



Política de Género e Estratégia de Implementação da Ordem dos Advogados de Moçambique (OAM)

Setembro de 2018

DECLARAÇÃO

“A Ordem dos Advogados de Moçambique (OAM) reconhece que as iniquidades de género fundadas no poder e dominação patriarcal estão na origem dos privilégios sociais e institucionais desproporcionais de acesso à justiça por homens e mulheres. Por conseguinte, como órgão que tutela a actividade de advocacia em prol da justiça no país, sustentará, como parte de sua agenda, o equilíbrio de género no exercício de advocacia por solidariedade, com a genuína preocupação de ajudar os que se encontram em situação de vulnerabilidade, os desprotegidos, entre os quais a mulher e a rapariga, como forma de também contribuir para a promoção da justiça de género em Moçambique.”

ÍNDICE

DECLARAÇÃO	2
1 ENQUADRAMENTO	4
2 FUNDAMENTAÇÃO	Error! Bookmark not defined.
3 TERMOS E DEFINIÇÕES	5
4 VISÃO E MISSÃO DA OAM SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO	7
4.1 Visão	7
4.2 Missão	7
5 PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GÉNERO	7
6 OBJECTIVOS DA POLÍTICA DE GÉNERO DA OAM	8
7 COMPROMISSOS DA OAM EM PROL DA IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO	8
7.1 NÍVEL ORGANIZACIONAL	8
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS	8
7.2 NÍVEL DA VIDA ASSOCIATIVA	9
7.3 NÍVEL PROGRAMÁTICO	9
8 ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE GÉNERO	10
8.1 NO DOMÍNIO ORGANIZACIONAL	10
8.2 NO DOMÍNIO DA VIDA ASSOCIATIVA	10
8.3 NO DOMÍNIO PROGRAMÁTICO	11
9 OPERACIONALIZAÇÃO, MONITORIA E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE GÉNERO	11
10 RESULTADOS	12

1 ENQUADRAMENTO

As iniquidades de género são a principal causa da violência de género e, de alguma forma, da injustiça na sociedade moçambicana. Com efeito, em maior percentagem, as vítimas de abusos e ultrajes, de violência, de violações, de homicídios e outros tipos legais de crimes têm sido mulheres e raparigas. Contribuir para a justiça de género constitui um dos desafios estratégicos da OAM. Tal pressupõe dar uma atenção especializada a estes grupos historicamente secundarizados em matérias de acesso à justiça, dentro de um contexto mais amplo de afirmação dos direitos humanos que assistem ao indivíduo, independentemente do seu sexo, raça, origem e estatuto social, entre outras categorias valorativas.

A OAM sustenta no seu Plano Estratégico 2009-2014, que “ a advocacia remonta desde a antiguidade e foi sendo exercida por largos períodos de tempo essencialmente por solidariedade, sem nenhuma outra compensação que não a preocupação da satisfação moral de ajudar os que se encontram em situação de vulnerabilidade e desprotegidos/as, que eram frequentes vítimas de falta de imparcialidade e honestidade dos/as julgadores/as”.

Ao privilegiar em acção de solidariedade atender a mulher e a rapariga, a OAM busca da sua sensibilidade sobre a justiça de género um alinhamento objectivo com os dispositivos constitucionais do país que sustentam que «o homem e a mulher são iguais perante a Lei em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.» Artigo 36 da Constituição da República.

A igualdade acima sustentada e vista na perspectiva de acesso à justiça requer o entendimento das barreiras objectivas e impedimentos que fazem com que o género feminino seja desproporcionalmente estimulado, quer no contexto do seu posicionamento social numa ordem que se rege pelo costume, quer na tradução dessa visão para as instituições de justiça.

A OAM buscará estudar e documentar esta realidade para que a sua intervenção nos esforços de assistência gratuita e solidária aos grupos desprovidos de privilégios em matéria de acesso à justiça tenha a devida sustentação histórica e filosófica.

Na OAM, a dimensão da justiça de género encontra através da presente política um tratamento materialmente sensível que se traduz não só na adopção de medidas de acção afirmativa – sempre que tal se justifique - nos seus órgãos sociais e directivos, bem como ao nível da gestão do seu quadro de pessoal, incluindo a infusão da filosofia de tratamento igual, de combate à discriminação e assédio sexual, bem como de práticas e linguagens sexistas ou fundadas em estereótipos de género.

