



## REMOVER OS OBSTÁCULOS!

## NO CAMINHO CERTO DA IGUALDADE!

Há cinquenta anos, a Organização Internacional do Trabalho adotou aquele que ainda é o mais completo instrumento internacional sobre a não discriminação e igualdade no mundo do trabalho.

A Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (n.º. 111) teve para o seu tempo uma forte visão de futuro, e mantém-se tão importante hoje como o foi nos finais dos anos cinquenta. É tempo de celebrar os cinquenta anos desta Convenção chave sobre a igualdade e os progressos alcançados. Também, é tempo de reflexão uma vez que o objetivo de eliminar qualquer discriminação no emprego ou profissão estabelecido na Convenção ainda não se atingiu.

Para nos mantermos no caminho certo para a igualdade, é tempo de identificarmos e removermos os obstáculos que subsistem e promovermos ativamente a igualdade de género.

## IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO: UM DIREITO E UM PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

Desde 1919, a OIT tem procurado garantir os direitos no trabalho e melhorar as condições de trabalho para mulheres e homens. A igualdade está consagrada na Constituição da OIT.

O princípio foi operacionalmente estabelecido pela primeira vez em 1951, quando a OIT adotou a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n.º. 100). Sabendo que a discriminação nas remunerações não poderia ser combatida efetivamente sem assegurar maior proteção contra a discriminação no emprego e na profissão.

A OIT adotou a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n.º. 111) em 1958. O compromisso da OIT em eliminar a discriminação foi reafirmado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998.

A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, também reafirma que a igualdade de género e a não discriminação são questões transversais em toda atividade da OIT.

A Convenção (n.º. 111) é amplamente aceite. O progresso que foi alcançado com a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o papel preponderante da Convenção durante estes cinquenta anos devem ser referidos. Este progresso devia ser mais um incentivo para a ratificação universal desta Convenção chave para a igualdade, bem como para a sua melhor implementação.

Fonte: OIT-Organização Internacional do Trabalho

# Igualdade de Género

**TVC** Têxteis, Vestuário e Calçado



## Boas práticas em matéria de Igualdade de Género



**Portugal - Malta - Turquia**

Parceria



Co-financiado por : União Europeia



# Portugal



As classificações profissionais constituem um dos aspectos fundamentais regulamentados na medida em que estruturam as hierarquias profissionais e salariais dos trabalhadores e trabalhadoras.

Sendo os sectores Têxtil, Vestuário e Calçado sectores de predominância feminina, a FESETE procurou, entre 2010 e 2012 estudar e avaliar as funções no sector Têxtil, Vestuário e Calçado de modo a apurar e corrigir, através da negociação colectiva, possíveis injustiças e discriminações nos enquadramentos salariais fazendo o normativo definido pelo Artigo 23º do Código do Trabalho “o trabalho de valor igual como aquele em que as funções desempenhadas são equivalentes em termos de qualificação ou experiência exigida, responsabilidades atribuídas, esforço físico e psíquico e condições em que o trabalho é efectuado”.

Os resultados obtidos mostraram-se ainda de enorme relevância quer na área da contratação colectiva, quer na área da igualdade de género, motivando a uma avaliação dos conteúdos das Convenções Colectivas de Trabalho de modo a eliminar todo o conteúdo que pudesse promover a discriminação entre homens e mulheres, promover a conciliação da vida familiar e a vida profissional e procurar garantir conceito de trabalho de valor igual entendido como “(...) aquele que, sendo diferente no seu conteúdo (...) tem o mesmo valor, pelo que deve ser remunerado de igual modo”

Deste longo e importante trabalho destaca-se o Contrato Colectivo de Trabalho para o sector dos Têxteis-Lar assinado entre a FESETE e a ANIT-LAR (associação patronal) que representa um avanço qualitativo no que concerne a eliminação de conteúdos nas normas de carácter discriminatório, bem como, de promoção da conciliação da vida familiar com a vida profissional ao prever que:

- Os/as trabalhadores/as possam exercer o seu direito de Maternidade e Paternidade, e partilhar as responsabilidades com filho/a;
- Os apoios atribuídos às trabalhadoras para vigilância dos filhos/as em creche, infantário ou outra instituição, até aos seis anos, fossem também alargados aos pais;
- Garantir a todos os/as trabalhadores/as o acesso a todas as categorias profissionais.

