Mulher e Fundação para o Desenvolvimento da Comunidade), dois representantes de grupos religiosos (Conselho Cristão de Moçambique e Igreja Católica), um representante do sindicato dos trabalhadores (Organização dos Trabalhadores de Moçambique, OTM) e um representante do sector privado (Confed-

eração das Associações Económicas de Moçambique, CTA) (Lele et al, 2011). Infelizmente, isto ainda não se traduziu numa melhor implementação de estratégias do género, dado que o CNAM possui falta de reconhecimento e de perfil dentro do governo (UNIFEM, 2009). Um Comité parlamentar de MAR do género feminino foi iniciado para colmatar as diferenças do género nos partidos e avançar com as questões do género. Os MAR do género feminino participaram em várias formações numa vasta gama de assuntos do género. Mas, um exemplo recente demonstra que a simples presença da Mulher na Assembleia da República não consolida os direitos da Mulher, como demonstra a discussão polémica sobre o Código Penal recentemente aprovado.

O Código Penal foi provisoriamente aprovado em Dezembro de 2013, substituindo o antigo Código Penal de 1886. Mas, em vez de receberem um Código Penal bem pensado, após várias reuniões de consulta entre a sociedade civil e o Comité parlamentar de MAR do género feminino, a sociedade civil e as ONGs indicaram chocantemente que o novo código ainda continha diversos artigos que violam os direitos humanos e a dignidade das raparigas e das mulheres no país (e.g. no caso de estupro de uma vítima menor de idade, o ofensor pode evitar qualquer forma de penalidade se o mesmo se casar com a vítima). O novo Código Penal foi fortemente criticado – a Amnistia Internacional organizou uma petição online para a revisão do código e a exclusão dos artigos que violam os direitos humanos.

Quinze ONG emitiram um comunicado de imprensa e organizaram uma marcha para tomarem uma posição contra o código. Apesar das pressões da sociedade civil para a remoção dos artigos do Código Penal, não foi feita qualquer alteração. De facto, as organizações da sociedade civil foram convidadas a participar em discussões para exprimirem as suas contribuições relativas à elaboração do novo Código Penal, no entanto testemunhas revelam que nunca existiu um diálogo verdadeiramente aberto sobre o assunto.

Diversos MAR até admitiram, não oficialmente, que discordavam com o código, no entanto optaram por permanecer em silêncio durante as discussões e a decisão (Seyagnes 2014, e Entrevistas). Estes testemunhos demonstram que as mulheres muitas vezes se sentem intimidadas para defenderem as suas convicções. Estima-se que o acesso ao poder em Moçambique é determinado principalmente pelos

recursos que a Mulher obtém, do que pela necessidade de representar os interesses, e lutar pela igualdade e justiça do género (Osorio, 2010), o que é uma razão subjacente para a frágil tradução das políticas e instituições numa maior igualdade do género.

A declaração de um membro da FRELIMO demonstra isto claramente: “A mulher que não se conforma com a maneira como a acção política é estruturada e hierarquicamente classificada é penalizada pelos membros da organização e pela sociedade” (Sheldon, 2002). A intenção do Partido FRELIMO de alcançar a igualdade do género não tinha, talvez, como intenção mudar as relações básicas do género a nível privado e doméstico para a população Moçambicana. (Sheldon, 2002 e WDR, 2012).

A maior parte das mulheres que atingiram um estatuto elevado na liderança política em Moçambique assumiram uma forte “masculinidade”, comportando-se como os seus colegas do género masculino. Isto levou a uma situação em que o ambiente político existente não incentiva a inclusão da Mulher como matéria, como orçamentos insuficientes para questões do género ou o caso do código penal.

O simples facto de se conceder posições de tomada de decisão às mulheres não lhes permite automaticamente a tomada de decisões políticas, particularmente sobre assuntos sensíveis (WomenWatch, 2007 e Entrevistas).

A secção acima demonstra que existe uma discrepância significativa entre os objectivos declarados do Governo e a prática actual praticada no país. Embora existam instrumentos necessários jurídicos e institucionais, a falta de implementação e de aplicação resulta numa melhoria limitada na vida quotidiana da Mulher. As entrevistas demonstraram a necessidade de acções concretas para promover a aplicação e a implementação real de quadros existentes e a criação de novas redes, para fortalecer o estatuto da Mulher (Entrevistas).

### *Diferenças regionais*

A participação da Mulher na política é diferente nas várias regiões em Moçambique. Embora o número total nacional de mulheres em posições de tomada de decisão pareça promissor, uma repartição da participação a nível regional revela uma imagem diferente. Nos municípios e nas administrações distritais, a disparidade na representação feminina e masculina continua forte. Dado que estas entidades são

fundamentais para a implementação de políticas e da mudança de comportamentos na cultura, pode-se argumentar que existe ainda mais desequilíbrio no estatuto cultural da Mulher (Osorio, 2010).

A representação da Mulher é cerca de um quinto a nível provincial e 10 por cento a nível local. Portanto, a Mulher está melhor representada a nível nacional e provincial, do que a nível local, excepto nos conselhos municipais. Por outras palavras, a Mulher está mais amplamente representada em posições de tomada de decisão, onde as posições são nomeadas, do que em cargos executivos eleitos, especialmente a nível provincial e local (WDR, 2012).

Paradoxalmente, ao nível regional mais baixo, nas comunidades, onde se pode encontrar maior potencial para mudanças nas relações do género, as mulheres têm mais probabilidade de serem dominantes, onde as mesmas são eleitas em vez de nomeadas. No entanto, nas regiões onde os líderes são em grande parte líderes hereditários tradicionais e religiosos, estas permanecem grandemente dominadas pelo género masculino. Obviamente, as diferenças regionais também podem ser detectadas aqui, mas mesmo no norte nota-se uma mudança positiva para maior igualdade do género, particularmente nas áreas urbanas (WDR, 2012).

