

Audição Parlamentar

20/02/2014

Em 1º Lugar gostaria de agradecer em nome da UGT e em nome da Comissão da Mulheres da UGT o convite da COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS, DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS e à Presidente da Subcomissão de Igualdade Dra. Elza Pais, o convite para esta audição, com o tema "Igualdade de género em tempos de crise" que consideramos da maior importância.

Parece-me importante em 1º lugar sublinhar que ao discutir este assunto com esta comissão, já enferma ela própria de falta de igualdade de género.

Dos 13 membros que constituem esta comissão, 10 são mulheres e 3 são homens.

Parece-nos que enquanto a questão de igualdade não for tratada como uma questão de homens e mulheres mas sim apenas como um problema de mulheres, não conseguiremos apropriarmo-nos desta noção tão importante como a igualdade de oportunidades para mulheres e homens.

Não gostaria de falar em dados sobre emprego de homens e Mulheres pois todos nós temos conhecimentos sobre os mesmos.

Interessa-nos mais discutir a razão dos indicadores nacionais sobre o desemprego afetarem mais as mulheres do que os

homens, a disparidade salarial, a precariedade laboral, a dificuldade de conciliação entre trabalho, família e vida privada e o aumento da violência sobre a mulher leva-nos a concluir que é fundamental e urgente a tomada de medidas para desenvolver e implementar estratégias que possam diminuir o impacto negativo que recai sobretudo nestes grupos mais vulneráveis.

O compromisso dos sindicatos na luta contra a discriminação entre mulheres e homens requer uma forte vontade política quer ao nível Europeu (Estratégia 2020) quer nacional (Planos Nacionais). São necessárias medidas concretas e objetivas e definir prioridades na prossecução do objetivo: igualdade de género em todas as dimensões da sociedade.

A área da igualdade de género é paradigmática neste contexto, tanto ao nível do Estado como das empresas, dos sindicatos e dos partidos.

A Constituição da República estipula a promoção da igualdade entre homens e mulheres como uma das tarefas fundamentais do Estado e proíbe a discriminação de género. E nos últimos anos os Governos têm legislado neste sentido. E têm, em paralelo, vindo a registar a exiguidade dos progressos alcançados.

Assistimos ao fenómeno curioso das peças legislativas produzidas pelo executivo determinarem o cumprimento de algo que foi legislado anteriormente - cumprimento esse que,

por sua vez, é da responsabilidade do próprio executivo. Não pretendo com isto dizer que não existe vontade de colocar na agenda política o assunto da igualdade de género. A atual Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade tem sido incansável neste domínio. Contudo, as desigualdades de oportunidade cimentadas no tecido social exigem, para serem ultrapassadas, uma vontade política simultaneamente mais abrangente e mais dirigida.

A UGT e os sindicatos que a compõem têm-se mantido vigilantes relativamente às discriminações e desigualdades de tratamento e oportunidades que persistem nos locais de trabalho, bem assim como à conciliação dos horários de trabalho com a vida familiar

Temos feito e vamos fazer várias ações de sensibilização

Concretamente a Comissão de Mulheres da UGT, organizou um seminário no passado dia 13 de Fevereiro, com o tema Trabalho e família no Séc. XXI tendo sido debatidos os temas “Aprender a conciliar” e “Partilhar para Conciliar” .

A Comissão de Mulheres vai organizar em Março, no âmbito do dia Internacional da Mulher, uma semana com diferentes atividades que se iniciam no dia 6 de Março com um seminário sobre a Igualdade Salarial, onde estarão presentes a CITE a OIT, o N/ grupo da Negociação coletiva da UGT (este tema tb já foi abordado, por mim, enquanto representante da Comissão de mulheres da UGT, num Workshop promovido pela comissão

Europeia em 24 de Setembro do ano passado com o Tema “ Equality Pays Off”), no dia 7 de Março em Setúbal será feito um seminário onde serão debatidos os temas A Mulher e o Mundo Laboral: Trabalhar para o Sucesso” e “O Papel da Mulher no Séc. XXI: Conciliar para Triunfar” numa organização conjunta com a UGT-setúbal e a Comissão de Mulheres.

