



Diálogo social no trabalho: Dar voz e liberdade de escolha a mulheres e homens

Muitas das boas práticas laborais foram alcançadas através do diálogo social, como as 8 horas de trabalho diário, a protecção da maternidade, as leis sobre o trabalho infantil e todo um conjunto de políticas destinadas a promover a segurança no local de trabalho e a harmonia nas relações laborais. O diálogo social tem como principal objectivo promover consensos e a participação democrática dos actores no mundo do trabalho: representantes dos governos, empregadores e sindicatos. O sucesso do diálogo social – que abrange todo o tipo de negociações e consultas, incluindo a mera troca de informação, entre as diversas partes interessadas¹ - depende de estruturas e processos que têm potencial para resolver problemas económicos e sociais importantes, promover a boa governação, fomentar a paz social e laboral e impulsionar o crescimento económico. O diálogo social é, por conseguinte, um instrumento fundamental para alcançar a justiça social. No actual contexto de crise económico-financeira mundial, alcançar um consenso entre as partes interessadas e a sua participação democrática na procura de soluções são objectivos de primordial importância.

Na medida em que, através do diálogo social, os intervenientes podem expor as suas necessidades e aspirações, é importante que homens e mulheres estejam equitativamente representados para poderem exprimir-se livremente, sem medo de represálias. A negociação colectiva, como o próprio nome indica, é um processo de negociações entre as organizações de empregadores e sindicais com vista a chegar a um acordo sobre assuntos relevantes como os salários e as condições de trabalho².

No diálogo social, podem existir relações directas ou “bipartidas” entre o trabalho e a gestão (ou os sindicatos e as organizações de empregadores), ou relações “tripartidas” entre as autoridades governamentais e os parceiros sociais. Para que o diálogo social funcione, os governos devem ter um papel activo – mesmo que não participem directamente no processo – criando os quadros legais e institucionais que garantam uma interacção eficaz entre as partes.

O diálogo social pode desenvolver-se a diversos níveis: internacional, regional e nacional. Os acordos colectivos celebrados a nível nacional, da



© OIT, Crozet M.

¹ A definição de diálogo social proposta pela OIT inclui todas as formas de negociação, consulta ou troca de informação entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relativas à política económica e social. Ver <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifidial/areas/social.htm>

² A Convenção (n.º 154) da OIT sobre a negociação colectiva, 1981, e a Recomendação (n.º 163) que a acompanha descrevem as formas de promover a negociação colectiva e sublinham a responsabilidade dos governos na criação de condições favoráveis à negociação colectiva e ao diálogo social.

indústria (ou do sector), da empresa e do local de trabalho produzem efeitos mais imediatos nas condições de trabalho. Nalguns casos, o diálogo social abrange diversos sectores económicos ou incide sobre preocupações sociais que são transversais a vários sectores; noutras, é específico do sector. O diálogo social pode ser informal ou institucional, embora, muitas vezes, seja uma combinação dos dois. Em muitos países, existem instituições tripartidas para o diálogo social a nível nacional.

Exemplos do diálogo social internacional incluem um número crescente de Acordos-Quadro Internacionais entre os sindicatos internacionais e as empresas multinacionais. Estes instrumentos têm por objectivo promover o diálogo social à escala global entre ambos os actores e o cumprimento das normas fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)³.

AS CONDIÇÕES FAVORÁVEIS AO DIÁLOGO SOCIAL INCLUEM⁴:

- Respeito pelos direitos fundamentais da liberdade sindical e da negociação colectiva;
- Apoio institucional adequado;
- Organizações de trabalhadores e de empregadores fortes e independentes, com capacidade técnica e acesso à informação relevante para participar no diálogo social;
- Vontade política e empenhamento de todas as partes no diálogo social.

O diálogo social é um instrumento fundamental para promover a igualdade de género no mundo do trabalho. Os parceiros sociais são actores chave para a eliminação da discriminação em função do sexo e promoção da igualdade no trabalho. Contudo, ambas só serão possíveis se mulheres e homens forem ouvidos. Em matéria de igualdade entre homens e mulheres, existem duas questões importantes relativas ao diálogo social que importa abordar:

- Como garantir a participação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos representativos para o diálogo social?
- De que forma pode o diálogo social contribuir para promover a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho?

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO DIÁLOGO SOCIAL

Nas últimas décadas, assistimos a um aumento constante da participação das mulheres no mercado de trabalho, como empregadoras ou trabalhadoras, e ao reforço da sua representação nas instituições de diálogo social. No diálogo social e também nas suas organizações, as mulheres têm contribuído para trazer para primeiro plano as questões da igualdade de género. De facto, a maior participação das mulheres no diálogo social tem dado maior relevância a estas questões, pelo que pode, por si só, ser considerada fundamental para a promoção da igualdade de género.

Contudo, a participação das mulheres nas instâncias de diálogo social continua, em geral, a ser relativamente baixa. A média mundial de participação feminina situa-se nos 15%, registando-se a participação mais elevada na Europa, com uma média de 17%. Por exemplo, a representação feminina é de 3% em Malta, 13% na Finlândia, Polónia e Espanha, 22% em França e nos Países Baixos, e de 28% na Estónia⁵.



³ Papadakis, K. (ed.) 2008. Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework? (OIT, Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, Genebra), p. v.