Foram envidados esforços para aumentar a representação da Mulher, por exemplo através de uma regra de quotas, na Instituição de Participação e Consulta Comunitária (IPCCS), recentemente criada, que exige uma representação mínima por género de 30 por cento. Infelizmente, este objectivo ainda não foi atingido e as mulheres ainda representam menos de 30 por cento (WRD, 2012).

Assim, o problema parece ser que poucas políticas e reformas relacionadas com o género chegam ao nível local. Portanto, não é surpreendente que a representação da Mulher a nível meso (nível provincial e distrital) e micro (comunidades), assim como nas instituições chave do estado, como no sector da educação, saúde e justiça, ainda permanece fraca e pode ser melhorada (Open Society Institute Network e WDR, 2012).

### **3.3 A função da sociedade civil no processo de capacitação da Mulher**

As organizações da sociedade civil para a capacitação da Mulher Moçambicana são muito activas na monitoria do estatuto democrático e na exposição de

preocupações em relação à desigualdade do género (Osorio, 2010). Em geral, o movimento é independente das influências políticas existentes, e funciona como a verdadeira voz e agência para os direitos e a capacitação da Mulher.

A comunidade internacional de doadores, incluindo os doadores bilaterais, multilaterais e as ONGs, parece ser a maior defensora, principalmente à superfície, para alcançar mudanças reais para uma maior igualdade do género, através do reconhecimento do assunto do género nas suas estratégias internas. No entanto, dado que o processo reconhecido de “integração de géneros” já foi iniciado a nível governamental, alguns destes defensores reduziram a prioridade das suas acções e consideram de menos importância a abordagem dos assuntos do género.

Isto resulta, na realidade, que poucas organizações doadoras têm um verdadeiro impacto sobre a questão da igualdade do género. Algumas das ONGs Moçambicanas que desempenham papéis fundamentais são; Fórum da Mulher, Mulher e Lei na África Austral (WLSA), Associação Mulher Lei e Desenvolvimento (MULEIDE), GenderLink, e Liga Moçambicana dos Direitos Humanos. O activismo social para a igualdade do género e a capacitação da Mulher é forte na sociedade civil e é de facto um movimento crescente.

As organizações da sociedade civil são fundamentais na luta pela igualdade do género no país; um instrumento para pressionar o governo e os políticos a fazer cumprir as questões da igualdade do género e a capacitação da Mulher (Bauer, 2013, 2014; e WDR, 2012).

A sociedade civil para a igualdade do género geralmente tem uma boa ligação com as instituições governamentais e, normalmente, é vastamente consultada durante a elaboração de documentos de políticas sobre questões relacionadas com o género. Os grupos da sociedade civil colaboram com os MAR do género feminino para ajudarem no processo de incentivar as mulheres a procurarem maior envolvimento nos processos de tomada de decisão.

Durante os últimos anos os MAR do género feminino receberam formação em todas as áreas possíveis relacionadas com o género, das organizações da sociedade civil, assim como de outras organizações doadoras. No entanto, as entrevistas realizadas revelaram que não existe uma transparência verídica



ca, nem uma prontidão para um diálogo genuíno sobre como atingir mudanças substanciais na maneira como o assunto é politicamente tratado (Sayagnes, 2014). Também foi observado que até hoje, apesar dos representantes da sociedade civil serem consultados, o governo não toma em consideração as suas sugestões durante a tomada de decisões.

A sociedade civil desempenha um papel extremamente importante, e existe uma necessidade de fortalecer ainda mais a sua posição. Os desenvolvimentos recentes do Código Penal são apenas um exemplo que confirma que uma mudança das leis depreciativas e hostis contra a Mulher provavelmente só poderá ser alcançada através de uma oposição forte e persistente da sociedade civil e da comunidade feminina, e com apoio de organizações internacionais chaves.

Embora a sociedade civil já tenha estado envolvida no processo anterior de consulta sobre o Código Penal e tenha apresentado as suas recomendações, a maioria destas recomendações foram ignoradas.

### ***Influência da Sociedade Civil na Luta contra a Violência Contra a Mulher (VAW)***

*1 em cada 3 mulheres é vítima de violência baseada no género, e as ocorrências de participações de Violência Contra a Mulher (VAW) têm estado a aumentar desde 2004.*

*No entanto, até hoje apenas um pequeno número de ocorrências são declaradas, o que pode ser explicado principalmente pela falta de informação que as mulheres têm sobre os seus direitos e a crença que a violência contra a Mulher deve ser tratada em família, ou que a violência doméstica não é um crime, e o receio de as mesmas não serem levadas a sério pela polícia, ou até receio das consequências.*

*A violência contra a Mulher tem sido um tema central para as organizações da sociedade civil desde os anos 90. Uma campanha nacional, Todos Contra a Violência (TCV), foi lançada para reunir o governo e a sociedade civil para liderarem uma iniciativa multisectorial fornecendo acesso a aconselhamento jurídico, médicos e serviços psicossociais a mulheres vítimas de violência. O Fórum Mulher e as suas organizações membros participaram na Marcha Mundial da Mulher, em Março de 2000, e apresentaram ao governo uma petição de direitos, incluindo o direito de ter uma vida sem violência. Isto foi a base para a instituição da Lei da Família, em 2004, e da Lei sobre a Violência Doméstica Contra a Mulher, em 2009 (UNIFEM, 2007).*

### ***3.4 A posição e a função da Mulher na economia Moçambicana***

A secção a seguir fará uma breve descrição do desenvolvimento económico e da situação do mercado de trabalho em Moçambique, seguido por uma análise do papel que a Mulher tem desempenhado nestas áreas.

