



# Cidadania e Igualdade

Lina Lopes

Presidente da Comissão de Mulheres da UGT

[lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt](mailto:lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt)  
Telephone +351 213 931 200/+351 912292471

Lisboa, 10 março 2015

- ❑ **Direitos das Mulheres**
- ❑ **Discriminação começa cedo**
- ❑ **Igualdade de Oportunidades**
- ❑ **Realidade da Situação dos Homens e das Mulheres no Mercado de Trabalho**
- ❑ **Conciliação Trabalho/Família/Privada**
- ❑ **Concertação Social e Igualdade**
- ❑ **UGT na Promoção da Igualdade**
- ❑ **Conclusões**

# Direitos das mulheres

- Quando se fala de discriminação no mercado de trabalho, desigualdade salarial, de penalização por motivo de maternidade, de feminização da pobreza – direitos económicos e sociais não cumpridos.
- Quando se exerce a violência contra as mulheres, seja ela física, psicológica, sexual ou financeira, no domínio do público ou do privado, da família, do trabalho, da rua ou dos media – são direitos fundamentais à integridade, à dignidade pessoal, à liberdade;
- **e, quantas vezes, direito à vida.**

# As Mesmas Oportunidades, Mas.....



# relatório sobre a situação da população mundial -2014- Jovens

- Milhões (sobretudo de raparigas) ainda não têm acesso a educação de qualidade;
- Entre 100 a 140 milhões de raparigas e mulheres foram sujeitas a um ou mais tipos de MGF;
- Por dia casam 39 000 raparigas com menos de 18 anos, com as estimativas a apontar para uma prevalência de 142 milhões de noivas-crianças na próxima década
- Estatuto inferior da mulher e iliteracia;
- Empoderamento reduzido (ou inexistente);
- Participação limitada das mulheres;
- Práticas ou costumes locais prevalentes.

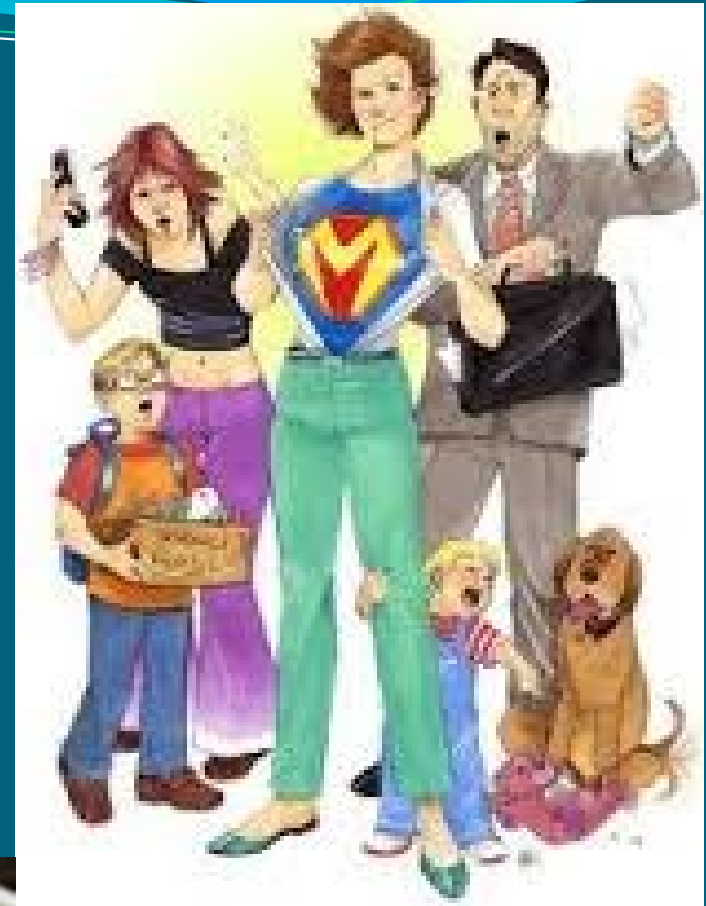
# Igualdade de Oportunidades

- A questão de igualdade deverá ser tratada como uma questão de homens e mulheres e não apenas como um problema de mulheres.
- Se olharmos para os dados sobre emprego de Homens e Mulheres, verificamos que este afeta mais as mulheres do que os homens, mesmo tendo estas maiores níveis de qualificação.
- 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.

# REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS HOMENS E DAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO



O nosso País apresenta uma das mais elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro

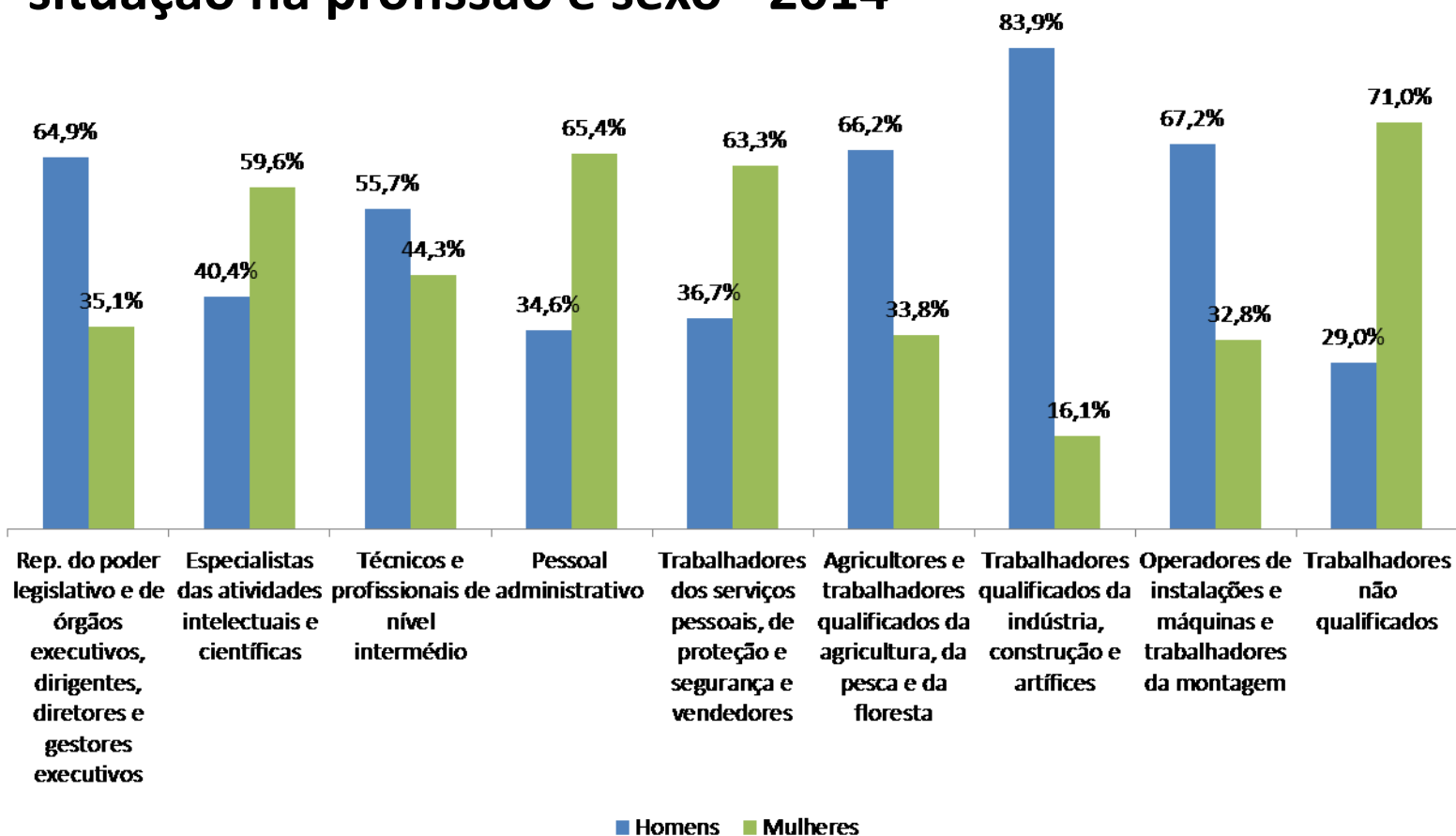


Dificuldades em atingir lugares de direção



# SEGREGAÇÃO VERTICAL

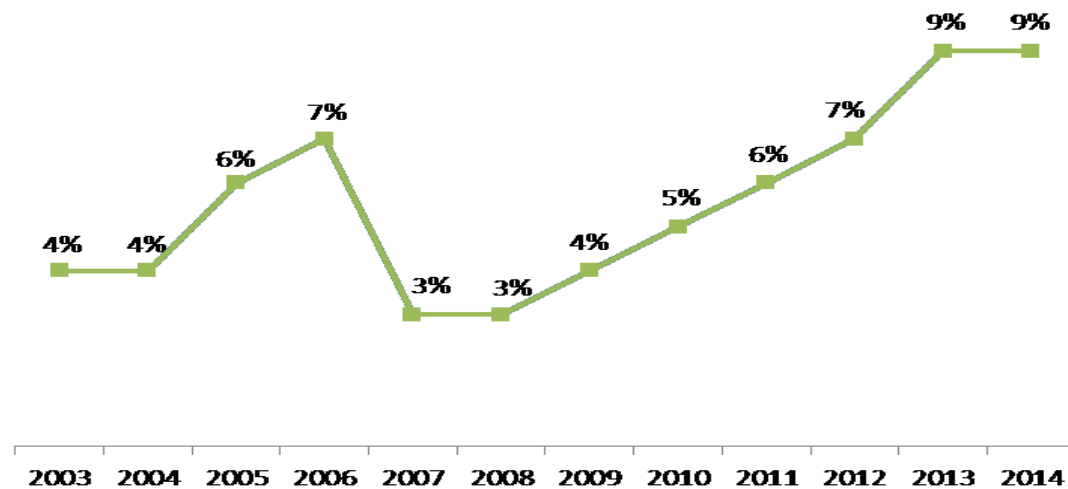
## População empregada por profissão principal (CPP-10), situação na profissão e sexo - 2014



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego - 4º trimestre de 2014.

# Mulheres em lugares de topo, em Portugal e na EU-28, 2014 (outubro)

Cargo	Portugal (17 empresas analisadas)	EU 28 (613 empresas analisadas)
Presidente	0%	7%
Membro do conselho de administração	9%	20%



