

PLANO DE ADVOCACY E ACÇÃO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO CONTEXTO DE TRABALHO

ENQUADRAMENTO

A promoção da igualdade de género no mundo do trabalho vem sendo amplamente reconhecida como uma componente fundamental para a concretização da justiça social e dos direitos humanos fundamentais, bem como um elemento de importância central para o crescimento e desenvolvimento dos países. O trabalho decente continua a ser um desafio para um número significativo de mulheres e homens trabalhadores. Porém, em razão de sua condição de género, as mulheres enfrentam barreiras adicionais no mercado e local de trabalho seja a nível de direitos, benefícios, formação profissional e progressão, numa clara violação do princípio de igualdade de oportunidades e tratamento.

A Igualdade entre Mulheres e Homens é um princípio reconhecido na Constituição Cabo-verdiana como uma das tarefas fundamentais do Estado que deve, não só garantir o direito à igualdade, mas, também, assumir a sua promoção. Pode-se afirmar que em Cabo Verde existe um compromisso político, técnico e de cidadania com a promoção da igualdade e equidade de género e na defesa dos direitos humanos Trata-se de uma responsabilidade clara e evidente de todos os poderes públicos e, conseqüentemente, de todas as pessoas que exercem funções

públicas, quer sejam membros do governo, dirigentes ou trabalhadores e trabalhadoras. O Estado comprometeu-se em incluir efectivamente a “dimensão do género” em todas as suas políticas, instituições, actividades de planeamento e tomadas de decisão, reconhecendo cabalmente que os direitos das mulheres são, também, direitos humanos. Este compromisso deriva da ratificação da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, bem como da adesão à Plataforma de Acção de Pequim.

A adopção do Plano Nacional de Igualdade de Género (2015-2018) visou dotar o país de um quadro referencial para a formulação e implementação de políticas, programas e acções estratégicas, sejam específicas sejam transversais que contribuam de forma integral à promoção da igualdade de direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres.

Segundo o Instituto Cabo-verdiano para a Igualdade e Equidade de Género (PNIG 2015-2018) a igualdade de género é uma questão fundamental do desenvolvimento económico e social e da construção da democracia em termos políticos, sociais e económicos. Actualmente, o desenvolvimento humano só pode ser compreendido com referência ao respeito dos direitos humanos das mulheres e homens à educação, saúde, habitação, emprego, igualdade perante a lei, ao respeito pela sua integridade física, à liberdade de expressão, movimento e participação política, entre outros”.

Os dados disponíveis, por exemplo, mostram que a participação das mulheres na actividade económica (emprego versus desemprego) é ainda muito desigual. A

Distribuição da população em idade activa de 15 anos e mais (%) por situação na actividade económica, 2014

Situação na actividade económica	Total	M	H	RF
População activa	217.158	98.468	118.690	0,83
Empregada	182.831	83.546	99.284	0,84
Desempregada	34.327	14.922	19.406	0,77
População inactiva	157.591	93.780	63.811	1,47
Total	374.749	192.248	182.501	1,05

Fonte: INE, IMC 2014

Tabela, ao lado, produzida pelo INE, Instituto Nacional de Estatísticas, dá-nos conta que há muito mais mulheres desempregadas que homens assim como há muito mais homens empregados que

mulheres. Isto no que se refere à população activa. Vendo para a população inactiva a conclusão do cenário é o mesmo, isto é, há mais mulheres inactivas que homens. Pressupõe-se aqui a existência de alguma desigualdade de género.

Segundo as normas e práticas jurídicas, internacionais e nacionais, todos os seres humanos são iguais, independentemente, da raça, sexo, religião ou naturalidade,

mas o cumprimento desse princípio está muito aquém da realidade, especialmente no que se refere à discriminação e à situação social, económica e política das mulheres.

Nesse âmbito a ONU MULHERES promoveu a acção de formação “IGUALDADE DE GÉNERO E EMPODERAMENTO DAS MULHERES NO CONTEXTO DE TRABALHO”, visando trabalhar as estratégias para aumentar as capacidades dos membros das associações sindicais, das associações de empregadores, mulheres parlamentares e e activistas representantes de organizações da sociedade civil enquadrada na estratégia do processo de implementação de uma agenda dos direitos das mulheres no contexto de trabalho, através de políticas públicas e leis nacionais, em conformidade com os compromissos internacionais, em especial as Convenções da Organização Internacional de Trabalho, sobre a matéria. A referida acção de formação teve também como finalidade contribuir para que os participantes sejam facilitadores/as de uma cultura organizacional socialmente responsável que incorpore a igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas, promovendo a implementação, desenvolvimento e acompanhamento dos Planos de Acção para a Igualdade.