Moçambique tornou-se uma das economias com um crescimento mais rápido do mundo desde o final da sua guerra civil, em 1992, com um crescimento médio anual do PIB de 8.4 por cento. Este crescimento rápido tem contribuído para o aumento do nível de vida de vários Moçambicanos, com o rendimento real per capita a crescer rapidamente nos anos 90, embora partindo de uma base muito baixa, resultando numa forte redução da pobreza; de 69 por cento da população em 1996 para 56 por cento em 2003 (Banco Mundial, 2012).

No entanto, o crescimento elevado do PIB, impulsionado pelos megaprojectos, principalmente indústrias extractivas, nos anos recentes não resultou numa forte redução contínua da pobreza ou na criação de postos de trabalho. Na verdade, a redução da pobreza estagnou durante os últimos anos e Moçambique permanece um dos países mais pobres do mundo (Banco Mundial, 2010).

Por exemplo, Moçambique tem uma classificação muito baixa no Índice de Desenvolvimento Humano, classificado como 178 de um total de 187 países, com apenas 1.2 anos de escolaridade média. O nível extremamente baixo de mão-de-obra qualificada impede o desenvolvimento, e várias empresas importam a sua força de trabalho do estrangeiro para compensar esta situação.

Actualmente, cerca de 300.000 a 350.000 candidatos a emprego entram no mercado de trabalho todos os anos, aumentando para aproximadamente 500.000 por ano nos próximos anos. Actualmente, o número de empregos formais existentes está estimado em 700.000, com a maioria deles no sector público.

O número estimado actual de novos empregos criados é apenas 18.000 por ano, tendo em conta que as grandes promessas de grandes (mega) projectos e indústrias extractivas não foram capazes de cumprir as suas previsões sobre a criação de emprego.

Apenas 5.1 por cento da mão-de-obra está empregada em empregos formais, estando a maioria empregada no sector informal (USAID, 2014 e Ulandessekretariatet, 2013, e 2015).



Embora os dados actualizados sobre o emprego sejam limitados, sabe-se que o desemprego em Moçambique é elevado, e está em 25.3 por cento<sup>10</sup>, e é particularmente elevado entre as mulheres<sup>11</sup>, os jovens e nas zonas rurais.

Moçambique demonstra um número elevado de trabalhadores pobres, com 82% da população trabalhadora a viver com menos de \$2 por dia (INE, 2015; Ulandessekretariatet, 2013, e 2015).

Apesar das conquistas jurídicas, legais e regulamentares sobre a igualdade do género, as mulheres ainda são confrontadas com vários desafios e desvantagens no mercado de trabalho em Moçambique. Embora existam políticas de emprego relativas à paridade dos géneros que tanto os empregadores do sector público como privado aspiram executar, essa paridade ainda não existe. A Mulher é sub-representada em empregos que são tradicionalmente considerados empregos “femininos”, tal como professores da escola primária.

Em geral, 96 por cento das mulheres activas em Moçambique são trabalhadoras não qualificadas que trabalham no sector informal – portanto apenas 4 por cento das mulheres activas são formalmente empregadas pelo governo ou pelo sector privado. A maioria das mulheres trabalha na produção agrícola de subsistência, seguida pelo comércio e a indústria hoteleira, serviços empresariais e administração. O desemprego e o desemprego dos jovens são mais elevados entre as mulheres que entre os homens.

As mulheres também auferem de um número inferior de anos de escolaridade média, e são desfavorecidas no acesso à formação técnica, e são menos representadas no ensino superior. Em conjunto, estes factores limitam o acesso das mulheres a empregos formais e muitas vezes forçam-nas a aceitar empregos inferiores secundários, com salários e planos de carreira inferiores (USAID, 2014 e Ulandessekretariatet 2014).

Moçambique ratificou as oito convenções fundamentais laborais da OIT<sup>12</sup>, incluindo a convenção contra a Discriminação no emprego e na profissão. Além disso, o país aprovou uma nova Lei do Trabalho para impor a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres, assim como para condenar qualquer tipo de discriminação baseada no género, raça, religião, etc.

No entanto, as mulheres ainda ganham menos que os homens por trabalho de valor equivalente, e as

análises demonstraram que até as mulheres que atingiram o ensino superior e a formação ainda enfrentam diferenças persistentes nas suas oportunidades de carreira, em comparação com os seus colegas do género masculino. Também tem sido relatado que os empregadores aplicam um comportamento pouco ético se as mulheres procuram uma progressão na sua carreira, muitas vezes violando os seus direitos e dignidade (sapo; OIT, 2011; e ITUC, 2009).

Logo, as mulheres enfrentam diversos obstáculos para alcançarem posições de tomada de decisão e o estatuto de liderança no ambiente de trabalho em Moçambique. Não existem políticas ou práticas em vigor que motivam e apoiam as mulheres a assumir a liderança. Mesmo nas ONGs, com a excepção das organizações relacionadas com o género e a Mulher, a representação da Mulher na gestão é apenas de 23 por cento e os administradores geralmente são homens (Serra, 2007 e OIT, 2011). Um exemplo ilustrativo é que, apesar de algumas conquistas para a Mulher no mercado de trabalho, ainda não existem muitos exemplos de CEO (Director Executivo) do género feminino em Moçambique.

Embora a Mulher tenha legalmente o direito de trabalhar, e de ser proprietária dos seus negócios e terras, uma quantidade limitada de leis e de políticas de negócios incluem medidas específicas para apoiar as mulheres que já se encontram numa posição vulnerável no mercado de trabalho. Devido à existência de poucos serviços estruturados de acolhimento de crianças, e da responsabilidade social da Mulher, em termos de assistência aos idosos, as mulheres frequentemente têm dificuldades em aliar estes deveres informais com o horário normal de trabalho a tempo inteiro.

