

Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão

Guia Prático para a Convenção nº 111 da
Organização Internacional do Trabalho



Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão

Guia Prático para a Convenção nº 111 da
Organização Internacional do Trabalho



Ficha Técnica

Título:	Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão Guia Prático para a Convenção nº111 da OIT
Coordenação:	OIT
Financiado por:	FICA - Agência Flamenga de Cooperação Internacional
Revisão:	OIT
Layout:	Celso Ngoca - CN Serviços
Tiragem:	1000
Impressão:	CN Serviços

Maputo, Julho de 2011

Índice

Introdução	6
O que é discriminação?.....	7
Quando e onde pode ocorrer a discriminação? Como podemos identificar práticas discriminatórias?.....	8
Porque ocorre a discriminação?.....	9
O que é Convenção 111 da OIT e o que ela trata?.....	10
As principais leis nacionais que deve saber em relação à não discriminação no trabalho e ocupação à luz da Convenção nº 111 da OIT.....	12
Os Principais Direitos que deve conhecer à Luz da Convenção nº 111 da OIT e seu enquadramento na legislação moçambicana	15
Igualdade na carreira profissional	20
Garantias contra a discriminação por sexo no emprego e ocupação	24
Como agir em caso de violação do Direito à Igualdade	26
Onde reivindicar seus direitos?	28

Introdução

Porque a discriminação é má? E porque temos que combatê-la?

A discriminação no trabalho é má porque constitui de uma violação de um direito humano. Consequentemente ela gera desigualdades socioeconómicas que põem em causa a coesão e a solidariedade social e funciona como um travão à redução da pobreza.

Em Moçambique a discriminação ocorre no local de trabalho e é mais incisiva sobre as mulheres e portadores de deficiência, que enfrentam limitações ao emprego formal. A situação piora quando se tratar de mulheres portadoras de deficiência.

Porém, o compromisso político para combater a discriminação e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homem e mulher no local de trabalho é quase universal.

Muitos países ractificaram as Convenções N°100 sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, e da Convenção N.º 111 sobre a Discriminação no Emprego e Profissão de 1958.

Moçambique também ractificou essas convenções. A Convenção 111 da OIT sobre Discriminação no Emprego e Profissão foi ractificada por Moçambique através do Decreto-lei 22/77 de 28 de Maio.

É por isso que em cumprimento desses ditames, a Constituição da República e a Lei do Trabalho moçambicanas reflectem o espírito das convenções em várias passagens.

Este pequeno manual, pretende servir como Guia para a mulher trabalhadora, empregadores e demais cidadãos à Convenção da OIT N° 111 relativa à não Discriminação no Emprego e Profissão baseada no sexo das pessoas.

Eliminando a discriminação contra as mulheres em matéria de emprego e profissão

Guia Prático para a Convenção nº111 da OIT

O que é discriminação?

De acordo com a Convenção N.º 111 da OIT, discriminação é “toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão”.

A discriminação constitui um tratamento diferente e menos favorável de determinadas pessoas devido a algumas das referidas características, independentemente da sua capacidade para preencher os requisitos correspondentes ao posto de trabalho.

Quando e onde pode ocorrer a discriminação? Como podemos identificar práticas discriminatórias?



A mulher encontra-se inserida de forma desigual no mercado, apesar de todos os avanços e a existência de diversas leis de protecção e de não discriminação da mulher no mercado de trabalho.

A discriminação ocorre em primeiro lugar nos locais de trabalho.

A discriminação ocorre quando é negado um emprego a um membro qualificado em função, por exemplo do seu sexo. Occorre também quando trabalhadores competentes são vítimas de assédio sexual ou de outro tipo ou quando em razão da sua religião ou filiação sindical esses trabalhadores não ascendem à cargos de chefia.

A discriminação surge também quando, pelo mesmo trabalho, uma trabalhadora recebe uma remuneração mais baixa do que a do seu colega, ou quando o pagamento é sistematicamente atrasado para as trabalhadoras por ocuparem cargos inferiores – como a de cozinheira numa fábrica de refeições, comparativamente aos seus colegas da administração e finanças ou tesouraria, maioritariamente homens.

Do mesmo modo, é vítima de discriminação, uma enfermeira ou

radiologista que não pode ascender a cargos de chefia por alegada indisponibilidade devido aos afazeres caseiros.

