

PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

CONVENÇÃO, DIRECTIVAS E RECOMENDAÇÕES, REGULAMENTOS:

Convenção Nº 156 da OIT e a Recomendação relacionada nº 165 ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como o objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para a sua formulação.

Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, COM(2017) 253 final.

Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 08-03-2010, que aplica o Acordo-quadro revisto sobre licença parental.

Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE.

Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

Directiva 93/104/CE DO CONSELHO de 23 de Novembro de 1993, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho.

Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores e trabalhadoras.

Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (J.O. n.º C 102 E de 28-04-2004).

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31-03-92, relativa ao acolhimento de crianças (J.O. n.º L 123 de 08-05-92).

Regulamento (UE) n.º 2016/2236 da Comissão, de 12-12-2016, que adota as especificações do módulo ad hoc de 2018 relativo à conciliação do trabalho com a vida familiar J.O. n.º L 337 de 13-12-2016.

Regulamento (CE) n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009, que adota as especificações do módulo ad hoc de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho J.O. n.º L 9 de 14-01-2009.



TVC Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes



PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

Parceria:



Co-Financiado por:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion



PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO

As Indústrias Têxteis, Vestuário, Calçado e de Curtumes, constituem sectores de actividade com forte tradição e implementação na Europa e continuam a desempenhar um papel crucial no sistema económico e social no espaço da União Europeia.

Apesar da importância destes sectores no contexto europeu, marcadamente de mão de obra feminina e trabalho intensivo, persistem ainda situações de desigualdade salarial entre homens e mulheres, maior incidência de formas contratuais precárias, escassa representação de mulheres ao nível de chefias, menores oportunidades de promoção da carreira para as mulheres e uma maior dificuldade no acesso à formação contínua nas empresas.

Persiste uma assimetria entre o tempo de trabalho pago e não pago de mulheres e homens, sendo que o ónus das tarefas domésticas e dos cuidados continua a recair principalmente sobre as mulheres.

É necessário alargar as possibilidades dos/as trabalhadores/as conjugarem a vida profissional, familiar e pessoal ao longo da vida, através da implementação de novos modelos de organização do tempo de trabalho que permitam uma conciliação saudável da vida profissional com a vida familiar.

A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia, estando presente no Tratado da União Europeia, artigo 3.º, n.º 3, a promoção da igualdade entre os homens e as mulheres como um dos objetivos da União Europeia. Nos termos do artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), a promoção do diálogo entre os parceiros sociais é reconhecida como um objetivo comum da UE e dos Estados-Membros.

O diálogo social europeu tem produzido bons resultados, nomeadamente: o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, adoptado em Abril de 2007 e, neste sentido a União Europeia tem vindo a realizar consultas e negociações sobre a Conciliação da vida privada e profissional.

A Carta Social Europeia reconhece aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento e obriga os Estados a tomarem medidas apropriadas para permitir a estes trabalhadores permanecer na vida activa, tendo em conta as suas necessidades no que respeita a condições de emprego e a segurança social.

A proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, COM(2017) 253 final, que determina como objetivo geral garantir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres no que respeita às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, tem como objectivos .

- melhorar o acesso a mecanismos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar como sejam licenças e regimes de trabalho flexíveis;
- fomentar a utilização, por parte dos homens, de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis.

DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

As questões da conciliação da actividade profissional e da vida familiar devem estar presentes nos processos de negociação colectiva.

Os parceiros sociais devem incentivar a implementação das directivas e recomendações nestas matérias.

Em sede de diálogo social devem tomar as medidas necessárias de modo a defender a aplicação efectiva de:

- Licença de maternidade: melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, proteção contra o despedimento, sensibilização sobre o despedimento de mulheres grávidas e facilitar a transição entre a licença de maternidade e o emprego (incluindo espaços e pausas para amamentação);
- Licença de paternidade como direito individual remunerado.
- Licença parental como direito de utilização flexível (ou seja, a tempo parcial, de modo fragmentado), intransmissíveis entre os progenitores e sua remuneração.
- Licença de cuidador como direito individual remunerado.
- Regimes de trabalho flexíveis: direito de os progenitores com filhos até 12 anos e os cuidadores solicitarem flexibilidade de horário de trabalho, de calendário ou de local de trabalho durante um determinado período.



PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

OIT e a Promoção da igualdade de género e políticas de conciliação entre o trabalho e a família

A Convenção da OIT sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares (nº 156) e a Recomendação relacionada (nº 165), ambas de 1981, consideram a igualdade de oportunidades como o objetivo geral de todas as medidas de conciliação e oferecem orientações políticas para a sua formulação, colocando o enfoque como as responsabilidades familiares afetam a igualdade de oportunidades e de tratamento de homens e mulheres no emprego, apresentando também algumas orientações estratégicas sobre medidas conciliatórias entre a vida laboral e a familiar para reduzir as desigualdades de género.

Para a OIT, combater a Discriminação relacionada às responsabilidades familiares e alcançar a igualdade de género, é necessária uma mudança nos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres na sociedade e no seio da família. São indispensáveis medidas que facilitem a conciliação entre a vida laboral e familiar para se alcançarem avanços na promoção da igualdade de género e do trabalho decente.