No dia 8 de Março, irá também ser feito um seminário sobre o tema em castelo branco, intitulado «mulheres, carreira e família» numa organização conjunta com a UGT- Castelo Branco e a Comissão de Mulheres.

No dia 10 será feita uma ação de rua onde serão entregues folhetos, sobre as Comemorações do dia da Mulher chamando a atenção para as desigualdades entre homens e mulheres e os direitos das mulheres.

No dia 12 de Março culminamos com uma ação na AR, de homenagem às Mulheres Sindicalistas da UGT e da comissão de Mulheres que muito contribuíam para colocarem na agenda a Igualdade de Género.

- Instrumentos usados pela UGT para implementar a sua política de género

A UGT para implementação das políticas de género promove internamente, através da comissão de mulheres, reuniões mensais de forma a acompanhar a situação económico-social na área da igualdade de género; analisa a legislação,

nomeadamente no capítulo da parentalidade e na transposição das Diretivas Comunitárias e acompanha os principais indicadores económicos, discriminados por sexo;

Intervimos de forma activa no acompanhamento da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, no Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Participamos na CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, com atribuições na deliberação dos pareceres sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego; dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental e dos pareceres sobre a autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos, com intenção de recusa, pela entidade empregadora.

Estas reuniões têm aumentado significativamente com o desenrolar da crise, atualmente têm-se realizado duas reuniões mensais, cada uma com um elevado número de processos a deliberar;

Neste Comissão temos percebido um agravamento do nº de casos de despedimento, de mulheres trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de uma recusa por parte das entidades empregadoras da recusa da flexibilidade de horário, o que se tem agravado com o aumento da carga horária de 35 para 40 h.

As mulheres (x.mau) 6a.17h
5
por se não ter meu
fomecer

Também aqui e de sublinhar o problema das famílias e sobretudo das mulheres com filhos menores que com o aumento de horário e o nº diminuto de creches sociais.

Também se exige um maior apoio da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho) para reclamações sindicais, fortalecendo imediatamente as ações inspetivas que são necessários e punir os infratores;

No âmbito das nossas atividades, a Comissão de Mulheres tem estabelecido uma cooperação com o Escritório de Lisboa da OIT e ao nível internacional, de referir ainda a estreita colaboração com os organismos internacionais no âmbito da filiação da UGT, na CSI e na CES, e parceiro da OIT e EIGE.

A UGT introduz as suas políticas de género na contratação colectiva e na concertação social

A UGT sempre foi determinada no sentido de incentivar os sindicatos a adotar comportamentos proativos na promoção de negociação e de cursos de formação sobre igualdade de género.

Comportamentos destinados a garantir algumas condições básicas para a existência de igualdade:

- Salário igual para trabalho igual;
- Parentalidade;

A UGT, através do seu departamento de negociação coletiva, tem promovido várias iniciativas junto dos negociadores sindicais para potenciar a negociação de cláusulas sobre estas temáticas.

- Reforçar a participação das mulheres na negociação coletiva.**

É importante que através de mesas de negociação se consigam soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação, bem como as condições para conciliar o trabalho e a vida privada, a fim de combater os estereótipos de género e aumentar a conscientização sobre o papel das mulheres no local de trabalho;

- Promover um maior envolvimento dos sindicatos da UGT na defesa dos direitos dos trabalhadores do sexo feminino, a igualdade de oportunidades e de tratamento e tomar medidas imediatas contra qualquer forma de discriminação;**

A UGT, nos dias 26 e 27 de fevereiro, irá promover um seminário, com o tema Sindicalização onde será abordado por mim, enquanto Presidente da comissão e Mulheres o Tema “As mulheres, o Trabalho e a Sindicalização”.

A UGT e a comissão de Mulheres considera essencial implementar um conjunto de medidas através da negociação coletiva que efetivamente assegurem a igualdade de

oportunidades que estão previstos na lei, mas não no quotidiano.

