

O que podemos fazer?

Seguindo o exemplo de boas práticas em vários países europeus, podemos desenvolver várias medidas positivas, como:

- A adopção de Planos de Acção Nacionais para a igualdade entre Homens e Mulheres no Mercado De trabalho;
- A promulgação de legislação específica com o objectivo de reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres;
- Garantir aos adultos e famílias de baixos rendimentos, o acesso a serviços de cuidados de alta qualidade para crianças e adultos/idosos;
- Aumentar os salários mínimos;
- A promulgação da obrigação por parte das empresas públicas e privadas, de publicar relatórios regulares de salários pagos a homens e mulheres e um plano para reduzir a disparidade salarial;
- A realização de um diálogo tripartido (entre o governo e as organizações dos trabalhadores e das entidades empregadoras) com vista a reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres;
- A implementação da negociação colectiva obrigatória em relação à igualdade de género que inclua normas detalhadas para a aplicação do princípio de igualdade, em todos os contratos colectivos;
- A introdução de um novo sistema de pagamento que conduza à redução da disparidade em sectores caracterizados por questões específicas de género, tais como o sector da saúde, da indústria, da administração pública, do comércio e serviços, etc;
- Promover actividades de consciencialização ao nível nacional, tais como, a criação de dias nacionais de igualdade salarial.



**Salário Igual,
para Trabalho Igual
ou de valor igual**



Este folheto foi produzido com o apoio do programa PROGRESS da União Europeia. Os conteúdos desta publicação são da exclusiva responsabilidade do Instituto do Trabalho do Chipre (INEK-PEO) e podem, de algum modo, não reflectir os pontos de vista da União Europeia.



Co-financiado pelo
programa
PROGRESS da
União Europeia.

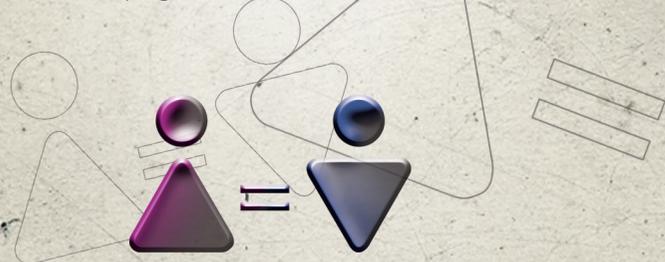
Salário igual para trabalho igual: um direito fundamental

Salário igual para trabalho igual é um dos princípios fundadores da União Europeia, incorporado nos Tratados desde 1957. O artigo 157 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia prevê que cada estado-membro tenha de assegurar que o princípio de igualdade de remuneração para trabalho de igual valor é aplicado. A Directiva 2006/54/CE sobre a igualdade de género da UE (reformulada) relativa ao emprego e à actividade profissional, proíbe a discriminação directa e indirecta com base na diferença de género em relação à remuneração. Uma comunicação adoptada pela Comissão Europeia em 2007, examina as causas da disparidade salarial de género e avança com uma série de acções para resolver o problema. Foram implementadas várias acções pela Comissão como, por exemplo, campanha de aumento de consciencialização da disparidade salarial; Dia Europeu de Igualdade Salarial; Intercâmbio de boas práticas, etc.

Apesar do reconhecimento legislativo, ainda existe muito a fazer no campo de igualdade de remuneração para homens e mulheres...

A disparidade salarial de género é a diferença em salário bruto, por hora, média, entre homens e mulheres, em todos os sectores.

A disparidade salarial geral de género é a diferença entre os ganhos anuais médios entre homens e mulheres. Esta tem em consideração três tipos de desvantagens enfrentadas pelas mulheres: salários por hora mais baixos; trabalhar menos horas em trabalhos pagos; e taxas de emprego mais baixas.



Sabia que...

- A disparidade salarial entre homens e mulheres média na UE é de 16,1%.
- A disparidade salarial entre mulheres e homens em Portugal é de 18%, na Grécia de 15% e no Chipre, de 15,4%
- A disparidade de ganhos geral entre homens e mulheres na UE é de 41,4%.
- A proporção de mulheres/homens em posições de chefia é menor que 1 para 5: Em 2013, apenas 18% dos membros do conselho de administração das maiores empresas cotadas em bolsa na UE eram mulheres.
- Em 2010, apenas 20% dos académicos de nível superior eram mulheres e apenas uma em cada dez universidades na UE tinha uma mulher como vice-reitora.
- Apesar de as mulheres estarem plenamente integradas no mercado de trabalho, a responsabilidade pela realização de tarefas domésticas continua a ser "uma coisa de mulher": Em média, as trabalhadoras passam 26 horas por semana a realizar tarefas domésticas e de cuidados, em comparação com apenas 9 horas no caso dos trabalhadores.
- As mulheres são muito mais susceptíveis de abandonar as suas carreiras para cuidar de crianças e idosos, facto que contribui para a disparidade entre mulheres e homens nas pensões.
- As mulheres mais velhas estão em maior risco de pobreza ou exclusão social do que os homens mais velhos.



Quais as causas da disparidade salarial de género?

Discriminação salarial directa: Algumas mulheres recebem menos que os homens por fazerem o mesmo trabalho, apesar desta situação ser ilegal ao abrigo da legislação europeia.

A subvalorização do trabalho das mulheres: Muito frequentemente, as mulheres ganham menos que os homens por fazerem trabalhos de igual valor. Isto deve-se, entre outras coisas, ao facto de, quando comparadas com as dos homens, as qualificações e o contributo das mulheres na área do mercado de trabalho serem consideradas de valor inferior.

Segregação no mercado de trabalho: As mulheres trabalham frequentemente em sectores e em ocupações de menor remuneração e de menor valor do que aqueles ocupados pelos homens. Ao mesmo tempo, as mulheres encontram-se sub-representadas em posições de gestão e chefias.

Família, cuidados e responsabilidades domésticas ainda não são partilhadas de forma igual: As mulheres realizam, numa desproporção esmagadora quando em comparação com os homens, a gestão de tarefas domésticas e os cuidados de membros familiares dependentes, nomeadamente crianças menores e pessoas idosas. O facto do trabalho doméstico continuar a não ser remunerado, em conjunto com a falta de equipamentos sociais para cuidar das crianças e de pessoas idosas, significa que as mulheres são muitas vezes forçadas a abandonar o mercado de trabalho: apenas 65,8% das mulheres com crianças menores na UE trabalham, em comparação com 89,1% dos homens. Ao mesmo tempo, a percentagem de mulheres que escolhe trabalhar a tempo parcial por motivos familiares é esmagadoramente superior que, à percentagem correspondente aos homens. Como consequência, as mulheres têm mais interrupções da carreira ou trabalham menos horas que os homens. Isto tem um impacto negativo no desenvolvimento da sua carreira e nas suas perspectivas de promoção. Esta situação contribui para uma maior disparidade entre homens e mulheres em relação às pensões, para além dos salários.