Além disso, as mulheres geralmente não possuem os recursos necessários para dar início e desenvolver os seus próprios negócios, devido a barreiras baseadas no género, daí a razão pela qual a Mulher Moçambicana empreendedora continua a estar na periferia da economia.

---

<sup>10</sup> Origem: do Inquérito das Forças do Trabalho 2004/2005

<sup>11</sup> A taxa de desemprego da Mulher é de 26.8 por cento em comparação com a taxa de desemprego do Homem que é de 23.5 por cento.

<sup>12</sup> As oito convenções fundamentais da OIT são: Convenção Nr. 87, sobre a Liberdade de Associação e a Protecção do Direito de Organização, e Convenção Nr. 98 sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, Convenção Nr. 100 sobre a Igualdade de Remuneração e a Convenção Nr. 111 da OIT sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), Convenção Nr. 138 sobre a Idade Mínima e a Convenção Nr. 182 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, Convenção Nr. 29 sobre o Trabalho Forçado em 2003, e a Convenção Nr. 105 sobre a Abolição do Trabalho Forçado em 1977

Moçambique recentemente aprovou uma nova lei sobre o desenvolvimento de Pequenas e Médias Empresas (PME) para apoiar o crescimento e o desenvolvimento onde a maioria das mulheres empreendedoras se encontram situadas, mas a lei não inclui intervenções específicas para empreendedoras do género feminino (Brown, 2013).

Para ultrapassar os obstáculos existentes, é necessária uma discriminação positiva, para elevar a Mulher a um nível idêntico. Apesar da existência de um número limitado de intervenções particularmente destinadas ao apoio à Mulher, existem diversas iniciativas e programas focalizados no fortalecimento da posição económica da Mulher.

A ACTIVA, a Associação das Mulheres Empresárias e Executivas de Moçambique, foi criada em 1990 como uma associação privada e não política para promover a Mulher no seu desenvolvimento profissional. Outras iniciativas como o Programa de Empreendedorismo das Mulheres Africanas (AWEP), foram lançadas em 2014 em Maputo para ajudar empreendedoras .

No entanto, estes programas têm um sucesso limitado por diversas razões; principalmente devido a recursos financeiros limitados e à falta de apoio técnico de instituições externas.

Quanto ao AWEP, ainda é cedo para dizer que tipo de resultados é que o mesmo irá produzir (Serra, 2007 e AllAfrica).

### **3.5 A função dos sindicatos no processo de capacitação da Mulher**

Com 23 sindicatos, Moçambique tem um número relativamente alto em relação a outros países. Os sindicatos são agrupados em duas federações principais; a Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical, OTM-CS, e a Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique, CONSILMO. A OTM-CS foi estabelecida em 1975 com uma forte ligação à FRELIMO.

As filiações têm diminuído desde 1987, quando houve uma forte redução de trabalhadores assalariados, e não recuperaram totalmente desde então. A CONSILMO foi fundada em 1992 como uma separatista da OTM-CS e da sua forte relação com a FRELIMO (Ulandssekretariatet, 2014).

Os sindicatos em Moçambique são geralmente con-

siderados fracos e não possuem um forte apoio e uma percepção positiva dentro da sociedade. Os sindicatos geralmente têm falta de capacidade técnica, jurídica e económica, e de informação actualizada sobre as tendências económicas (nacionais e globais), o que prejudica a sua eficácia, funções democráticas, e o valor acrescentado para os trabalhadores.

O governo atribui um pequeno orçamento operacional (subsídios) a todos os sindicatos que não cobre nem os custos básicos de sustentação de um escritório.

A função do governo, como mediador independente, é problemática, dado que o governo é o maior empregador no sector público e um número elevado de funcionários governamentais são empreendedores e possuem os seus próprios interesses, que não correspondem aos objectivos dos sindicatos (Artur, 2004). Os estudos demonstram que, actualmente, apenas 25 por cento dos membros do sindicato (OTM) em Moçambique são mulheres.

Todos os sindicatos em geral demonstram uma baixa representação e uma fraca participação das mulheres. Isto resulta numa fraca capacidade de defender os direitos da Mulher e num baixo poder de negociação para melhorar as condições deste género.

Os Comités da Mulher Trabalhadora também são fracos e enfrentam uma falta de recursos financeiros fundamentais. Outras entidades jurídicas que representam a Mulher no mercado de trabalho são, a Associação Moçambicana das Mulheres na Carreira Jurídica e a Associação da Mulher Rural (AMRU), entre outras (Serra, 2007; OIT, 2011; e Ulandssekretariatet, 2014).

Os sindicatos também estabeleceram parcerias com organizações da sociedade civil, como o Fórum Mulher, para fortalecerem a sua posição nesta área.

De forma a mobilizar mais mulheres trabalhadoras para aderirem aos sindicatos, foram criados, em 1993, dois Comités da Mulher Trabalhadora (COMUTRA na OTM-CS e COMUT na CONSILMO).

A sua função é de fornecer uma plataforma adequada para a discussão dos problemas e as necessidades específicas das mulheres trabalhadoras, e para identificar maneiras e meios para apoiar as mulheres e melhorar as suas condições de trabalho (Artur, 2004).

Para garantir uma posição mais eficaz e forte dos sindicatos, precisam ser criados mecanismos sustentáveis de financiamento, deve ser melhorada a provisão de informação e a imagem existente entre os trabalhadores, e devem ser recrutadas mais mulheres e jovens.

Os Comitês da Mulher precisam de se envolver em todos os assuntos relevantes e não ficar marginalizados em áreas características das mulheres, como assuntos de licença por maternidade e assuntos relacionados com os cuidados das crianças, mas sim incluir salários e horas, condições, ambiente, etc. de trabalho para garantir uma inclusão holística da Mulher e fortalecer a sua posição no mercado de trabalho.