2 TERMOS E DEFINIÇÕES

Género: conjunto de características socialmente constituídas que definem os padrões comportamentais, normas, crenças e expectativas sobre as acções de mulheres e homens de diferentes faixas etárias (Diaz & Cabral, 2000).

Sexo: conjunto de características biológicas de mulheres e homens, relacionadas ao aparelho reprodutivo feminino e ou masculino (Diaz & Cabral, 2000).

Normas de Género: Expectativas sociais de como homens e mulheres, rapazes e raparigas devem agir na sociedade.

Papéis de Género: Conjunto de normas de acção e comportamento tradicionalmente atribuído a homens e mulheres e classificadas, respectivamente, **por masculinas e por femininas**. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização (educação na família, comunidade, escola, sociedade) e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

Relações de Género: Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por, diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género traduzem-se em relações de poder hierárquicas entre mulheres e homens. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como 'naturais' ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Análise de Género: Estudo das diferenças entre mulheres e homens quanto às condições, às necessidades, às taxas de participação, de acesso a recursos e de desenvolvimento, à administração de bens, ao poder de decisão e às imagens que lhes são associadas, em função dos papéis que lhes são tradicionalmente atribuídos, de acordo com o seu sexo. A análise de género consiste em atender sempre aos diferentes papéis de mulheres e de homens em qualquer actividade, instituição ou política, bem como aos diferentes efeitos destas em homens e mulheres. No essencial, a análise de género consiste em fazer a pergunta sobre 'quem'-faz o quê; tem acesso a quê; controla o quê; beneficia de quê-para ambos os sexos, nas diferentes classes, grupos, níveis etários, religiões, etnias. É sempre possível perguntar como pode uma actividade, decisão ou plano/programa vir a afectar, de modo diferente, tanto homens e mulheres, como algumas mulheres ou alguns homens face a outras mulheres ou outros homens. Implica o recurso a dados e informações desagregadas por sexo e à sua análise comparativa.

Estereótipos: Trata-se de uma imagem preconcebida sobre determinada pessoa, coisa ou situação. É usado principalmente para definir e limitar pessoas ou grupos de pessoas na sociedade. É motivador de preconceitos e discriminação.

Estereótipos de género: Correspondem aos estereótipos sobre o que se entende que devem ser e fazer homens e mulheres.

Igualdade de Género: Refere-se à ausência de discriminação com base no sexo. Homens e mulheres são tratados de forma igual, gozam dos mesmos direitos e oportunidades. Noção que significa, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas,

valorizadas e promovidas em pé de igualdade independentemente das restrições impostas pelos papéis e estereótipos tradicionalmente à estes atribuídos.

Equidade de Género: Significa que as mulheres e os homens são tratados de forma justa, de acordo com as suas respectivas necessidades. Na prática, implica proporcionar condições que promovam oportunidades iguais para mulheres e homens de diferentes faixas etárias de modo a potenciar as suas capacidades e ou satisfazer as suas necessidades (MISAU, 2009). Pode incluir um tratamento igual ou um tratamento diferente, mas considerado equivalente em termos de necessidades, direitos, benefícios, obrigações e oportunidades e sempre que necessário tomando medidas integradas para compensar as desvantagens históricas e sociais das mulheres.

Justiça de género: Consiste em criar condições, oportunidades, direitos e deveres nos quais as pessoas são tratadas de forma igual, fazendo com que a sociedade seja tanto mais justa quanto mais igualitária. A justiça de género visa tornar os indivíduos iguais, independentemente da sua origem étnica, raça, sexo, filiação, estatuto social. A igualdade aqui referida deverá traduzir-se não só no sentido formal – ou seja, perante a lei -, mas também no sentido material, quer dizer, de facto.

Empoderamento: Consiste nos processos e resultados de melhoria da autonomia individual, através de diversos meios como o acesso ao conhecimento, o desenvolvimento de capacidades, a educação e a formação assentes na vontade individual de mudança do estatuto social, político, económico, cultural.

Acção Afirmativa: A expressão Acção afirmativa comporta vários sentidos. Uma vez usada como «discriminação positiva», ela traduz-se no estabelecimento de um sistema de quotas, assegurando um determinado número ou percentual a ser ocupado em área específica por grupo(s) definido(s). Estes são, geralmente minorias ráticas, étnicas ou mulheres, podendo ocorrer de maneira proporcional ou não e de forma mais ou menos flexível. A Acção Afirmativa é recorrida de forma extraordinária e sempre efémera.

