



Empoderamento das Mulheres nos Sindicatos da CPLP

Lina Lopes

Presidente da Comissão de Mulheres da UGT

lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt
Telephone +351 213 931 200/+351 912292471

Cabo Verde, 16 Novembro 2015



A large, stylized heart shape created with watercolor-like textures. The top half is a vibrant pink, while the bottom half is a muted, dusty rose. The heart is set against a light beige background with subtle, larger-scale watercolor washes in shades of pink and grey.

MULHERES **EMPODERADAS**
EMPODERAM MULHERES.

EM
PODER
TAMEN
Toda
mulher

REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES /HOMENS NOS SINDICATOS EUROPEUS (ETUC)



UGT-P MEMBRO DA EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION



- ❑ Fazem parte desta união 86 confederações nacionais de 37 países Europeus

Inquérito 8 de Março (2015):

- ❑ 52 (das 86) confederações nacionais de 30 países Europeus
- ❑ 8 Sindicatos setoriais de 6 países Europeus
- ❑ 6 Federações Sindicais (10)
- ❑ 48/52 confederações nacionais indicaram o no de mulheres filiadas nos seus sindicatos
- ❑ As 48 confederações que indicaram as mulheres sindicalizadas representam **43,795,505 trabalhadores**
- ❑ **As Mulheres representam 43.3%(18,970,621) do total de membros das 48 confederações**

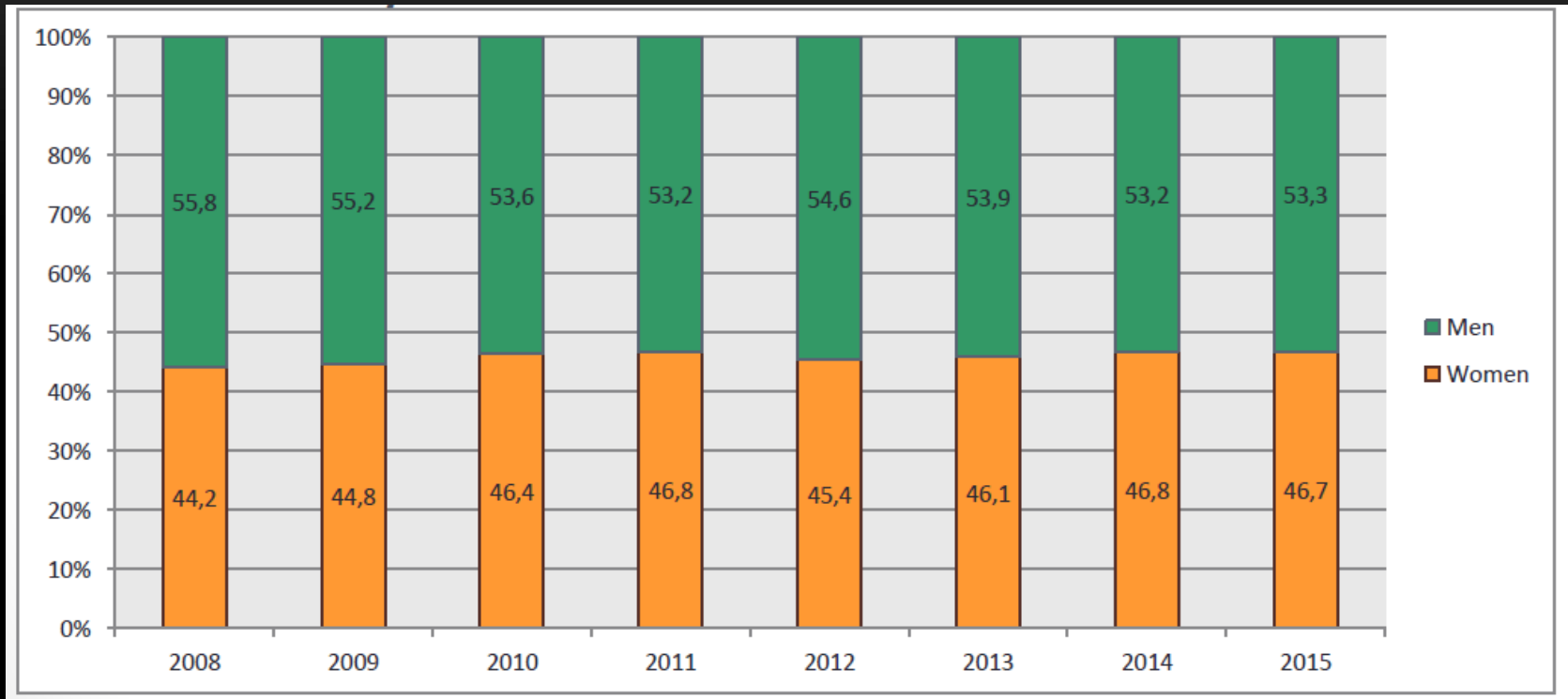
MULHERES FILIADAS NOS SINDICATOS EUROPEUS - ETUC

	2014	2015
<i>Total membership</i>	42,809,952	42,418,553
<i>Number of women members</i>	18,844,866	18,644,308
<i>% of women members</i>	44%	43,9%

Source: 8th of March Surveys 2014 and 2015

SÃO OS PAÍSES DO NORTE DA EUROPA E DO BÁLTICO APRESENTAM MAIOR N° DE MULHERES SINDICALIZADAS

REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS SINDICATOS (2008-2015)



