



ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DE MOÇAMBIQUE

CENTRAL SINDICAL

Comité Nacional da Mulher Trabalhadora

POLÍTICA DE GÉNERO

1. Introdução

Em Dezembro de 2012, O Comité Nacional da Mulher Trabalhadora (COMUTRA) da Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical, realizou a sua IV Conferência Nacional em Maputo, para avaliar a situação da mulher trabalhadora em Moçambique e eleger nova direcção.

As participantes da conferência constataram que a situação da mulher trabalhadora no país estava a registar avanços. A mulher participa activamente no processo de desenvolvimento socio-económico, na actividade e liderança syndical, assim como nas equipas de negociação colectiva do trabalho e de salarios mínimos sectoriais. Há também progressos notáveis na formação, sindicalização e conhecimento dos direitos da mulher preconizados na legislação nacional e internacional.

Não obstante esses indicadores positivos, as participantes notaram que ainda persistem alguns desafios relacionados com a formação e educação da mulher trabalhadora em materia de legislação laboral, institucionalização e orçamentação dos Comités da Mulher nos sindicatos nacionais filiados a OTM-CS, participação na liderança sindical e nos fóruns onde se debete assuntos de grande importância para mulher trabalhadora em geral ao nível interno, de modo que a inclusão da perspectiva de género nas políticas e programas sindicais seja efectiva. Constataram igualmente que ainda existe um número cada vez maior de mulheres a lutar para atingir lugares de destaque na liderança sindical, mudar práticas e cultura nas estruturas do sindicato de modo a torná-las mais sensíveis aos assuntos relativos à mulher.

Para inverter o cenário acima se desenha a presente política que descreve de forma contextualizada o problema da Mulher Trabalhadora, define princípios, prioridades âmbito e objetivos, assim como a metodologia de implementação e indicadores para a monitoria e avaliação.

2. Contexto

Moçambique possui cerca de 24 366 000 habitantes dos quais, 11 752 000 são homens e 12 614 000 são mulheres (INE, 2012). O número de mulheres é maior que o dos homens. Todavia, a participação da mulher na economia é menos active que a dos homens. Os homens dominam todos os sectores da economia, menos o da agricultura, neste e na silvicultura as mulheres represntam 86,7% contra 12,3% de homens (INE, 2012). A situação excepcional neste sector prende-se com o facto de a agricultura praticada em Moçambique ser predominantemente familiar com recurso a técnicas e meios tradicionais, que exigem dos trabalhadores pouca qualificação. As mulheres apresentam taxas de alfabetização muito baixas, sobretudo nas idades entre (15-19 e 20-24) anos. Isto é generalizado em todo o país excepto em Maputo Cidade e Província, onde a taxa de alfabetização tende a ser mais elevada (INE, 2013).

A forma de inserção da mulher no mercado de trabalho reflecte-se nos sindicatos nacionais filiados a OTM-CS. A título de exemplo, a Organização dos Trabalhadores de Moçambique-Central Sindical representa 245.109 trabalhadores. Deste número 192.567 são homens e 52.542 são mulheres. O fosso dos números é mais profundo quando se olha para os membros. A OTM-CS, conta com 139.060 membros registados, dos quais 111.794 são do sexo masculino contra 27.266 membros do sexo feminino (OTM-CS 2014). Um estudo realizado pelo COMUTRA em 2013, revelou que apenas 18% das trabalhadoras pertecem a alguma organização sindical contra 82% das que não fazem parte de nenhuma organização sindical.

Estes números demostram que, apesar dos avanços na elaboração de normas e padroês, expansão na liderança e participação, empoderamento económico e combate de violência contra a mulher, tal como relatam as Nações Unidas, ainda persistem muitas desigualdades entre homens e mulheres no acesso aos recursos económicos, sociais e políticos fundamentais para o alcance da igualdade plena de direitos.

Em termos legais, Moçambique tem o destaque de possuir um quadro legal fértil e para o alcance da igualdade social, económica e política entre mulheres e homens. O país ractificou as Convenções 100, 111 e 122 sobre Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor, Discriminação em material de Emprego e sobre Profissão e Política do Emprego, respectivamente. Esta Convenções servem de suporte para a promoção dos direitos da Mulher Trabalhadora ao nível nacional através da eliminação de todas as formas de discriminação assentes na consederação de sexo.

A Constituição da República de Moçambique (CRM) no seu artigo 36, defende que “ o homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural”. Advoga igualmente salário igual para trabalho igual artigo 112, defende a protecção da maternidade e da paternidade artigo 120, assim como promove, apoia e valoriza o desenvolvimento da mulher e incentiva o seu papel crescente na sociedade e em todas as esferas da actividade política, económica, social e cultural do país artigo 122.