Outro caso em que ocorre discriminação é quando por exemplo, numa empresa decide organizar sessões de formação profissional fora das horas de trabalho, facto que apesar de benéfica para todos pode levar à fraca participação de mulheres e, em resultado das suas ocupações familiares ou domésticas, consequentemente reduzindo as oportunidades de acesso ao empregabilidade e as perspetivas de carreira.

Porque ocorre a discriminação?

Existem várias razões para que a discriminação ocorra. Uma delas tem a ver com o preconceito. Por exemplo, a preferência pela contratação de homens em detrimento de mulheres tem a ver com a crença de que os homens **dedicarão mais ao trabalho, uma vez que** a mulher pode engravidar, para além de ter que cuidar das tarefas domésticas.

E há ainda hoje a idéia de que algumas funções não podem ser desempenhadas por mulheres. **A consequência é que, ainda hoje, a mulher encontra-se inserida de forma desigual no mercado**, apesar de todos os avanços e a existência de diversas leis de protecção e de não discriminação da mulher no mercado de trabalho.

O que é Convenção 111 da OIT e o que ela trata?

A Convenção nº111 da OIT-Organização Internacional de Trabalho é o instrumento legal internacional que trata sobre a não discriminação no emprego e ocupação. Isso significa que os seus signatários, estão obrigados a seguir, adaptando-a às circunstâncias nacionais.

O objectivo da Convenção nº111 da OIT é proteger todas as pessoas, incluindo as mulheres, contra a discriminação no emprego e na ocupação. A Convenção protege não apenas aqueles que já encontraram emprego ou exercício de uma profissão, mas também aqueles que estão se preparando para trabalhar ou procurar trabalho.

Quem está abrangido pela Convenção?

A Convenção abrange todos os sectores de actividade e abrange todas as profissões e do emprego nos sectores público e privado, bem como na economia informal. A convenção trata não só com o emprego assalariado, mas com profissões liberais e por conta própria. À luz desta Convenção todos os cidadãos residentes num país, independentemente de ser nacionais ou estrangeiros devem ser protegidos contra a discriminação

Quais são as obrigações do Estado no âmbito da Convenção?

Artigo 2 da Convenção n.º 111 prevê que os Estados devem adoptar e implementar uma política nacional de promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na ocupação, com vista a eliminar a discriminação.

Tal política não só deve incluir disposições legais que proíbem a discriminação, mas também medidas pró-activas para alcançar a igualdade na prática tais como:

- A promulgação e aplicação de legislação adequada;
- Revogação das disposições legais discriminatórias e práticas

- administrativas ou instruções discriminatórias;
- Assegurar a não discriminação no emprego público, e orientação e formação profissional, bem como serviços de emprego sob a autoridade do governo;
 - Promover programas educacionais de divulgação e consciencialização da não discriminação;
 - Cooperação com os trabalhadores e organizações de empregadores, bem como com outros organismos competentes (comissões de direitos humanos).

As principais leis nacionais em relação à não discriminação no trabalho e ocupação à luz da Convenção nº 111 da OIT



Na Constituição da República de Moçambique

O artigo 35 da Constituição da República de Moçambique estabelece:

Todos cidadãos são iguais perante a lei, gozam dos mesmos direitos e estão sujeitos aos mesmos deveres, independentemente da cor, raça, sexo, origem étnica, lugar de nascimento, religião, grau de instrução, posição social, estado civil dos pais, profissão ou opção política.

O artigo 36 da Constituição da República de Moçambique estabelece:

O homem e a mulher são iguais perante a lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.

O número 1 do artigo 84 da Constituição da República de Moçambique estabelece:

O trabalho constitui o direito e dever de cada cidadão

O número 2 do mesmo artigo estabelece:

Cada cidadão tem direito à livre escolha da profissão

O número 3 do mesmo artigo diz:

O trabalho compulsivo é proibido, exceptuando-se o trabalho realizado no quadro da legislação penal

O número 3 do artigo 85 diz:

O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.



O trabalhador só pode ser despedido nos casos e nos termos estabelecidos na lei.

Na Lei do Trabalho

O número 1 do artigo 4 da Lei de Trabalho estabelece:

A interpretação e aplicação das normas da presente Lei obedece, entre outros, ao princípio do direito ao trabalho, da estabilidade no emprego e no posto de trabalho, da alteração das circunstâncias e da não discriminação em razão da orientação sexual, raça ou de se ser portador do HIV/SIDA.

O número 5 do artigo 11 da Lei do Trabalho estabelece:

É vedado ao empregador despedir, aplicar sanções ou por qualquer forma prejudicar a mulher trabalhadora por motivo de alegada discriminação ou de exclusão.