European Commission's database on women and men in decision-making

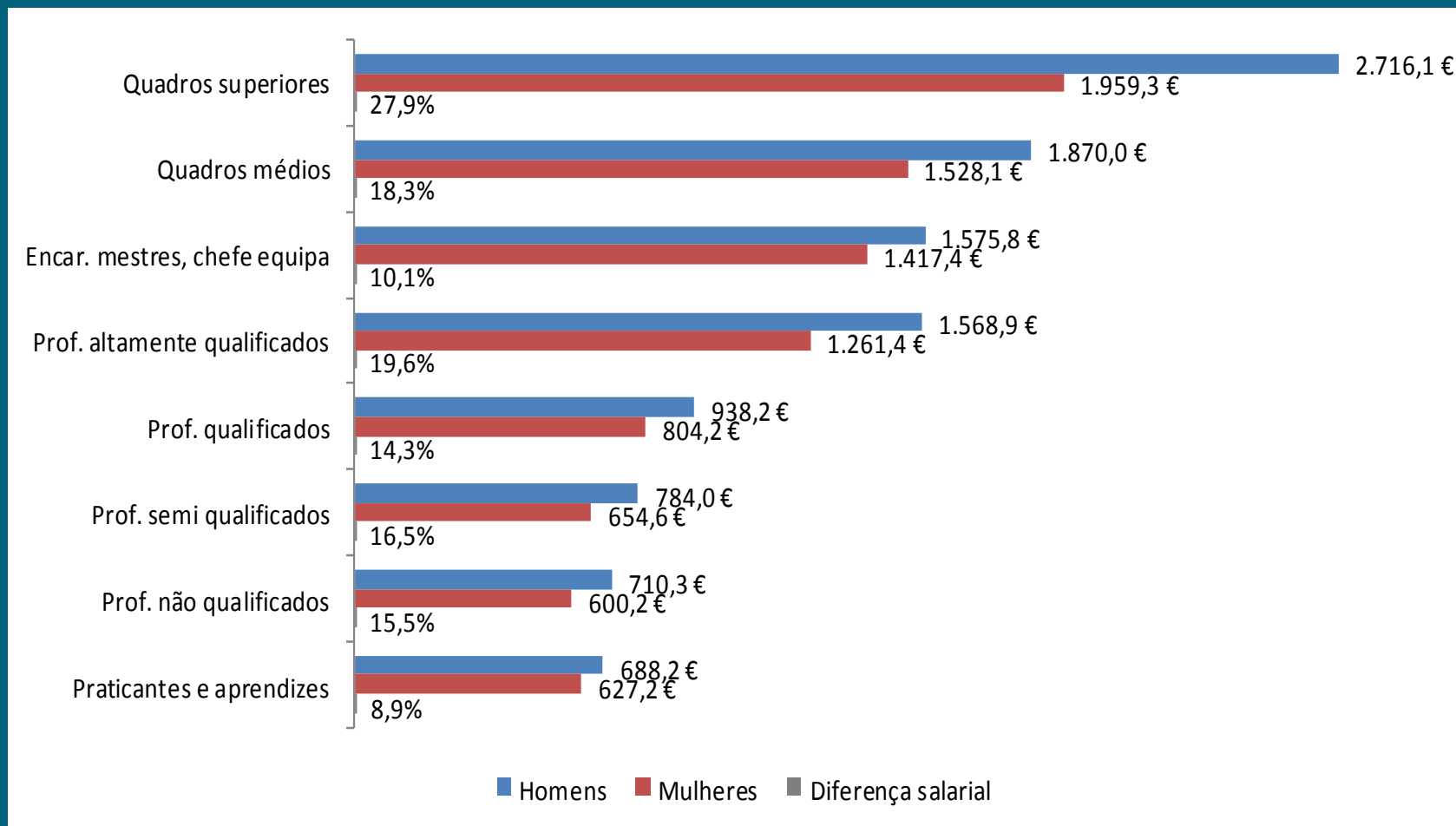
Dados recolhido entre 01/10/2014-31/10/2014



Salário igual para trabalho igual ou para trabalho igual de igual valor



# Remunerações médias mensais (ganho) por níveis de qualificação e sexo - 2013



Fonte: GEE/ME, Quadros de Pessoal

Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo que trabalharam o horário completo no período de referência (outubro)

# Conciliação

## Trabalho/Família/Privada



# Composite working time (in hours) by gender and family situation, EU-27



Source: 2010 European Working Conditions Survey (extracted from Parent-Thirion et al, 2012)

As mulheres continuam a ter uma responsabilidade desproporcionada no trabalho não pago, tal como o de cuidado, o que impede a sua plena participação na educação, no mercado de trabalho e na vida pública.



**Comissão Europeia  
Estratégia para a Igualdade entre  
Mulheres e Homens 2010-2015**

**A parentalidade mantém baixas as taxas de emprego das mulheres, e as mulheres continuam a trabalhar mais horas do que os homens em casa sendo este trabalho não remunerado**

**Os papéis de género continuam a influenciar decisões individuais cruciais: na educação, nas carreiras, na organização do trabalho, na família e na fertilidade**



# Recrutamento



Estabelecer regras que procurem dar preferência às mulheres, quando as qualificações sejam idênticas (às dos candidatos masculinos), impedindo assim a penalização de muitas mulheres no acesso a emprego, por motivações ligadas com a maternidade.

# Conciliação da vida Profissional, Familiar e Privada

- Veículo de diálogo social e mais valia para as empresas
- Diminuição do absentismo, à rotação dos trabalhadores/as, à redução dos gastos com o recrutamento e formação de novos/as trabalhadores/as, à limitação de acidentes e perdas de tempo desnecessárias
- A conciliação da vida profissional e familiar é um direito e um dever dos trabalhadores e das trabalhadoras, bem como uma responsabilidade social
- Pretende-se melhorar as **condições de vida e de trabalho das mulheres e a sustentabilidade da vida familiar**
- Maior partilha das responsabilidades familiares, bem como mais emprego e mais empresas na área da prestação de cuidados e dos serviços de apoio familiar e doméstico.

# Concertação Social e a Igualdade

- 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. , no entanto os resultados são ainda exíguos.

# Concertação Social e a Igualdade

- Na concertação Social, o tema da igualdade sempre foi discutido, de forma transversal em diversas matérias
- No acordo de concertação estratégica de 1996/1999, o tema da igualdade foi debatido e introduzido no acordo
- Nas sucessivas discussões da legislação de trabalho, o tema da igualdade tem sido debatido pelos parceiros sociais.
- Mas, só em 2012, e pela primeira vez, realizou-se uma reunião, em sede CPCS, com um ponto único na agenda de trabalhos sobre a questão da Igualdade de Género.

# UGT na Promoção da Igualdade

- No XII CONGRESSO da UGT, realizado nos dias 20-21 ABRIL 2013, em LISBOA, foram aprovados 14 pontos de ação para a promoção da igualdade entre homens e mulheres
- 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

# UGT na Promoção da Igualdade

- Investir na capacidade humana como essencial para um desenvolvimento sustentável, resiliente e nacional
- Reconhecer e combater as desigualdades;
- Combater a desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres
- Conciliar o trabalho com a vida familiar e a vida privada
- Prevenir a violência sexual e moral , com base no género;
- Formar em Negociação Coletiva nas áreas da Conciliação e a Igualdade de Género
- Promover da igualdade de género na educação;  
(CM/CITE/AEEQ-Projeto de Igualdade nas escolas-Pré escolar)

# Conclusão

- Existe um vasto acervo legislativo- a nível internacional e comunitário e nacional
- Assistimos cada vez mais ao enfraquecimento dos princípios de igualdade que estruturam a sociedade
- Assistimos cada vez mais ao enfraquecimento dos princípios de igualdade que estruturam a sociedade
- Continuamos a não conseguir operar a necessária mudança de mentalidades capaz de pôr fim ao crescimento das desigualdades estruturais.
- A questão de igualdade deverá ser tratada como uma questão de homens e mulheres e não apenas como um problema de mulheres.
- Os dados sobre emprego de Homens e Mulheres, verificamos que este afeta mais as mulheres do que os homens, mesmo tendo estas maiores níveis de qualificação.
- 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.

# IGUALDADE?????





LAMENTO MUITO, VIZINHO,  
MAS NÃO LHE PODEMOS  
EMPRESTAR O BERBEQUIM:  
A MINHA MULHER  
ESTÁ A USÁ-LO  
NESTE MOMENTO!



A DIVISÃO DE TAREFAS...



roland and wilson  
PROJECT: BROADCASTING  
"I COULD, I WOULD"





## Cidadania e Igualdade

**OBRIGADO**

**Lina Lopes**

**Presidente da Comissão de Mulheres da UGT**

**[lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt](mailto:lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt)  
Telephone +351 213 931 200/+351 912292471**

Lisboa, 10 março 2015