### **3.6 Normas sociais e culturais - um impedimento para o progresso?**

A noção da função das normas sociais e culturais na sociedade é essencial para adaptar adequadamente as decisões políticas à igualdade do género.

As normas sociais e culturais, assim como a sua capacidade de mudança, desempenham um papel essencial na posição da Mulher na sociedade Moçambicana, e em prováveis decisões políticas eficazes para gerar a mudança.

Conforme demonstrado através da reduzida classificação no Índice internacional de Igualdade do Género, e através da posição em termos do casamento Infantil, Precoce e Forçado, a população feminina em Moçambique permanece encurralada na pobreza, na informalidade e no desemprego, e a posição da Mulher na sociedade ainda é debilitada pelos seus colegas do género masculino.

A forte cultura patriarcal do país e o domínio dos homens nas instituições formais e informais explicam, em parte, esta realidade.

A família continua a basear-se num sistema grandemente hierárquico, que gera a desigualdade entre o Homem e a Mulher. Conforme mencionado, Moçambique está dividido entre uma sociedade patrilinear e matrilinear. A sociedade patrilinear define as raízes familiares seguindo a linhagem masculina, e a cultura matrilinear segue a família da mulher.

Na realidade, isto significa que nos sistemas patrilineares os homens assumem propriedade dos recursos de todos os agregados dentro da família, e é o homem que autoriza a mulher a utilizar certos recursos.

Em sociedades matrilineares os bens geralmente passam de geração para geração através da família da mulher. Com isso, as culturas matrilineares fortalecem a posição da Mulher na sociedade, dado que a casa e as crianças continuam a fazer parte da família da mulher após um divórcio ou falecimento. Entretanto, a descendência matrilinear não significa que as mulheres mantêm o poder formal; na realidade, o poder de decisão pertence ao irmão da mãe (tio materno), que detém o direito de distribuir os bens e recursos.

Portanto, ambos os mecanismos culturais reflectem o domínio masculino (Sarmiento, 2011).

Durante a análise dos papéis do género, deve reconhecer-se que não existe um único modelo social para a Mulher Moçambicana, dado que as relações específicas ao género diferem grandemente de região para região, devido à forte heterogeneidade do país.

Os vários modelos políticos e sociais (colonização, guerra civil, comunismo, capitalismo) têm afectado constantemente as relações do género e, actualmente, existe uma grande variedade de relações comportamentais que são difíceis ou impossíveis de classificar. Neste contexto, a urbanização e o desenvolvimento económico crescente têm uma grande influência e é praticável falar-se de mudanças contínuas (Tvedten et al, 2013).

Não é possível categorizar “a Mulher Moçambicana”, dado que cada mulher é um indivíduo e tem uma opinião diferente, de acordo com as suas condições económicas, sociais e culturais e a sua subjectividade. Também existem diferenças nas relações do género entre os agregados familiares pobres e aqueles em melhores condições, assim como os agregados familiares rurais e urbanos, em todo o país.

(Tvedten et al, 2009).

Entretanto, as mulheres em geral, de todas as classes e regiões, ainda são subordinadas aos homens nas suas famílias.

Para melhorar a igualdade do género em todas as esferas existentes, devem ser identificados caminhos novos e inovativos para a mudança, incluindo o Homem como um agente da mudança.

## 4. Conclusões e Recomendações

### 4.1 Conclusões

Este estudo conclui que o facto de existir uma elevada percentagem de mulheres na Assembleia da República e em posições políticas de alto nível de tomada de decisão não implica automaticamente que estas mulheres, eleitas ou nomeadas, aliar-se-ão às questões do género e impulsionarão as políticas do género.

Apesar de diversos compromissos jurídicos para garantir a igualdade do género, existe uma falta de instrumentos práticos para implementar estes compromissos e de vontade política de mudar a cultura para a igualdade do género.

O estudo também demonstra que os interesses da Mulher nem sempre são aliados ao interesse geral dos géneros. Os interesses da Mulher são frequentemente diversos e dependem do próprio interesse do indivíduo e de factores tais como a classe, a religião, a experiência, etc., e, especialmente em Moçambique, o seu grau de lealdade para com o seu partido político. Portanto, poderia ser mais útil definir as questões existentes do género, dado que as mesmas tendem a ser mais precisas, e dividi-las em questões práticas e estratégicas. Facilitando, assim, uma melhor apresentação aos políticos responsáveis pela tomada de decisão, sobre quais as questões práticas que cobrem a posição da Mulher na sociedade (e.g. programas de alfabetização, programas de assistência à infância) e as questões estruturais que abarcam os objectivos gerais da sociedade (Sheldon, 1990).

Os estudos anteriores demonstram que a estrutura do sistema político de um país define a eficácia da participação da Mulher na elaboração de políticas (EGM, 2007). No caso de Moçambique, com um sistema de um partido dominante, onde o partido no poder, a FRELIMO, influencia a pluralidade das esferas da vida política, económica e social, é essencial a lealdade inquestionável ao partido. Algumas forças dentro do partido restringem a influência da Mulher e simplesmente utilizam as representantes do género feminino para mobilizar votos das mulheres, em vez de integrar uma perspectiva do género verdadeira e absoluta (WomenWatch, 2007).

Podem-se identificar diversos factores que influenciam o quanto um MAR do género feminino, ou uma

mulher numa posição de tomada de decisão, irá defender as questões do género e fortalecer a capacitação da Mulher. A forma como uma mulher obtém uma posição específica é fundamental. Os entrevistadores e os estudos existentes argumentam que as mulheres que lutaram pela sua posição, passando por diferentes fases políticas e ganhando experiência e legitimidade, têm mais probabilidade de serem participantes chave e catalisadoras da mudança. Se uma mulher foi nomeada ou colocada numa posição simplesmente por causa da quota, ou como uma substituta para o seu cônjuge, caso o mesmo não possa ser reeleito, a mulher será raramente habilitada para se expressar (EGM, 2007 e entrevista).