É usada correntemente no mercado do trabalho, nas contratações, qualificações e promoções, bem como em representação em órgãos de tomada de decisões, entre outros. Ela assume várias formas, entre as quais, estratégias mistas, programas, leis e orientações a partir de decisões jurídicas ou agências de regulação.

Planificação e Orçamentação na Óptica de Género (POOG) : consiste na integração de género na planificação e na orçamentação, o que significa ter em conta de forma racional as necessidades de mulheres e homens na formulação, implementação, monitoria e avaliação dos planos e programas em todas as etapas de planificação e esferas política, económica e social. Significa analisar o orçamento e incorporar uma perspectiva de género a todos os níveis do processo orçamental, de forma a promover a equidade de género, sem criar um orçamento separado nem alocar recursos adicionais a um plano ou sector.

3 VISÃO E MISSÃO DA OAM SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO

3.1 VISÃO

Criar uma cultura organizacional na qual o atendimento das necessidades diferenciadas de mulheres e homens resultem em mudanças claras em prol da igualdade e equidade de género no acesso à justiça, tornando a organização um exemplo de excelência na promoção e defesa da justiça de género a nível institucional e na esfera pública.

3.2 MISSÃO

Contribuir para a consolidação da igualdade de direito e acesso à justiça de género a nível institucional e na esfera pública. ”

4 PRINCÍPIOS DA POLÍTICA DE GÉNERO

A OAM, no seu entendimento sobre a justiça de género, busca sustento, promove e defende os seguintes princípios:

a) Princípio da igualdade de direitos

Com igualdade de Direitos, entende-se que no decurso da sua vivência, ninguém deve sofrer discriminação de qualquer natureza (Política de Género e Estratégia de Implementação). Significa tratar **todas as mulheres e homens de forma justa, respeitando e apoiando os direitos humanos** e sempre que necessário, assente na Acção Afirmativa e na aplicação estrita dos dispositivos da lei sobre direitos iguais e igualdade de género (Artigos 35 e 36 da Constituição da República de Moçambique);

b) Igualdade e equidade de género

Sendo este princípio um fundamento essencial da justiça social e da equidade de género e ponto de partida da sua abordagem e posicionamento institucional, a OAM ao abraçá-lo entende que através do seu alcance as múltiplas dimensões das iniquidades no acesso à justiça serão paulatinamente confrontadas através de acções objectivas que a presente política visa estimular;

c) Justiça Social

Na implementação de acções de promoção da igualdade de género deve-se observar critérios de equidade, assegurando assim a prevenção e correcção de desequilíbrios e desigualdades sociais (Política de Género e Estratégia de Implementação).

d) Uma liderança e gestão corporativa sensível à igualdade e equidade de género - Trata-se de um princípio que busca vincular e impregnar a sensibilidade sobre a igualdade e equidade de género a partir da composição e actuação dos órgãos sociais da OAM e do Executivo;

e) Adopção de uma abordagem de programas e de funcionamento institucional favorável ao equilíbrio de género e justiça social - um princípio que não só se sustenta na observância estrita dos dispositivos da lei em matérias de gestão de recursos humanos e

de conflitos laborais fundados nas iniquidades de género, mas que, ao mesmo tempo, cria espaço para a eliminação de estereótipos de género, de linguagem sexista em sede de actividade laboral da OAM e valorize o potencial humano, independentemente do seu género biológico.

5 OBJECTIVOS DA POLÍTICA DE GÉNERO DA OAM

A prossecução da visão que a presente política de género estabelece e desafia a OAM a materializá-la assenta nos seguintes objectivos:

1. Promover uma cultura organizacional que encoraja e apoia a integração da justiça de género na liderança e gestão da OAM a todos os níveis;
2. Promover a integração da justiça de género no desenho e implementação de Planos, Actividades e Estratégias da OAM ; e
3. Promover a integração da justiça de género no contexto da promoção e provisão do acesso à justiça para os segmentos populacionais mais desfavorecidos, particularmente mulheres e raparigas e outros em situação de vulnerabilidade.