O número 1 do artigo 54 da Lei do Trabalho estabelece:

Ao trabalhador é assegurada a igualdade no direito no trabalho, independentemente da origem etnica, língua, raça, sexo, estado civil,

idade, nos limites fixados por lei, condição social, ideias religiosas ou políticas e filiação ou não num sindicato.

O artigo 237 da lei de trabalho estabelece:

O direito ao trabalho para todos os cidadãos, sem discriminação de qualquer natureza, tem por princípios básicos a capacidade e a aptidão profissional do indivíduo e a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho.

Os Principais Direitos que deve conhecer à Luz da Convenção nº 111 da OIT e seu enquadramento na legislação moçambicana



Direito à não discriminação e à igualdade

É respeitado o princípio da igualdade quando mulheres e homens têm iguais condições no acesso ao emprego, carreira profissional, formação profissional, retribuição e condições de trabalho em geral.

Existe discriminação sempre que mulheres e homens são tratados de forma desigual por razões que não têm a ver com a sua competência ou capacidade profissional, mas tão só pelo facto de serem homens ou mulheres.

Existem dois tipos de discriminação:

- a) **A discriminação directa**, que trata de forma desigual as mulheres só pelo simples facto de serem mulheres;
- b) **A discriminação indirecta**, que não distingue à primeira vista os

sexos, mas cria exigências em relação ao estado civil, situação familiar ou disponibilidade que, na prática, colocam as mulheres numa situação de desigualdade.

Existe discriminação indirecta sempre que uma medida, um critério ou uma prática aparentemente neutra prejudique, de modo desproporcionado, indivíduos de um dos sexos, com referência ao estado civil ou familiar sem justificação objectiva não relacionada com o sexo.



IDEIAS PARA EMPREGADORES: A discriminação é punida por lei. Porém, a simples proibição de discriminação não garante por si a igualdade entre homens e mulheres, entre outras razões, porque existe uma desigual partilha de responsabilidades familiares entre ambos. Por isso, a proibição de discriminação deve ser acompanhada de acções positivas - medidas de carácter temporário que visem alcançar a igualdade de facto entre mulheres e homens – e de adopção de medidas que visem proteger a maternidade, porque se trata de um valor social elevado. Por exemplo, quando uma segurança privada fica grávida, pode realoca-la na secretaria por forma a não pôr em risco a gravidez e também garantir a manutenção do posto de trabalho.

ATENÇÃO!

É ilegal o despedimento, a aplicação de sanções ou qualquer outra actuação que vise prejudicar uma trabalhadora por esta ter reclamado alegando discriminação

Os Sindicatos têm legitimidade para propor acções, tendentes a minorar situações de discriminação no local de trabalho bem como políticas tendentes a encorajar que mais mulheres entrem no mercado laboral formal. Para além disso, é também sua obrigação divulgar a legislação e garantir o cumprimento da legislação.

Igualdade no acesso ao emprego e ao trabalho

A Constituição e a Lei impõem a igualdade no acesso ao emprego, profissão ou posto de trabalho. De acordo com a lei, as mulheres devem ter as mesmas oportunidades na escolha da profissão ou do trabalho e não podem ser discriminadas no acesso a

quaisquer cargos ou categoria profissional. Ver os artigos 35 e 36 da Constituição da República; o artigo 4 bem como o nº 54 da lei do Trabalho

Os empregadores não devem praticar discriminação entre sexos no recrutamento de trabalhadores. Por exemplo, ofertas de emprego dirigidas apenas a representantes de um sexo são contrárias a legislação laboral em Moçambique.



Os empregadores não devem praticar discriminação entre sexos no recrutamento de trabalhadores.

Contudo, existe uma excepção a esta regra, quando o sexo do trabalhador constitua um factor essencial para o emprego em questão. Se ficar objectivamente comprovado que apenas os trabalhadores de um determinado sexo podem desempenhar todas as funções relacionadas com o cargo, o empregador é autorizado a recrutar apenas mulheres ou homens para esse efeito. Por exemplo, em profissões como modelo ou actor/actriz, o sexo pode ser considerado um factor determinante; ser mineiro é das actividades essencialmente masculinas enquanto que ser parteira está reservado a mulheres.