Seguir a direcção da FRELIMO e ser leal parece ser muito importante para todos os membros do partido, tanto as mulheres como os homens. Conforme demonstrado no exemplo da OMM e do Código Penal, os MAR do género feminino muitas vezes permanecem em silêncio, mesmo se não concordam com as decisões, ou mudam a sua direcção, como no caso da OMM, para obedecer à ideologia e à direcção do partido. A falta de intenção de mudar as relações básicas entre os homens e as mulheres, a nível privado e doméstico, pode ser a causa. Mesmo a OMM, a instituição que assegura a voz da Mulher no país, encontra-se sempre numa posição subordinada ao partido predominantemente masculino, a FRELIMO.

As mulheres são responsáveis primariamente perante o seu partido, e apenas depois é que agem como uma mulher (WDR, 2012; EGM, 2005; e Sheldon, 2002). Embora tenham sido criadas estruturas onde os Grupos do Género, os Pontos Focais, a sociedade civil e as principais ONGs na luta pela igualdade do género são convidadas a apresentarem as suas opiniões e contribuições às decisões políticas, nunca foi admitida uma verdadeira transparência para um diálogo e discussão (Sayagnes, 2014 e Entrevistas).

Adicionalmente, não se deve subestimar a dificuldade das mulheres para cumprirem os seus papéis, o papel parlamentar e o papel tradicional e previsto da mulher. As mulheres sentem-se frequentemente intimidadas pelo sistema político predominantemente masculino, e hesitam em dar a sua opinião.

As mulheres precisam do apoio de indivíduos ou de grupos com poder, para lhes proporcionar capital financeiro e sociopolítico, sem o qual as mulheres não são capazes de atingir o poder de influência política. A sociedade civil, com a sua capacitação e provisão



de rede, pode ser uma grande e potencial interveniente no apoio e na mudança. Para apoiar melhor a Mulher na busca desse apoio, precisam de ser realizadas mais pesquisas sobre a forma como a Mulher Moçambicana desenvolve estratégias, luta e finalmente tem êxito na mobilização destes bens. (EGM, 2007).

Diversos pesquisadores apontam para o facto de os partidos políticos baseados no interesse pessoal dos indivíduos e dominados pelo patrocínio e por um elevado nível de corrupção, como é o caso em Moçambique, serem menos sensíveis a influências externas que promovem a igualdade dos géneros e a capacitação da Mulher (EGM, 2007). Portanto, a função da sociedade civil em Moçambique é fundamental e importante na luta pela igualdade do género. O movimento é forte e está a crescer, e tem potencial para influenciar as políticas e o ambiente cultural.

#### **4.2 Recomendações para consolidar a capacitação da Mulher**

A secção a seguir demonstra uma série de recomendações políticas que podem ser úteis no progresso e no fortalecimento da participação e da liderança da Mulher no ambiente político em Moçambique.

Para traçar as estratégias para as futuras actividades e implicações, as recomendações estão categorizadas nas esferas aqui analisadas; a esfera política, económica (mercado de trabalho), e social (sociedade civil).

Conforme demonstrado ao longo do documento, para ultrapassar a desigualdade do género e para alcançar a capacitação real da voz e do estatuto da Mulher, não só é importante que a Mulher esteja presente em posições de tomada de decisão, mas é preciso também capacitar o seu estatuto e a percepção da sociedade e das instituições, e aumentar o número de mulheres aliadas.

Deste modo, cada vez mais mulheres capacitadas e sensibilizadas podem influenciar a política e as estratégias, para um desenvolvimento socioeconómico mais forte para todas as mulheres.

Vice-versa, um estatuto económico melhorado da Mulher pode resultar em oportunidades melhoradas para o acesso e a garantia de participação eficaz nas instituições de tomada de decisão, com base no estatuto mais forte dentro da sociedade (EGM, 2005).

Na esfera política, um diálogo activo e aberto no sistema multipartidarismo proporcionaria um potencial mais forte para a criação de alianças para a Mulher na luta para uma maior igualdade do género.

Para fortalecer a posição da Mulher é extremamente importante ter representação feminina no ramo executivo do governo, dado que estas posições são fundamentais na implementação das leis e podem promover a capacitação da Mulher (EGM, 2005).

O sistema de quotas precisa de ser legalmente consagrado para garantir a participação equitativa da Mulher e aumentar mais a sua presença.

A representação política que as mulheres obtêm nos níveis mais elevados das instituições políticas precisa de ser reflectida em simultâneo nos níveis inferiores das comunidades, através do incentivo e da sensibilização (Tvedten et al, 2013).

As Unidades do Género existentes precisam de ser fortalecidas, e deve ser garantido um orçamento nacional adequado para a integração dos géneros.

Para garantir a implementação eficaz das estratégias existentes sobre a igualdade do género, as instituições precisam de ser capacitadas, e é necessário reduzir o preconceito masculino nos órgãos de tomada de decisão, a todos os níveis.

O governo precisa de aumentar a consciência sobre a necessidade e os efeitos positivos económicos e sociais de uma maior igualdade do género, e abordar as práticas culturais e tradicionais existentes, que impedem a igualdade da Mulher, a todos os níveis da sociedade.

Os programas de disseminação dos valores da igualdade e da cidadania deviam ser incluídos no sistema de educação, para atingir a geração mais nova e para garantir uma mudança no comportamento social. As práticas culturais que debilitam gravemente os direitos das raparigas, especialmente o casamento precoce, precisam de ser criminalizadas e julgadas, com destaque particular para o nível comunitário. (WSLA, 2007).

