



Declaração dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho

Discriminação no trabalho na África

A discriminação na África é caracterizada por acentuados contrastes. Enquanto que em alguns países há grandes avanços no combate à segregação racial, a desigualdade de gênero continua generalizada. Além disso, o crescente número de trabalhadores migrantes procurando melhores oportunidades de emprego fora de seus países de origem tem engendrado hostilidade e desconforto nas sociedades de destino, o que resulta em mais práticas de discriminação.

Somando-se às formas tradicionais de discriminação - algumas baseadas na etnia ou “casta”- têm aparecido novas formas, baseadas em estilo de vida e estado de saúde, especialmente relacionadas à HIV/AIDS. Outros tipos de discriminação incluem o isolamento social, a violência, o assédio ou a agressão verbal.

A garantia de igualdade no tratamento das pessoas que trabalham requer estruturas legislativas e a garantia do cumprimento das leis. Em muitos países africanos, a incompatibilidade entre a lei positiva e a lei consuetudinária pode reforçar a discriminação, especialmente contra grupos marginais. Em alguns casos, a lei consuetudinária pode, também, acentuar certas desigualdades, especialmente contra as mulheres, por meio da negação de seus direitos à propriedade ou outros tipos de bens. Em certos casos, as leis podem mesmo dar sustentação às estruturas de poder baseadas na etnia.

Desigualdade de gênero: uma questão chave

A maior parte das mulheres africanas ainda recebe menos do que os homens e é mais sujeita a empregos pior remunerados e que requerem menor qualificação, normalmente na economia informal. Desde 1994, a participação das mulheres na força de trabalho diminuiu 1,6%. No lado positivo, o número de mulheres em empregos remunerados não-agrícolas aumentou 3,5% ao longo da última década.

As taxas de desemprego tanto para homens quanto para mulheres na África permaneceram no mesmo patamar ao longo dos últimos dez anos, sendo as taxas das mulheres as mais baixas, em torno de 7,6%, em comparação com os homens, 9,1%. Com relação às mulheres de outros países, as taxas de desemprego das mulheres africanas



são mais baixas do que as das mulheres da União Européia, atualmente em torno de 9,3%.

Na África Sub-Saariana, o número de mulheres em posições de maior status - os chamados cargos legislativos ou de altas posições públicas ou privadas - aumentou quase 3% ao longo da última década, alcançando o patamar de 24,8%. Quando comparados com o número de mulheres do mundo que ocupam as mesmas posições, estimada em 28%, o progresso das mulheres africanas pode ser considerado encorajador.

Um dos mais sérios exemplos de discriminação baseada na discriminação do gênero envolve violência, especialmente física, e abuso sexual. No Zimbábwe, um estudo em 2004 mostrou que 87,4% das meninas com algum tipo de deficiência foram sexualmente abusadas. Dentre elas, 52,4% vivem com HIV. Estudos na Zâmbia e Botswana mostraram resultados similares.

Outras formas de discriminação

Os sistemas de castas ainda existem em um contexto mundial. No Quênia, uma parte dos *Samburu*, os *Ilkunono* ou ferreiros, são odiados e discriminados. Na região somaliana da Etiópia, a comunidade *Midgo* é considerada impura, desafortunada, pecadora e poluídora, sobrevivendo graças ao auxílio vindo do exterior. Na Nigéria, os *Osu* são vistos como intocáveis e rejeitados socialmente.

As crescentes oportunidades de emprego e a demanda por trabalho, seja de maior ou menor qualificação, atraem a maior parte dos migrantes que buscam trabalho. A intensificação da migração por necessidade de trabalho e o conseqüente desconforto que acarreta às sociedades de destino têm aumentado as manifestações de hostilidade contra os trabalhadores migrantes. Na Europa, estudos recentes revelam que a discriminação na contratação e recrutamento de jovens da segunda geração de trabalhadores migrantes na França é generalizada, especialmente contra os de origem norte-africana.

Em resposta ao aumento do mal-estar quanto aos trabalhadores migrantes, os sindicatos ao redor do mundo têm cada vez mais aumentado seus esforços para tratar da situação daqueles trabalhadores. Por exemplo, ocorre um aumento de número de acordos bi- ou multilaterais realizados pelos sindicatos, tanto nos países de origem, como nos países de destino, para dar assistência aos trabalhadores migrantes e combater sua exploração. Um exemplo concreto é o acordo assinado por sindicatos da Espanha e da Maurítânia.

Novas formas de discriminação estão emergindo quanto a estilos de vida e estado de saúde. Um estudo recente na África do Sul sobre a estigmatização e a discriminação no ambiente de trabalho mostrou que o maior receio das pessoas se refere às relações com colegas: 75% receiam o isolamento social, 50% mencionaram boatos e fofocas e 18%, agressão verbal. Cerca de 90% dos trabalhadores pesquisados concordaram com a afirmação: “se eu tivesse AIDS, as pessoas iriam me evitar”. Um quarto dos trabalhadores e 55% das suas esposas e parentes manifestaram receio de demissão em decorrência da AIDS.

Enfrentando a discriminação

Na África do Sul, uma iniciativa inovadora chamada de “Preferência nas Compras e Contratações do Governo”, por lhes dar preferência nas licitações públicas, busca proporcionar maiores oportunidades a empresas cujos proprietários são negros ou mulheres. O impacto dessas iniciativas é bem significativo, considerando que o Estado e as empresas estatais gastaram mais de U\$123 bilhões em mercadorias e serviços em 2004. A “Preferência nas Compras e Contratações do Governo” é parte de uma estratégia mais ampla adotada sob os auspícios do “Ato de Incremento Econômico dos Negros”, de 2003, que tem por objetivo auxiliar na transformação do panorama social da África do Sul.

Na Namíbia, a representatividade dos homens que antes se encontravam em desvantagem racial aumentou nos níveis de maior habilidade, qualificação e supervisão – onde formam o grupo predominante – enquanto que a representatividade das mulheres na mesma situação também melhorou. Entretanto, os homens, especialmente os brancos, detêm os cargos gerenciais mais altos, enquanto que as mulheres, tanto brancas quanto negras, ainda estão sub-representadas.