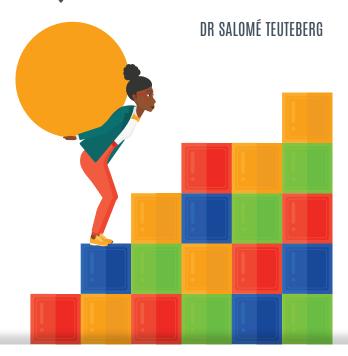
NEGOCIAÇÃO EM PROL DA **EQUIDADE DE GÉNERO**





PREFÁCIO

Em 2018, a Friedrich Ebert Stiftung Trade Union Competence Centre (FES TUCC) e a Labour Research Service (LRS) publicaram o primeiro de uma série de folhetos destinados a fornecer apoio às negociações dos sindicatos com base em pesquisas. O primeiro folheto, intitulado Empresas Multinacionais Sul-Africanas em África: Negociação com Multinacionais, facilita uma abordagem detalhada para auxiliar as Federações Sindicais Mundiais (GUFs) e as suas afiliadas a utilizarem as informações das empresas para a preparação dos processos de negociação. No seguimento do primeiro folheto, foi publicado um quia com uma série de termos usados regularmente nos Relatórios Anuais das empresas.

Este folheto, o terceiro da série, analisa as negociações em termos da equidade de género no local de trabalho, fornecendo uma abordagem detalhada e acessível para incluir estas questões na mesa de negociações.

Autor:

Dr Salomé Teuteberg

Contribuidores:

Nina Benjamin, Nosipho Twala

A pesquisa contida neste guia foi realizada pelos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS em inglês) e tornou-se possível com o auxílio do Centro de Competência do Trabalho Sindical da FES para a África Subsahariana (FES TUCC em inglês).

2020. Cape Town, South Africa

Detalhes do contato

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Bastian Schulz

Director, FES TUCC 34 Bompas Road, Dunkeld West, Johannesburg

T +27 11 341 0270 F +27 11 341 0271 E bastian.schulz@fes-southafrica.org W http://www.fes-tucc.org

LRS Labour Research Service

Dr Salomé Teuteberg

No. 7 Community House 41 Salt River Road, Salt River, Cape Town, 7915

T +27 (0) 21 486-1100 F +27 (0) 21 447 9244 E salome@lrs.org.za W http://www.lrs.org.za

ÍNDICE

Prefacio
Utilidade do Guia
Importância da Equidade de Género
Importância da Equidade de Género nos Acordos Colectivos de Trabalho
Colocar a equidade de género na agenda de negociações: uma abordagem detalhada
Etapa 1: colocar as seguintes questões:
Etapa 2: determinar as questões fundamentais a serem consideradas
Equilíbrio trabalho - família
Transporte Prestação de Cuidados a Preços Acessíveis Salário Igual
Eliminar a discriminação
Etapa 3: Negociar e implementar Cláusulas de Acordos Colectivo de Trabalho Existentes
Relatos no terreno
Siphiweokuhle Sithole
Babongile Dumani

UTILIDADE DO GUIA

"

O objectivo deste folheto é de aumentar o conhecimento prático relativo à negociação em termos da equidade de género, como começar e a razão da sua importação. Existe uma relação de reforço mútuo entre a negociação e a organização: quando as trabalhadoras são organizadas, o sindicato deve ser capaz de representar os interesses dessas mulheres. E, ao representar os interesses destas trabalhadoras, o sindicato está em melhor posição para recrutar e organizar. Os direitos de organização são geralmente definidos como o limite da representatividade (às vezes declarado como 50% mais um). A probabilidade de atingir o limite é melhor quando todos os trabalhadores são incluídos.

O objectivo deste folheto é de aumentar o conhecimento prático relativo à negociação em termos da equidade de género, como começar e a razão da sua importação. Embora este folheto não seja abrangente, tem por objectivo fornecer as ferramentas para se entender os conceitos básicos da negociação relativa à equidade de género.

IMPORTÂNCIA DA **EOUIDADE DE GÉNERO**

Tradicionalmente, as agendas de negociação dos sindicatos concentram-se tendenciosamente nas prioridades dos trabalhadores do sexo masculino. Cada vez mais as mulheres estão a aceder ao mercado de trabalho, e os sindicatos começam a reconhecer a importância de se envolver com as suas preocupações no local de trabalho.