A Comissão de Mulheres considera importante a defesa dos instrumentos jurídicos existentes para combater as disparidades salariais - introduzir critérios específicos, com base na negociação coletiva, especialmente na progressão na carreira e nos critérios para a distribuição de prémios e suplementos de modo a não criar diferenças salariais entre mulheres e homens. (igualdade de oportunidades não significa igualdade de tratamento porque o papel das mulheres na natalidade é diferente do Homem).

Com o objetivo de promover a partilha de informações/experiências entre os vários negociadores sindicais foi elaborado clausulado sobre a temática da Igualdade e não discriminação. Foi criado **um contrato tipo para a negociação coletiva, que está a ser revisto pela Comissão de Mulheres.**

Trata-se de um documento importante e ambicioso no qual os Sindicatos podem e devem apoiar-se para a apresentação de propostas ou contra-propostas negociais e onde se procurou dar resposta a um enquadramento diferente e inovador da negociação coletiva, integrando aquelas que são as prioridades da UGT para os próximos anos.

A UGT também promove através do seu centro de formação sindical, CEFOSAP, **Formação e ações de sensibilização para**

os seus quadros e membros dos Sindicatos sobre as questões do género , (O CEFOSAP tem as seguintes formações/UFCDs sobre igualdade de género)

1. Igualdade salarial entre homens e mulheres (25h).

Esta formação tem como objetivos reconhecer os conceitos fundamentais para aplicação da igualdade salarial entre homens e mulheres.

Utiliza instrumentos jurídicos e normas relativos à igualdade salarial. Compara informação e indicadores estatísticos sobre a igualdade salarial entre homens e mulheres.

Reconhece metodologias de avaliação do valor do trabalho sem enviesamento do género num contexto de diálogo social.

2. Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens – mitos, estereótipos e crenças reprodutoras da desigualdade e ação para a mudança (25h)

Esta formação tem como objetivos identificar os conceitos relativos à igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens. Identificar os estereótipos associados ao masculino e feminino.

Reconhecer a importância da função do Estado, dos parceiros sociais e das comunidades locais no desenvolvimento de

políticas e na implementação de medidas favoráveis à cidadania e à igualdade entre mulheres e homens.

3. Direito à igualdade e à não-discriminação (25h)

Esta formação tem como objetivo identificar e conceptualizar os atos relativos à igualdade de oportunidades e atos discriminatórios.

Em conclusão:

Os Instrumentos que a UGT utiliza para garantir que as suas políticas de género tenham um efeito na contratação e concertação social são:

- Sensibilização dos negociadores para as questões de género
- Introduzir quotas nas delegações de negociação
- Formar e apoiar ou mulheres ou homens ou ambos em técnicas de negociação
- Investigar as opiniões das mulheres trabalhadoras através de estudos ou inquéritos
- Analisar a posição de mulheres e homens no mercado de trabalho e formular argumentos em defesa da igualdade entre os géneros

Podemos referir que a UGT como parceiro da CPCS - Concertação Social (órgão constitucional de consulta e concertação no domínio económico e social) são tomadas decisões em matérias socioeconómicas onde a UGT se bateu e

se bate pela implementação de medidas de crescimento, competitividade e emprego, as quais são hoje genericamente assumidas como prioritárias.

Áreas onde a ação da UGT teve maior impacto

- Distribuição mais equilibrada do emprego (taxas de emprego de homens e mulheres, segregação em sectores “masculinos” e “femininos”)
- Mais igualdade nas tomadas de decisão
- Redução das diferenças salariais
- Maior envolvimento dos pais nas responsabilidades paternais
- Combate contra o pensamento estereotipado sobre mulheres e homens

Maiores desafios para a UGT na implementação da sua política de igualdade de géneros DENTRO DA SUA PRÓPRIA ORGANIZAÇÃO

- Falta de compromisso dos dirigentes de topo das estruturas da organização para com questões de género
- Falta de conhecimento da maneira como se faz mainstreaming de assuntos de género no trabalho de dia a dia
- Falta de recursos para introduzir igualdade de géneros e acções de mainstreaming

Pontos de Ação reivindicativa da UGT para a promoção da igualdade de género e de resposta aos desafios.