6 COMPROMISSOS DA OAM EM PROL DA IGUALDADE E EQUIDADE DE GÉNERO

6.1 NÍVEL ORGANIZACIONAL

A OAM procurará sempre promover relações laborais isentas de julgamentos e linguagens estereotipadas, sexistas e de juízo de valor com fundamento na diferença biológica entre os/as seus colaboradores/as.

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

A OAM assume o compromisso de fomentar internamente uma cultura organizacional informada por princípios de igualdade e pelo respeito pela diferença, por via da qual, prevaleça a igualdade na remuneração entre homens e mulheres por trabalho de valor igual e competência, aplicação de normas contra a violência sexual e baseada no género, e linguagens e acções insensíveis ao género e adopção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão.

a) Candidatura e Recrutamento

A OAM dará tratamento igual a candidatos do sexo masculino e feminino para o preenchimento dos postos que se mostrarem vagos tanto a nível dos Órgãos Sociais como do Executivo, primando pela competência. Onde se mostrar necessário em função de dinâmicas

internas do seu funcionamento, observará no acto de candidatura e/ou recrutamento o princípio de acção afirmativa¹ para criar equilíbrios da estrutura dos seus recursos humanos.

b) Promoção e Progressão

No acto de promoção ou progressão, o SIP irá basear-se no mérito profissional de cada um/a dos seus/suas colaboradores/as independentemente do género, raça, cor, filiação partidária e crença religiosa.

c) Formação

Dar oportunidades iguais a seus quadros, homens e mulheres, para formações dentro e fora do país e garantir situações que impedem que mulheres e homens aproveitem de forma igual as oportunidades de formação disponíveis de forma efetiva.

6.2 NÍVEL DA VIDA ASSOCIATIVA

Na vida associativa, a OAM compromete-se a assegurar que, homens e mulheres membros da OAM gozam dos mesmos níveis de participação e envolvimento activo e efectivo na vida organizativa especialmente na liderança da organização. A OAM compromete-se promover equilíbrio de género na constituição dos seus órgãos sociais através de implementação de medidas com vista a promover, encorajar e preparar mulheres para ocupar e a se manter em postos de liderança nos seus órgãos sociais.

6.3 NÍVEL PROGRAMÁTICO

Programaticamente, a OAM se propõe a realizar acções com vista a eliminar as discriminações com base no género existentes e evitar futuras através da transversalização da dimensão da igualdade e equidade de género de forma regular e sistemática em todas as fases de todos os projectos e programas da organização.

No seu programa de actividades que numa base anual desdobrará as direcções estratégicas contidas no seu Plano Estratégico, a OAM privilegiará o tratamento da justiça de género como matéria transversal.

A OAM procurará, sobretudo nos seus relatórios anuais, proceder a análises de informação relativa à demanda dos cidadãos e implementação das suas actividades e produzir mensagens e conteúdos de advocacia que possam servir de base na preparação de futuros/as Advogados/as (e até de Magistrados/as) em vista às relações de género mais justas e a uma sociedade menos delituosa.

¹ Na aplicação do princípio de Acção Afirmativa entanto que medida extraordinário e efémera voltada a suprir ou mitigar iniquidades várias, incluindo dar privilégios especiais a grupos marginalizados, observar-se-á com rigor o estabelecimento de critérios de aferição da competência (critério de suficiência organizacional) de forma a salvaguardar a qualidade da prestação dos serviços que a OAM à comunidade.

