



UNIÃO EUROPEIA – Igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual das mulheres em todo o mundo

Em 5 de março de 2010, a Comissão adotou a Carta das Mulheres, com o objetivo de reforçar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na Europa e no mundo.

Em 2016, na sequência e continuação da Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015, a Comissão apresentou o Compromisso estratégico para a igualdade de género - 2016-2019, no qual são apontadas as seguintes prioridades e acções-chave:

- aumentar a participação das mulheres no mercado laboral e a igualdade entre os géneros em termos de independência económica;
- reduzir as disparidades de género nas remunerações, rendimentos e pensões e, assim, combater a pobreza entre as mulheres;
- promover a igualdade entre homens e mulheres no processo de tomada de decisões;
- combater a violência de género e defender e apoiar as vítimas;
- promover a igualdade de género e os direitos das mulheres em todo o mundo.

A União considera que as atitudes face à igualdade de género estão a evoluir, mas as gerações mais novas não são imunes às disparidades entre homens e mulheres e aos estereótipos de género.

As mulheres são mais suscetíveis de possuir um curso superior, mas continuam a estar sobrerrepresentadas nas áreas de estudo ligadas a papéis femininos tradicionais, como as áreas relacionadas com a prestação de cuidados, estando sub-representadas em áreas como as ciências, a matemática, as TIC a engenharia e outras carreiras conexas. Por conseguinte, a desigualdade nas profissões está a assumir novas formas em vez de diminuir e, apesar do seu investimento na educação, as mulheres jovens ainda têm uma probabilidade de ser economicamente inativas duas vezes superior à dos homens jovens.

CONVENÇÕES, DIRECTIVAS, REGULAMENTOS, RECOMENDAÇÕES ESTUDOS

Convenção – OIT:

- Nº 183 (2000) - A protecção na maternidade
- Nº 171 (1990) - O trabalho nocturno
- Nº 156 (1981) - Trabalhadores com responsabilidades familiares
- Nº 11 (1958) - A discriminação (emprego e profissão)
- Nº 103 (1952) - Revisão da Convenção - a protecção da maternidade
- Nº 100 (1951) - Igualdade de remunerações
- Nº 87 (1949) - Liberdade sindical e protecção do direito sindical
- Nº 89 (1948) - Trabalho nocturno (mulheres)
- Nº 3 (1919) - Protecção da maternidade

Directiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de julho de 2010, relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho - aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional;

Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23-09-2002, que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho;

Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 04-11-2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho - J.O. n.º L 299 de 18.11.2003.

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género - J.O. n.º L 403 de 30-12-2006

Recomendação da Comissão-C(2014) - Sobre o fortalecimento do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres

Estudo - OIT - Women at Work (2016)

Estudos - FESETE, Construção de um Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações, Sector Têxtil, Vestuário e Calçado (2012)



TVC Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes



**PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES
NO MERCADO DE TRABALHO
E NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

Parceria:



Co-Financiado por:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion

PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES



O PROJETO

“Reforçar o Diálogo Social e a Negociação Coletiva, Sectorial e de Empresa, para uma contínua melhoria do emprego e produtividade nas Indústrias Têxtil, Vestuário, Curtumes e Calçado”

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

Estes sectores têm um peso significativo de mão de obra feminina e as mulheres ainda se encontram sub-representadas no seio das organizações sindicais.

Neste sentido, a parceria deste projecto, constituída por: FESETE, Organização sindical portuguesa que representa os Sectores Têxtil, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes em Portugal, com o ACV-CSC METEA, organização sindical e Belga que representa os sectores Têxtil e Vestuário, o OS-TOK organização sindical Checa que representa os sectores Têxtil, Vestuário e Curtumes e o DISK TEKSTIL organização sindical turca que representa os sectores Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes, releva o aumento da participação das mulheres nas suas organizações sindicais. Elas desempenham um papel fundamental no diálogo social; na promoção da igualdade de género; direitos da maternidade e paternidade; na conciliação entre a vida pessoal e familiar, no combate à disparidade salarial entre mulheres e homens.

Cresce o número de mulheres que assumem hoje funções de direcção nestas organizações sindicais e de dinamização da acção sindical nas empresas.