2014

Igualdade

Pontos de ação

No XII CONGRESSO da UGT, realizado nos dias 20-21 ABRIL 2013, em LISBOA, foram aprovados os seguintes pontos de ação para a promoção da igualdade entre homens e mulheres



UGT

20-02-2014



Promover a igualdade entre homens e mulheres

PONTOS DE AÇÃO

- 1. Promover o diálogo social em sede de concertação social - promover a reflexão sobre os impactos da crise na vida das mulheres e definir objetivos estratégicos que levem ao comprometimento das partes na sua execução, de forma a combater a pobreza, a exclusão social e as discriminações;**
- 2. Reforçar a negociação coletiva – procurar nas mesas negociais soluções conjuntas em termos de igualdade e não discriminação e também as condições de conciliação da vida e trabalho, de forma a combater os estereótipos de género e aumentar a consciencialização do papel da mulher no local de trabalho;**
- 3. Promover um maior empenho dos sindicatos filiados na UGT, na defesa dos direitos das trabalhadoras, na igualdade de oportunidades e de tratamento e agir de imediato contra qualquer forma de discriminação;**
- 4. Defender a adoção de mecanismos e instrumentos, quer judiciais quer legislativos, necessários para por fim à violência sobre a mulher e criar medidas, nos acordos coletivos, de proteção das vítimas de violência doméstica;**
- 5. Defender os instrumentos legais existentes de combate às disparidades salariais – introduzir critérios específicos, em sede de negociação coletiva, principalmente nas progressões de carreira e nos critérios de distribuição de prémios e complementos remuneratórios de forma a não criar diferenças salariais entre mulheres e homens. Exige-se também um maior apoio, por parte da ACT, das denúncias sindicais reforçando de imediato as ações inspetivas necessárias para sensibilizar/punir os infratores;**
- 6. Promover a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar – exige-se a criação e reforço de políticas que visem um maior equilíbrio, quer na esfera pública quer privada, nomeadamente na sensibilização para a partilha das licenças parentais, das tarefas domésticas e familiares, na flexibilização dos horários laborais, no reforço da rede de equipamentos sociais com horários compatíveis com o mundo do trabalho e preços acessíveis, principalmente creches, lares e equipamentos de cuidados continuados;**

- 7. Defender a igualdade na parentalidade – promover políticas legislativas que promovam um maior equilíbrio no uso das licenças parentais entre ambos os progenitores, reforçar as políticas de proteção social e laboral durante o gozo das referidas licenças;**
- 8. Exigir o reforço das políticas da natalidade – através do incremento e adaptação de medidas e legislação laboral no sentido de maior proteção (precariedade contratual, horários, progressão carreira) implementação de medidas fiscais diferenciadoras (em sede de IRC e IRC), benefícios sociais (subsídios nascimento e abono família) rede e equipamentos de suporte (lares a custos controlados, escolas gratuitas desde da infância, passes sociais, livros escolares, segurança nas escolas);**
- 9. Pugnar pela criação de mecanismos de prevenção do assédio sexual e moral nos locais de trabalho – através de campanhas de sensibilização, informação e formação específica para o efeito e também a introdução nos acordos coletivos de cláusulas que promovam a estabilidade profissional e a proteção dos trabalhadores com posição hierarquia inferiores;**
- 10. Defender o reforço das políticas públicas, que poderão passar pela implementação de mecanismo de correção que visem um maior equilíbrio na participação das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente no acesso das mulheres jovens ao emprego, na progressão na carreira profissional e na chegada aos lugares de topo;**
- 11. Promover ações de formação e sensibilização para as questões de género, onde o envolvimento dos homens é essencial. A luta pela igualdade faz-se com mulheres e homens;**
- 12. Defender a introdução da temática da promoção de igualdade de género nos currículos escolares e material de ensino-formação;**
- 13. Defender a adoção de medidas de forma a assegurar o direito à habitação principalmente das mulheres em situação mais vulnerável, e quando tenham crianças a cargo;**
- 14. Defender o trabalho doméstico como trabalho digno – exigir ratificação da convenção C 189 da OIT e a adaptação da legislação em vigor.**