Para aumentar o estatuto da Mulher no mercado de trabalho, a SFI já tinha recomendado, em 2007, a criação de um conselho consultivo especial do governo para os serviços de desenvolvimento empresarial da Mulher.



Adicionalmente, a promoção do desenvolvimento empresarial da Mulher deve ser assentada na política do género e na estratégia de implementação Moçambicana.

Para apoiar o crescimento dos negócios realizados por mulheres, é necessário estabelecer e fortalecer redes formais e mais extensas para as mulheres empresárias em Moçambique.

Isto deve incluir a organização de reuniões regulares com outras mulheres empresárias em todo o país para partilharem ideias, conhecerem melhores práticas e desenvolverem relações de aconselhamento (Serra, 2007 e SFI, 2011).

Para melhorar a situação da Mulher nos postos de trabalho remunerados, é necessário estabelecer mecanismos, incluindo o sector privado, para garantir a divulgação dos direitos da Mulher e as obrigações dos empregadores, assim como demonstrar as vantagens da Mulher, em empregos formais assalariados, para a economia como um todo e para a empresa.

Os sindicatos têm um grande potencial para melhorar o estatuto e as oportunidades da Mulher no mercado de trabalho. Assim, os Comités da Mulher precisam de garantir um financiamento mais sustentável e envolverem-se em todas as áreas de discussão, não só as questões relacionadas com a Mulher.

Os sindicatos podem incluir quotas nas suas funções de liderança para garantir uma participação mais forte das mulheres – o que enviará sinais às mulheres que as suas questões são representadas e resultará no aumento da sua adesão.

A sociedade civil já desempenha um papel importante no movimento da igualdade do género e tem o potencial para ser a força impulsionadora para fazer avançar o desenvolvimento.

As possíveis intervenções e as actividades que podem ser apoiadas pela sociedade civil são:

i) apoiar o processo participativo do orçamento a nível municipal;

ii) educar cidadãos sobre a boa governança;

iii) apoiar o desenvolvimento de um currículo e a formação de professores sensível ao género, e fortalecer a formação cidadã nas escolas;

iv) realizar campanhas públicas de sensibilização e iv) facilitar a ligação entre as posições de tomada de decisão para prestarem apoio e aconselhamento (EGM, 2007 e entrevistas).

i) O apoio do processo participativo do orçamento a nível municipal é um instrumento útil para garantir que o compromisso político irá corresponder aos recursos alocados, e proporciona à comunidade local a possibilidade de participar na tomada de decisões.

ii) A educação dos cidadãos sobre a boa governança é um instrumento para promover a posição equitativa necessária da Mulher e para demonstrar que o governo é responsável por isto.

iii) Apoiar o desenvolvimento de um currículo e uma formação de professores sensível ao género, e fortalecer a formação cívica nas escolas garantirá que as novas gerações de cidadãos mudem a sua cultura e percepção da função da Mulher na sociedade, economia e esfera política.

iv) Realizar campanhas públicas de sensibilização irá sensibilizar toda a comunidade, incluindo os homens.

v) Facilitar a ligação entre as mulheres em posições de tomada de decisão para facilitar apoio e aconselhamento e fortalecer a sua posição (EGM, 2007 e entrevistas).

# Bibliografia

- Artur, Maria Jose, 2004: Baseline Survey Trade Unions in Mozambique, Friedrich Ebert Stiftung, Maputo.
- Bauer, Gretchen and Britton, Hannah E., 2007: Women in African Parliaments
- Brown, Evie, 2013: Women access to finance in Mozambique.
- Brown, Evie, 2014: Elected women's effectiveness at representing women's interests.
- Conceição, da Íris and José Reich Quenane, 2013: Representação Política das Mulheres no Parlamento Mocambicano Análise sobre o Acesso e Exercício do Poder Legislativo, 2004-2012, Maputo.
- Delvin, Claire and Elgie, Robert, 2008: The Effect of Increased Women's Representation in Parliament: The Case of Rwanda.
- EGM/EPDM /2005/REPORT: Equal Participation of Women and Men in Decision-Making Processes, with Particular Emphasis on Political Participation and Leadership.
- Gelb, Jocy, and Palley, Marian Lief, 2009: Women and politics around the world: a comparative history and survey.
- ILO-WEDGE-Southern Africa, 2011: The Enabling Environment For Women In Growth Enterprises In Mozambique.
- International Trade Union Confederation (ITUC), 2009: Final Internationally Recognised Core Labour Standards in Mozambique.
- Lele, Dorothy; Mutubuki-Makuyana, Chandirekera; Neto Domingos; Clancy Joy; Oparaocha Sheila, 2011: Building Capacity for Gender Mainstreaming of Energy Sector Cooperation in Mozambique.
- Macie, Joana, 2014: Governação local longe da paridade. (<http://www.genderlinks.org.za/article/governao-local-longe-da-paridade-2014-03-20-1>)
- Mercedes, Seyagnes, 2014: When women vote against women's rights: The strange case of the Mozambican Parliament. (<http://www.dailymaverick.co.za/article/2014-03-23-when-women-vote-against-womens-rights-the-strange-case-of-the-mozambican-parliament/#.UzBbjYWKUTJ>)
- Muriaas, Ragnhild L. and Wang, Vibeke, 2012: Executive dominance and the politics of quota representation, CMI.
- Morna, Colleen Lowe and Williams, Abigail Jacobs, 2014: Intergração do género no governo local, 2014 (<http://www.genderlinks.org.za/article/intergrao-do-gnero-no-governo-local-2014-02-06>).
- Open Society Institute Network, 2009: Mozambique Democracy and Political Participation.
- Osório, Conceição, 2010: Género e Democracia; As eleições de 2009 em Moçambique; WLSA, Maputo.
- OIT, 2011: Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão. Guia Prático para a Convenção nº111 da OIT, Maputo.
- SADC Secretariat, 2009: SADC Framework for Achieving Gender Parity in Political and Decision Making Positions by 2015.
- Saramento, Enilde, 2011: O Papel da Mulher no Desenvolvimento: O Caso de Moçambique.
- Sheldon, Kathleen, 1990: "To Guarantee the Implementation of Women's Emancipation as Defined by the Frelimo Party": The Women's Organization in Mozambique.
- Sheldon, Kathleen, 2005: Historical Dictionary of Women in Sub-Saharan Africa.
- Serra, Andrea, 2007: Survey on the status of Business Women in Mozambique, Maputo, IFC.
- Tvedten, Inge (CMI); Paulo, Margarida (UEM); Montserrat, Georgina (AustralCowi), 2008: Gender Policies and Feminisation of Poverty in Mozambique.
- Tvedten, Inge; Paulo, Margarida; and Tuominen, Minna 2009: "Se homens e mulheres fossem iguais, todos nós seríamos simplesmente pessoas", IRELATÓRIO
- Tvedten, Inge; Roque Sandra, and Bertelsen Bjørn Enge, 2013: Gender, class and space in Maputo, Mozambique, CMI Brief.
- Ulandssekretariatet, 2011: Mozambique Labour Market Profile 2010.
- Ulandssekretariatet, 2015: Mozambique Labour Market Profile 2014.
- UNIFEM, 2007: Violence against Women in Mozambique (English Version 2009).
- USAID Mozambique, 2014: Country development Cooperation Strategy (CDCS) 2014-2018.
- Virgi, ZainulSajan, PhD, 2012: Gender Inequality and Cultural Norms and Values: Root Causes Preventing Girls from Exiting a Life of Poverty.
- WLSA, 2007: Estágio de implementação do CEDAW em Moçambique.
- WomenWatch, 2007: Women in Leadership Roles.
- World Bank, 2010: Project Appraisal Document (PAD), Integrated Growth Poles Project Mozambique.
- World Bank, World Development Report (WDR), 2012: Gender Equality and Development.