# Turquia



Participação das Mulheres na Economia Turca – Plataforma para a Igualdade no Trabalho – Durante o Fórum Económico Mundial sobre as regiões do Médio Oriente, África do Norte e Eurásia realizado entre 4 e 6 Junho de 2012, em Istambul, foi estabelecida a “Plataforma Igualdade no Trabalho”.

A Plataforma para a Igualdade no trabalho é estabelecida, a fim de coordenar e cumprir a responsabilidade de reduzir o fosso existente ao nível da participação económica e de oportunidades, em 10% em três anos, conforme mencionado no relatório Diferenciação entre Géneros pelo Fórum Económico Mundial, em 2012. Para este efeito foi preparada uma e aberta para assinatura das empresas “Declaração de Igualdade de Género”.

Na Turquia, as trabalhadoras podem alcançar mais direitos se tiverem uma intervenção sindical mais activa. As trabalhadoras compõem uma parte significativa da força de trabalho no sector têxtil, o esforço de sindicalização pode proporcionar-lhes melhores condições de trabalho e também uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional. Assim as convenções colectivas podem capacitar as trabalhadoras, ajudando-as a reforçar os direitos já consagrados, bem como, alcançar mais e amplos direitos e oportunidades.

Os Contratos Colectivos assinados pelo DISK Tekstil, alargam os direitos das trabalhadoras e trabalhadores previstos na lei geral no que concerne à licença de maternidade, direito a berçário e jardim-de-infância, como por exemplo nas empresas British Coats em Bursa (onde 60% dos/as trabalhadores/as são do sexo feminino) e Kilim Mensucat em Edirne (onde 50% da força de trabalho é feminina). Nestas empresas os acordos prevêem aumentos salariais acima da taxa de inflação, direito ao jardim-de-infância para os/as filhos/as e direito ao trabalho de acordo com as normas de saúde e segurança no trabalho.

Nas empresas American VF em Soke (onde 63% da força de trabalho é do sexo feminino) e BCS em Bursa (onde 58% da força de trabalho é do sexo feminino) após um período de 2 anos de luta e trabalho sindical conseguiram-se obter Acordos Colectivos e assim a possibilidade de alargar para estes/as trabalhadores/as os seus direitos, como por exemplo, melhores salários, horário de trabalho de 8 horas diárias, prémios e outros benefícios sociais.

# Malta



A Comissão Nacional para a Promoção da Igualdade (NCPE) em Malta tem atribuído desde Julho de 2010 o certificado de Marca de Igualdade às organizações que demonstram um compromisso com a melhoria das práticas na área da igualdade de género. A certificação Marca de Igualdade é concedida a empresas que fazem da igualdade de género um dos seus valores e cuja gestão é baseada no reconhecimento e promoção do potencial de todos os trabalhadores, independentemente do seu género e responsabilidades familiares.

A Marca de Igualdade é parte de um programa com a duração de quatro anos, intitulado “Libertar o Potencial Feminino” e financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE).

O processo de certificação começa quando uma organização se aplica formalmente à Comissão Nacional de Promoção da Igualdade (NCPE) e apresenta os documentos que atestam a sua elegibilidade para a Marca de Igualdade. Estes documentos são então avaliados. Quando as recomendações são aplicadas os documentos apresentados são verificados pelo Promotor da Marca de Igualdade através de uma visita às instalações da organização.

Todo o processo é completamente confidencial, de modo a incentivar as organizações a aplicar, mesmo que a Marca de Igualdade não seja concedida no final do processo. A decisão final será tomada pelo voto da Comissão de Avaliação, que também vai formular as recomendações para o empregador se considerar que há questões que precisam ser abordadas antes de ser elegível para ser certificada com Marca de Igualdade.