A Lei do Trabalho 23/2007 de 1 de Agosto, defende a “não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV e SIDA” n°1 do artigo 4; garante à mãe trabalhadora e ao pai ou tutor direitos especiais relacionados com a maternidade, paternidade e o cuidado dos filhos na sua infância n° 3 e 4 do artigo 10; assegura ainda direitos especiais da Mulher Trabalhadora, durante o período de gravidez e após o parto e garante licença por maternidade e paternidade artigos 11 e 12.

A OTM-CS, defende nos seus Estatutos, uma política de género que promova a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres e, para o efeito, garante que pelo menos 30% de mulheres ocupem cargos de chefia e participem nos órgãos de tomada de decisão. Para o efeito, a OTM-CS institucionalizou o COMUTRA, com o objectivo de assegurar o enquadramento e participação efectiva da mulher trabalhadora na vida e acção sindical, promover a igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres, de modo a contribuir para uma sociedade mais justa e equilibrada.

3. Princípios, Âmbito, Proioridades e Objectivos da Política

3.1. Princípios da Política

- 3.1.1. Igualdade social, económica e política entre homens e mulheres;
- 3.1.2. Igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor;
- 3.1.3. Não discriminação em material de Emprego, formação, privilégios e oportunidades simplismente por razão de ser mulher.

3.2. Âmbito da Política

A Política de Género da OTM-CS, é de âmbito nacional. Desta forma deve servir de fonte de inspiração para todos os sindicatos nacionais filiados.

3.3. Prioridades da Política

- 3.3.1. Promoção de igualdade de direitos e oportunidades entre homens e mulheres de modo a contribuir para uma sociedade mais justa e equilibrada;

- 3.3.2. Inclusão nos orçamentos dos sindicatos nacionais uma rubric para o funcionamento dos Comités da Mulher;
- 3.3.3. Consolidação dos Comités da Mulher a todos os níveis como forma de aumentar a base de representatividade nos sindicatos;
- 3.3.4. Inclusão da mulher nas equipas negociais para garantir que as questões relativas a mulher não sejam esquecidas no processo de negociação colectiva;
- 3.3.5. Combate ao assédio sexual.

3.4. Objectivo Central da Política

Emacipação da Mulher Trabalhadora em todas esferas da vida social, económica, política, profissional e cultural.

3.5. Objectivos específicos da Política

- 3.5.1. Assegurar que os direitos humanos das mulheres, tais como o direito à dignidade, trabalho decente, liberdade económica e social, erradicação de todos os obstáculos ao desenvolvimento das mulheres bem como o posicionamento na tomada de decisões estratégicas nos centros de poder sejam respeitados;
- 3.5.2. Elaborar programas de formação das mulheres trabalhadoras;
- 3.5.3. Dinamizar o funcionamento dos Comités da Mulher, como instrumentos de acção virados ao empoderamento da mulher e de análise e abordagem de seus problemas específicos;
- 3.5.4. Assegurar a participação da mulher nos programas de formação e reciclagem profissional;
- 3.5.5. Garantir que as condições de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho sejam adequadas para as mulheres e não ponham em risco a sua saúde produtiva;
- 3.5.6. Negociar com as entidades empregadoras o apoio para o aleitamento de crianças de mães seropositivas;
- 3.5.7. Assegurar que 30% de mulheres ocupem cargos de chefia e participem nos órgãos de tomada de decisão, na negociação colectiva (bipartida e tripartida) e em outros fóruns de discussão da vida sócioeconomico e política onde os sindicatos fazem parte.

4. Implementação da Política

- 4.1. O COMUTRA/OTM-CS será responsável pela implementação desta política, assegurando o cumprimento e conhecimento sobre as suas disposições e para a

- tomada de acções imediatas e medidas corretivas apropriadas sempre que uma disposição da política não estiver a ser cumprida;
- 4.2. Os COMUTRAs dos sindicatos nacionais filiados e comités da mulher de base deverão coordenar as actividades dentro do sindicato;

5. Metodologia de Implementação

5.1. Sensibilidade das questões de género

- 5.1.1. Adoptar medidas adequadas para modificar os padrões sociais e culturais de conduta de homens e mulheres a todos os níveis;
- 5.1.2. Eliminar as funções estereotipadas de homens e mulheres na OTM-CS e nos Sindicatos Nacionais filiados, persuadindo para que aconteça o mesmo nos locais de trabalho;;
- 5.1.3. Desenvolver programas de investigação sobre assuntos de género na OTM-CS, nos Sindicato Nacionais filiados, para desenhar programas de formação com vista a eliminar as desvantagens que se verificam entre homens e mulheres;
- 5.1.4. Fortalecer e ampliar programas que promovam sensibilidade de género, mudra as atitudes estereotipadas e comportamentos relativos aos papéis de género, atitudes positivas e respeito pelo sexo oposto.

6. Monitoria e Avaliação

A política será monitorada e avaliada anualmente, efectuando uma avaliação da sua implementação por forma a avaliar em que medida a política de género está contribuindo para reduzir as desigualdades que se registam na participação de mulheres e homens na vida sindical sobretudo ao nível das lideranças.

Matola, aos 3 de Dezembro de 2012