É respeitado o direito à igualdade no acesso ao emprego quando:

- a) As ofertas de emprego feitas nos jornais ou por outros meios
 - Não indicam qualquer preferência baseada no sexo;
 - Não formulam exigências físicas que não tenham relação com a profissão ou condições do seu exercício.
- b) Nas entrevistas ou outros contactos para o recrutamento nas empresas, as mulheres trabalhadoras que se candidatam não são sujeitas a perguntas feitas oralmente ou por escrito sobre se pensam ter filhos, se estão grávidas ou outros aspectos da sua vida privada e familiar.



São ilegais exigências a mulheres candidatas ao emprego que obriguem ao compromisso de não ter filhos

Existe discriminação sempre que alguém é afastado no acesso a um emprego, actividade ou formação por razões que não têm a ver com a sua competência, experiência, habilitações ou capacidade profissional.

Assédio - constitui uma discriminação o assédio a candidata a emprego e no trabalho, sendo que este é todo o comportamento indesejado, com o objectivo de afectar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, que pode assumir o carácter sexual, sob a forma verbal, não-verbal ou física.

Este comportamento é condenável nos termos dos números 2 e 3 do artigo 66 da lei do trabalho (Lei 23/2007 de 1 de Agosto).

ATENÇÃO!

São ilegais anúncios nos jornais a oferecer empregos a que só podem concorrer homens ou mulheres ou que fazem exigências arbitrárias, nomeadamente, sobre o aspecto físico.

São ilegais perguntas às mulheres que se candidatam a um emprego

sobre a sua vida privada e familiar e exigências que obriguem ao compromisso de não ter filhos ou qualquer outro que interfira com a sua liberdade pessoal.



IDEIAS PARA EMPREGADORES: As comissões de recrutamento devem prever, sempre que possível, a participação do sindicato no recrutamento e selecção de pessoal, para assegurar a aplicação do princípio da Igualdade. Esta comissão deve ter a participação de homens e mulheres.

remunerações para as mulheres inferiores às dos homens. Se o estabelecerem, devem considerar-se substituídas pelas remunerações atribuídas aos homens.

ATENÇÃO!

As empresas devem evitar feminizar as categorias profissionais principalmente no âmbito do recrutamento. Por ex: costureira, secretária, encarregada, cozinheira, parteira, enfermeira, etc.

Do mesmo modo, devem evitar masculinizar algumas profissões, no âmbito do seu recrutamento. Por exemplo operário, mecânico, motorista, maquinista, etc.

Igualdade na carreira profissional

A Constituição e a Lei de Trabalho garantem às mulheres trabalhadoras, nas mesmas condições dos homens trabalhadores, o desenvolvimento de uma carreira profissional que lhes permita atingir o mais alto nível hierárquico da sua profissão.

É respeitado o direito à igualdade na carreira profissional quando:

- a) Mulheres e homens accedem às categorias superiores da carreira nas mesmas condições;
- b) As mulheres trabalhadoras têm a mesma oportunidade que os homens, de acceder a lugares de chefia ou a mudar de carreira profissional.



As mulheres trabalhadoras devem ter a mesma oportunidade que os homens, de acceder a lugares de chefia

Não é garantido o direito à igualdade na carreira profissional quando se reservam às mulheres categorias profissionais estanques, fechadas ou que não permitem o acesso a categorias superiores.



IDEIAS PARA EMPREGADORES: Use a acção afirmativa (positiva),

que compreende medidas especiais temporárias para corrigir os efeitos da discriminação do passado a fim de estabelecer a igualdade de facto de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

Algumas ideias concretas incluem:

1. A definição de objectivos, metas ou cotas de participação das mulheres nas actividades ou sectores, quer ao nível dos quais foram anteriormente excluídos e em que eles ainda estão sub-representadas;
2. Promover a participação activa das mulheres em órgãos de decisão;
3. Adaptação das condições de trabalho e ajustar a organização do trabalho para atender às necessidades das trabalhadoras com responsabilidades familiares;
4. Promover uma maior partilha das responsabilidades familiares, profissionais e responsabilidades sociais entre homens e mulheres

Exemplo: o Governo de Moçambique comprometeu-se em atingir a mínima quota de 30% de representação feminina em todos níveis de tomada de decisão e diferentes esferas: parlamento, Governo, sector privado, etc.

ATENÇÃO!

É ilegal impedir uma trabalhadora de exercer um lugar de chefia com o argumento de que o exercício da referida função exige maior disponibilidade e que os homens estão em melhores condições de garantir essa disponibilidade.

