

Organização Internacional do Trabalho (OIT) - Recomenda

AS MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E FAMÍLIA

As medidas que promovem a conciliação entre o trabalho e a vida familiar exigem a organização de processos de trabalho que facilitem o quotidiano de trabalhadores e trabalhadoras. Essas medidas envolvem diversas opções, entre as quais alguns exemplos:

Organização do tempo de trabalho, com horário variável, trabalho a tempo parcial, trabalhos partilhados, trabalho no domicílio, teletrabalho ou trabalho remoto;

Serviços de cuidado e atenção a crianças, adultos e familiares doentes ou com deficiência, como creches nas empresas ou subsídios para contratar serviços externos, locais adequados para o aleitamento materno, apoio da empresa a trabalhadores/as que precisam cuidar de dependente familiar ou de resolver questões familiares;

Licenças adicionais às previstas na legislação por razões como emergências familiares, maternidade e paternidade, doença ou cuidado de familiares ou licenças não remuneradas sem perda de emprego pelas mesmas razões.

RESPONSABILIDADE PARENTAL PARTILHADA

Para que medidas de apoio à conciliação entre o trabalho e responsabilidades familiares possam ser desenvolvidas, são necessários consensos.

O diálogo entre as empresas, os trabalhadores/as e os seus/suas representantes sindicais é fundamental no processo de definição e implementação dessas práticas. Além disso, a efetividade das medidas será maior se elas forem assumidas como uma responsabilidade partilhada. Para que soluções práticas sejam identificadas, é necessário que haja diálogo, negociação e compromisso entre ambas as partes.

Parceria:



do Trabalho (OIT) - Recomenda

PROMOÇÃO DA IGUALDADE

Medidas que apoiam a conciliação entre trabalho e família contribuem para uma maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Um claro exemplo é o facto de reduzirem a interrupção de carreiras, particularmente de mulheres, considerando que as responsabilidades familiares frequentemente recaem sobre elas. Podem também ajudar os homens a envolverem-se mais ativamente na vida familiar, facilitando uma distribuição mais equitativa de responsabilidades entre ambos os sexos. Por essa razão, essas medidas não beneficiam apenas as mulheres.

No momento de definir políticas favoráveis à família, é imprescindível que se tenha uma visão ampla do âmbito de acção, considerando que as responsabilidades familiares recaem tanto sobre homens como mulheres e não se limitam ao cuidado de filhos, mas de todas as pessoas que necessitam de cuidados, por exemplo, adultos ou cônjuges com uma doença ou deficiência



As Convenção nº 156 e Recomendação nº 165 de 1981 consideram que trabalhadores e trabalhadoras, com responsabilidades familiares, têm direito a exercer a sua actividade profissional sem estarem sujeitos a discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre o seu trabalho e as suas responsabilidades familiares.



Co-financiado por : União Europeia

Igualdade de Género

TVC Têxteis, Vestuário e Calçado



Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar



Portugal - Malta - Turquia



FESETE



GWU



DISK



Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar



Apesar das orientações da União Europeia e das Convenções da OIT evoluírem no sentido de garantir a igualdade de género, continuam a subsistir práticas de discriminação de género no mercado de trabalho e nas diferentes dimensões das relações de emprego, em particular nas nossas Indústrias Têxteis, Vestuário e Calçado: remunerações mais baixas para o emprego feminino; escassa representação de mulheres ao nível de chefias, mesmo nos sectores tipicamente femininos; maior incidência de formas contratuais precárias; menores oportunidades de desenvolvimento de carreira para as mulheres e uma maior dificuldade no acesso à formação profissional continua nas empresas. Face a estas realidades e práticas é fundamental que sejam implementadas medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional e familiar, reconhecendo o direito da mulher e do homem, mãe e pai, de partilhar as responsabilidades e tarefas naquele âmbito privado.

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

A Resolução adoptada pelo Parlamento Europeu em 2004 referente à conciliação entre vida profissional, familiar e privada considera, entre outros aspectos, que:

A política da família deve criar condições para que os pais passem mais tempo com os filhos; considera ainda que uma redução global do tempo diário de trabalho é a melhor forma de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;

A discrepância significativa verificada entre os salários dos homens e das mulheres é não apenas uma das principais causas como também uma das consequências da desigualdade actualmente existente, no que respeita à divisão e à retribuição do trabalho, entre homens e mulheres;

As instituições comunitárias devem alargar as possibilidades dos seus empregados conjugarem a vida profissional, familiar e pessoal ao longo de toda a vida, segundo modelos inovadores de horário de trabalho e de organização do tempo de trabalho, tendo em conta que ambos os sexos deverão ter igualdade de oportunidades e de responsabilidades, e insta-os a assegurarem, no mínimo, condições de trabalho para o conjunto do seu pessoal que reflectam plenamente o acervo da União em matéria de política social;

Encoraja igualmente as autoridades nacionais, regionais ou locais, os parceiros sociais, as empresas e outros organismos competentes a facilitarem o desenvolvimento das micro-creches de empresa e interempresas, bem como a favorecerem a flexibilidade dos horários de trabalho para os conciliar com os ritmos escolares e os ritmos urbanos;

Defende ainda que os Estados-Membros e os novos Estados-Membros devem implementar plenamente a Directiva 75/117/CEE do Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos, para que a decisão relativamente à licença parental e outros períodos de ausência possa ser tomada, nomeadamente, com base na igualdade de remuneração.

A Importância da CARTA SOCIAL EUROPEIA

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 e a desenvolverem ou promoverem serviços públicos ou privados, em particular de guarda de crianças.



A Recomendação sobre acolhimento de crianças (92/241/CE) Esta recomendação encoraja o desenvolvimento de medidas como:

Serviços de acolhimento de crianças para pais trabalhadores ou em cursos de formação;

Tornar os locais de trabalho mais responsáveis e atentos às necessidades dos trabalhadores com filhos;

Incentivar e apoiar uma maior participação dos homens na prestação de cuidados aos filhos;

Introduzir modalidades facilitadoras da utilização das licenças parentais.