A participação crescente das mulheres na luta por objectivos próprios contra as discriminações e as desigualdades em função do sexo, pela melhoria das profissões e carreiras profissionais e salários, o seu grau de consciência, de organização e de combatividade, são inseparáveis da capacidade de esclarecimento, de organização e intervenção dos Sindicatos, organizações com a função do diálogo social e de negociação colectiva, pois a luta das mulheres trabalhadoras é indissociável da luta de todos os trabalhadores, mulheres e homens.

É necessário que os Estados-Membros promovam mais ativamente políticas de conciliação da vida familiar e profissional, políticas de discriminação positiva que promovam a integração das mulheres em lugares de chefia, apoiem a uma maior participação dos homens na prestação de cuidados aos filhos e intrinsecam modalidades facilitadoras da utilização das licenças parentais, permitindo assim às mulheres igualdade de oportunidades na participação ativa na vida política, social e económica.



NA ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NO MERCADO DO TRABALHO



OIT - “Mulheres no Trabalho – Tendências 2016 Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável é uma oportunidade para abordar as persistentes desigualdades de género no trabalho

Neste estudo a OIT considera que as mulheres continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso a empregos dignos. A desigualdade entre homens e mulheres persiste nos mercados de trabalho globais, em relação às oportunidades, ao tratamento e aos resultados.

As mulheres, continuam a trabalhar mais horas por dia do que os homens se considerarmos o trabalho remunerado e não remunerado. Os dados revelam que as mulheres, em comparação com os homens, trabalham menos horas no emprego remunerado para poderem responder à maioria das tarefas domésticas, não remuneradas e da prestação de cuidados à família.

A OIT considera que:

- Com as tendências atuais, serão necessários 70 anos para eliminar as disparidades salariais de género;
- É necessário um enquadramento político integrado para promover o acesso das mulheres a mais empregos e de melhor qualidade;
- O diferencial salarial entre homens e mulheres deve ser eliminado;
- As mulheres realizam, em média, pelo menos duas vezes e meia mais tarefas domésticas não remuneradas e de cuidados do que os homens;
- Para se alcançar uma efetiva igualdade entre homens e mulheres no trabalho, é essencial que as sociedades reconheçam que ambos, homens e mulheres têm o direito e a responsabilidade de trabalhar e prestar cuidados.
- O trabalho dos cuidados pagos deve, igualmente, ser valorizado e remunerado de acordo com o seu papel nuclear para a manutenção, prosperidade e bem-estar das sociedades. Alcançar a igualdade entre homens e mulheres, em conformidade com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, é um requisito prévio indispensável para a realização de um desenvolvimento sustentável que não deixe ninguém para trás e garanta que o futuro do trabalho é o trabalho digno.

Apesar dos avanços das normas legais os estereótipos relativamente aos papéis de género mantêm-se na atualidade. Em relação às mulheres e aos homens as sociedades conservam na sua cultura que cada um destes papéis deverá desempenhar numa lógica da discriminação das mulheres. Estes estereótipos extravasam o contexto familiar e social e estão também plasmados na vida profissional. A imagem mais direta destes estereótipos verifica-se na desigualdade de oportunidades entre mulheres e homens no acesso a uma carreira profissional ao exercício de funções de chefia e direcção, bem como nas diferenças salariais persistentes.

A subavaliação das competências das mulheres e a consequente iniquidade da divisão das tarefas familiares limitam as possibilidades das mulheres de superar a segregação e de participar em pé de igualdade na vida profissional, política, social económica e na tomada de decisões.

Estudos recentes da FESETE sobre a Avaliação de funções no sector Têxtil, Vestuário e Calçado em Portugal, corrobora os dados da OIT demonstrando que apesar de estes sectores serem de mão de obra predominantemente feminina as mulheres continuam a ocupar as categorias mais baixas da grelha salarial, têm um peso reduzido nas funções de chefia e direcção, perpetuando a subavaliação das competências das mulheres no emprego.

As mulheres trabalhadoras são as mais afectadas pelas doenças profissionais, em particular, pelas lesões músculo-esqueléticas.

Os elevados ritmos de trabalho, trabalho monótono e repetitivo, a falta de condições de trabalho de ordem diversa, aliada à precariedade e a longos horários de trabalho, são potenciadoras do aumento do risco de lesões músculo-esqueléticas e de situações de exaustão física e psicológica.