- A proporção de mulheres tem vindo a crescer desde 2008: **44,2% em 2008** para **46,7% em 2015**
- Sindicatos que forneceram números desde 2008 verificou-se **uma perda de cerca de 594 400** membros a adesão Feminina tem **um ganho de cerca de 411 800** membros
- **As mulheres** continuam a **contribuir positivamente** para o aumento da filiação sindical na Europa

REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS SINDICATOS EUROPEUS



TENDÊNCIAS DA REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS SINDICATOS

Taxas mais elevadas de representação Feminina

STTK-Finland -75% Mulheres

Sindicato da Letónia (LBAS) -71.5% Mulheres

Confederação Dinamarquesa (FTF) 68% Mulheres

Taxas mais baixa de Representação Feminina

Confederação Cipriota (DEOK)-12.5%

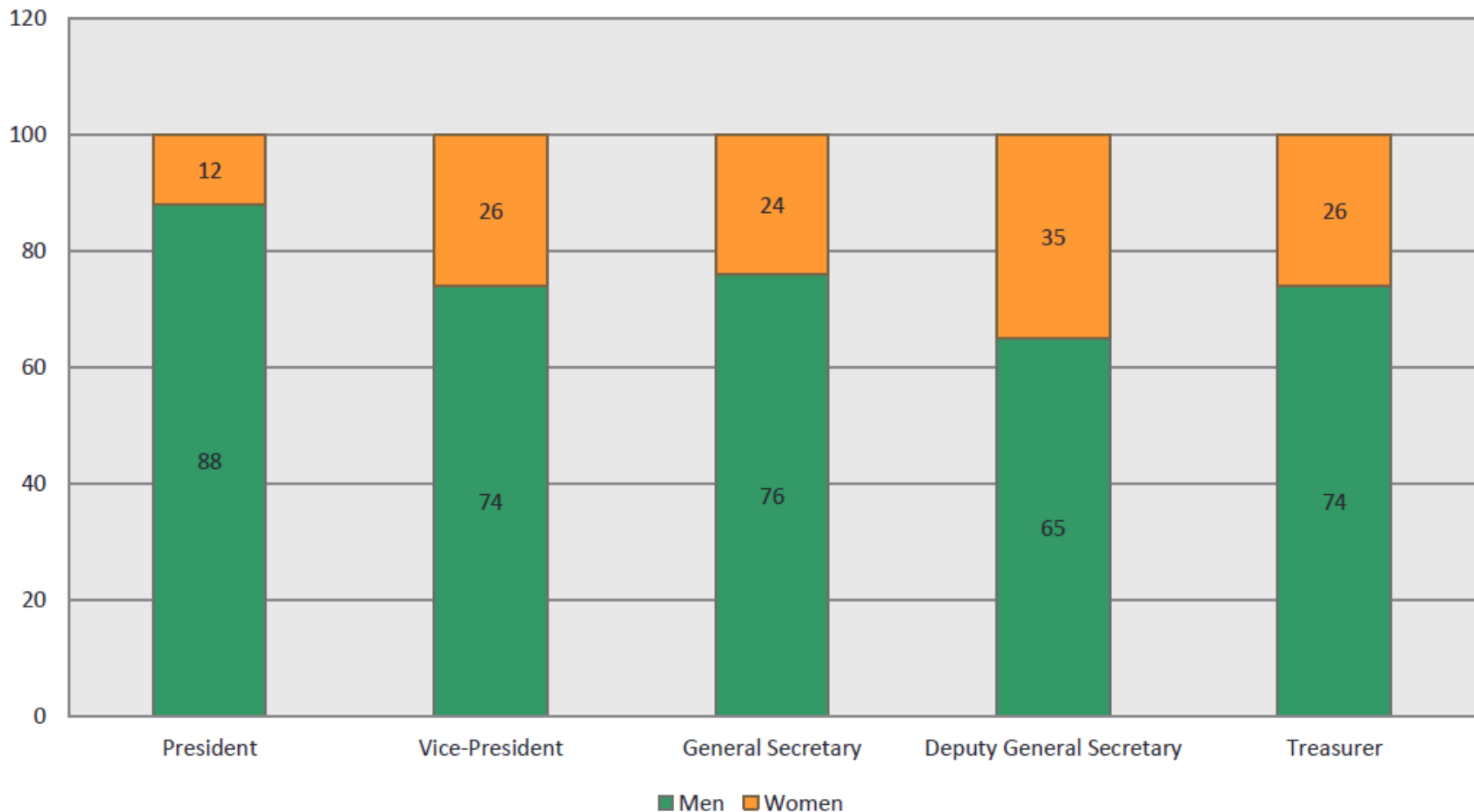
Confederação Turca (TURK-IS)-13% e o (HAK-IS)- 18.1%

Dez sindicatos, na maior parte dos países nórdicos e bálticos, indicaram mais mulheres do que homens filiados:

FTF Dinamarca, AKAVA e STTK-Finlândia, LBAS-Letónia, LO e YS-Noruega, CGTP-Portugal, SACO e TCO-Suécia e ICTU-Irlanda.

MULHERES EM CARGOS DE TOMADA DE DECISÃO NOS SINDICATOS EUROPEUS (2015)

- **Percentagem de líderes sindicais de acordo com o sexo (2015)**

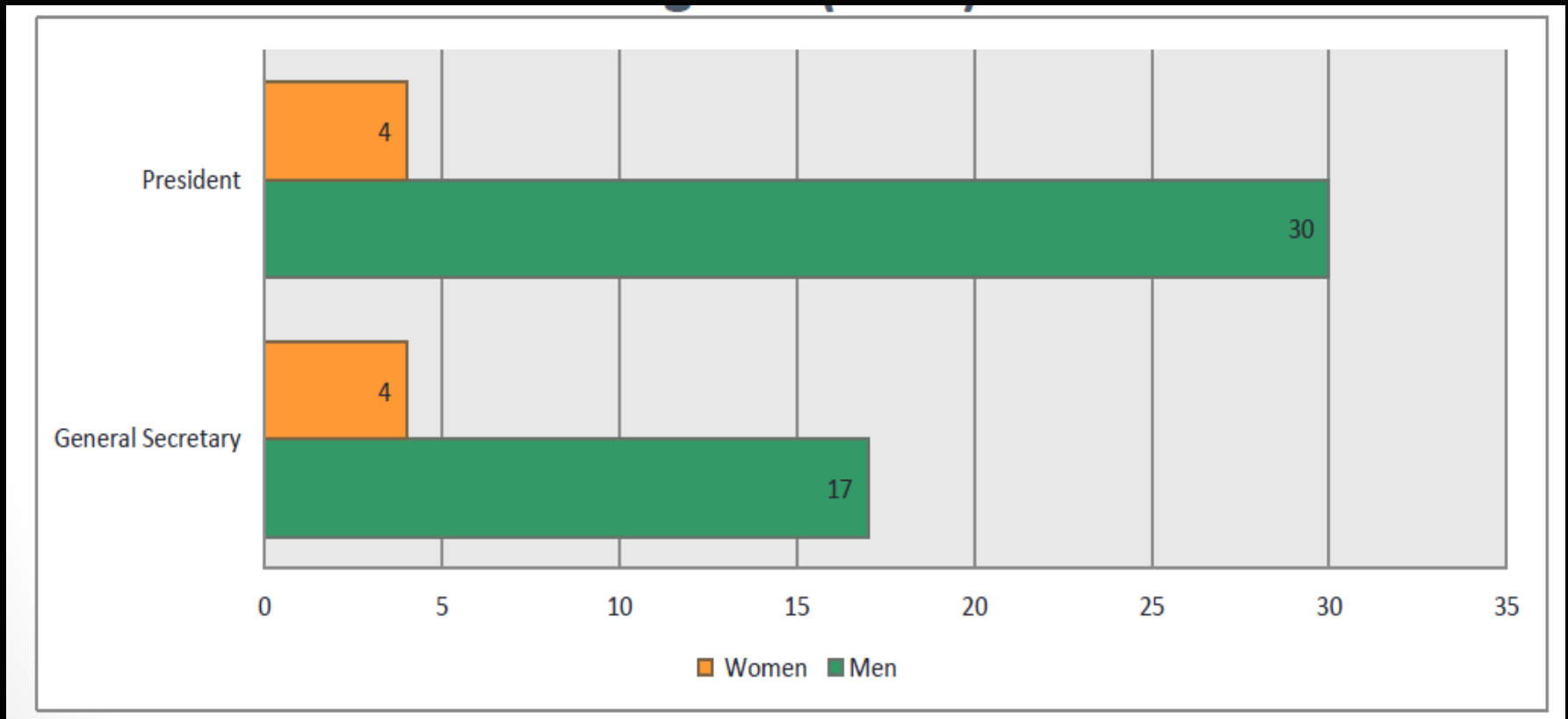


MULHERES EM CARGOS DE TOMADA DE DECISÃO NOS SINDICATOS (2015)

Percentagem de líderes sindicais de acordo com o sexo (2015)

- ❑ **37** confederações das 52 **têm presidente**: 32 Homens / **5** mulheres (12%) (em 2014, das 39 confederações: 35 homens / **4** mulheres / 35 homens (11,4%))
- ❑ Confederações com uma **mulher presidente** : **UGTP-Portugal**, LO e YS da Noruega, FTF-Dinamarca e TCO-Suécia.
- ❑ **73** vice-presidentes - **19 são mulheres**- 26% (2014: 26% em 2014)
- ❑ **37** confederações com **secretários gerais**: 28 homens e **9** mulheres- 24% (em 2014, de 35 confederação com secretário-geral, havia 9 mulheres e 27 homens: 25%)
- ❑ **4/ 9** mulheres SG tem uma posição de liderança real na CGSLB / ACLVB-Bélgica, CGIL e CISL Itália e no Reino Unido TUC
- ❑ Outras confederações com uma mulher SG: ABVV / FGTB e ACV / CSC **Bélgica**, **Finlândia** STK, CFTC, **França**, **Irlanda** e ICTU LBAS **Letónia**

REPARTIÇÃO DAS POSIÇÕES POLÍTICAS DE LIDERANÇA (PRESIDENTE / SECRETÁRIO-GERAL) POR SEXO EM NÚMEROS ABSOLUTOS (2015)



CONCLUSÕES

- Situação em 2015: o poder está nas mãos dos homens: 14,5% mulheres têm posições de liderança
- Apenas nos países nórdicos + Bélgica, Itália, Reino Unido a situação é mais equilibrada
- É Necessário implementar medidas positivas- *planos de ação para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.*

Portugal -Igualdade entre Homens e Mulheres

- ❑ Só em 1976 (Abril 1974) com a aprovação da Constituição da República Portuguesa (41 anos)
- ❑ Artigo 13 -A igualdade entre homens e mulheres

Entre 1960 e 2013,
a **taxa de atividade**
das **Mulheres** cresceu 41
pontos



SITUAÇÃO NA UGT-PORTUGAL (1978)

- Filiados - 505.000 (2014) - 45% são Mulheres (2013)
- **Executivo da UGT - 10 Homens / 7 Mulheres**
- **President - 1 Mulher** (Vice-President- 5 Homens/2 Mulheres)
- **General Secretary-1 Homem**
- **Deputy General Secretary- 7 Homem / 5 Mulher**
- Tesoureiro -1 Homem
- Presidente da CM - 1 Mulher
- Presidente da CJ - 1 Homem
-

CARGOS DE CHEFIA

SINDICATOS/FEDERAÇÕES/UNIÕES DA UGT

- Financeiro- 4 Sindicatos- 4H / 0M
- Transporte – 13 Sindicatos- 13H / 0M
- Escritórios/Comercio/Serviços – 7 Sindicatos- 6H / 1M
- Administração Pública, Professores, Educação e Saúde – 11 Sindicatos- 8H / 3M
- Quadros – 2 Sindicatos- 2H / 0M
- **Total – 37 Sindicatos – 33H/4M (10% Mulheres)**
- **Federações-6 – 6 H/0 M**
- **Unões – 20 Homens - 1 Mulher**

**A REALIDADE DA SITUAÇÃO DOS
HOMENS E DAS MULHERES NO
MERCADO DE TRABALHO**

População Total

unidade: milhares

	2011	2012	2013	2014	1º Trim. 2015	2º Trim. 2015
População Total	10.553,2	10.508,0	10.449,3	10.387,3	10.354,7	10.343,4
Homens	5.038,7	5.009,0	4.971,0	4.925,1	4.909,9	4.902,2
Mulheres	5.514,5	5.499,0	5.478,3	5.462,2	5.444,8	5.441,2

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

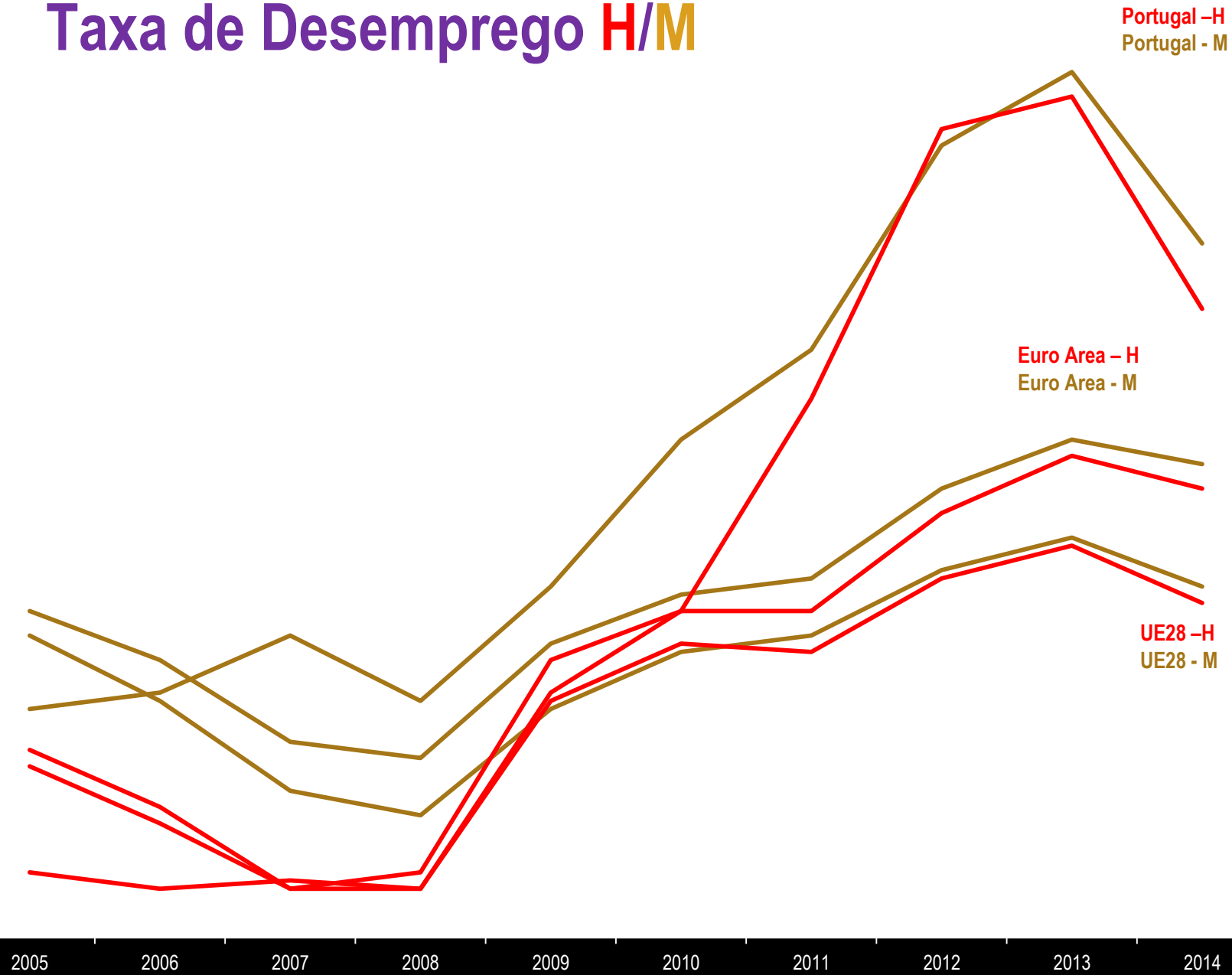
População Empregada (com 15 e mais anos)

unidade: milhares

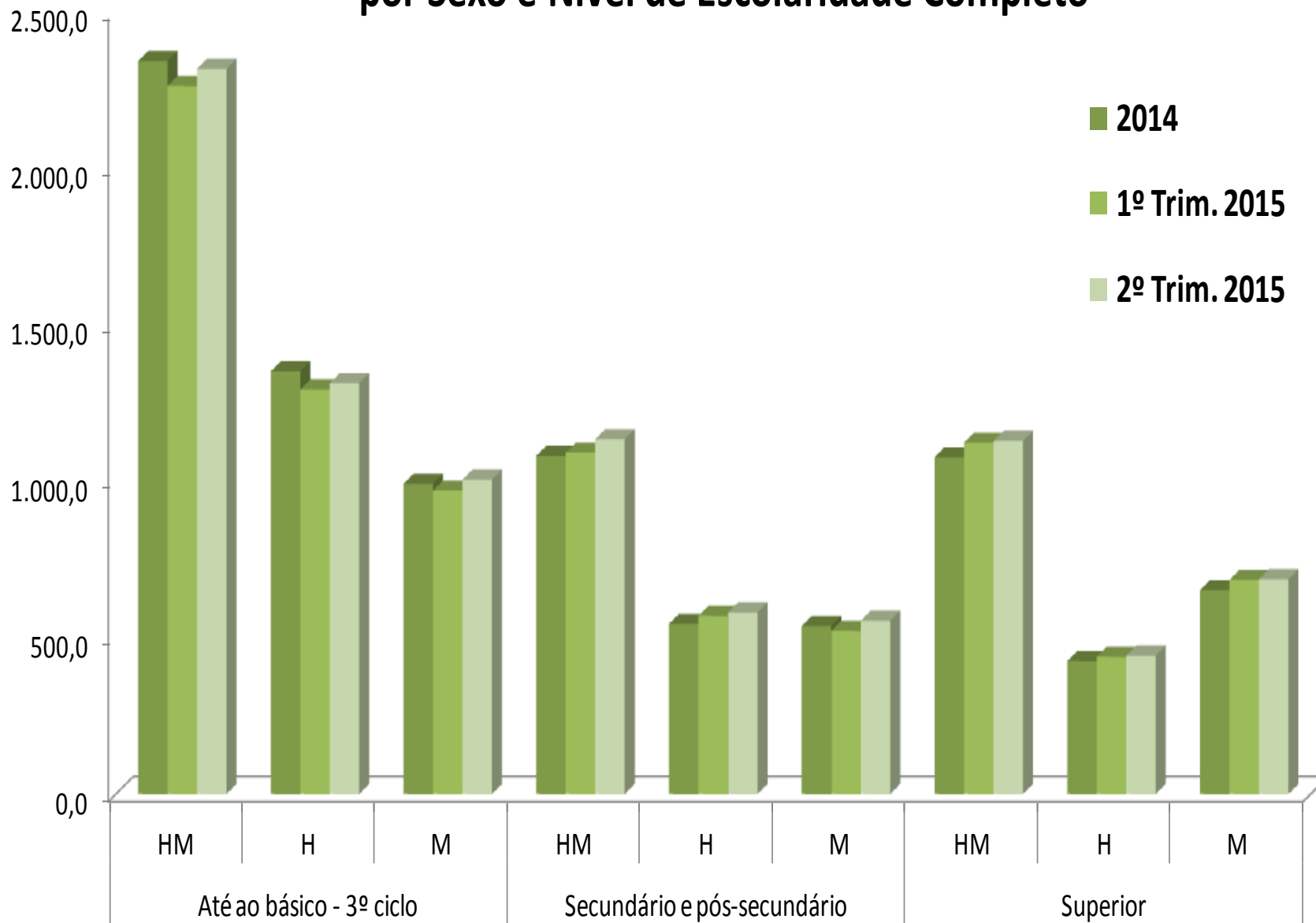
	2011	2012	2013	2014	1º Trim. 2015	2º Trim. 2015
População Empregada	4.740,1	4.546,9	4.429,4	4.499,5	4.477,1	4.580,8
Homens	2.487,2	2.357,3	2.288,4	2.319,5	2.301,1	2.335,5
Mulheres	2.252,9	2.189,6	2.141,0	2.180,0	2.176,0	2.245,3

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

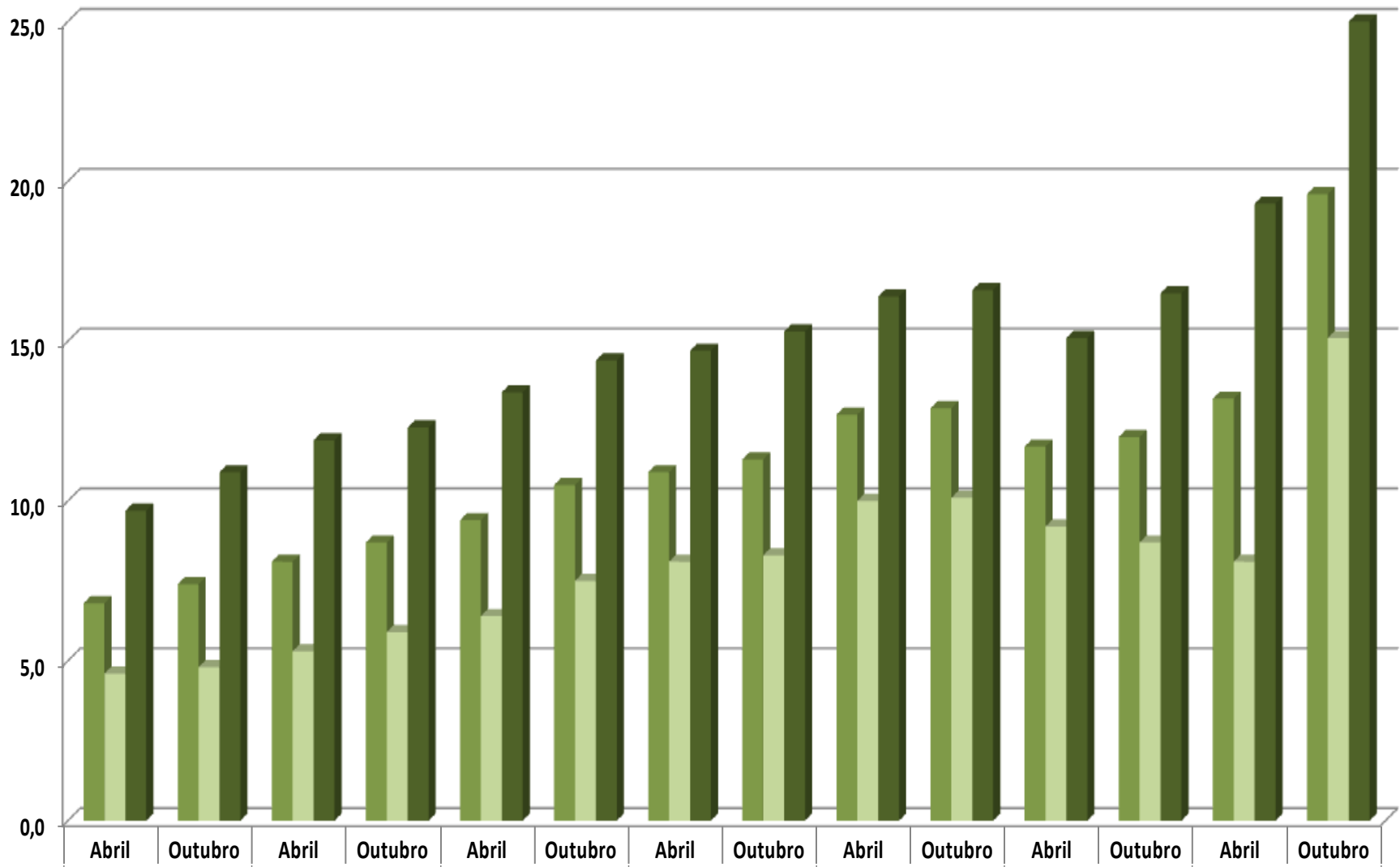
Taxa de Desemprego H/M



População Empregada, por Sexo e Nível de Escolaridade Completo

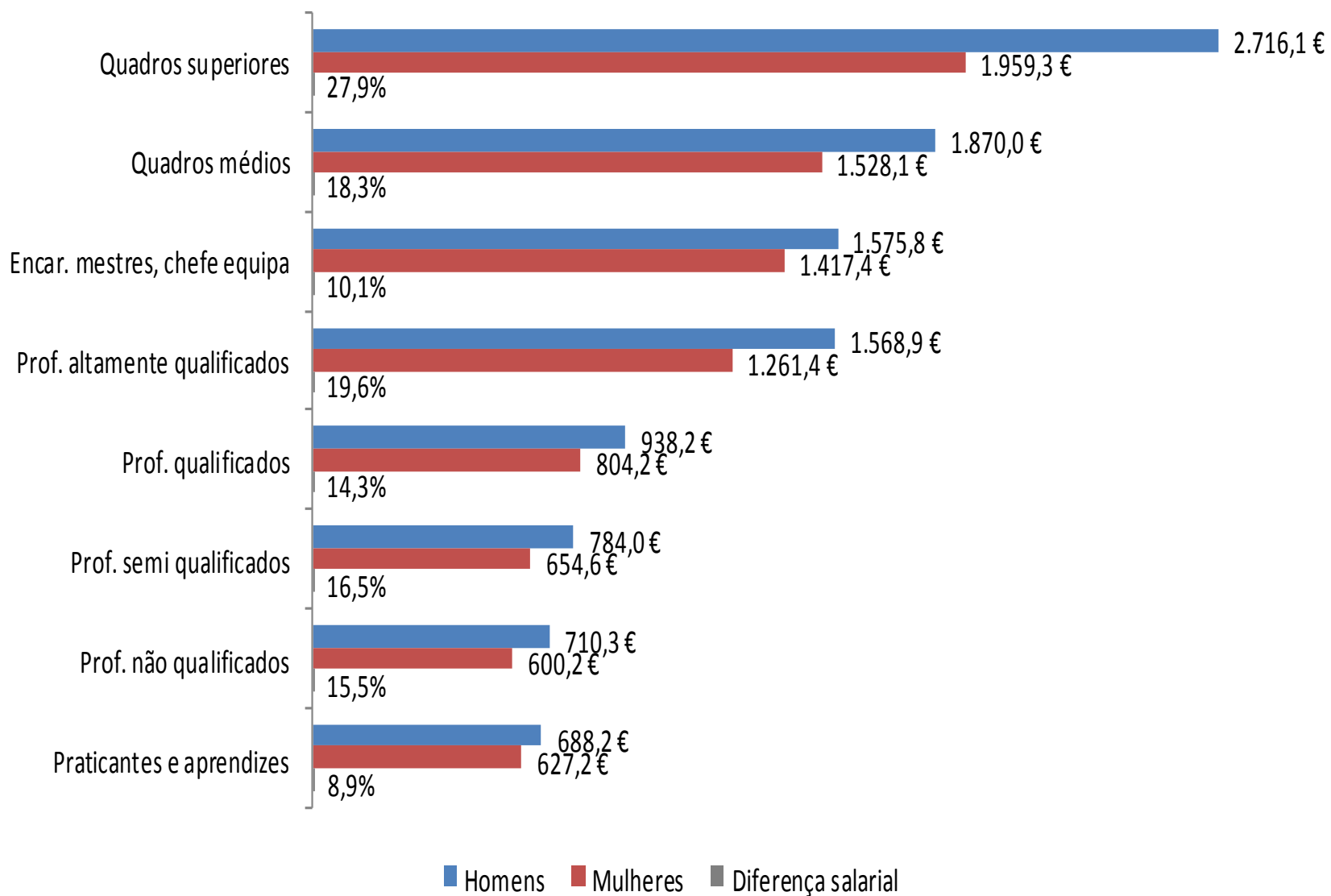


Percentagem de Trabalhadores Por Conta de Outrem Abrangidos pela RMMG

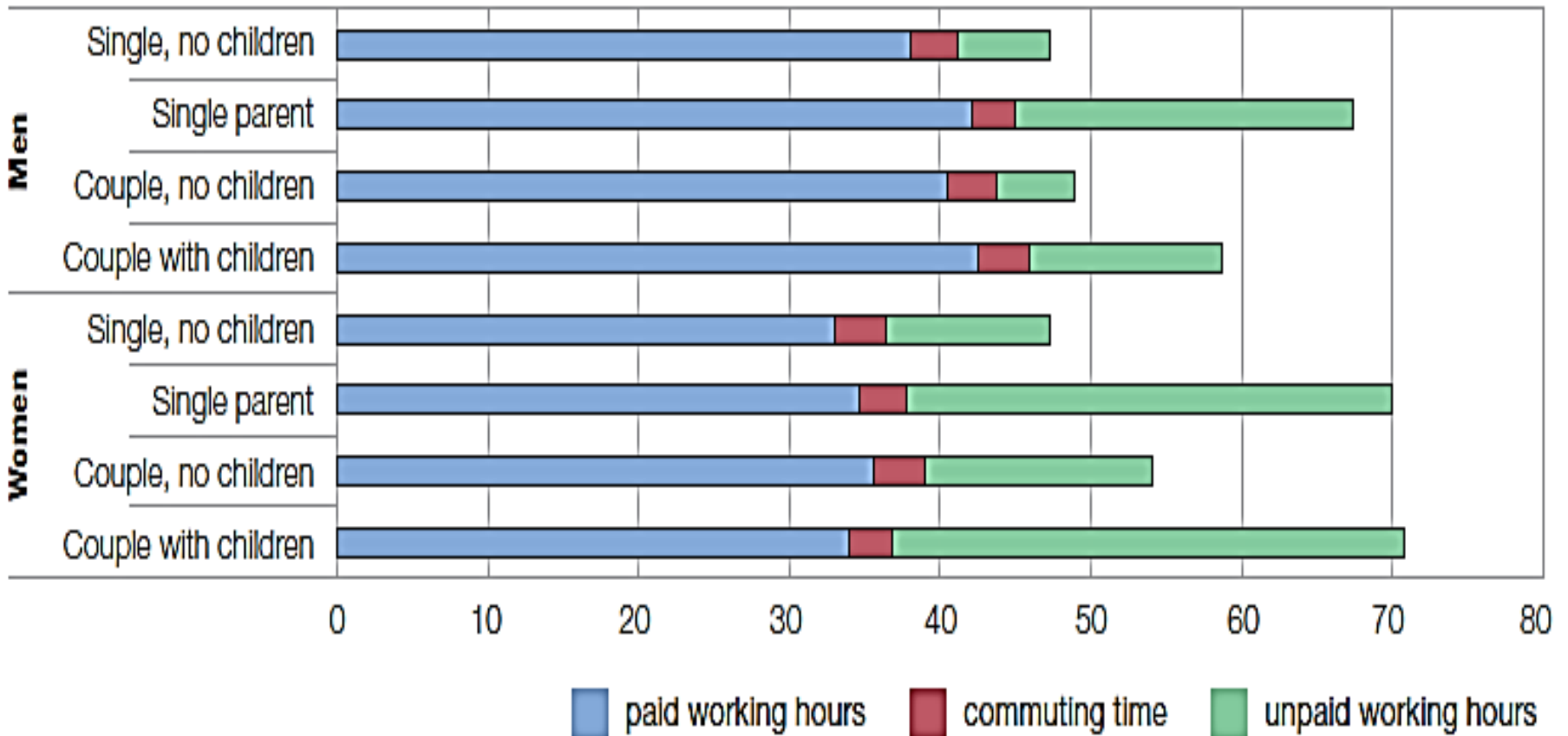


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	6,8	8,1	9,4	10,9	12,7	11,7	13,2
Homens	4,6	5,3	6,4	8,1	10	9,2	8,1
Mulheres	9,7	11,9	13,4	14,7	16,4	15,1	19,3

Remunerações médias mensais (ganho) por níveis de qualificação e sexo - 2013



COMPOSITE WORKING TIME (IN HOURS) BY GENDER AND FAMILY SITUATION, EU-27



Source: 2010 European Working Conditions Survey (extracted from Parent-Thirion et al, 2012)

❑ Igualdade de Género no Trabalho

O direito à igualdade e não discriminação está consagrado, em Portugal, no Código do Trabalho e aplica-se ao setor privado e ao setor público (conforme disposto nas alíneas c), d) e g) do artigo 4º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas)

Apesar de legislação e de alguns avanços nomeadamente no contexto da evolução da mulher no mundo do trabalho, ainda persistem desigualdades em vários domínios sendo imperativo prosseguir o combate a todas as formas de discriminação sobre a mulher e reforçar a sensibilização social e política em prol de uma sociedade mais justa

Concertação Social e a Igualdade

- **O princípio da Igualdade é um princípio fundamental** da Constituição da República Portuguesa, da Carta dos Direitos Fundamentais, do Pacto Europeu para a Igualdade entre Mulheres e Homens, de vários regulamentos e diretivas internacionais, quer da União Europeia, quer do Conselho da Europa, da ONU, da OIT e da UNESCO
- Apesar de vasta legislação e de alguns avanços nomeadamente no contexto da evolução da mulher no mundo do trabalho, **ainda persistem desigualdades em vários domínios sendo imperativo prosseguir o combate a todas as formas de discriminação sobre a mulher** e reforçar a sensibilização social e política em prol de uma sociedade mais justa.

Concertação Social e a Igualdade

- Na concertação Social, o tema **da igualdade sempre foi discutido**, de forma transversal em diversas matérias
- No acordo de concertação estratégica **de 1996/1999**, o tema da igualdade foi debatido e introduzido no acordo
- Nas sucessivas discussões da legislação de trabalho, o tema da igualdade tem sido **debatido pelos parceiros sociais**.
- Mas, **só em 2012**, e pela primeira vez, realizou-se uma reunião, em sede CPCS, com um ponto único na agenda de trabalhos sobre a questão da Igualdade de Género.

PLANO DE AÇÃO UGT/CM



PLANO DE AÇÃO UGT/CM

❑ **Promover a Igualdade**

✓ **Formação- Negociação coletiva**

Conciliação e Igualdade de Género (iniciado em 20 de Fevereiro/2015)

✓ **Desenvolvimento de Planos para Igualdade nos Sindicatos**

a implementação planos para a igualdade nos sindicatos é fundamental na medida em que são instrumentos que visam colmatar os desequilíbrios na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera profissional

✓ **Realização de ações de formação dirigidas a negociadores e negociadoras coletivos, dirigentes e trabalhadores/as dos Sindicatos**

contribuir para o desenvolvimento de novas competências pessoais e profissionais, no domínio da igualdade de género no trabalho e no emprego

PLANO DE AÇÃO UGT/CM

- ✓ **Distinção das boas práticas através da Entrega de um prémio ao Sindicato**
distinga na promoção e garantia da igualdade de género, direitos na parentalidade e efetiva garantia da conciliação da vida familiar, profissional e pessoal
- ✓ **Realização de ações de formação dirigidas a negociadores e negociadoras coletivos, dirigentes e trabalhadores/as dos Sindicatos**
Ser vítima de violência e assédio no trabalho tem um impacto importante na saúde e na produtividade dos trabalhadores e das trabalhadoras e prejudica a sustentabilidade do trabalho ao longo da vida.
- ✓ **Promover da igualdade de género na educação**
(CM/CITE/AEEQ-Projeto de Igualdade nas escolas-Pré escolar/Básico)
- ✓ **Elaboração de manuais de apoio dirigidas a negociadores e negociadoras coletivos, dirigentes e trabalhadores/as dos Sindicatos**
- ✓ Parentalidade, A dimensão do Género na Saúde e na Segurança do Trabalho, Negociação Coletiva, Assédio Sexual

Investir na capacidade humana como essencial para um desenvolvimento sustentável, resiliente e nacional;

- **Reconhecer e combater as desigualdades;**
- **Combater a desigualdade Salarial entre Homens e Mulheres**
- **Conciliação do trabalho com a vida familiar e a vida privada**
- **Prevenção da violência sexual e moral , com base no género;**
- **Formação em Negociação Coletiva nas áreas da Conciliação e a Igualdade de Género**
- **Promoção da igualdade de género na educação;**

(CM/CITE/AEEQ-Projeto de Igualdade nas escolas-Pré escolar)

Conclusão

- A **questão de igualdade** deverá ser tratada como uma **questão de homens e mulheres** e não apenas como um problema de mulheres.
- Se olharmos para os dados sobre **emprego de Homens e Mulheres**, verificamos que este **afeta mais as mulheres** do que os homens, mesmo tendo estas maiores níveis de qualificação.
- A **disparidade salarial**, a **precariedade laboral**, a dificuldade de **conciliação entre trabalho, família e vida privada** e o aumento da **violência sobre a mulher** leva-nos a concluir que é fundamental e urgente a tomada de medidas para desenvolver e implementar **estratégias que possam diminuir** o impacto negativo que recai sobretudo nestes **grupos mais vulneráveis**.
- O **compromisso dos sindicatos na luta contra a discriminação ente mulheres e homens** requer uma forte vontade política quer ao nível Europeu (Estratégia 2020) quer nacional (Planos Nacionais)



Empoderamento das Mulheres nos Sindicatos da CPLP

OBRIGADO

Lina Lopes

Presidente da Comissão de Mulheres da UGT

lina.lopes@ugt.pt/comissao.mulheres@ugt.pt
Telephone +351 213 931 200/+351 912292471

Cabo Verde, 16 Novembro 2015

