



**Acabar com as disparidades
salariais entre mulheres e homens**

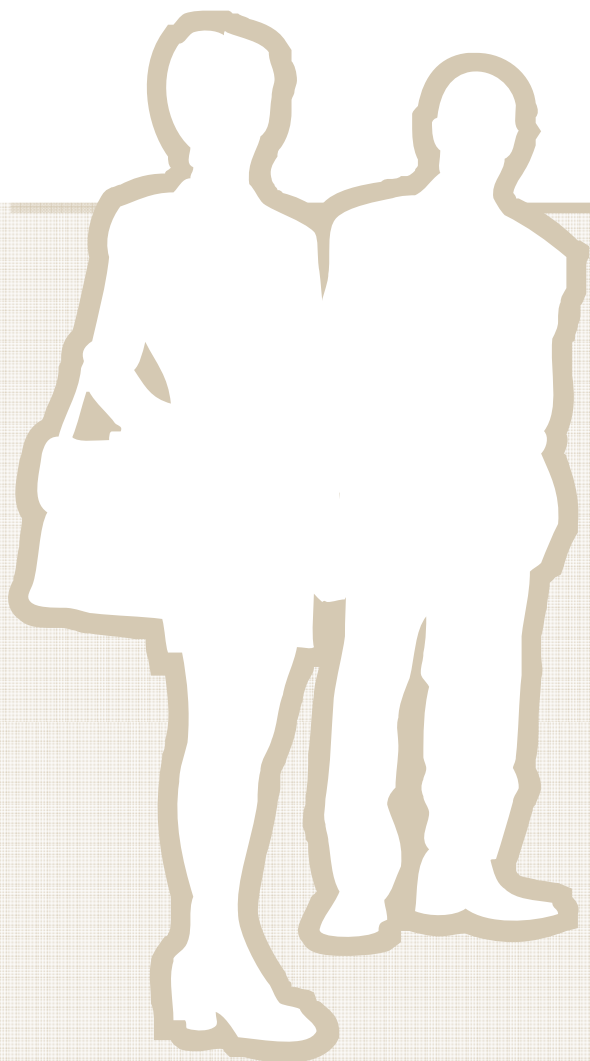


**SALÁRIO IGUAL
POR TRABALHO
DE VALOR IGUAL**



<http://ec.europa.eu/equalpay>





Resumo

O que se entende por disparidades salariais entre mulheres e homens

Por que razão continuam a existir disparidades salariais entre mulheres e homens

O que tem feito a UE?

Porque é que este assunto é importante?

As disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo da vida

O que pode ser feito?

Acção a nível nacional: exemplos

Onde se pode dirigir?



O que se entende por disparidades salariais entre mulheres e homens

- Em média, as mulheres na UE ganham cerca de 17% menos do que os homens
- As disparidades salariais entre mulheres e homens correspondem à diferença entre a remuneração dos homens e a das mulheres (com base no pagamento à hora no conjunto da economia)
- Em alguns países, as disparidades salariais entre homens e mulheres estão a aumentar
- As disparidades aumentam quando as mulheres trabalham a tempo parcial ou quando têm filhos a cargo
- O efeito das disparidades salariais entre mulheres e homens sobre os rendimentos ao longo da vida leva a que as mulheres tenham reformas mais baixas, aumentando o seu risco de pobreza



Por que razão continuam a existir disparidades salariais entre mulheres e homens

- As causas das disparidades salariais entre mulheres e homens são complexas e estão, muitas vezes, inter-relacionadas:
 - ◆ Discriminação directa
 - ◆ Subvalorização do trabalho das mulheres
 - ◆ Segregação no mercado de trabalho
 - ◆ Tradições e estereótipos
 - ◆ Conciliação desigual da vida profissional e privada
- Todos estes factores afectam a remuneração das mulheres, a sua progressão na carreira e o seu potencial no local de trabalho



O que tem feito a UE?

- Ao abrigo da legislação da UE, a discriminação das mulheres no trabalho e na sua remuneração é ilegal:
 - ◆ A igualdade de remuneração por um mesmo trabalho é um dos princípios fundadores da União Europeia
 - ◆ O artigo 141.º do Tratado apela ao princípio da igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual
 - ◆ A Directiva 75/117 estipula que o princípio da igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho ou por um trabalho de valor igual implica a eliminação de qualquer tipo de discriminação em razão do sexo no que se refere a todos os aspectos e condições de remuneração. Em especial, se for utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deverá basear-se nos mesmos critérios para os homens e as mulheres, sendo concebido de forma a excluir qualquer discriminação em razão do sexo



O que tem feito a UE?

- Ao abrigo da legislação da UE, a discriminação das mulheres no trabalho e na sua remuneração é ilegal:
 - ◆ A Directiva de 2002 relativa à igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho também se aplica à remuneração e exige aos Estados-Membros que criem Organismos para a Igualdade que promovam uma igualdade de tratamento
 - ◆ Estas Directivas foram reunidas numa única Directiva 2006/54 (A Directiva de Reforma) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na actividade profissional



O que tem feito a UE?

- Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens é considerado como uma prioridade pela Comissão Europeia nos seguintes documentos:
 - ◆ Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010)
 - ◆ Comunicação sobre a redução das disparidades salariais entre mulheres e homens (2007)
- Além disso, esta é também uma prioridade estabelecida pelo:
 - ◆ Parlamento Europeu, nomeadamente numa recente Resolução relativa ao combate às disparidades salariais entre mulheres e homens (2008)
 - ◆ Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, acordado pelos líderes da UE (2006)
 - ◆ Quadro de Acção para a Igualdade entre Homens e Mulheres acordado pelos parceiros sociais europeus (2005). O terceiro relatório de acompanhamento, adoptado em 2008, apresenta um importante número de iniciativas a nível nacional



Porque é que este assunto é importante?

- Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens traz benefícios para os empregadores e os trabalhadores
 - ◆ Cria empregos de qualidade
 - ◆ Atrai os melhores e mais talentosos trabalhadores
 - ◆ Cria um ambiente de trabalho positivo
 - ◆ Aumenta a produtividade e a competitividade



Porque é que este assunto é importante?

- Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens torna toda a economia mais rentável
 - ◆ As mulheres têm um papel crucial no emprego e no crescimento da Europa
 - ◆ As suas competências e talentos são necessários para o desenvolvimento económico e social
- Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens pode ajudar a criar uma sociedade mais igualitária
 - ◆ Valorizar as competências das mulheres pode melhorar a sua independência económica
 - ◆ Haverá menos mulheres na pobreza, principalmente após a reforma



As disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo da vida

**Rapaz ou rapariga,
igualdade de oportunidades?**



- Os estereótipos moldam os papéis das mulheres e dos homens na sociedade, desde muito cedo
- Apesar de reflectirem preferências pessoais, as tradições e os estereótipos podem influenciar, por exemplo, a escolha de percursos educativos e de padrões de emprego

As disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo da vida

**O nosso trabalho
terá o mesmo valor?**



- As mulheres e os homens ainda têm tendência para ter profissões diferentes. As mulheres trabalham frequentemente em sectores onde os salários são, em média, inferiores aos dos sectores dominados por homens
- As disparidades salariais entre mulheres e homens existem, apesar de as mulheres representarem 59% dos universitários
- As aptidões e competências das mulheres são subvalorizadas, especialmente nas actividades profissionais onde predominam as mulheres



As disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo da vida

Ter um filho poderá prejudicar a minha carreira?



- As oportunidades das mulheres em termos de progressão na carreira e obtenção de salários mais elevados no local de trabalho são afectadas pelas suas responsabilidades familiares
- As disparidades salariais entre mulheres e homens aumentam quando as mulheres têm filhos, principalmente quando trabalham a tempo parcial
- A taxa de emprego de mulheres com filhos a cargo é de apenas 62,4%, contra 91,4% no caso de homens com filhos. Mais de três quartos dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres (76,5%)



As disparidades salariais entre homens e mulheres ao longo da vida

**Mesmo trabalho,
mesma reforma?**



- As disparidades salariais entre mulheres e homens reduzem os rendimentos ao longo da vida e as reformas das mulheres
- Quando as mulheres se reformam, as suas pensões mais baixas significam um maior risco de pobreza

<http://ec.europa.eu/equalpay>



O que pode ser feito?

- Valorizar o trabalho das mulheres e dos homens de forma igualitária
- Combater a segregação no mercado de trabalho
- Combater os estereótipos
- Promover a conciliação da vida familiar e profissional
- Promover uma cultura de igualdade no local de trabalho

É necessária uma acção a todos os níveis



Acção a nível nacional: Exemplos

Eis exemplos não exaustivos de iniciativas que foram introduzidas para reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens. Estas iniciativas incluem acções no âmbito da legislação nacional, acordos entre parceiros sociais, programas de igualdade, acções de sensibilização e outros tipos de iniciativas.

Acção a nível nacional: Legislação

Exemplo: Espanha

- Adopção de uma lei para a igualdade entre mulheres e homens em Março de 2007
 - ◆ A lei contém disposições específicas para combater a discriminação
 - ◆ Medidas de acção positivas em convenções colectivas
 - ◆ Conciliação da vida profissional e familiar
 - ◆ Promover programas de igualdade e fomentar boas práticas



Acção a nível nacional: Diálogo social/acordos entre os parceiros sociais

Exemplo: França

- A legislação exige igualdade nas negociações e na contratação salarial
 - ♦ A lei torna também obrigatória a negociação a nível sectorial «no sentido de criar igualdade entre mulheres e homens no trabalho [...] e de corrigir desigualdades que tenham sido identificadas» de três em três anos
 - ♦ Um acordo nacional intersectorial em prol da igualdade e do equilíbrio entre mulheres e homens na composição da força de trabalho foi assinado em Abril de 2004 e incluiu medidas que visam reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens



Acção a nível nacional: Programas de Igualdade

Exemplo: Suécia

- A legislação prevê que todos os empregadores com um mínimo de dez empregados preparem um plano anual para a igualdade de oportunidades e um plano de acção para a igualdade de remuneração
 - ◆ Os planos incluem as medidas activas em curso e planeadas de promoção da igualdade, um estudo sobre as diferenças existentes entre os salários das mulheres e os dos homens, o valor do trabalho das mulheres e uma avaliação de acompanhamento referente às acções realizadas
 - ◆ Os empregadores são obrigados a disponibilizar estatísticas de remuneração específicas por género, se tal for solicitado por sindicatos ou representantes dos trabalhadores
 - ◆ Os programas de igualdade são monitorizados pelo Mediador para a Igualdade



Acção a nível nacional: Outras iniciativas

Exemplo: Finlândia

- Um programa de Igualdade de Remuneração para 2007-2011 tem como objectivo reduzir as disparidades salariais entre mulheres e homens de 20% para 15%:
 - ◆ Acções para reduzir a segregação na actividade profissional, o desenvolvimento de sistemas de remuneração, medidas para apoiar a carreira das mulheres e acções dos parceiros sociais para estabelecer acordos com vista a reduzir as disparidades salariais
- Foram aplicados aumentos salariais especialmente negociados para as mulheres com remunerações mais baixas, que já tiveram impacto sobre a redução das desigualdades salariais entre mulheres e homens

Onde se pode dirigir?

Para mais exemplos e informações sobre as disparidades salariais entre mulheres e homens, consulte:



<http://ec.europa.eu/equalpay>