Pode haver discriminação quando, numa empresa onde existem muitas mulheres trabalhadoras, os lugares de chefia forem exclusiva ou quase exclusivamente ocupados por homens.

Igualdade na categoria profissional

Considera-se categoria igual ou equivalente quando as funções desempenhadas ao mesmo empregador são iguais ou objectivamente semelhantes em natureza, qualidade e quantidade e ainda quanto às qualificações ou experiência exigida, às responsabilidades atribuídas, ao esforço físico e psíquico e às condições em que o trabalho é efectuado.

Assim, não podem existir categorias profissionais criadas exclusivamente para homens ou para mulheres

As mesmas categorias profissionais ou equivalentes não podem estabelecer remunerações para as mulheres inferiores às dos homens. Se o estabelecerem, devem considerar-se substituídas pelas remunerações atribuídas aos homens.

ATENÇÃO!

As empresas devem evitar feminizar as categorias profissionais principalmente no âmbito do recrutamento. Por exemplo:



costureira, secretária, encarregada, cozinheira, parteira, enfermeira, etc. Do mesmo modo, devem evitar masculinizar algumas profissões, no âmbito do seu recrutamento. Por exemplo operário, mecânico, motorista, maquinista, etc.

De acordo com a Lei do Trabalho Moçambicana os regulamentos internos ou instrumentos de regulação colectiva do trabalho podem rever as categorias profissionais destinadas exclusivamente a homens ou a mulheres desde o momento que não firam as demais disposições legais vigentes na República de Moçambique.

Igualdade na formação profissional

O artigo 238 da lei do trabalho estabelece:

- 1. A formação profissional é um direito fundamental dos cidadãos e dos trabalhadores, cabendo ao Estado e empregadores permitir o seu exercício através de ações que visem a sua efectivação.*
- 2. A formação, o aperfeiçoamento, a reciclagem e a reconversão profissionais dos trabalhadores, especialmente dos jovens, têm por finalidade desenvolver as capacidades e a aquisição de conhecimentos, facilitar-lhes o acesso ao emprego e aos níveis profissionais superiores, tendo em vista a sua realização pessoal e a promoção do desenvolvimento económico, social e tecnológico do país.*

A implicação prática da lei é que os homens e mulheres que desempenhem as mesmas funções devem beneficiar das mesmas oportunidades de ensino e formação. No entanto, também neste caso existe uma excepção à regra da não-discriminação, quando a formação se destinar a uma actividade profissional na qual o sexo constitua um factor determinante. Nestas circunstâncias, a formação profissional em causa pode ser reservada às pessoas desse sexo.:

Igualdade na promoção

Os empregadores não devem usar de discriminação em matéria de promoções. Devem avaliar os trabalhadores em função das suas competências, habilitações, desempenho e antiguidade, e não em razão do sexo.

Igualdade nas condições de Trabalho

Os empregadores não podem impor diferentes condições de trabalho a

homens e mulheres que desempenhem a mesma função, designadamente no que respeita a motivos de despedimento, mas também a vestuário exigido, flexibilidade de trabalho, etc. O direito à igualdade de condições de trabalho é aplicável independentemente do facto de estas condições estarem definidas no âmbito de convenções colectivas, contratos individuais ou normas aplicáveis às profissões liberais.

Garantias contra a discriminação por sexo no emprego e ocupação



É proibida:

- 1. A diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.
- 2. Publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo**, à idade, à cor ou à situação familiar, salvo quando a natureza da actividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim exigir.
- 3. Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão do sexo**, idade, cor, situação familiar ou

estado de gravidez, salvo quando a natureza da actividade seja notória e publicamente incompatível.

4. Considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidade de ascensão profissional.

5. Impedir o acesso ou adoptar critérios subjectivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez.

6. Atestado de gravidez – É vedado exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego

7. Assédio Sexual – é uma conduta condenável nos termos da lei. É definido como o ato de “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou a inerentes ao exercício de emprego, cargo e função”.

8. Recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão da condição física (para pessoas com deficiência física) ou infecção pelo vírus da SIDA.