É com esta finalidade que foi concebido o Plano de *Advocacy* e Acção para a Promoção da Igualdade de Género, no contexto do Trabalho, estabelecendo-se um conjunto de medidas que visam eliminar os vários obstáculos tradicionais que, persistindo, dificultam uma verdadeira igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na sociedade.

O presente Plano de Acção pretende ser uma responsabilidade partilhada de todo o poder público, em particular na Administração Laboral, sendo conseqüentemente, também, uma responsabilidade dos seus/suas dirigentes ao mais alto nível, em todos os organismos e serviços públicos do país.

O Plano estabelece as linhas guias para a transversalidade das políticas no que diz respeito à igualdade e equidade de género no contexto laboral. O mesmo pretende integrar de forma sistémica e sistemática as políticas de igualdade de género estabelecendo um quadro prioritário de intervenção. Esta passa necessariamente pela eliminação de todas as formas de discriminação, legais ou outras, contra as mulheres, além de garantir sua ascensão e seu envolvimento total no processo de

desenvolvimento em todas as áreas, nomeadamente no plano político, civil, económico, social e cultural, de modo a assegurar-lhes o exercício dos direitos cívicos, humanos e das liberdades fundamentais.

OBJETIVOS DO PLANO

O objectivo do presente Plano de Acção e *Advocacy* para a Promoção da Igualdade de Género é promover o fortalecimento e o desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no contexto laboral, seja no acesso ao emprego, seja nas condições de trabalho. O Plano estabelece as linhas guias para a transversalidade das políticas no que diz respeito à igualdade e equidade de género no contexto laboral. O mesmo pretende integrar de forma sistémica e sistemática as políticas de igualdade de género estabelecendo um quadro prioritário de intervenção. Esta passa necessariamente pela eliminação de todas as formas de discriminação, legais ou outras, contra as mulheres, além de garantir sua ascensão e seu envolvimento total no processo de desenvolvimento em todas as áreas, nomeadamente no plano político, civil, económico, social e cultural, de modo a assegurar-lhes o exercício dos direitos cívicos, humanos e das liberdades fundamentais.

Objectivos específicos:

- a) Reforçar das capacidades técnicas da administração de trabalho;
- b) Reforçar de cumprimento das Normas Internacionais de Trabalho (NIT);
- c) Contribuir para do aumento de conhecimento por todos os trabalhadores e trabalhadoras dos instrumentos legais e demais informação pertinente em matéria de igualdade de género, protecção da maternidade e conciliação trabalho-família;
- d) Reforçar a aplicação dos dispositivos legais nacionais em matéria de igualdade de género.

METODOLOGIA

Os procedimentos metodológicos para a realização da referida formação e adopção do Plano de Acção envolveram as seguintes etapas:

- a) Pesquisa bibliográfica, leitura e levantamento de dados relacionados com a temática;
- b) Atendimento a consultas técnicas demandadas pela ONU MULHERES;
- c) Elaboração do Plano Detalhado de Implementação da Formação (anexo 1);
- d) Acção de Formação;
- e) Elaboração de um *Draft* de Plano de *Advocacy* e de Acção para a promoção da igualdade de género no contexto do trabalho;
- f) Socialização do *Draft* referido na alínea e), para recolha dos subsídios;
- g) Integração dos subsídios e validação da Versão Final do Plano de Acção.

A elaboração do Plano implicou um trabalho prévio de diagnóstico e levantamento de necessidades através da Análise SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats*) ou Análise **FOFA** (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças).

Esse trabalho prévio foi impulsionado principalmente pelos resultados alcançados através da análise das Normas Internacionais de Trabalho, nomeadamente as Convenções da OIT relevantes e sua contraposição com relação aos dispositivos legais nacionais e o contexto aplicáveis. De entre as principais conclusões, destacam-se:

a) Convenção n.º 100, sobre a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor

Notou-se que, até a data, a legislação nacional não integra um método de avaliação de trabalho (*Job Evaluation Method*), o que compromete aos objectivos da igualdade de remuneração e a aplicação do princípio de remuneração igual por trabalho de igual valor. Destacou-se também que o conteúdo, âmbito e implicações deste princípio não tem sido claramente compreendidos pelos principais grupos-alvos, nomeadamente funcionários na área de trabalho e emprego, pessoal que trabalha nas instituições responsáveis pela igualdade ou por direitos humanos, juízes, trabalhadores, empregadores e respectivas organizações representativas, bem como organizações de mulheres.

b) Convenção n.º 111 relativa à discriminação em matéria de emprego e profissão

Constatou-se a necessidade de se fomentar maior consciência de género na Administração de Trabalho, em especial na Inspeção Geral de Trabalho. Ressaltou outrossim que urge que as empresas, em especial as com mais de 10 trabalhadores, adoptem regulamento interno, conforme exigência legal (art. 132º do Código Laboral Cabo-verdiano). Ao se regular por regulamento interno as condições de admissão, remuneração e promoção, evita-se o sistema informal de recrutamento e promoção, o que tende a reproduzir a segregação profissional com base no género. Foi igualmente evidenciada a necessidade de estabelecer uma cláusula geral de igualdade de oportunidades a partir da negociação colectiva.

c) *Convenção n.º 156, relativa à Igualdade de Oportunidades e de Trabalho Para os Trabalhadores de Ambos os Sexos*

Destacou-se o facto do equilíbrio entre o trabalho e as responsabilidades familiares constituir um grande desafio nacional, tendo em conta a atribuição de um período de licença de maternidade percebido como insuficiente, e a falta de medidas com relação ao desenvolvimento de serviços comunitários, públicos e privados de assistência à infância, em especial a falta de regulação jurídica das creches. Ressaltou-se a introdução, pela revisão do Código Laboral, de maior adaptabilidade e flexibilidade do horário de trabalho, que pese não ser um direito específico de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, possa por estes ser exercido.

d) *Convenção n.º 183, relativa à Protecção de Maternidade*

No tocante à C 183 sobre a protecção da maternidade, vários foram os constrangimentos identificados pelos participantes: a não previsão na legislação nacional de uma licença pré-natal; a necessidade de aumentar o período de licença de maternidade, e em especial nas situações de nascimentos múltiplos; a necessidade de promoção nas negociações colectivas de cláusulas que tenham por objecto alargar o âmbito de protecção; a necessidade de reforçar a capacidade de intervenção da IGT, no cumprimento das normas ligadas à protecção da maternidade; a necessidade de adaptar e flexibilizar o horário de trabalho para os trabalhadores com responsabilidade familiar; as dificuldades de gozo da licença de amamentação, por parte de muitas trabalhadoras, principalmente aquelas que o trajecto

residência/trabalho não seja assegurado por transporte público ou outro, eficientes; a insuficiência de informação sobre o armazenamento e transporte do leite ordenado e a necessidade de se impulsionar a criação de berçários no local de trabalho.

e) Convenção n.º 189, relativa ao trabalho digno para trabalho doméstico

No tocante ao trabalho doméstico, foi ressaltada a necessidade de se intensificar as acções de fiscalização, em especial no que tange à cobertura pela protecção social, salário mínimo, gozo da licença de maternidade, gozo das férias e cumprimento do horário de trabalho legal. Igualmente, destacou-se ser oportuno impulsionar o direito de associação dos trabalhadores e empregadores, com vista ao fomento de negociações colectivas no sector. Tendo em conta a estipulação legal de idade mínima de 14 anos, concluiu-se que, tratando-se de sector doméstico, a mesma deve ser majorada. Tendo em conta que o Decreto - Legislativo.º 1/2016, de 3 de Fevereiro, regula o trabalho temporário, prevê-se que num futuro próximo os contratos de trabalho doméstico operem através desse figurino, o que trará novos desafios a nível de protecção.

De entre os principais *gaps* identificados na acção de formação, resultantes em especial do debate, dos exercícios práticos aplicados, e em especial da análise do regime jurídico nacional sobre o trabalho de mulheres e dos mecanismos nacionais de protecção de direitos destacam-se:

- A necessidade de se criar procedimentos e instrumentos que sejam facilitadores da apresentação formal de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bem como de situações abusivas da dignidade humana;
- A necessidade de revisão da Lei n.º 75/III/90, de 29 de Junho, que regula o direito de Associação Empresarial, permitindo assim associações de empregadores que não tenham o figurino legal de empresas;
- A não previsão legal de assédio horizontal e vertical ascendente no Código Laboral Cabo-verdiano;
- A necessidade de aprovação do formulário único, justificativo de falta, previsto no número 2 do art. 27 da Lei n.º 84/VIII/2011 que aprova a Regulamentação da Lei Especial sobre VBG;
- A necessidade de majoração da idade mínima para o trabalho doméstico,

tendo em conta:

- a execução de tarefas conexas com cuidados de idosos, doentes ou crianças ou contactos com animais em estábulos, pocilgas, cavalariças, etc, ou transporte manual e à cabeça de água pesada, nos termos da Lei n.º 133/VIII/2016 que aprova a Lista Nacional do Trabalho Infantil Perigosos;
- a necessidade de prevenção especial de abuso sexual a menores de 18 anos.
- A necessidade de inclusão expressa de não discriminação dos trabalhadores domésticos nas disposições legais que regulem a actividade laboral, em especial nas leis sobre protecção social, dado a tendência em excluir-lhes *de facto* na aplicação e cumprimento da lei.

O Plano resultante concretiza-se pelo desenvolvimento de medidas e acções, algumas delas já implementadas, ou em fases de implementação e outras a implementar, sempre de forma transversal, a curto, médio e longo prazo, não invalidando que no futuro se possa desenvolver uma ou outra medida mais específica.

As medidas do Plano encontram-se estruturadas por Áreas Estratégicas de Intervenção (Institucional, Normas Internacionais do Trabalho, Comunicação e Leis Nacionais), tendo sido analisados de forma transversal os seguintes temas:

- Violência Baseada no Género e Assédio sexual
- Trabalho doméstico
- Protecção da Maternidade
- Estatísticas laborais e de género
- Conciliação da vida familiar e laboral
- Trabalho de igual valor, igual salário
- Oportunidades igual (recrutamento e progressão)
- Trabalho informal e agrícola

Consideraram-se os resultados apurados no diagnóstico realizado como amostragem válida para o Plano que se propõe. Assim sendo, assume-se que as fases e medidas a desenvolver e implementar terão necessário contexto de aplicação em função do trabalho realizado.

Igualmente, procedeu-se à divulgação e informação do *Draft* do Plano junto de alguns altos dirigentes da Administração do Trabalho, do Instituto de Igualdade de Género e da Rede das Mulheres Parlamentares, com vista não só à validação do Plano, mas outrossim a nomeação de *Focal Point* para a igualdade de género com vista à efectiva implementação e seguimento do Plano de Ação.

A implementação do Plano resultará de um trabalho conjunto da *Focal Point* das instituições chaves com a *task force* de apoio nomeada para o efeito.

Durante toda a vigência do Plano acompanhar-se-á o desenvolvimento da implementação das medidas e proceder-se-á a uma avaliação anual do progresso das mesmas. Deste processo poderão resultar recomendações com vista à sua melhoria, adequação ou correcção, no decurso do qual será sempre possível adicionar novas medidas cuja pertinência seja devidamente comprovada.

A consultora,



/Mónica Rodrigues Ramos/

Bibliografia

A Economia Informal e o Trabalho Digno, guia de recursos sobre as políticas. Apoiar a transição para a formalidade - Genebra: BIT, 2013

As regras do jogo - uma breve introdução às normas internacionais do trabalho; BIT/ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal: OIT, 2006

Dinâmica Sindical e Participação dos Trabalhadores em Cabo Verde/Deolinda Reis, Francisco Rodrigues; UNTC-CS - União Nacional dos Trabalhadores de Cabo Verde – Central Sindical, 2003

Guia das Normas Internacionais do Trabalho; BIT; Departamento de Normas Internacionais do trabalho - Genebra: BIT, 2008

Igualdade Salarial: Um guia introdutório/Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei; BIT, Departamento de Normas Internacionais do trabalho, Departamento de Igualdade e Condições no Trabalho - Genebra: BIT, 2013

Módulo de Capacitação em Inspeção do Trabalho e Igualdade de Género. / Organização Internacional do Trabalho - Brasília: OIT, 2012

Rumo à Igualdade de Género: CEDAW, Pequim e os ODM; Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher

Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico, Relatório IV (1), Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, OIT, 2010