# Webgrafia:

Noticias Miramar: <http://www.miramar.co.mz/Noticias/Diminui-voz-da-mulher-no-parlamento>

Mail&Guardian Africa: <http://mgafrica.com/article/2014-09-25-africas-female-fighters-they-bleed-and-died-on-the-battlefields-of-freedom-and-were-forgotten-after-victory-1>

Club of Mozambique: <http://www.clubofmozambique.com/solutions1/sectionnews.php?secao=mozambique&id=2147487180&tipo=one>

AllAfrica: [http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique\\_Local.htm](http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique_Local.htm)

WomenWatch:

[http://www.un.org/womenwatch/feature/women\\_leadership/On-line\\_discussion\\_report\\_Women\\_in\\_Leadership\\_Roles.pdf](http://www.un.org/womenwatch/feature/women_leadership/On-line_discussion_report_Women_in_Leadership_Roles.pdf)

GenderLinks:

<http://www.genderlinks.org.za/article/moambique-processos-politicos---mulheres-clamam-pela-igualdade-de-oportunidades-2014-10-09>

<http://www.genderlinks.org.za/article/um-olhar-sobre-a-2-cimeira-nacional-sobre-gnero-e-desenvolvimento-2014-04-30>

WLSA:

<http://www.wlsa.org.mz/wlsa-realiza-capitacao-para-mulheres-da-liga-da-mulher-do-mdm/>

[http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=699:country-focus-mozambique-applying-grb-to-respond-to-womens-health-needs-interview-with-francelina-romao-gender-advisor-in-the-mozambique-ministry-of-health&catid=51&Itemid=215](http://www.gender-budgets.org/index.php?option=com_content&view=article&id=699:country-focus-mozambique-applying-grb-to-respond-to-womens-health-needs-interview-with-francelina-romao-gender-advisor-in-the-mozambique-ministry-of-health&catid=51&Itemid=215)

sapo:

<http://opais.sapo.mz/index.php/internacional/63-politica/5338-omm-celebra-hoje-37-anos-de-existencia.html>

<http://noticias.sapo.mz/aim/artigo/7946919092013150745.html>

The Guardian: <http://www.theguardian.com/world/2014/mar/26/mozambicans-march-against-law-protecting-child-rapists>

Others:

<http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2014-03/mocambique-e-o-pais-lusofono-com-maior-numero-de-mulheres-no-parlamento>

<http://www.idolo.co.mz/index.php/politica/1709-diminui-voz-da-mulher-no-parlamento>

[http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique\\_Local.htm](http://www.guide2womenleaders.com/Mocambique_Local.htm)

## Anexo 1 - Lista das Entrevistas:

| <b>Name</b>                     | <b>Position/ Institution</b>   |
|---------------------------------|--|
| Mrs. Amelia Matos Sumbana       | Ambassador of Mozambique to the United States  |
| Mrs. Graca Samo                 | Executive Director Women's Forum<br>International Coordinator Marcha Mundial das Mulheres            |
| Mrs. Terezinha da Silva         | WLSA National Coordinator in Mozambique  |
| Mrs. Shaida Seni                | Lead of Business Environment, German Development Cooperation, (GIZ), Mozambique                      |
| Mrs. Carla Saida                | Head of Admin & Finance-Program, Education Program, German Development Cooperation (GIZ), Mozambique |
| Mr. Ascensão Machel             | Reform Advisor German Development Cooperation (GIZ), Mozambique                                      |
| Mrs. Unaita Jaime               | Gender Specialist, Mozambique  |
| Mrs. Edda Van den Bergh-Collier | Former UN Gender Specialist in Mozambique  |
| Mrs. Kerry Sylvester            | Social Inclusion and Gender Specialist Mozambique  |