⁴ Adaptação de Bolwell, D. e W. Weinz, 2008. Guide for Social Dialogue in the tourism industry (OIT, SECTOR, Working Paper n.º 265), p. 20

⁵ Breneman-Pennas, T. et M. Rueda Catry, 2008. Women's participation in social dialogue institutions at the national level (BIT, Service de dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, document n.º 16), p. 9.



Percentagem de mulheres que participam nas instâncias de diálogo social, desagregada por grupo

Região	Mulheres em instâncias de diálogo social (%)	Mulheres no governo (%)	Mulheres em organizações de empregadores (%)	Mulheres em organizações de trabalhadores (%)	Mulheres noutros grupos de interesse (%)
África	12,34	15,29	5,00	4,07	28,40
Ásia	11,21	11,11	11,43	8,33	22,22
Europa	16,76	18,03	14,02	20,67	13,68
América Latina e Caraíbas	14,16	26,11	7,37	7,14	24,24
Total	14,68*	18,93	10,00	12,95	20,15

* Este valor não inclui representantes de «outros grupos de interesse».

Fonte: Breneman-Pennas, T. e M. Rueda Catry, 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, p. 10.

Como se indica no quadro acima, é o governo que regista a mais alta taxa de participação de mulheres, em todas as regiões, excepto na Ásia. Entre os factores que explicam esta percentagem mais elevada contam-se as condições mais favoráveis que a administração pública oferece às mulheres, permitindo-lhes conciliar a vida profissional e a vida familiar. Critérios claros de promoção na carreira e políticas de discriminação positiva contribuíram para o maior número de mulheres em cargos de direcção na administração pública.

O DIÁLOGO SOCIAL EUROPEU

O diálogo social europeu tem características únicas. Apresenta dois aspectos principais: o diálogo bipartido – entre as organizações sindicais e patronais europeias – e o diálogo tripartido, que implica uma interacção entre os parceiros sociais e os poderes públicos. Está claramente definido no Tratado da Comunidade Europeia, o qual consagra igualmente a capacidade dos parceiros sociais negociarem acordos juridicamente vinculativos. A nível europeu, os trabalhadores estão representados pela Confederação Europeia de Sindicatos (CES) e os empregadores por três grupos: Confederação das Empresas Europeias (BUSINESSEUROPE), Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e a Associação Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME). O diálogo social europeu tem produzido bons resultados, nomeadamente a adopção de mais de 300 textos conjuntos pelos parceiros sociais europeus e uma série de directivas europeias, como o Acordo-Quadro sobre Assédio e Violência no Trabalho, adoptado em Abril de 2007⁶.

A União Europeia tem seis prioridades em matéria de igualdade de género que resultaram de consultas e negociações:

- Igualdade em matéria de independência económica;
- Conciliação da vida privada e profissional;
- Representação equilibrada na tomada de decisão;
- Erradicação de todas as formas de violência de género;
- Eliminação dos estereótipos de género;
- Promoção da igualdade de género nas políticas externas e de desenvolvimento.

A maioria dos sectores industriais, caracterizada por empresas de grande dimensão que empregam um grande número de pessoas, é de predominância masculina e conta com sindicatos fortes. Actualmente, as organizações de trabalhadores estão particularmente activas no que respeita à participação e representação das mulheres, tanto nos sectores com elevadas taxas de feminização, como nas áreas profissionais predominantemente masculinas, visando

⁶ Para mais informações sobre a Directiva Europeia relativa ao assédio e violência no trabalho ver: http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/apr/harassment_violence_at_work_en.pdf

promover o acesso das mulheres a estas áreas. A organização das trabalhadoras, tanto da economia formal como da informal, com vista à formalização da sua relação laboral, é uma das prioridades da Confederação Sindical Internacional (CSI) e das organizações suas filiadas. Outra prioridade é o aumento do número de mulheres em lugares elegíveis. Em 2002, a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres⁷ lançou uma campanha de três anos de sensibilização subordinada ao lema “Sindicatos para as mulheres, mulheres para os sindicatos” com vista a promover a participação das mulheres nas organizações de trabalhadores.⁸ Em 2006, teve início a segunda fase desta campanha, especificamente dirigida às trabalhadoras da economia informal.⁹

Os sindicatos filiados receberam orientações para que um terço dos respectivos cargos de direcção fosse ocupado por mulheres; tendo alguns sindicatos optado por alcançar a meta da paridade. As comissões de mulheres têm ajudado a promover uma maior sensibilização junto da Confederação Sindical Internacional e de federações sindicais internacionais como a *Union Network International* (UNI) – rede internacional de sindicatos dos serviços – que adoptou resoluções importantes no seu Congresso de Mulheres de 2005, nomeadamente apelando a uma maior participação das mulheres em cargos de liderança e a adopção de plataformas relativas às prioridades no domínio da igualdade de género.¹⁰

ORGANIZANDO AS TRABALHADORAS NA ECONOMIA INFORMAL

Na Índia, a Associação das Mulheres que Trabalham Por Conta Própria (Independentes) (SEWA) é um exemplo de sucesso de uma organização de trabalhadoras na economia informal. A associação foi fundada em 1972, em Ahmedabad, Índia, e no início abrangia apenas as trabalhadoras a domicílio. Porém, o modelo foi depois aplicado às trabalhadoras pagas ao dia, vendedoras de rua e pequenas produtoras, disseminando-se por outras regiões do globo, nomeadamente alguns países africanos. A SEWA está filiada na Confederação Sindical Internacional (CSI) desde 2006¹¹.



©OIT, Craxet M.

Outros dois exemplos de federações sindicais internacionais que procuram resolver o problema da sub-representação de mulheres são a Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM) e a União Internacional dos Trabalhadores da Agricultura, Alimentação e Afins (UITA). A ICM reportou a existência de uma evidente sub-representação das mulheres nas suas fileiras – apenas 20%. Isto pode, em parte, explicar-se pelo baixo número de trabalhadoras que existe nestes sectores. Reconhecendo que as mulheres em geral auferem salários mais baixos, trabalham em empregos temporários ou ocasionais com horários irregulares e têm responsabilidades familiares, a ICM adoptou, em 1998, uma Carta para a Acção Positiva e uma Agenda de Negociação para a Igualdade¹². A política da ICM defende a igualdade de oportunidades em todas as iniciativas de educação e formação, exigindo uma representação feminina não inferior a 30% em quase todas as actividades e de 50% (paridade) noutras. Segundo a informação facultada pela UITA, as mulheres representam 40% dos seus membros. A UITA procurou igualmente que as mulheres estivessem representadas nessa proporção nos seus órgãos de direcção e comissões de trabalho.¹³ Em 2007, a UITA publicou um guia completo sobre a igualdade de género intitulado “Todos/as por um/a e um/a por todos/as”, que apresenta estratégias para promover uma maior adesão das mulheres aos sindicatos e para criar um ambiente mais favorável à sua participação na vida sindical.¹⁴

A informação disponível indica que existe, nalguns países e em determinados sectores, uma tendência contínua de aumento do número de mulheres sindicalizadas. Nalguns países industrializados, como o Canadá, Reino Unido e Irlanda, as taxas de sindicalização das mulheres e dos homens são equivalentes; nos países do norte da Europa, a taxa de sindicalização das mulheres é até mais elevada¹⁵.

⁷ Da fusão da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), em 2006, resultou a Confederação Sindical Internacional (CSI).

⁸ Para mais informações sobre esta campanha, ver: <http://www.ictu.org/focus.asp?issue=u4w&Language=EN>

⁹ Para mais informações sobre a política de igualdade de género da CIOSL e a campanha ver: <http://www.ictu.org/focus.asp?Issue=equality&Language=EN>

¹⁰ As conclusões da Conferência Mundial das Mulheres da UNI, 23 a 25 de Agosto de 2005, podem ser consultadas em

<http://www.union-network.org/uniwomen.nsf/2ndWorldWomenChicago2005?openpage>.

¹¹ Ver www.sewa.org e também www.wiego.org

¹² Para mais informações sobre a política de igualdade de género da CSI, ver: <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=Gender%20Equity%20and%20Youth&Language=EN>

¹³ No último congresso mundial de 2007, reconheceu-se que a participação das mulheres era bastante inferior a esse valor, atingindo uma média de aproximadamente 28%.

Decisão do Congresso da UITA, conforme consta do documento de campanha indicado na nota seguinte.

¹⁴ IUF, “All for One and One for All”, Junho de 2007, <http://www.iufdocuments.org/women/2008/All%20for%20One.pdf>

¹⁵ ILO, 2007. Equality at work: Tackling the challenges (Geneva), p. 86 NT - Disponível em português em http://www.ilo.org/public/portugue/region/europlisbon/pdf/igualdade_07.pdf



Além da definição de objectivos com vista a uma maior participação das mulheres nos órgãos e cargos de direcção, as organizações de trabalhadores são confrontadas com a baixa taxa de sindicalização dos sectores predominantemente femininos. As mulheres tendem a ter empregos precários com baixos salários, ou empregos a tempo parcial ou não permanentes. Existe também um elevado número de mulheres na economia informal. Estes são os desafios que todas as organizações de trabalhadores procuram vencer para organizar as mulheres. Em Março de 2008, a Confederação Sindical Internacional lançou uma campanha bienal intitulada “Trabalho Digno, Vida Digna para as Mulheres”¹⁶. Esta campanha dirigia-se principalmente aos sectores de mão-de-obra predominantemente feminina, muitas vezes, com contratos precários e uma ainda fraca presença dos sindicatos (como o trabalho informal, zonas francas de exportação, trabalho migrante e emprego atípico).

As organizações de empregadores lançaram diversas iniciativas visando a promoção do empreendedorismo das mulheres, chegando algumas a criar comissões específicas para promover a inclusão de mulheres nos órgãos de direcção, nomeando responsáveis pelas questões de género ou tomando outras medidas voluntárias.

Eis alguns exemplos dessas iniciativas:

✓ A criação de comissões de mulheres empresárias em todas as câmaras de comércio e indústria na República Árabe da Síria;

✓ A criação de uma Comissão para as Mulheres (actualmente a Comissão para as Questões de Género e Igualdade) na Confederação de Empregadores das Filipinas, cuja missão consiste na formação, promoção e investigação no domínio das questões de género;

✓ O convite da Associação de Empregadores da Croácia aos seus membros para designarem mulheres para participar nos eventos que realizam e para desempenharem funções nos órgãos da associação;

✓ A acção positiva da Federação de Empresários do Quênia (FKE), que promove a participação de mulheres executivas na sua direcção e noutros órgãos sociais.

✓ O programa *Female Future* da Confederação de Comércio e Indústria da Noruega, lançado em 2003, destinado a incentivar os seus membros a reforçar a participação das mulheres nos cargos de direcção e conselhos de administração com vista a alcançar uma maior diversidade e aumentar a base de recrutamento e competitividade das empresas. *Female Future* cria lugares de encontro, redes e programas de tutoria para ajudar as mulheres a estabelecer os contactos de que necessitam para o seu desenvolvimento pessoal;

✓ O compromisso das câmaras de comércio do Lúmen em promover uma maior participação das mulheres empresárias na sua organização, através da definição do número de membros femininos e do apoio à criação de comissões com vista a ajudar as mulheres empresárias a expressar as suas preocupações de forma colectiva e sistemática.¹⁷

Na sua publicação *Approaches and policies to foster entrepreneurship: A guide for employers' organizations*, a Organização Internacional de Empregadores (OIE) identifica os constrangimentos que limitam o potencial das mulheres empresárias para desenvolverem e expandirem as suas empresas e explica como as organizações de empregadores podem oferecer-lhes uma melhor representação e serviços de apoio.¹⁸ Entre as principais questões de igualdade entre homens e mulheres que têm sido abordadas pelas organizações de empregadores contam-se a conciliação da vida profissional e vida familiar, o desenvolvimento da carreira, a formação e o assédio sexual no local de trabalho



© OIT, Crozet M.

O DIÁLOGO SOCIAL COMO FORMA DE PROMOVER A IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

A OIT é a única organização internacional em que o diálogo social e o tripartismo sempre ocuparam um lugar de relevo, desde a sua fundação em 1919. Realizada anualmente, a Conferência Internacional do Trabalho (CIT) — muitas vezes designada por parlamento internacional do trabalho — é o órgão decisor supremo da OIT, no qual cada Estado Membro é representado por uma delegação tripartida¹⁹. Além das actividades normativas — a adopção de instrumentos

¹⁶ Para mais informações ver Campanha Trabalho Digno, Vida Digna para as Mulheres, da Confederação Sindical Internacional, lançada em Março de 2008, <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique198>

¹⁷ Todos os exemplos foram retirados de ILO, 2005. Employer's Organizations taking the lead on Gender Equality (Geneva).

¹⁸ Ver página sobre as questões de género no sítio da Organização Internacional de Empregadores, <http://www.ioe-emp.org/en/policy-areas/gender/index.html>

¹⁹ Importa referir que a representação equilibrada de homens e mulheres na Conferência Internacional do Trabalho (CIT) já foi um motivo de preocupação e que, em 1991, na 78.ª sessão da CIT se adoptou uma resolução na qual se apelava aos governos e às organizações de empregadores e de trabalhadores para incluir mais mulheres nas suas delegações. Em 2006, as mulheres representavam 24,3% do total de delegados.

internacionais como as convenções e recomendações e o acompanhamento da sua aplicação a nível nacional — a CIT analisa os relatórios que todos os Estados Membros são obrigados a apresentar.

Desde a adopção da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998),²⁰ a CIT analisou as questões da igualdade e não discriminação em dois Relatórios Globais (2003 e 2007).²¹

Em Junho de 2008, a CIT adoptou a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, que reafirmou o papel da Agenda do Trabalho Digno no contexto da globalização. A Declaração estabelece uma nova base que permitirá à OIT apoiar eficazmente os esforços dos seus mandantes com vista a promover e alcançar o progresso e a justiça social através da Agenda para o Trabalho Digno, e compreende os seguintes objectivos estratégicos: emprego, protecção social, diálogo social e tripartismo, e os princípios e direitos fundamentais no trabalho.²² A igualdade de género é especificamente referida como uma preocupação transversal a estes quatro objectivos estratégicos.



©OIT, Pool Photo LLC

Convenções da OIT relativas à igualdade de género e ao diálogo social, tripartismo e negociação colectiva

Todas as Convenções da OIT²³ resultam do diálogo social tripartido sobre questões relativas ao trabalho que, segundo os governos, empregadores e trabalhadores, necessitam de regulamentação internacional.

Principais convenções relativas à igualdade

- Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958;
- Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, 1951;
- Convenção (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981;
- Convenção (n.º 183) sobre a Protecção da Maternidade, 2000.

Duas convenções fundamentais

- Convenção (n.º 87) sobre a Liberdade Sindical e Protecção do Direito Sindical, 1948;
- Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949.

Convenções relativas ao diálogo social e à negociação colectiva

- Convenção (n.º 144) sobre Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), 1976;
- Convenção (n.º 154) sobre a Negociação Colectiva, 1981;
- Convenção (n.º 135) sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971.

Seleção de Convenções Sectoriais

- Convenção (n.º 11) sobre o Direito de Associação (Agricultura), 1921;
- Convenção (n.º 84) sobre o Direito de Associação (Territórios Não Metropolitanos), 1947;
- Convenção (n.º 141) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975;
- Convenção (n.º 151) sobre as Relações de Trabalho na Função Pública, 1978.

A nível regional e nacional, quando se analisa detalhadamente o lugar que as questões de género ocupam na agenda do diálogo social, um estudo da OIT²⁴ revela que 48% das instituições abrangidas incluíram essas questões no diálogo social, embora o respectivo âmbito varie consideravelmente. A Europa apresenta a percentagem mais alta de instituições que incluíram a temática de género no diálogo social, com uma média de 65%. As percentagens mais baixas encontram-se na América Latina e nas Caraíbas.

²⁰ Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). Os quatro direitos fundamentais são: (a) a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efectiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Através da Declaração de 1998, todos os Estados Membros da OIT se comprometeram a respeitar estes princípios e direitos, quer tenham ou não ratificado as convenções.

²¹ Estes Relatórios Globais são: Time for Equality at Work (2003) e Igualdade no Trabalho: Enfrentar os Desafios (2007).

²² Ver página http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang-en/docName-WCMS_099766/index.htm

²³ Para mais informações sobre as Convenções da OIT, consulte a ILOLEX em <http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

²⁴ Breneman-Pennas, T. e M. Rueda Catry, 2008. Op. cit. p. 23.



A nível regional, um exemplo a destacar é o Programa Regional da OIT para a Promoção do Diálogo Social na África Francófona (PRODIAF), que visa ajudar os países a desenvolver uma cultura de diálogo entre as instituições governamentais e as organizações de empregadores e de trabalhadores. Um conjunto de 23 países já beneficiaram do apoio do PRODIAF destinado a reforçar a capacidade dos parceiros sociais para iniciar e consolidar o diálogo, as consultas e a negociação.²⁵ A igualdade entre mulheres e homens é considerada uma questão transversal neste programa.

A nível nacional, há muitos exemplos da contribuição do diálogo social para a promoção da igualdade de género. Entre os temas que se enquadram perfeitamente na agenda do diálogo social em matéria de igualdade de género figuram: a igualdade de remuneração, a organização do tempo de trabalho, as licenças para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, a protecção da maternidade e o subsídio por maternidade, as estruturas de acolhimento de crianças, a formação, a violência no local de trabalho e o assédio sexual.²⁶

A Recomendação (n.º 149) sobre as Organizações de Trabalhadores Rurais, 1975, ao fornecer orientações sobre formas de organizar os trabalhadores rurais, reconhece os desafios relativos às questões de género. Esta Recomendação encoraja as autoridades competentes a promover programas que evidenciem o papel que as mulheres podem e devem desempenhar na comunidade rural e a sua inserção em programas gerais de educação e formação dirigidos a mulheres e homens.

• Em Singapura, por exemplo, a Declaração Tripartida sobre Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres por Trabalho de Igual Valor afirma o compromisso do governo e parceiros sociais em respeitar os princípios inscritos na Convenção (n.º 100) da OIT. Os parceiros tripartidos acordaram ainda acrescentar uma cláusula adequada às convenções colectivas, a fim de garantir a adesão dos empregadores ao princípio de “salário igual para trabalho de igual valor”.²⁷

• No Nepal, o Comité Sindical para a Promoção da Igualdade de Género (TUC-GEP) identificou dez temas prioritários relacionados com a igualdade de género, que foram apresentados e discutidos na Câmara de Comércio e Indústria Nepalesa (FNCCI). Três destes temas (assédio sexual, subsídios de maternidade e VIH/sida), constituíram o ponto de partida do processo de diálogo social, tendo sido posteriormente aprovados pelo Ministério do Trabalho e Gestão dos Transportes. Em Dezembro de 2002, os três parceiros sociais assinaram uma Declaração Conjunta na qual assumem o compromisso de desenvolver o diálogo social com vista a promover a igualdade de género no Nepal.²⁸

• Nalguns países, foram criadas instituições de diálogo social especializadas nas questões de género. As comissões tripartidas, criadas no âmbito de um projecto da OIT-ITC para promover os direitos das trabalhadoras revelaram-se mecanismos mais estáveis de diálogo social na Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai, e desempenharam um importante papel na definição das políticas nacionais. As comissões são integradas por representantes do governo (Ministério do Trabalho e Ministério dos Assuntos da Mulher), as organizações de empregadores e de trabalhadores. De entre os principais objectivos alcançados por estas comissões destacam-se a lei recentemente adoptada no Uruguai (2006) sobre os/as trabalhadores/as domésticos/as e a ratificação, em 2007, da Convenção da OIT (n.º 156) relativa aos trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, na qual a Comissão tripartida do Paraguai teve um papel crucial.

• Na África do Sul, representantes do governo, dos empregadores, dos trabalhadores e dos grupos comunitários reúnem-se no Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC), criado em 1995. O NEDLAC tem por objectivos: promover as metas de crescimento económico, a participação no processo de decisão económico e a equidade social; alcançar consensos e celebrar acordos sobre questões de política social e económica. A Women's National Coalition, que promove o papel das mulheres nos negócios, é membro do NEDLAC. Acompanhar as questões das mulheres está entre as principais prioridades desta organização.²⁹



²⁵ ILO activities in Africa 2004 – 2006. Report of the Director General at the Eleventh African Regional Meeting, Addis Abeba, April 2007 (ILO, Geneva), p. 38.

²⁶ Para uma lista mais detalhada, ver Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. e O'Neill, F., 1998 (reprint 2002). Gender equality : A Guide to Collective Bargaining, (ILO, DIALOGUE and Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) Geneva), Section on Gender Equality bargaining: an overview, p. 8 e 9.

²⁷ BIT, 2007. Égalité au travail : relever les défis (Genève), p. 91.

²⁸ ILO, 2005. Gender Equality and Decent Work. Good practices at the Workplace (GENDER, Geneva), p. 77 a 79.

²⁹ Relatório Anual 2007-2008 do (Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho) (NEDLAC) Actioning social dialogue, ver <http://www.netlac.org.za>



©OIT, Crozet M.

As pessoas trabalham em diferentes sectores de actividade económica: esta é uma das premissas básicas que caracterizam o mundo do trabalho. Os sectores da indústria e dos serviços enfrentam problemas específicos, como sucede com as pessoas quando são confrontadas com os desafios profissionais que afectam as suas vidas. O diálogo social será um instrumento-chave para fazer face aos problemas sectoriais na actual conjuntura de crise económica, financeira e social, prevendo-se que alguns sectores venham a ser particularmente afectados. A nível internacional, o diálogo social sectorial permite tirar partido do diálogo directo com os governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e de uma base de conhecimentos mais ampla. Permite ainda identificar boas práticas e negociar estratégias para resolver os problemas específicos de cada sector. A nível nacional, o diálogo social permite aos parceiros sociais desenvolver respostas inovadoras aos desafios enfrentados pelos diferentes sectores, bem como partilhar preocupações e abordar questões fundamentais.

Alguns exemplos de diálogo social sectorial que contemplam as questões da igualdade de género:

- No âmbito do projecto da OIT *Better Factories Cambodia*, foi realizado, em 2006, um estudo sobre a igualdade de género no sector do vestuário. Como no Camboja, a maioria (mais de 90%) dos trabalhadores do sector do vestuário são mulheres, as questões relacionadas com o seu bem-estar e problemas laborais assumem uma importância crucial para o sector e para o desenvolvimento económico e social do país em geral. O estudo encomendado pela OIT e o Banco Mundial visava obter informações detalhadas sobre importantes questões identificadas relativas às mulheres, por forma a permitir aos diferentes intervenientes do projecto (autoridades, organizações de empregadores e trabalhadores, ONG e outras organizações e agências das Nações Unidas e de Bretton Woods) compreender e comunicar melhor sobre essas questões e melhorar o bem-estar das mulheres através da elaboração de políticas adequadas e da adopção de novas abordagens pragmáticas no local de trabalho. O estudo abrange questões como saúde e nutrição, amamentação, serviços de acolhimento para as crianças, as diversas formas de assédio no trabalho, resolução de conflitos e acção colectiva.³⁰
- No sector da agricultura, uma análise de 23 convenções colectivas recentemente celebradas em África revelou a importância das mesmas na garantia dos direitos fundamentais no local de trabalho e na definição de procedimentos que garantam relações laborais estáveis. Todas estas convenções colectivas incluem cláusulas sobre salários, pagamento das horas extraordinárias, indemnização por cessação da relação de trabalho, saúde e segurança no trabalho e despesas e serviços de funeral. Esta última cláusula poderá ser um indicador do impacto do VIH/sida nas pessoas que trabalham na agricultura na África Subsariana e dos esforços dos empregadores e dos sindicatos para responder de forma mais humana às consequências da epidemia. Vinte e duas das 23 convenções colectivas integram cláusulas sobre subsídios (por exemplo, subsídios de alojamento), férias e licenças (férias anuais, licença por doença, licença por maternidade e licença por falecimento) e assistência médica. Estas licenças são particularmente importantes para as mulheres, pois são elas que continuam a assumir grande parte das responsabilidades familiares e que mais sofrem com as dificuldades em conciliar família e trabalho. Dezassete convenções colectivas incluem cláusulas relativas à educação para os trabalhadores e trabalhadoras e para os seus filhos.³¹
- A *British Association of Women Police* (Associação Britânica de Mulheres Polícia) elaborou, em parceria com outras organizações, uma Agenda para a Igualdade de Género com o objectivo de chamar a atenção para os problemas das mulheres agentes de polícia. Esta agenda visa promover uma polícia que valorize as mulheres que a integram e criar um ambiente favorável ao seu bom desempenho profissional (por exemplo, horários de trabalho e equipamentos adequados). A Agenda para a Igualdade de Género promove a representação equilibrada de homens e mulheres, origens étnicas e orientação sexual na polícia, bem como a participação das mulheres na formulação das políticas.³²

³⁰ Para mais informação sobre Better Factories Cambodia. Ver <http://www.betterfactories.org>

³¹ ILO, 2008 Promotion of rural employment for poverty reduction (Geneva) p. 108-109.

³² ILO, 2003 Public emergency services: Social dialogue in a changing environment (SECTOR, Geneva), p.86.



Para a OIT, o diálogo social é essencial para que homens e mulheres possam aceder a um trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade, fazendo parte integral da sua Agenda para o Trabalho Digno. Várias unidades do BIT dedicam-se especificamente a este pilar estratégico da OIT, nomeadamente o Departamento de Diálogo Social, Legislação e Administração do Trabalho (DIALOGUE), o Programa de Actividades Sectoriais (SECTOR), o Bureau para as Actividades dos Empregadores ACT/EMP), e o Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV).

O Departamento **DIALOGUE** promove uma abordagem integrada dos principais componentes da governação do mercado de trabalho, ou seja, um quadro jurídico adequado um diálogo social e uma administração do trabalho eficazes. É responsável pela coordenação dos pareceres e comentários sobre os projectos de legislação do trabalho nacionais, à luz das normas internacionais do trabalho e do direito do trabalho comparado e das práticas. A OIT incentiva sistematicamente os Estados membros a aplicarem técnicas de redacção legislativa contemporâneas que preconizam a utilização de terminologia neutra em termos de género nos textos legais. O “Labour Legislation Guidelines” - Guia sobre a Legislação do Trabalho -, elaborado por este departamento apresenta exemplos de formas como a igualdade de género se encontra traduzida no direito do trabalho internacional e comparado.



©OIT, Crozet M.

O curso de formação “Participatory Labour Law-making”³³ foi concebido por DIALOGUE e pelo Centro de Formação da OIT em Turim. Destina-se aos parceiros sociais nacionais envolvidos nas reformas do direito laboral e nos processos tripartidos de redacção legislativa sobre questões socio-económicas. Módulos específicos deste curso abordam a igualdade de género e as técnicas de redacção concebidas para integrar a perspectiva de género na legislação laboral.

O Departamento DIALOGUE em cooperação com ACTRAV elaboraram o Guia “Gender Equality: a Guide to Collective Bargaining”. Na introdução deste guia refere-se: “A negociação colectiva tem-se revelado um importante instrumento de promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, mas para que seja eficiente é necessário compreender e valorizar as preocupações das mulheres.”³⁴



O Departamento **SECTOR** promove o diálogo social a nível sectorial e facilita a troca de informações entre os mandantes da OIT sobre a evolução social e laboral em sectores económicos e sociais específicos. Constitui a principal interface da OIT com os seus mandantes a nível sectorial. Oito subsectores dos sectores primário, secundário e terciário são alvo de uma atenção permanente, a saber: agricultura e silvicultura, educação e investigação; energia e minas, infra-estruturas, construção e áreas afins; produção, serviços privados, serviços públicos e de utilidade pública e transportes. O SECTOR organiza regularmente reuniões para facilitar o diálogo social a nível sectorial. Um grande número de reuniões e estudos realizados pelo SECTOR abordam especificamente a igualdade de género nas suas avaliações e recomendações para melhorar o diálogo social nos serviços públicos, serviços de saúde, educação, minas, serviços financeiros e em muitos outros sectores.³⁵

³³ <http://www.itcilo.org/en/training-areas/social-dialogue>

³⁴ Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. and O'Neill, F., 1998 (reimpressão 2002). Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining. (ILO, DIALOGUE e Bureau para as Actividades dos Trabalhadores (ACTRAV), Geneva), p. 6.

³⁵ Para mais informações sobre publicações da OIT específicas de cada sector, Ver <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/index.htm>

O Departamento ACT/EMP tem por mandato apoiar as organizações de empregadores que representam os interesses colectivos das empresas nas questões relativas ao mercado de trabalho, a fim de reforçar a sua representatividade e influência, bem como o apoio aos membros. O ACT/EMP tem um importante papel na promoção da sensibilização dos empregadores para a igualdade de género, bem como das vantagens económicas de uma maior igualdade no local de trabalho.³⁶ Em parceria com o Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL) da OIT, o ACT/EMP elaborou um conjunto de instrumentos sobre a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais³⁷, estando actualmente a preparar materiais de formação semelhantes sobre a protecção da maternidade e o assédio sexual. Estes instrumentos são concebidos para fornecer aos empregadores conhecimentos e soluções possíveis para os problemas da igualdade de género no local de trabalho. O programa de cooperação técnica do ACT/EMP inclui o apoio às organizações de empregadores no desenvolvimento de quadros jurídicos adequados que promovam a participação económica das mulheres; reforço da capacidade das organizações de empregadores a nível nacional e regional e respectiva formação no domínio das questões de género, promoção do desenvolvimento do empreendedorismo das mulheres, apoio aos serviços relacionados com a igualdade de género e integração da igualdade entre homens e mulheres nos seus projectos e actividades.



©OIT, Florentine A.

O **ACTRAV** tem por mandato reforçar as organizações sindicais representativas, independentes e democráticas, em todos os países, por forma a permitir-lhes desempenhar eficientemente o seu papel na protecção dos direitos e interesses dos trabalhadores e trabalhadoras na oferta de serviços aos seus membros a nível nacional e internacional. O ACTRAV apoia os sindicatos na elaboração das suas estratégias e políticas de promoção da igualdade de género no mundo do trabalho. De entre estas estratégias destaca-se o reforço da representação das mulheres nos sindicatos, bem como das competências e da capacidade dos sindicatos para integrar a igualdade de género na negociação colectiva e

diálogo social e o reforço da perspectiva de género na formação sindical. Ao longo dos anos, o ACTRAV tem apoiado as iniciativas dos sindicatos para aumentar a representação das mulheres na economia informal, nas zonas francas de exportação e entre as mulheres migrantes; sensibilizar e efectuar reformas internas visando uma melhor representação dos interesses das trabalhadoras; promover políticas de apoio ao acesso das mulheres a cargos de liderança nas organizações sindicais e elaborar materiais de formação sobre negociação colectiva tendo em conta as questões de género e as desigualdades salariais entre homens e mulheres.

O **Departamento de Normas Internacionais do Trabalho (NORMES)** tem um importante papel na supervisão, promoção e aplicação efectiva das principais Convenções da OIT relativas à liberdade sindical, negociação colectiva, igualdade de remuneração e discriminação, designadamente as Convenções (n.º 87), (n.º98), (n.º100) e (n.º111).

O **Bureau para a Igualdade de Género (GENDER)** da OIT desempenha um papel fundamental no apoio à implementação da igualdade entre mulheres e homens na Agenda para o Trabalho Digno da OIT, promovendo a integração da perspectiva de género em todas as políticas, objectivos estratégicos, programas e actividades da OIT. O Bureau presta consultoria a governos, organizações de empregadores e trabalhadores e entidades afins sobre matérias específicas, além de realizar programas de cooperação técnica e auditorias participativas de género.

³⁶ ILO, 2008, Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality, Case studies from 10 countries (ACT/EMP, Geneva) ver http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/emp_gender_06.pdf.

³⁷ Para mais informações sobre o curso de formação do ACT/EMP sobre Trabalho e Família, ver <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/projects/diversity.htm>.



QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS?

A lista, não exaustiva, que se apresenta seguidamente, fornece orientações quanto às medidas a tomar para dar voz e às mulheres e homens no diálogo social e colocar a igualdade de género na agenda do diálogo social.

- Ratificar e aplicar efectivamente as principais Convenções da OIT relativas à liberdade sindical, negociação colectiva, igualdade de remuneração e discriminação, designadamente as Convenções (n.º 87), (n.º98), (n.º100) e (n.º111).
- Implementar mecanismos para aumentar a participação e representação das mulheres nas organizações sindicais e organizações de empregadores, bem como nas instituições de diálogo social, e também nas Comissões Nacionais de Trabalho e Conselhos Económicos e Sociais.
- Promover a educação, o desenvolvimento de competências e a formação das mulheres proporcionando-lhes desta forma os instrumentos para participar efectivamente nos processos de diálogo social.
- Reforçar a voz das trabalhadoras e trabalhadores da economia informal, bem como das mulheres e dos homens que enfrentam condições precárias de trabalho, tais como das pessoas que prestam serviços domésticos e migrantes, incentivando a sua filiação em organizações sindicais.
- Divulgar, sensibilizar e defender as vantagens da igualdade de género para o mundo do trabalho através de campanhas de informação.
- Organizar formação e partilhar boas práticas sobre a integração da dimensão de género na agenda do diálogo social e da negociação colectiva.

SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE DIÁLOGO SOCIAL E IGUALDADE DE GÉNERO

Breneman-Pennas, T. e Rueda Catry, M., 2008. Women's participation in social dialogue institutions at the national level (ILO, DIALOGUE, Paper No. 16, Geneva).

Daza, J. L., 2005. Labour administration - Informal Economy, Undeclared Work and Labour Administration (ILO, DIALOGUE, Working paper No. 9, Geneva).

García Femenia, A., Morgado Valenzuela, E. e Rueda Catre, M., 2007. Diálogo social institucionalizado en América Latina. Estudio comparado de Argentina, Brasil, Ecuador, México y Perú (ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean, Lima).

Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. e Rueda, M., 2003. Guide for mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue (ILO, DIALOGUE, Geneva).

International Labour Office (ILO), 2009. Promoting equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-by-Step guide (Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (DECLARATION), Geneva).

- 2007. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 96th Session, Report I (B), Geneva^{NT}.

- 2005 (a). Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality. Case studies from 10 countries (Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Geneva).

- 2005 (b). Gender Equality and Decent Work. Good Practices at the Workplace (Bureau for Gender Equality (GENDER), Geneva).



- 2003 (a). Labour Legislation Guidelines (DIALOGUE, Geneva).

- 2003 (b). Time for Equality at Work. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 91th Session, Report I (B), Geneva.

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. e O'Neill, F., 1998 (reprint 2002). Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining (ILO, DIALOGUE and Bureau for Workers' Activities (ACTRAV), Geneva).

Olney, S. e Rueda, M., 2005. Convention No. 154 - Promoting Collective Bargaining (ILO, DIALOGUE, Geneva).

Olney, S., 2002. Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No. 144 (ILO, DIALOGUE, Geneva).

Zambrano, M. and IFP/DIALOGUE, 2004. Social Dialogue and Poverty Reduction Strategies: A Guide to the Integration of Gender Equality (ILO, DIALOGUE, Geneva).



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

Bureau para a Igualdade
de Género

Tel.: + 41 22 799 6730
Fax.: + 41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gendercampaign@ilo.org

Departamento de Diálogo Social,
Legislação e Administração do
Trabalho

Tel.: + 41 22 799 7686
Fax.: + 41 22 799 8749
www.ilo.org/dialogue
dialogue@ilo.org

Programa de Actividades Sectoriais

Tel.: + 41 22 799 7501
Fax.: + 41 22 799 7050
www.ilo.org/sector
sector@ilo.org

Bureau International do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno". Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do email: gendercampaign@ilo.org.

CITE

COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

A tradução portuguesa desta brochura teve o apoio da
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (Portugal)