Como agir em caso de violação do Direito à Igualdade

Em face de qualquer violação do direito à igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, o trabalhador ou a trabalhadora pode:

1. Reunir-se com o comitê sindical e empregador a nível da base. Aí poderão encontrar ajuda para a solução do problema. Caso não seja possível, o trabalhador poderá dirigir-se ao sindicato do seu ramo ou à Comissão de Arbitragem, Mediação e Conciliação de Conflictos Laborais.
2. As Comissões de resolução extrajudicial de conflictos laborais são entidades legais, que foram criadas pelo Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto. Elas estão representadas em todas as províncias e têm com o objectivo de mediar conflictos laborais entre empregados e empregadores ou entre si. Elas são compostas por três partes, nomeadamente, repreentantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.
3. É sempre bom estar filiado a um sindicato do teu ramo que é para obter mais apoio nos assuntos do seu interesse. Em Moçambique, existem duas grandes confederações sindicais, nomeadamente a OTM e a CONSILMO. Essas duas confederações congregam todos sindicatos legais existentes em Moçambique. Os sindicatos recorrem as confederações quando já não conseguem resolver os seus problemas ao seu nível.
4. Dentro de cada sindicato existem as comissões especializadas para lidar com assuntos relacionados com a mulher trabalhadora. Para a OTM essa organização chama-se COMUTRA e para a CONSILMO chama-se COMUT. Se é mulher trabalhadora, pode recorrer a essa organização a partir do comitê sindical do seu local de trabalho, do seu sindicato ou mesmo a nível da sua confederação sindical. Essas organizações existem lá onde

existe um comité sindical ou um sindicato.

5. Se em todos os passos anteriores não resultar, opte também pelas seguintes vias:

a) Solicite a intervenção da Inspecção do Trabalho, nomeadamente a deslocação aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias;

b) Apresente queixas à Inspecção do Trabalho, com vista ao levantamento de processos contra a empresa para eventual aplicação de medida punitivas caso se comprovem as práticas discriminatórias;

6. Intente uma acção nos tribunais tendente a fazer aplicar as normas da “Lei da igualdade e da não discriminação em função do sexo”, nos casos concretamente identificados;

7. Apresente, no exercício do direito de petição, queixas por acções ou omissões dos poderes públicos a Comissão de Petições da Assembleia da República, que as aprecia sem poder decisório, dirigindo aos órgãos competentes as recomendações necessárias para prevenir ou reparar injustiças.

Onde reivindicar seus direitos?

Procure pelo comitê sindical local ou os Recursos Humanos do seu local de trabalho. Informe-se mais sobre os canais legais e válidos para fazer vingar os seus direitos. Em Moçambique existem duas principais confederações sindicais, nomeadamente a OTM e CONSILMO.

OTM – CS e CONSILMO

Está provado que trabalhadores filiados aos sindicatos têm os seus direitos mais protegidos que aqueles não filiados. Se vive na província ou distrito procure por uma representação sindical seu do ramo de actividade e filie-se. Os sindicatos em geral podem também ser úteis no aconselhamento e na decisão sobre opções ulteriores, caso sinta que os seus direitos estão a ser violados.

Atenção: Não vá ao sindicato apenas quando tem problemas por resolver. Procure junto deles actualizar-se dos desenvolvimentos em relação aos principais debates sobre o mundo laboral no país ou mundo.

COMUTRA – Comitê da Mulher Trabalhadora da OTM CS e **COMUT**-Comitê da Mulher Trabalhadora da CONSILMO

Esses são os comitês das duas confederações sindicais que velam por todos interesses específicos da mulher trabalhadora.

Inspecção de Trabalho

A inspecção de trabalho é o orgão do Estado adstrito ao Ministério do Trabalho e vela pelo cumprimento da lei laboral em Moçambique. A inspecção de trabalho está representada em todo território nacional, tanto nas capitais provinciais ou nos distritos.

COMAL-Comissões de Conciliação, Mediação e Arbitragem de conflictos laborais.

As Comissões de resolução extra-judicial de conflictos laborais são

entidades legais, que foram criadas pelo Diploma Ministerial nº 75/2008 de 13 de Agosto. Elas estão representadas em todas as províncias do país e têm como objectivo mediar conflitos laborais entre empregados e empregadores ou entre si. Elas são compostas por três partes, nomeadamente, representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores.

Essas comissões podem ser de muita utilidade na medida em que procuram resolver os problemas laborais de forma rápida, conciliadora e em tempo útil.

Tribunais Judiciais

Os tribunais judiciais são órgãos do Estado onde pode recorrer para ter os seus direitos resarcidos.

Esquadra da Polícia

Em caso de violação sexual, recorra à esquadra mais próxima da PRM para apresentar queixa contra o violador.

Guia Prático para a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho



Organização Internacional do Trabalho

Apoio:

