



**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH/CGTP-IN**
2 JUNHO 2017-LISBOA

LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



**VALORIZAR O TRABALHO
EFECTIVAR A IGUALDADE**

LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO

O Plano de Acção da Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, para o mandato de 2017 a 2021, insere-se nas linhas de trabalho estratégicas do Programa de Acção aprovado no XIII Congresso da CGTP-IN de 26 e 27 de Fevereiro de 2016, alicerça-se no conhecimento do sentido da evolução da situação das mulheres trabalhadoras, designadamente nos últimos quatro anos, incorpora a rica experiência de luta dos trabalhadores conduzida pelo movimento sindical de classe da CGTP-IN e dos seus Sindicatos, o contributo do debate, o trabalho colectivo desenvolvido através da Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade, nos diversos níveis de intervenção e aponta prioridades para a acção sindical específica a desenvolver no novo mandato.

De entre todas elas, propõem-se as seguintes LINHAS PRIORITÁRIAS DE INTERVENÇÃO:

1. A defesa do **emprego com direitos**, através da dinamização do sector produtivo nacional, do investimento público e privado, criando postos de trabalho permanentes e aplicando o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no acesso ao emprego e na progressão profissional.
2. O aprofundamento do esclarecimento e a dinamização da **acção reivindicativa**, a partir dos Sindicatos e da sua organização de base, com vista à **passagem ao quadro de efectivos das mulheres e homens trabalhadores que ocupam postos de trabalho de natureza permanente**.
3. A exigência ao Governo de **revogação da norma da caducidade da contratação colectiva, a reintrodução do princípio do tratamento mais favorável**, bem como o aumento dos salários e o **descongelamento das progressões na Administração Pública**, e, através dos mecanismos adequados, nomeadamente da CITE, a apresentação de relatórios, com periodicidade anual, que exprimam a monitorização realizada no que se refere à igualdade salarial entre mulheres e homens.
4. A luta pelo **aumento geral dos salários** e do **salário mínimo nacional** (600 euros em 2017 e as progressivas actualizações anuais), não só na vertente da valorização do trabalho, mas também na vertente do combate à discriminação salarial entre mulheres e homens.
5. A **redução progressiva do horário de trabalho para as 35 horas semanais, sem perda de salário**, para todos os trabalhadores.
6. O **reforço dos serviços públicos de qualidade, a preços acessíveis**, para assistência a filhos e a outros dependentes, horários de trabalho flexíveis e licenças de assistência à família, mais transportes públicos, assim como políticas que visem incentivar a partilha das responsabilidades domésticas e que possam contribuir para a superação da divisão sexual do trabalho.
7. A identificação de **mais locais de trabalho prioritários em cada Sindicato, considerando o peso de mão-de-obra feminina** e os problemas identificados, avançando objectivos reivindicativos e metas mínimas de sindicalização de mulheres, de eleição de delegadas sindicais e de mais mulheres representantes dos trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com participação, responsabilização e envolvimento da organização sindical de base na definição e concretização dos objectivos e das metas fixadas para cada local de trabalho identificado.
8. A **integração, nas listas para os órgãos das estruturas sindicais aos diversos níveis, de quadros sindicais mulheres** que se tenham destacado nas acções e lutas desenvolvidas, atribuindo-lhes responsabilidades de direcção aos vários níveis e áreas de acção sindical.

9. **A edição do Guia Sindical para a Igualdade entre Mulheres e Homens**, destinado a apoiar todos os activistas, com informação global e detalhada dos direitos e garantias nesta área específica de intervenção, de forma integrada e transversal.
10. A realização de uma **iniciativa específica dirigida às mulheres trabalhadoras, sob o lema: "Não corras riscos: sindicaliza-te!"**, na tripla vertente da informação, sindicalização e responsabilização de mais mulheres para o movimento sindical unitário, em articulação com os Sindicatos, integrada na campanha mais geral da CGTP-IN para o mandato em curso (*Mais Unidade, Mais Força, Mais Direitos – Sindicaliza-te!*).
11. A realização de **acções de sensibilização-formação, regionais, para 50 activistas, anualmente, com início em 2018**, com a duração de 6 horas, cada, com recurso e **apoio do Guia de Direitos de Parentalidade – Conciliação de Trabalho com a vida familiar e pessoal – 3ª edição (2016)**.
12. A **despenalização absoluta**, para efeitos de aferição da assiduidade, através de sistemas de avaliação de desempenho ou outros, **das ausências motivadas pelo exercício dos direitos da maternidade e da paternidade**, na atribuição de "prémios" ou outras retribuições variáveis, no sector privado, na Administração Pública e no sector público empresarial.
13. A exigência de **reforço dos meios humanos da ACT**, de modo a que sejam cumpridos os rácios da OIT, relativamente ao número de inspectores, bem como de meios materiais e técnicos, para além da **reposição e alargamento das suas competências inspectivas no âmbito das condições de trabalho na Administração Pública** e da exigência de uma nova estratégia inspectiva e sancionatória, com maior celeridade e eficácia.
14. A **defesa da dignidade e do estatuto social das mulheres**, contra a regulamentação ou profissionalização do negócio da prostituição e nesse sentido promover um **debate sindical, ao nível da CIMH, até final de 2017**.
15. O reforço da capacidade de intervenção sindical, na área do **combate ao assédio e pelo emprego com direitos**, através da realização de acções de sensibilização e formação, envolvendo 100 activistas sindicais, anualmente.
16. A exigência de implementação de um **sistema de prevenção dos factores de risco que potenciam as doenças profissionais**, tecnicamente independente, ao nível da Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta **os riscos para a saúde das mulheres**, em particular da saúde reprodutiva, bem como a obrigatoriedade do patronato o aplicar, através de uma efectiva fiscalização que faça cumprir a legislação e as normas existentes sobre SST.
17. A **reparação integral e não apenas a perda de capacidade para o trabalho**, bem como uma eficaz reabilitação médica e profissional, para além da **alteração urgente da legislação actual** de forma que os trabalhadores com doenças profissionais deixem de ser "descartáveis" pelas entidades patronais.
18. A integração, através das estruturas sindicais respectivas, nas **Propostas/Cadernos Reivindicativos, de matérias sobre a prevenção e combate às doenças profissionais**, com a identificação de factores de risco que as possam potenciar. Para esse efeito, serão levados a cabo diagnósticos num conjunto de empresas/estabelecimentos, com vista à apresentação de reivindicações e implementação de recomendações, discutidas e aprovadas pelos trabalhadores.
19. A realização de **acções de sensibilização sobre a temática das doenças profissionais**, com a duração de 6 horas, visando abranger 50 activistas, em cada ano, com início em 2018.