7 ESTRATÉGIA DE IMPLEMENTAÇÃO DA POLÍTICA DE GÉNERO

7.1 NO DOMÍNIO ORGANIZACIONAL

- a) Orçamentos e fundos específicos para o aumento de capacidades das mulheres da OAM de modo que possam contribuir tanto quanto os homens no alcance dos objectivos da organização;
- b) Criar medidas que encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão;
- c) Realizar reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas para abordar questões relacionadas com a igualdade de participação de entre mulheres e homens em processos de tomada de decisão;
- d) Criar procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo;
- e) Criar procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de assédio no local de trabalho;
- f) Conceder formalmente horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- g) Encarar de modo igual o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- h) Criar habilidades dos/as colaboradores/as para integrarem a perspectiva de género nas suas actividades, através do aprimoramento e aprofundamento das questões sobre a igualdade do género na esfera da lei e, em particular no contexto das actividades que a OAM leva a efeito para a comunidade de uma forma geral; .
- i) Providenciar, sempre que possível, garantir que serviços/mecanismos que facilitem a participação efetiva de mulheres, que de outro modo estariam impedidas de o fazer (serviços de babysitter, orçamentação de fundos adicionais para deslocação de funcionárias com bebés pequenos/as ainda em fase de amamentação).
- j) Disponibilizar primariamente os dados sobre pessoas atendidas ou beneficiadas pelos seus serviços desagregados em sexo, como forma de aferir as iniquidades de género no acesso à justiça em Moçambique;
- k) Analisar a natureza dos delitos para os quais desencadeia processos em tribunais ou noutras instâncias, procurando entender as motivações que estão na sua origem num contexto mais amplo de entendimento da dinâmica das relações socialmente construídas e sua influência na cultura do crime ou dos ilícitos e contravenções perpetrados por mulheres ou por homens.

7.2 NO DOMÍNIO DA VIDA ASSOCIATIVA

- a) Pôr em prática mecanismos de mobilização de membros femininos no seu plano de desenvolvimento capacidades/institucional;
- b) Promover a paridade de género na liderança dos órgãos sociais através de medidas concretas e funcionais;
- c) Pôr em prática mecanismos formais funcionais de promoção da liderança feminina;
- d) Tornar o debate da temática da representação das mulheres nos órgãos sociais como ponto de agenda de todas as sessões da Assembleia Geral.

7.3 NO DOMÍNIO PROGRAMÁTICO

- a) Assegurar que os processos de planificação estratégica e operacional da OAM sejam informados por uma análise de género e resultem na elaboração de uma estratégia para igualdade de género, incluindo indicadores, dados e orçamentos diferenciados por género;
- b) Informar os processos de planificação da OAM, de uma forma sistemática, com dados que reflectem a situação de (des) igualdade de género no acesso à justiça em Moçambique;
- c) Assegurar o financiamento necessário para a implementação dos seus compromissos de igualdade de género;
- d) Monitorar o volume de fundos que a OAM aloca em atividades no âmbito da igualdade entre mulheres e homens tendo em vista o alcance de metas estabelecidas anualmente;
- e) Garantir acções de formação regulares e *mentoria* para o pessoal técnico da OAM com vista o manuseio efectivo de ferramentas para a integração da igualdade de género nos programas e projectos.

8 OPERACIONALIZAÇÃO, MONITORIA E AVALIAÇÃO DA POLÍTICA DE GÉNERO - INDICADORES DE IMPACTO

No que concerne às responsabilidades, acções e mecanismos de implementação e monitoria da presente política, a OAM define que:

- a) A presente política assim como os planos de acção anuais correspondentes deverão ser aprovados em sede da Assembleia Geral;
- b) A responsabilidade pela implementação da política é do Conselho de Direcção e do Executivo da OAM;
- c) Será criada uma Unidade de Género composta por membros (2) e executivo (2) que velará pela implementação da presente política.
- d) Com vista à implementação da Política, a Unidade de género elaborará propostas de de acções que deverão ser integradas nos Planos Anuais da OAM prevendo os custos para a sua implementação e os apresentará à Direcção Executiva para efeitos de proposta de alocação de recursos.
- e) A Unidade de Género produzirá dois relatórios (semestral, anual) e submetê-los-á à Direcção Executiva que por seu turno os apresentará ao corpo relevante dos órgãos sociais.
- f) A Direcção Executiva deverá submeter os planos de acção anuais e relatórios (semestral, anual) correspondentes à Assembleia Geral para análise e aprovação. Estes documentos deverão reflectir a perspectiva de género;
- g) Transcorridos 5 (cinco) anos de implementação da presente política, a mesma será alvo de uma revisão externa.

9 RESULTADOS

- i) Conhecimentos e habilidades de integração e tratamento da justiça de género fortalecidos no seio dos trabalhadores/as e colaboradores/as da OAM;
- ii) Melhorada a mobilização e provisão de serviços de advocacia gratuita e sensíveis à justiça de género no seio da comunidade moçambicana.
- iii) Uma OAM que conciliadora do seu posicionamento sobre a igualdade de género e direitos das mulheres com uma prática igualmente fervorosa nos âmbitos organizacional e programática.