O continente Africano é conhecido pela sua elevada taxa de participação da forca de trabalho feminina.1 Cerca de 60% da forca de trabalho na África Subsaariana é composta por mulheres. Segundo a STATS SA, as mulheres representavam 43.8% do emprego total na África do Sul. no segundo trimestre de 2018 2

Isto indica que, com o tempo, cada vez mais mulheres estão a ingressar no ambiente de trabalho com a necessidade de serem organizadas e representadas. Se o sindicato não representa os interesses destas mulheres. então o mesmo não está a representar quase metade da forca de trabalho.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). a redução das disparidades na

participação da força de trabalho (ou seia, a quantidade de mulheres em relação aos homens no local de trabalho) pode aumentar o PIB global (Produto Interno Bruto), Simplificando. a inclusão das mulheres na forca de trabalho ajudará os países a crescer economicamente.3 Shauna Olnev. Chefe do Sector de Género, Igualdade e Diversidade da OIT, diz que 'Alcancar a igualdade de género no trabalho. em concordância com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. é uma condição prévia essencial para a realização do desenvolvimento sustentável que não deixa ninguém para trás e que garante que o futuro do trabalho é um trabalho decente tanto para as mulheres como para os homens. 14

¹ https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/Chen-Women-Employment-Africa.pdf

² http://www.statssa.gov.za/?p=11375

³ https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters

⁴ https://www.ilo.org/africa/media-centre/pr/WCMS_458102/lang--en/index.htm

IMPORTÂNCIA DA EQUIDADE DE GÉNERO NOS **ACORDOS COLECTIVOS DE TRABALHO**

O local de trabalho é um ambiente importante para o desenvolvimento humano. Muitas mulheres e homens passam grande parte da sua vida no local de trabalho e as condições de emprego exercem uma forte influência na qualidade do trabalho e da vida que desfrutam.5

A nível global, muitas agendas da negociação colectiva abordam as preocupações das mulheres, mas. geralmente, concentram-se sobretudo no papel reprodutivo das mulheres. O desafio não é "adicionar as mulheres" às estruturas existentes mas mudar radicalmente a estrutura dos sindicatos para soluções a mais longo prazo. Para que os sindicatos se mantenham relevantes, são necessárias estratégias de revitalização sindical.6

Os acordos coléctivos devem ser utilizados como um instrumento para a promoção da igualdade no local de trabalho e para abordar muitos dos preconceitos arraigados sobre o papel das mulheres trabalhadoras. A negociação colectiva é um instrumento poderoso para abordar as disparidades salariais entre os homens e as mulheres e os salários haixos

A OIT lista várias razões pelas quais a igualdade de género é importante. Segue uma lista das razões fundamentais:

- as questões das mulheres são questões sindicais
- as contribuições das mulheres no trabalho têm sido subvalorizadas
- as mulheres constituem a major percentagem da força de trabalho remunerada
- as preocupações das mulheres são tradicionalmente subestimadas nos acordos colectivos de trabalho
- as mulheres podem n\u00e3o estar adequad-

- amente cobertas pela lei e, mesmo onde existe legislação, esta nem sempre é implementada na prática
- aborda algumas questões não pecuniárias que podem ser mais fáceis de negociar em tempos económicos difíceis
- é um meio de envolver as mulheres com o sindicato - indica que o sindicato está empenhado em relação às mulheres

⁵ Benjamin, N. Bargaining Indicators 2007.
6 Dickens, Linda. 2000. Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. Transfer Vol 6 (2).

COLOCAR A EQUIDADE DE GÉNERO NA AGENDA DE NEGOCIAÇÕES: UMA ABORDAGEM DETALHADA

A secção a seguir faculta um guia detalhado sobre como abordar a negociação relativa à equidade de género no local de trabalho.

ETAPA 1: COLOCAR AS SEGUINTES QUESTÕES:

Isto é um apelo para que as trabalhadoras convoquem reuniões e discussões sobre as suas condições de trabalho para identificar as questões sobre as quais se devem mobilizar. As referidas reuniões e discussões devem abranger todas as mulheres, incluindo aquelas que não são membros do sindicato.

- Conversar com as mulheres no local de trabalho e no sindicato.
 Quais são os problemas que afectam as trabalhadoras no seu local de trabalho?
- Preparar uma pequena lista das coisas que mais importam para as trabalhadoras
- Estas questões variam daquelas que afectam os trabalhadores do sexo masculino?
- Afectam um grande número de trabalhadores?
- A igualdade de género é apoiada pela negociação colectiva no seu local de trabalho?









ETAPA 2: DETERMINAR AS QUESTÕES FUNDAMENTAIS A SEREM CONSIDERADAS

1. Equilíbrio trabalho - família

A questão das mulheres que combinam o trabalho com as responsabilidades familiares é fundamental. No geral, tanto as mulheres como os homens referem que a major barreira para as mulheres no trabalho remunerado é a luta para equilibrar o trabalho com as responsabilidades familiares Muitas mulheres e homens têm falta de acesso a protecção adequada da maternidade, licença remunerada de paternidade e licenca parental e outras medidas básicas de protecção social.

Os cuidados infantis e outro trabalho doméstico (como a limpeza e a culinária) são geralmente da responsabilidade da mulher. Este trabalho é frequentemente invisível

e subvalorizado. Além disso, a protecção da maternidade é vista como um "problema das mulheres". A Convenção sobre a Protecção da Maternidade C183 da OIT7 trata desta questão. A referida convenção lista especificamente um período mínimo de 14 semanas de licenca de parto, bem como vários artigos que protegem a saúde e os benefícios da mãe. No entanto. em África, apenas três países (Benim, Mali e Marrocos) ratificaram esta convenção. Para ratificar a convenção, o país deve cumprir com o requisito da licença de 14 semanas. 20% dos países Africanos não cumprem com os requisitos da Convenção.8

QUESTÕES A

Licença

- Licença anual
- Licença por motivos humanitários (licença de nojo)
- Licença de parto / licença remunerada de paternidade / licença parental
- Licença médica / baixa por doença

Horário de Trabalho

- Horas de base normais e horas extraordinárias
- Trabalho a tempo parcial
- Flexibilização do horário de trabalho
- Trabalho noc-

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LLO_CODE:C183 8 http://www.industriall-union.org/events/maternity-protection-meeting-on-ratification-of-ilo-convention-183











2. Transporte

A falta de transporte seguro e acessível é um dos factores mais problemáticos para as mulheres. Nas áreas urbanas dos países em desenvolvimento. particularmente nas grandes cidades, onde os sistemas de transporte público costumam ser inadequados e o congestionamento rodoviário está a aumentar, o tempo de deslocação é significativo e frequentemente em condições desconfortáveis. Na Zâmbia, alguns trabalhadores começaram a caminhar para o trabalho devido ao aumento do custo do transporte. Em resultado. passam quase quatro horas por dia a ir e a vir do seu local de trabalho

O transporte não só é caro e moroso, como também as mulheres correm o risco. de serem assediadas e até

agredidas sexualmente nas suas deslocações diárias.9 No sector do comércio a retalho, isto é particularmente predominante. devido ao seu horário de funcionamento até tarde o que pode significar falta de transporte e. especificamente, falta de transporte seguro e confiável. Como parte da estratégia de negociação, deve-se convencer os empregadores a alocar transporte para os homens e as mulheres trabalhadores para ultrapassar estes problemas. O fornecimento de transporte seguro e confiável beneficia directamente tanto os trabalhadores como os empregadores, pois os empregadores podem garantir a pontualidade e a assiduidade regular dos trabalhadores. além de criar uma força de trabalho estável e motivada

OUESTÕES A CONSIDERAR-

- **Transporte** fornecido pelos empregadores para e do local de trahalho
- Medidas de segurança
- Transporte seguro e confiável nara os trahalhadores que trabalham nos turnos cedo de manhã e da noite

⁹ https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers

3. Prestação de Cuidados a Preços Acessíveis

Ligada à questão do equilíbrio trabalho - família, a questão da prestação de cuidados a preços acessíveis para as crianças e outros familiares dependentes e a realização das tarefas domésticas pode ser uma grande desvantagem no mercado do trabalho. Este factor restringe as opções e limita a capacidade de ganho. Geralmente, são as mulheres que se afastam do trabalho ou que procuram opções de trabalho, como seja o trabalho a tempo parcial, o trabalho por conta própria ou o trabalho em casa que seja mais compatível com as suas responsabilidades familiares, mesmo que os ganhos sejam menores. A falta de prestação de cuidados a preços acessíveis para as crianças ou membros familiares é uma questão global e um grande obstáculo para as mulheres. De acordo com a OIT, a falta de cuidados acessíveis reduz as oportunidades de participação das mulheres em guase 5 pontos percentuais nos países em desenvolvimento.¹⁰

A criação de políticas 'familiares' é favorável para a empresa e para o bem-estar dos trabalhadores. Iniciativas menores e mais económicas podem ter um grande impacto na equipa.

4. Salário Igual

O princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor é essencial - não apenas na lei, mas também na prática. O aperfeiçoamento da transparência salarial permite uma avaliação mais clara das diferenças salariais e, logo, o avanço para uma remuneração justa. Muitos países possuem legislação em vigor que prevê a igualdade salarial. Independentemente da existência dessas leis, os sindicatos podem negociar a igualdade de salários e a avaliação profissional.

QUESTÕES A

- Opções de prestação de cuidados a preços acessíveis
- Creche oferecida pelos empregadores

QUESTÕES A CONSIDERAR

Salários e Benefícios

- Igualdade salarial
- Horas extras
- Sistema de bonificação
- Classificação profissional

¹⁰ https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers

5. Eliminar a discriminação

Muitos países possuem leis contra a discriminação de género e o assédio no local de trabalho. A legislação, por si só, não é suficiente. São necessárias mais medidas, como sanções e campanhas de sensibilização pública. Uma dessas acções é a Convenção sobre a Violência e Assédio C190, 2019 (Nº 190), adoptada pela OIT em Junho de 2019.

Onde existem leis, as mesmas são geralmente fracas, ou então as políticas, práticas e recursos relacionados são freguentemente inadequados. Mais de 80% das vítimas de violência doméstica relatam que o seu desempenho no trabalho é afectado negativamente. O absenteísmo e o fraco desempenho laboral podem deixar as vítimas vulneráveis à disciplina, e algumas até perdem o emprego.11

Os sindicatos desempenham um papel fundamental na inclusão da violência de género na sua agenda, aumentando a sensibilização sobre o assédio sexual entre os seus membros. negociando políticas e acordos que estabelecem os procedimentos para se preparar e processar queixas, assim como prevenir o assédio sexual. Os sindicatos devem garantir que o trabalho é seguro para todos, bem como proteger os direitos de todos os trabalhadores. incluindo mulheres jovens que procuram emprego. Se um trabalhador é vulnerável, todos os trabalhadores são afectados. 12

OUFSTOFS A CONSIDERAR.

- Planeamento de segurança no local de trabalho
- Licença remunerada para as vítimas
- Protecção contra a discriminação ou acção adversa
- Acesso a defensores das mulheres e outras pessoas de apoio designadas no local de trabalho
- Discriminação com base no género
- Assédio sexual
- Violência no local de trabalho

No Sindicato

- Estabelecer comités das mulheres
- Garantir a representação das mulheres a todos os níveis
- comités de educação e formação

¹¹ Twala, N. 2019. O novo padrão proposto para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. LRS Indicadores de Negociação.

Twala, N. 2019. O novo padrão proposto para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. LRS Indicadores de Negociação.

ETAPA 3: NEGOCIAR E IMPLEMENTAR

A participação do sindicato é fundamental para erradicar a violência e o assédio e para alterar o local de trabalho de forma a representar os interesses de todos os trabalhadores. Os sindicatos devem inovar, organizar, fortalecer as suas estruturas e devem encaminhar os direitos trabalhistas de todos os trabalhadores – homens e mulheres - para a mesa de negociação colectiva. Os sindicatos devem também fazer isso da perspectiva dos direitos humanos para garanta a dignidade dos trabalhadores ¹³

A OIT sugere algumas medidas úteis na luta contínua pela igualdade de direitos:

- A promoção da igualdade de género no trabalho não termina com a assinatura de um acordo colectivo.
 Deve ser acompanhada para garantir que os direitos concedidos são implementados.
- Garantir que todos os trabalhadores são informados sobre as políticas, direitos e benefícios negociados, incluindo os trabalhadores não permanentes.
- Recolher regulamente dados para monitorar o número de mulheres e de homens contratados, promovidos e demitidos, assim como o número de trabalhadores em todas as categorias profissionais níveis salariais e

- Monitorar regularmente a implementação e a eficácia das políticas, direitos e benefícios da negociação colectiva. Reflectir em termos do que pode ser realizado na próxima sessão da negociação colectiva.
- Lidar com as questões de igualdade nos programas de educação e formação.
- Divulgar o trabalho que o sindicato realizou a favor das mulheres como uma estratégia de organização.
 Além disso, divulgar os objectivos do sindicato em termos da negociação e as estratégias para alcançar esses objectivos.

¹³ Twala, N. 2019. O novo padrão proposto para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. LRS Indicadores de Negociação.









Cláusulas de Acordos Colectivo de Trabalho Existentes

A seguir apresenta-se uma lista das cláusulas existentes que abordam alguns dos problemas mencionados neste folheto. Estas foram negociadas durante uma negociação e produziram melhores resultados para as mulheres no local de trabalho. As referidas cláusulas podem ser utilizadas como ponto de partida para a negociação das cláusulas do seu Acordo Colectivo de Trabalho (CBA).

Indústria dos Bens de Grande Consumo (NBCCI) (FMCG) 2015 -Acordo Colectivo de Trabalho



4.3 Licença de parto

As trabalhadoras do sexo feminino cobertas por este acordo têm direito 6 (seis) meses de licenca por motivos de maternidade. O período da licenca de parto será pago em 35% da taxa do salário base, por um período de 4 (quatro) meses, e em 40% no 5º e 6º mês. No entanto, a licenca de parto não terá impacto sobre o bónus anual. As trabalhadoras têm direito a um bónus integral no(s) ano(s) da licenca de parto.

Na ocorrência de um aborto ou nado-morto, será concedida uma licenca máxima de 6 (seis) semanas, da qual será remunerada o máximo de 1 (um) mês de licenca médica. Esta licenca não será deduzida dos benefícios normais da licenca médica. Será exigido um atestado médico

As trabalhadoras que se ausentam do trabalho em licenca de parto têm garantido o mesmo tipo de trabalho nos mesmos termos e condições que tinham antes da licença. As trabalhadoras com direito a licenca de parto recebem 3 dias de licenca especial para exames pré-natais antes do início do período da sua licenca de parto. Esta licenca (exame pré-natal) pode ser utilizada como parte de um dia, e deve ser apresentado o comprovativo da visita ao médico ou clínica. O Departamento de Recursos Humanos auxiliará as trabalhadoras com as suas reclamações ao Fundo de Desemprego (UIF) do Ministério do Trabalho.



Indústria dos Bens de Grande Consumo (NBCCI) (FMCG) 2015 - Acordo Colectivo de Trabalho



4.4 Licença Parental

Pode ser concedida uma licença para prestação de assistência a filhos por um período de 3 dias por ano (separada da licença de paternidade) por motivos de doença de uma criança, mas com a condição de não ser tirada em simultâneo com a licença de paternidade.

Indústria Farmacêutica (NBCCI) 2015 - Acordo Colectivo de Trabalho



3.4 Baixa por Doença de Criança

Máximo de 3 dias de licença remunerada durante cada ciclo de licença quando o filho do trabalhador estiver doente, desde que esse trabalhador esteja empregado há pelo menos 4 meses.

Conselho de Negociação para a Indústria de Serviços de Limpeza por Contrato (KZN) 2011/2012/2013 - Acordo Colectivo de Trabalho



12. Licença de parto

Uma trabalhadora grávida deve interromper as suas funções laborais pelo menos 8 semanas antes da data do parto e deve retornar ao trabalho o mais tardar 12 semanas após a data do nascimento da criança.

Direitos relativos ao regresso da licença de parto: quando uma trabalhadora regressa ao trabalho da sua licença de parto, a mesma tem direito ao seguinte:

Pagamento de um terço do salário de um mês, calculado à taxa de remuneração dessa trabalhadora à data em que a mesma foi em licença de parto. Colocação no mesmo cargo que era ocupado no início da referida licença de parto ou cargo semelhante ao mesmo.







Conselho de Coordenação da Negociação dos Serviços Públicos (PSCBC) 2012/13 - 2014/15



15. Licenca Pré-Natal

Cada trabalhadora elegível tem direito a 8 dias úteis de licenca pré-natal por cada gravidez. Isto permite que a trabalhadora faça um exame médico por um médico ou por uma parteira, e faca testes relacionados com a gravidez.

Conselho Local de Negociação da África do Sul 2015 - Acordo Colectivo de Trabalho



8.3 Licença de parto e adopção

Um trabalhador, incluindo um trabalhador que adopta uma criança menor de 3 meses, tem direito a 3 meses de licença de parto ou licença de adopção remunerada sem limite quanto ao número de partos ou adopções. Esta disposição de licença também se aplica a um trabalhador cuja criança é um nado-morto.

A licença de parto pode começar 4 semanas antes do parto. Para se qualificar para uma licença de parto remunerada, o trabalhador deve ter um ano de serviço contínuo com o empregador.

Table Mountain Aerial Cableway Company Pty Ltd 2014 - Acordo Colectivo de Trabalho



11. Licença de parto

Todas as trabalhadoras permanentes têm direito a uma das duas opções de benefícios em relação à licença de parto:

Opção 1: 6 meses de licença de parto, dos quais os quatro primeiros meses serão pagos em 66% do salário base e os dois meses restantes não serão remunerados. A empresa subsidiará o custo da pensão e da assistência médica da trabalhadora durante o período dos 6 meses.

Opção 2: licença de parto de 4 meses paga a 75% do salário base. A empresa subsidiará o custo da pensão e da assistência médica durante o período dos 4 meses.

RELATOS NO TERRENO

Siphiweokuhle Sithole, da UNTU, 31, está entre as mulheres sindicalistas que lutam para instilar culturas de igualdade de género nos locais de trabalho na África do Sul. Apresenta-se a seguir a história da Camarada Siphi.



Siphiweokuhle Sithole

Há nove anos, quando comecei a trabalhar na Transnet, empresa paraestatal ferroviária, éramos apenas oito mulheres e nenhuma de nós ocupava uma posição de liderança. Como todos os supervisores e delegados sindicais eram homens, não tínhamos uma visão adaptada em termos de género nas funções sindicais, como seja a organização e a negociação colectiva.

Quando as facilitadoras do Desenvolvimento da Liderança das Mulheres Jovens (YWLD - Young Women Leadership Development) ligaram para o meu sindicato, o Sindicato Nacional dos Transportes (UNTU - United National Transport Union), a solicitar candidatas para se juntarem ao programa, aproveitei a oportunidade. Trabalho como construtora de comboios e, como tal, estou familiarizada com a luta das trabalhadoras em indústrias dominadas pelo sexo masculino. A minha motivação para ingressar no YWLD tem a ver com o status quo e a necessidade de trabalhar em conjunto para mudar e criar ambientes onde as trabalhadoras possam prosperar. Para que isso aconteça, as mulheres jovens devem ser capacitadas

de forma a conquistarem as ferramentas necessárias para se destacar onde quer que estejam, e para poderem desafiar a desigualdade de género e o patriarcado presentes na nossa sociedade.

Através do programa do YWLD. tive a oportunidade de conhecer e de aprender com muitas mulheres que já ultrapassaram várias barreiras nas suas respectivas áreas.

O primeiro dia do programa foi bastante impactante. Conhecemos várias mulheres poderosas que compartilharam as suas experiências e recomendaram que nos capacitássemos como jovens trabalhadoras. Sai da reunião animada e com a semente da capacitação firmemente plantada em mim. Queria fazer a diferenca e multiplicar o conhecimento e as informações partilhadas. É importante partilhar o conhecimento, particularmente com meninas e jovens mulheres.

O YWLD capacitou-nos para exercermos pressão em relação às questões de género, incluindo as questões no local de trabalho que nos afectam directamente. Por exemplo. o meu desempenho é avaliado, entre outras coisas, pela boa assiduidade. Considero essa avaliação problemática pois discrimina as mulheres em licença de parto. Então, apresentamos a questão como uma reivindicação, e a mesma será considerada durante as negociações.

Queria fazer a diferença e multiplicar o conhecimento e as informações partilhadas. É importante partilhar o conhecimento, particularmente com meninas e jovens mulheres.

- Siphiweokuhle Sithole

EQUIDADE DE GÉNERO | 17

RELATOS NO TERRENO

Babongile Dumani, da FEDUSA, está entre os defensores do sexo masculino no nosso trabalho na defesa dos direitos das mulheres trabalhadoras na África Austral.



Babongile Dumani

Trabalho na carteira de Formação e Desenvolvimento da Federação dos Sindicatos da África do Sul (FEDUSA - Federation of Unions of South Africa). A FEDUSA é a segunda maior federação sindical da África do Sul, com cerca de 21 sindicatos representando cerca de 600.000 trabalhadores. A nossa carteira de Formação e Desenvolvimento concentra-se nos jovens trabalhadores e analisa as tendências nas áreas-chave que consideramos problemáticas, como seja as alterações climáticas, a desigualdade de género e a violência baseada no género.

Em 2017 ingressei no Programa de Desenvolvimento de Liderança das Mulheres Jovens (YWLDP - Young Women Leadership Development Programme) da LRS / OIT (YWLDP), juntamente com outros líderes de jovens trabalhadores do sexo masculino em federações sindicais na região da SADC. Na época, era o secretário geral de jovens trabalhadores na FEDUSA. A estratégia dos defensores do sexo masculino exige que os homens sejam práticos e que quebrem as barreiras em relação à igualdade de género no local de trabalho.

Em Maio de 2017, os camaradas

reuniram se em eSwatini para o lançamento do programa. A selecção do local da reunião foi muito deliberada – as condições para os trabalhadores são precárias e os sindicatos no Reino lutam para se organizar adequadamente devido a desafios específicos. Saímos da reunião com uma firme compreensão dos objectivos do programa e também convencidos que o patriarcado (e a violência baseada no género) é verdadeira e acontece em todas as formas e espaços. Estas questões não são inerentes à nossa composição genética. Somos socializados para nos comportarmos desta forma e é urgentemente necessária uma mudança de atitudes. A nível pessoal, forneceu uma oportunidade de sensibilização que está a causar algum impacto na FEDUSA e no meu trabalho.

A FEDUSA encarregou-nos de elaborar um plano de acção com base no que aprendemos com este projecto, apoiado pelo Serviço de Pesquisa do Trabalho e pela OIT. O plano de acção distinguiu ao que faríamos nos nossos espaços para alcançar a igualdade de género e para combater a violência baseada no género. No entanto, estávamos a responder ao clima político da época e às oportunidades que estavam disponíveis naquele período. Esse status quo acabaria por mudar. Quatro meses depois da realização da reunião em eSwatini, a FEDUSA foi convidada pelo governo a participar na implementação da Política Nacional da Juventude. Consequentemente. apresentou-se uma oportunidade diferente e foi decidido mudar o rumo do nosso plano da igualdade de género e a forma como o mesmo seria implementado. Queríamos que o plano encontrasse expressão além do espaço sindical / trabalhista

A Lei das Relações Laborais define os sindicatos como organizações lideradas por trabalhadores. Idealmente, isso significa que estamos restritos a operar no espaço de trabalho Mas tomámos a decisão de não nos limitarmos ao espaço do sindicato, porque o patriarcado é uma norma social difícil de mudar e exige que alcancemos o maior número possível de homens, considerando que eles são os principais catalisadores ou veículos da norma. Pensamos que teríamos mais impacto se pudéssemos atravessar, por exemplo, espaços governamentais, através da influência de políticas.

Através da plataforma da Política Nacional da Juventude, a FEDUSA foi apresentada a jovens entre os 14 e os 15 anos. Essencialmente. tínhamos uma melhor oportunidade para abordar a questão do patriarcado e da discriminação de género se pudéssemos ter acesso a trabalhadores numa idade mais jovem. A plataforma das políticas para a juventude (na qual eu represento a FEDUSA) cedeu-nos isso.



