

**PLANOS  
PARA A**

**IGUALDADE**

**ORIENTAÇÕES**

## Prefácio

A Comissão de Mulheres da UGT tem como principal missão promover a *Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*.

A situação das mulheres e dos homens no mercado laboral apresenta um conjunto de assimetrias significativas. Por exemplo, a diferença salarial é persistente. As mulheres ganham, em média, cerca de 17,6% menos que os homens. A conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal e a dificuldade de acesso aos lugares de topo são outras duas manifestações da desigualdade entre mulheres e homens.

Cabe aos sindicatos da UGT promover as condições de inserção profissional e de desenvolvimento de carreira em igualdade de circunstâncias para mulheres e homens.

Os planos nacionais de emprego, emanados da estratégia europeia para o emprego, e os planos nacionais de igualdade têm vindo a apontar medidas que visam colmatar os desequilíbrios na participação de mulheres e homens nos diversos domínios da vida social e, em especial, na esfera profissional.

A Comissão de Mulheres da UGT lançou o desafio aos sindicatos da UGT para que também eles criassem Planos para a Igualdade. Trata-se de um desafio pioneiro quer em Portugal quer na Europa.

Foi um projeto ambicioso assumido por um conjunto de sindicatos da UGT de diferentes áreas da atuação, nomeadamente Banca, Educação, Serviços, Administração Pública, Indústria, Comunicação e Seguros.

Este projeto teve como principal objetivo incorporar a dimensão de género nas práticas sindicais.

Os Planos para a Igualdade dos sindicatos resultam de uma parceria com o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (CIEG) do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Os Planos para a Igualdade são um instrumento fundamental para planear medidas e ações a concretizar nos sindicatos em prol da Igualdade de Género.

A Comissão de Mulheres da UGT apela a todos os sindicatos para que se aliem à UGT/CM para, em conjunto, tornarmos a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens uma realidade.

**Lina Lopes**, *Presidente da Comissão de Mulheres da UGT*

## Orientações para a elaboração de Planos para a Igualdade nos Sindicatos

O projeto “Igualdade de Género nos Sindicatos”<sup>1</sup> foi desenvolvido pelo CIEG/ISCSP, Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa e promovido pela UGT, União Geral de Trabalhadores, entre 01 de Junho de 2017 e 31 de Maio de 2018, sob coordenação de Dália Costa. O objetivo geral do Projeto consistiu em definir orientações teórico-concetuais e diretrizes gerais para o desenvolvimento de Planos para a Igualdade nos Sindicatos.

Na sua trajetória histórica e organizacional em Portugal, os Sindicatos alcançaram a fase de assumirem visibilidade na sua atuação enquanto agentes exemplares com práticas de igualdade de género na sua estrutura organizativa (dimensão interna) e na sua ação junto de outras entidades e para os trabalhadores e as trabalhadoras sindicalizados/as (dimensão externa, no cumprimento da missão e das atribuições previstas nos estatutos de cada Sindicato).

O desenvolvimento de planos para a igualdade nos Sindicatos deve ser orientado por princípios fundamentais, assentes em conceitos teoricamente radicados e bem definidos, com objetivos mensuráveis, traduzidos em medidas e estas em ações, prevendo indicadores de avaliação. O planeamento da ação favorece o efetivo cumprimento dos compromissos assumidos e a definição rigorosa e clara de responsabilidades pela consecução dos objetivos.

Assumindo que promover igualdade de género implica uma atitude pró-ativa, os Sindicatos aprofundam o seu papel de agentes promotores de melhoria de condições para os trabalhadores e as trabalhadoras desempenharem as suas funções profissionais em harmonia com a sua vida pessoal, familiar e social e propõem-se desenvolver planos para a igualdade.

Com este projeto, a UGT assume o seu papel junto dos Sindicatos integrados na sua estrutura impulsionando-os, através de uma metodologia participativa e respeitando integralmente a sua autonomia, a desenvolverem planos para a igualdade começando por definir diretrizes que guiarão cada um dos Sindicatos no processo de planeamento.

---

<sup>1</sup> Projeto POISE - 01-3726-FSE-000003 financiado no âmbito da tipologia de operação 1.16 – Reforço da Capacitação Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Tendo em vista o efetivo cumprimento daquele objetivo geral, o Projeto integrou diversas fases:

**FASE 1.** Definição de uma amostra representativa de Sindicatos do universo de Sindicatos que integram a UGT.

Os critérios definidos para a seleção da amostra foram três:

- Setor de atividade, procurando garantir a diversidade da amostra;
- Impacto societal do desenvolvimento de planos para a igualdade, procurando envolver Sindicatos de áreas socioprofissionais mas estruturantes na sociedade portuguesa;
- Participação ampla, contínua e empenhada, procurando aprofundar e consolidar a posição dos Sindicatos na Comissão de Mulheres da UGT.

A amostra tem uma dimensão de oito (8) Sindicatos:

- Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL)
- Sindicato dos Trabalhadores Da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)
- Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado (STE)
- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE)
- Sindicato de Professores da Zona Norte (SPZN)
- Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas (SBSI)
- Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS)
- Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços (Sindetelco)

E integra também a UGT, num total de nove participantes no Projeto.

**FASE 2.** Realização de sessões de trabalho conjuntas com a participação dos Sindicatos da amostra e da UGT, assumindo diferentes formatos, como Workshops, Conferências, reuniões de progresso e de recolha de dados e contributos para ajustar as diretrizes para os Sindicatos e a UGT desenvolverem, com autonomia, planos para a igualdade.

**FASE 3.** Análise das estratégias de comunicação usadas pelos Sindicatos da amostra e pela UGT.

**FASE 4.** Elaboração de orientações e sugestões para o desenvolvimento de planos para a igualdade e de um “Guia para Comunicar Igualdade de Género”.

### **A promoção de Igualdade nos primeiros instrumentos internacionais**

Nos textos dos instrumentos internacionais iniciais, a realização dos direitos humanos era procurada por via da não discriminação e recentemente é procurada por via da promoção efetiva da igualdade.

Um dos três objetivos essenciais da Carta das Nações Unidas de 1945 era a censura da discriminação assegurando o respeito pelos direitos fundamentais para todos/as, sem distinção alguma, nomeadamente em função do sexo. Este desígnio ficou inscrito na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada a 10 de Dezembro de 1948 pela Assembleia-Geral das Nações Unidas e publicada em Portugal em 1978 (Diário da República, n.º 57/78, de 9 de março de 1978).

No plano europeu, a Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais, adotada a 4 de Novembro de 1950 pelo Conselho da Europa e ratificada por Portugal em 1976, também proíbe a discriminação, afirmando designadamente que “o gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação”.

Nesta sequência cronológica, constituindo um marco bastante relevante na promoção de igualdade de género, em 1979 foi adotada pela Assembleia-geral das Nações Unidas a

Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra as Mulheres (conhecida pela sigla CEDAW *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*) tendo entrado legalmente em vigor em 1981. A CEDAW reconhece no preâmbulo, que “as mulheres continuam a ser objeto de importantes discriminações” enfatizando que “a discriminação contra as mulheres viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, que dificulta a participação das mulheres, nas mesmas condições que os homens, na vida política, social, económica e cultural do seu país, que cria obstáculos ao crescimento do bem-estar da sociedade e da família e que impede as mulheres de servirem o seu país e a Humanidade em toda a medida das suas possibilidades”.

Cerca de 30 anos depois da Declaração Universal dos Direitos Humanos, através da CEDAW, os Estados Partes reconhecem que “as mulheres continuam a ser objeto de importantes discriminações” e assumem a obrigação de “assegurar a igualdade de direitos dos homens e das mulheres no exercício de todos os direitos económicos, sociais, culturais, civis e políticos”.

## A promoção de igualdade de género no trabalho

5

A promoção de igualdade de género, em específico no domínio das relações de trabalho e emprego, encetou o percurso histórico no início dos anos 50 do século XX. Em 1951 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou a Convenção n.º 100 sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres por Trabalho de Valor Igual. Esta Convenção foi ratificada por Portugal em 1966. Depois, em 1958 foi adotada a Convenção n.º 111 da OIT sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão - ratificada por Portugal em 1959.

Em 1961, a Carta Social Europeia, ratificada por Portugal em 1991, sublinha estas convenções consagrando o dever de assegurar uma remuneração justa e igual para homens e mulheres, quando esteja em causa um trabalho de valor igual (artigo 4.º, n.º 3).

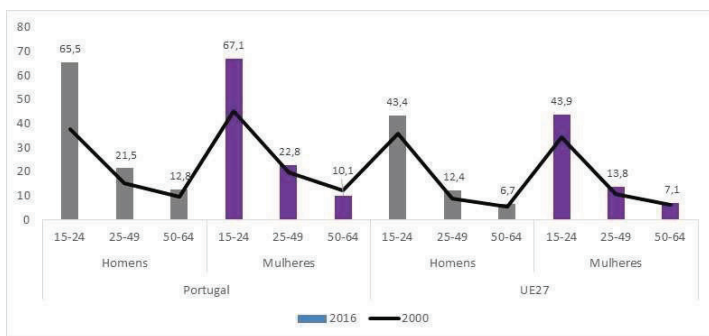
Em 1981, a OIT publicou a Convenção n.º 156 relativa à Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para os Trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com Responsabilidades Familiares – ratificada por Portugal em 1984.

Estes podem ser considerados os instrumentos internacionais que encetaram um percurso de mobilização com a finalidade de, primeiro, eliminar discriminações e, mais recentemente, promover igualdade de género.

## Desigualdades de Género persistentes em Portugal

Apesar dos compromissos assumidos pelo Estado português, no plano nacional e internacional, persistem desigualdades de género, pese embora o esforço na promoção de igualdade de género. Ainda se observa, em Portugal, entre 2000 e 2016 que as formas de contratação vulnerável aumentaram, tendo esse aumento sido particularmente visível entre as trabalhadoras e os trabalhadores mais jovens e para as mulheres. Se a idade aparece como fator de desigualdade justificado pela dificuldade no acesso ao mercado de trabalho, também gerada pela contração da economia neste período, já a diferença de género na contratação aparece como fator de discriminação. As formas de contratação vulnerável de mulheres coexistem com salários mais baixos, trabalhos de menor qualidade e de estatuto inferior. Esta é uma situação típica na União Europeia, não sendo específica para Portugal, portanto, como pode ver-se na figura seguinte.

Contratações não permanentes, por sexo e idade (%), Portugal e UE 27, 2016



Fonte: Eurostat, *European Union Labour Force Survey (lfsa\_etpgan)*.

Nota: Empregados/as com contratos não permanentes são aqueles/as que têm um contrato de emprego de termo certo ou um emprego que terminará se um certo critério objetivo for cumprido, tal como a conclusão de um serviço ou o regresso de um/a empregado/a que foi temporariamente substituído.

Os salários das mulheres independentemente da fase da vida ativa em que se encontrem são sempre mais baixos do que os dos homens e, comparando Portugal com a União Europeia, os salários de homens e de mulheres são também sempre os mais baixos.

“Em Portugal, as mulheres jovens têm um salário médio/hora de 5,8 euros; o salário dos homens é de 6,1 euros/hora. Embora a diferença seja menor, na Europa também se verifica esta tendência, as mulheres nesta fase da vida (até aos 29 anos) ganham 11,1 e os homens 11,4 euros/hora. Na *rush hour of life* (30-49 anos), a penalização das mulheres parece agudizar-se: em Portugal, as mulheres ganham 10,3 euros/hora e os homens 11,6 euros/hora; na Europa os valores são, respetivamente, de 14,2 e 17,2 euros/hora. Na fase tardia da vida ativa (50-65 anos) e em Portugal, as mulheres entre os 50 e os 59 anos ganham 9,85 euros/hora e aquelas com mais de 60 anos auferem 8,93 euros/hora; os homens com as mesmas idades ganham, respetivamente, 12,9 e 12,88 euros/hora. Por seu turno, nesta fase da vida na Europa, as mulheres entre os 50 e os 59 anos têm um salário/hora de 14,74 euros; aquelas com mais de 60 anos sobem o salário para 15,4 euros/hora. No contexto europeu, os homens destas idades têm um salário médio que se situa em torno dos 19 euros/hora.” (Torres et al., 2018)

Um terceiro fator que importa mobilizar ilustrando desigualdades de género, persistentes, evidenciando a necessidade de promover igualdade de género é o uso do tempo. A articulação entre as várias dimensões da vida é particularmente importante para os trabalhadores e as trabalhadoras com dependentes a cargo, sejam descendentes ou ascendentes. Aquela acaba por constituir uma preocupação maior para as mulheres por serem elas quem, tradicionalmente assegura a prestação de cuidados a outras pessoas na família e os cuidados ao lar. Este é um dos domínios da vida em sociedade em que as transformações têm vindo a ocorrer corrigindo assimetrias de género por via do aumento da participação dos homens na realização de trabalho doméstico, embora ainda muito desigual. Em 2002, os homens adultos (18 e mais anos) dedicavam 7,0h semanais às tarefas domésticas, enquanto as mulheres dedicavam 26,3h. Em 2014, os homens passaram a dedicar mais 1h ao trabalho doméstico (passando para 8,1h) e as mulheres quase menos 2h (24,5h). Os dados de 2014 revelam que se mantem uma assimetria de 16,4h, com sobrecarga das mulheres.

O uso do tempo por homens e mulheres é desigual, com as mulheres a despenderem mais tempo no trabalho não-pago do que os homens. O dispêndio de tempo e energia na realização

de trabalho não-pago afeta negativamente a realização de trabalho pago, principalmente no que concerne a progressão na carreira e o investimento nessa progressão, seja por via de formação, seja por via de participação com acesso a oportunidades. Esta é uma das razões que justifica promover igualdade de género nos usos do tempo.



Download from  
Dreamstime.com

Free commercial images from the world's largest stock photo community

29965406

ivovir | Dreamstime.com

## Um Plano para promover a Igualdade de Género

Um plano ou, muitas vezes designado plano de ação, é um documento escrito, que deve ser formalmente aprovado e amplamente disseminado, quer entre os/as trabalhadores/as nos Sindicatos, os/as delegados/as sindicais e os/as trabalhadores/as sindicalizados/as.

Um plano para a igualdade deve identificar:

1. Âmbito da ação: nacional, regional, local, institucional ou para a organização: o Sindicato.
2. Período de vigência ou duração, sendo o mais usual uma duração anual ou bianual, raramente inferior. É importante um Plano específico adotar o período de vigência de outro(s) plano(s), municipal ou nacional (ex. Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”). A definição de um período de vigência facilita a distribuição das metas ao longo do tempo inscrevendo-as num cronograma, realista e exequível, sobre o qual se prevê o agendamento das ações e atividades e dos momentos de avaliação – intercalar e final.
3. Estratégia, especificando como se pretende promover igualdade de género.
4. Objetivos, identificando o que se pretende concretizar para promover igualdade de género.
5. Metas, quando se propõe atingir cada um dos objetivos e como se sabe que o objetivo foi atingido.
6. Medidas, que integram cada um dos objetivos levando à sua consecução.
7. Ações ou atividades, que estão previstas para cada uma das medidas.
8. Agentes (institucionais ou individualidades) responsáveis pela implementação de cada medida e/ou pelo desenvolvimento de cada ação ou atividade, atribuindo responsabilidades específicas a cada agente.
9. Indicadores de avaliação (contínua e final – de resultados ou de impacto).
10. Cronograma, definindo o período de execução dos objetivos, o momento previsto para o efetivo cumprimento das metas e a sequência das ações ou atividades.

Um plano para a igualdade deve garantir:

1. Participação direta e significativa, no processo de planeamento, implementação e avaliação do plano.
2. Identificação de pessoas ou institucionalização de estruturas eficazes e responsáveis pelos processos de planeamento, monitorização da implementação e avaliação do plano, com responsabilidade específica por esta tarefa. O risco inerente a não identificar uma (ou mais) pessoa(s) ou institucionalizar uma ou mais estrutura(s) é o adiamento sucessivo de uma intenção de definir um plano de ação com o objetivo geral de promover igualdade de género.
3. Mecanismos que assegurem liderança política ao mais alto nível, com capacidade para a tomada de decisão, essencial para dar suporte a uma liderança mais orientada para a ação. Esta ligação é importante para que as lideranças se reforcem mutuamente assegurando que uma decisão é, de facto, prosseguida e, por outro lado, que um objetivo e um conjunto de ações são, de facto exequíveis e não serão invalidados e/ou desvalorizados por quem tem a responsabilidade na tomada de decisão.

10

## **O principal objetivo de um Plano para a Igualdade é promover igualdade de género**

A promoção de igualdade de género é o processo através do qual se procura fazer justiça com mulheres e homens, reconhecendo a diversidade e idiossincrasias de cada sexo, mas também a discriminação, reorganizando e direcionando recursos para corrigir desigualdades, as que afetam as mulheres e as que afetam os homens pois, em ambas situações, traduzem desigualdades que afetam a sociedade no seu todo.

Uma abordagem em que se promove igualdade de género reconhece a necessidade de diferentes estratégias e medidas para mulheres e homens, embora todas as estratégias e medidas tenham a mesma finalidade: promover igualdade de género.

Promover igualdade de género é importante porque se mantêm diferenças entre mulheres e homens em diversos domínios da vida em sociedade, como o acesso ao poder, recursos e tomada de decisão, nos ganhos e salários, nos usos do tempo, como se ilustrou.

Corrigir desigualdades não é suficiente para promover igualdade. A igualdade de género tem de ser intencionalmente promovida e os planos para a igualdade são instrumentos que auxiliam a promoção de igualdade de género. Por outro lado, promover igualdade de género só por si não corrige desigualdades pois estas tendencialmente mantêm-se ao longo do tempo podendo agravar-se se não forem identificadas e depois corrigidas.

Um plano deve conter objetivos de três tipos:

1. Objetivos que visem identificar desigualdades **Diagnosticar**
2. Objetivos que visem corrigir desigualdades identificadas **Reparar ou Corrigir**
3. Objetivos que visem promover igualdade de género num futuro, a curto, médio e/ou longo prazo **Mudar**

## Reconhecer as múltiplas dimensões das desigualdades

11

A desigualdade entre homens e mulheres é normalmente agravada por outras desigualdades, como a salarial, dos usos do tempo, da progressão nas carreiras, no acesso a lugares de poder e posições na hierarquia das organizações que implicam tomada de decisão, dando lugar a desigualdade de género.

## Articulação entre o trabalho e a vida pessoal

A estrutura das relações de género, e em particular, a distribuição desigual da responsabilidade pelo cuidado das crianças e das pessoas idosas, dá lugar a dilemas de

articulação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. Estes dilemas afetam mais as mulheres, sendo prejudiciais à sua qualidade de vida e restringendo as suas oportunidades em todos os domínios da vida em sociedade.

### **Vontade de gerar mudança**

Uma vez que as desigualdades de género estão sobrepostas nas várias dimensões da vida: profissional, económica, familiar e social, evidenciando a intersecção entre discriminações (o que se denomina interseccionalidade), o esforço na identificação das desigualdades tem que ser intencional. Identificar desigualdades implica empenho, determinação e vontade política, orientada para objetivos claros.

Mas não chega identificar desigualdades e ter vontade de agir corrigindo-as. É importante analisar, por exemplo, a forma como se exerce liderança. A pressão organizacional e social sobre as mulheres para que constantemente demonstrem eficiência e cumpram todas as tarefas, por vezes leva a que elas não deleguem parte das suas atribuições ou resistam a fazê-lo.

### **Vantagens de elaborar um Plano para a Igualdade**

Um plano para a igualdade traduz um compromisso assumido por uma organização, um Sindicato, para com um desígnio social: a promoção de igualdade.

A inclusão de mulheres nas diversas áreas da vida em sociedade, só por si, não garante que as questões de desigualdade de género serão abordadas, nem sequer resolvidas.

Apesar de, em termos gerais, se reconhecer a igualdade como vantajosa, aumentar o equilíbrio entre mulheres e homens em todos os domínios da vida em sociedade normalmente traz uma

grande variedade de perspetivas e pontos de vista, alguns dos quais decorrentes da especificidade dos setores de atividade.

O processo de planeamento é assim útil por vários motivos:

1. Obriga à realização de um diagnóstico permitindo captar as situações mais subtis de desigualdade entre homens e mulheres, específicas de cada setor de atividade e área profissional.
2. Envolve diferentes partes num processo de planeamento único permitindo conhecer diferentes perspetivas e negociar pontos de entendimento comum.
3. Permite integrar no processo pessoas com conhecimentos específicos e cientificamente radicados na promoção de igualdade de género, na elaboração e avaliação de planos para a igualdade.
4. Aumenta a probabilidade de mudança de práticas de organização do trabalho e de tomada de decisão nas organizações com impacto positivo sobre as vidas das pessoas, trabalhadores e trabalhadoras.

Definir um plano para promover igualdade de género contribuirá para assegurar que as ações vão manter-se, como práticas apropriadas, para além do período de vigência do plano.

13

### **Vantagens de promover igualdade de género nos Sindicatos**

1. Dotar de maior legitimidade a reivindicação do planeamento de igualdade de género nas organizações empregadoras.
2. Aumentar o interesse de possíveis sindicalizados/as por reconhecerem uma defesa dos seus direitos ampla, compreensiva, integrada e moderna.
3. Demonstrar responsabilidade social.

## Um plano para a Igualdade deve ser realista e abrangente

Assumindo que a ação ao nível interno tem inevitavelmente um impacto a nível externo, a definição de planos para a igualdade nos Sindicatos e na UGT vai deixar clara a mensagem da importância atribuída à igualdade como valor social e à igualdade de género como objetivo estratégico que contribui para tornar a igualdade efetiva.

**Um plano realista** implica um conhecimento detalhado das especificidades de cada área profissional, setor de atividade e dinâmicas típicas das organizações desse setor para, de facto, definir medidas com capacidade para dar resposta às necessidades e corresponder às expectativas de trabalhadores/as.

Ser realista implica estar radicado na realidade e definir estratégias passíveis de se tornarem efetivas e concretas, o que depende de vários fatores:

1. Elaboração de um diagnóstico aprofundado.
2. Ampla participação no processo de planeamento.
3. Antecipar efeitos decorrentes da consecução dos objetivos e metas previstos no Plano.
4. Definir prioridades e hierarquizar objetivos.
5. Comunicar o Plano de forma adequada e com ampla disseminação abrangendo diferentes públicos.

**Um plano integrado** significa que deve contemplar uma dimensão interna e uma dimensão externa, isto é, uma dimensão focada no Sindicato enquanto organização e outra focada no Sindicato enquanto organismo em interação com outros, *maxime*, na comissão tripartida e em representação de trabalhadores/as. A intenção de promover igualdade de género tem que ser operacionalizada em práticas que contribuam para o desenvolvimento dos recursos humanos (na dimensão interna) e para a promoção da igualdade de género, como mensagem importante disseminada pelos Sindicatos.

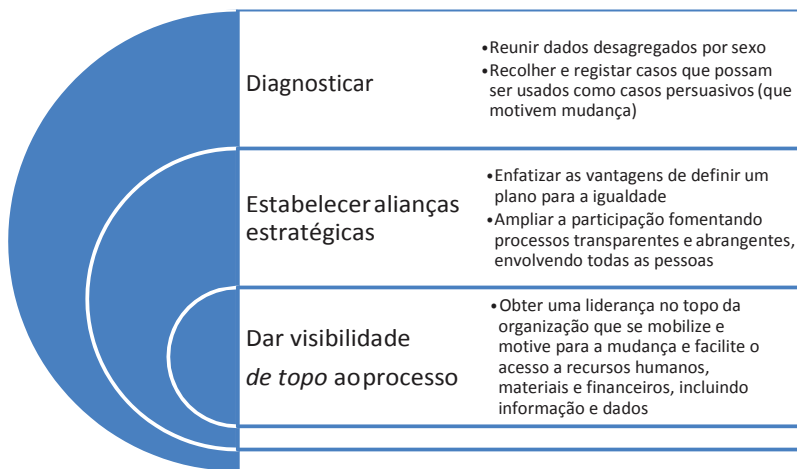
Um plano abrangente abrange objetivos de promoção de igualdade no recrutamento, seleção e progressão profissional. Os Sindicatos também são entidades empregadoras. Seguindo o impulso para a realização do Projeto “Igualdade de Género nos Sindicatos”, também os Sindicatos devem constituir-se exemplo, aumentando a legitimidade para exigir que outras entidades empregadoras definam objetivos de promoção de igualdade no recrutamento, seleção e progressão profissional.

| Checklist para o Recrutamento                                                                                                                                                                                                                                   |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| ítems                                                                                                                                                                                                                                                           | ✓ check / data |
| Apoiar a definição de metas estratégicas e medidas para aumentar o recrutamento de mulheres em áreas com predomínio de trabalhadores do sexo masculino e o recrutamento de homens em áreas com predomínio de trabalhadoras do sexo feminino (ex. secretariado). |                |
| Efetuar uma avaliação dos obstáculos ao recrutamento de mulheres.                                                                                                                                                                                               |                |
| Efetuar uma avaliação dos obstáculos ao recrutamento de homens.                                                                                                                                                                                                 |                |
| Efetuar uma avaliação dos pontos de entrada no recrutamento de mulheres.                                                                                                                                                                                        |                |
| Efetuar uma avaliação dos pontos de entrada no recrutamento de homens.                                                                                                                                                                                          |                |
| Efetuar uma revisão da descrição de funções (competências funcionais) de mulheres e homens para o mesmo cargo ou cargos similares.                                                                                                                              |                |
| Rever todos os materiais de recrutamento, incluindo materiais de divulgação de ofertas de emprego e guiões de entrevista e/ou formulários de testes ou provas usados no processo de recrutamento.                                                               |                |
| Garantir que as equipas responsáveis pelo recrutamento são compostas por homens e mulheres, com formação em igualdade de género não discriminação e respeito pela diversidade.                                                                                  |                |
| Garantir que as equipas responsáveis pelo recrutamento têm possibilidade de assinalar e corrigir vieses de género ainda presentes nos processos de recrutamento e seleção.                                                                                      |                |

### Checklist para a seleção e progressão profissional

| <i>ítems</i>                                                                                                                                                                                                                                                                         | ✓ <i>check / data</i> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Definir metas estratégicas e medidas para a seleção e progressão profissional de mulheres favorecendo a igualdade de género quando esta não se verifica.                                                                                                                             |                       |
| Definir critérios objetivos, rigorosos, claros e não discriminatórios de progressão profissional.                                                                                                                                                                                    |                       |
| Definir critérios objetivos, rigorosos, claros e não discriminatórios de avaliação de desempenho.                                                                                                                                                                                    |                       |
| Definir medidas de desenvolvimento da articulação entre as dimensões profissional e pessoal e familiar da vida, para homens e mulheres, com diferentes responsabilidades e posições na hierarquia funcional da organização.                                                          |                       |
| Garantir que mulheres e homens têm acesso a equipamentos, fardamento e outros instrumentos ou ferramentas que promovam a sua qualidade de vida, independentemente da sua força ou outros atributos físicos e atendendo à especificidade ligada ao sexo feminino e ao sexo masculino. |                       |
| Demonstrar rigor, celeridade e assertividade ao lidar com situações de discriminação ou que indiciem discriminação.                                                                                                                                                                  |                       |

| Passos na definição de um Plano para a Igualdade                                  |                                                                                                                                                                                         |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|  |                                                                                                                                                                                         | ✓ check / data |
| 1.                                                                                | Conhecer de forma detalhada a situação em cada Sindicato                                                                                                                                |                |
| 2.                                                                                | Identificar prioridades                                                                                                                                                                 |                |
| 3.                                                                                | Definir metas a alcançar                                                                                                                                                                |                |
| 4.                                                                                | Trocar experiências entre organizações aprendendo com elas ( <i>Benchmark e Benchlearning</i> )                                                                                         |                |
| 5.                                                                                | Constituir uma equipa com responsabilidades pela monitorização do plano                                                                                                                 |                |
| 6.                                                                                | Capacitar, através de formação especializada, pessoas que assumam a responsabilidade pelo desenvolvimento do Plano e pelo cumprimento do cronograma proposto para cumprir os objetivos. |                |
| 7.                                                                                | Suscitar a apresentação de recomendações de melhoria do plano à equipa responsável pela monitorização                                                                                   |                |
| 8                                                                                 | Elaborar e divulgar relatórios de progresso com as ações desenvolvidas e objetivos cumpridos                                                                                            |                |
| 9.                                                                                | Avaliar o impacto das ações desenvolvidas no âmbito do Plano                                                                                                                            |                |
| 10.                                                                               | Disseminar os resultados alcançados e o impacto gerado com a aplicação do Plano                                                                                                         |                |



## Sugestão de medidas para um Plano para a igualdade

- Efetuar um diagnóstico interno de Igualdade de Género identificando boas práticas em cada um dos Sindicatos.

O diagnóstico permite identificar, de forma clara, problemas e lacunas, com situações de desigualdade persistente mas também identificar práticas promissoras na correção de assimetrias de género. Por vezes, as organizações adotam e implementam práticas sem as registarem podendo, de facto, aquelas práticas serem sucedidas e terem possibilidade de ser adequadas por outras organizações em contextos similares.

A realização de um diagnóstico define um ponto de partida a partir do qual se pode ir avaliando as transformações: os avanços com melhoria na correção de desigualdades e promoção de igualdade mas também os retrocessos, com perda em algumas dimensões. Ter disponível um conhecimento desta natureza permite, com maior facilidade, definir medidas e implementar, ainda na vigência de um Plano para a Igualdade ou a incluir num Plano futuro.

- Definir sistemas de recolha e registo de dados desagregados por sexo.

A vantagem é definir medidas de promoção de igualdade com uma base realista. Para além disto, permite ainda hierarquizar as medidas incidindo e remetendo recursos para as áreas em que se revela prioritário promover igualdade de género.

- Diagnosticar a situação dos Sindicatos em relação à igualdade de género existente.

O diagnóstico da situação é sempre datado, contudo os dados permitem definir um ponto de partida num determinado momento. O diagnóstico da situação envolve a complementaridade de dados em relação aos trabalhadores e às trabalhadoras de cada Sindicato, por sexo, por idade e por grau de escolaridade; em relação à composição dos órgãos de direção, por cargo ou função, por sexo, por idade e por antiguidade no Sindicato; a duração do mandato de cada direção desde a existência do Sindicato; a composição dos órgãos de direção, por cargo ou função e por sexo desde a existência do Sindicato.

- Tornar o compromisso de promover igualdade de género acessível e visível (e.g. *website, newsletter*, etc.).

Assumir um compromisso significa assumir publicamente uma posição, reflete um valor que se adota e deve estar presente, como orientador, nas práticas e decisões tomadas.

Tornar o compromisso de promover igualdade de género acessível e visível significa rever o conteúdo de documentos internos e para o exterior em relação ao uso de linguagem inclusiva, à utilização de imagens de mulheres e homens sem discriminação de género, ao conteúdo das mensagens e outros comunicados, eliminando expressões sexistas e/ou que reforcem

estereótipos de género e substituindo uma linguagem assente no falso neutro masculino por uma linguagem inclusiva.

- Aplicar linguagem inclusiva em todos os documentos, incluindo circulares internas e comunicações para o exterior.

A linguagem inclusiva não é um pormenor no objetivo geral de promover igualdade de género. O uso de linguagem inclusiva, ao invés transmite, de forma clara e inequívoca, o compromisso do Sindicato para com o objetivo geral.

- Disponibilizar oportunidades para a reflexão, formação e/ou troca de experiências entre Sindicatos e entre responsáveis pela tomada de decisão, em todos os níveis hierárquicos.

A promoção de igualdade de género é um desígnio nem sempre fácil de cumprir. Por outro lado, as desigualdades de género são resistentes a mudança e nem sempre são evidentes, pelo contrário, são tendencialmente cada vez mais subtis, implicando analisar (dados, práticas e procedimentos, políticas, estruturas e modos de organização interna) e definir objetivos para transformar o que não está conforme ao desígnio da igualdade de género. Este tipo de ação é diferente das ações que se fazem todos os dias. Assim, o debate com reflexão, a formação com orientação das decisões a tomar, e/ou a troca de experiências, conhecendo o que outras pessoas noutros contextos fizeram, faz parte do processo de mudança.

Para além disto, a exigência da promoção de igualdade de género acolhe bem a existência de oportunidades formativas.

- Promover a participação plena de mulheres nos órgãos dirigentes dos Sindicatos.

A participação plena é um conceito que remete para a participação em igualdade de circunstâncias, com liberdade e livre de preconceitos assentes em estereótipos, muito vezes ligados aos chamados “tetos de vidro”.

- Definir objetivos que visem promover igualdade de género, de forma clara, objetiva, realista, associando cada objetivo a metas cronologicamente comprometidas.

A definição de um objetivo é uma tarefa complexa pois envolve muito realismo. A participação ampla e alargada representa uma vantagem pois a diversidade aumenta a criatividade e tendencialmente melhora o conhecimento da situação, obtido através da realização de um diagnóstico.

- Aumentar a qualificação de dirigentes sindicais em relação à igualdade de género, contribuindo diretamente para o reforço da capacitação institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

A qualificação pode ser procurada por via da formação, da troca de experiências ou outros modelos de aquisição e consolidação de conhecimentos – muitas vezes adquiridos ao longo de anos e empiricamente testados e validados.

- Aumentar a qualificação de responsáveis pelos processos de comunicação (Gabinete de Comunicação e Imagem; Departamento de Comunicação; Protocolo, entre outras designações com objetivos e conteúdos funcionais similares).

O uso de linguagem inclusiva, a promoção de igualdade de género através dos meios de comunicação, a definição de um plano de comunicação promotor de igualdade de género, não são processos intuitivos. Na maior parte das vezes, as pessoas que hoje asseguram aquelas funções fizeram o seu processo de formação e/ou especialização num período em que a importância atribuída àqueles processos era pouca.

A qualificação, aumentada através de formação por exemplo, é importante para que se dissipem dúvidas e se compreenda a importância de contribuir para promover igualdade de género através da comunicação.

- Partilhar conhecimento acerca do que não funciona e compreender os motivos pelos quais não funciona é tão importante quanto partilhar conhecimento acerca do que funciona.

Compreender os motivos pelos quais determinada estratégia, medida, ação ou prática não funcionou, isto é, não revelou eficiência ou eficácia, num determinado momento num determinado contexto, é importante para evitar que outras pessoas ou organizações despendam recursos a testar ou experimentar (realizando projetos piloto ou experimentais).

Para além da importância da troca de experiências, as sucedidas e as não-sucedidas, também é importante refletir e debater acerca dos motivos, dos fatores e/ou processos que parecem estar ligados ao resultado – ineficiência ou ineficácia.

- Planear o estudo das condições de trabalho de mulheres e de homens para ir ao encontro das suas necessidades, interesses e expetativas.

Os trabalhadores e as trabalhadoras têm necessidades diferentes. Essa diferença deve-se à especificidade de cada um dos sexos, à idade, formação académica, formação profissional, experiência profissional, deficiência, entre outras características pessoais que vão alterando as necessidades ao longo da vida. Estas necessidades podem envolver dimensões como a saúde, educação, entre outras, sendo certo que estas afetam o bem-estar geral e no trabalho.

Para além das necessidades, as pessoas possuem expetativas (que, por sua vez, estão ligadas a necessidades de autorrealização) também específicas das suas características pessoais e da sua fase da vida.

O conhecimento de necessidades e expetativas permite adequar o discurso ajustando-o às/aos destinatárias/os.

- Promover e criar condições para debater a definição de cotas de sexo para os órgãos de direção dos Sindicatos, na sua importância, nas suas vantagens, nas limitações e constrangimentos na aplicação efetiva.

O mecanismo de quotas não é desejável, contudo tem revelado eficácia na promoção de igualdade de género nos órgãos de chefia e fiscalização das empresas públicas e das empresas cotadas em bolsa. É um mecanismo que implica corrigir assimetrias de género na representação de mulheres e homens em cargos com responsabilidade na tomada de decisão em relação a outras pessoas e organizações, em processos de negociação. Debater as vantagens e limites deste mecanismo assim como a necessidade de recorrer ao mesmo revela-se um processo de questionamento interno importante.

- Promover a realização de um estudo de avaliação de necessidades de trabalhadores/as em cada Sindicato.

O estudo de necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras permite incluir no Plano para a Igualdade de cada Sindicatos, objetivos e medidas de promoção de igualdade não apenas no Sindicato (dimensão organizacional e interna) mas também para os/as trabalhadores/as representados pelo Sindicato. O estudo deveria contemplar, no mínimo, conhecimento das duas principais necessidades sentidas pelos/as trabalhadores/as, dos obstáculos na satisfação dessas necessidades, e a possibilidade dos/as trabalhadores/as, de forma participativa, sugerirem medidas e/ou ações para ultrapassar ou mitigar os efeitos das necessidades sentidas.

23

Os estudos que caracterizam as desigualdades de género em Portugal identificaram domínios de necessidades muito específicas, como as diferenças salariais, as desigualdades nos usos do tempo, entre outras. Importante é completar este conhecimento com o estudo das necessidades do ponto de vista dos/das trabalhadores/as.

Um Plano para a igualdade definido por e para um Sindicato deve incluir objetivos e medidas realistas, ligados às experiências e necessidades de trabalhadores/as.

## Considerações Finais

A amostra constituída por oito Sindicatos da União Geral de Trabalhadores e integrada também pela UGT, promotora do Projeto “Igualdade de Género nos Sindicatos” (Projeto POISE - 01-3726-FSE-000003 financiado no âmbito da tipologia de operação 1.169) permitiu definir orientações teórico-concetuais e diretrizes gerais para o desenvolvimento de Planos de Igualdade nos Sindicatos.

Os resultados do Projeto incluem dois produtos de manuseio simples, acessível e permanente, podendo ser consultados quando os Sindicatos definirem os respetivos Planos para a Igualdade: este roteiro “Planos para a Igualdade nos Sindicatos: Orientações e Sugestões” e o “Guia para Comunicar Igualdade”. O *website* do Projeto é também considerado um produto resultante do mesmo, com potencial para estimular a divulgação de documentos e instrumentos importantes no processo de elaboração de Planos para a Igualdade pelos Sindicatos.

O Projeto permitiu concluir que os Sindicatos possuem elementos de promoção de igualdade de género, embora sejam inconsistentes e estejam desagregados e dispersos, afetando a sua efetiva capacidade para promover igualdade de género, em cada Sindicato (internamente) e com impacto junto dos/das trabalhadores/as que representam.

Considera-se que um investimento baixo em recursos materiais e humanos conseguirá levar cada um dos Sindicatos a definir e implementar um Plano para a Igualdade, afirmando o seu compromisso para com o valor social e o desígnio da Igualdade.

## Glossário

|                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Género                                       | Inclui questões identitárias (identidade de género) e refere-se ao que a sociedade nos ensina (no processo de socialização e educação) e impõe (nas relações sociais de género existentes antes do nascimento de cada um e cada uma de nós como homem ou mulher, isto é, do sexo masculino ou feminino). As relações de género estruturam a sociedade atribuindo poder diferenciado a pessoas em função dos seus atributos sexuais e da sua identidade. |
| (Des)igualdades de género                    | “diferenças de acesso e de distribuição de recursos valorizados como os económicos, por exemplo, mas também de outro tipo de bens e recursos como educação, cultura, poder, reconhecimento e prestígio” (Almeida, 2013:25).                                                                                                                                                                                                                             |
| Discriminação contra a mulher                | “toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.” (artigo 1 da CEDAW)                                               |
| Discriminação de Género                      | Qualquer tratamento distinto, exclusivo ou restritivo de mulheres e homens em áreas como o emprego, educação e acesso a recursos e benefícios, baseado no sexo, normas, papel e relações de género.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Paridade                                     | Garantia de uma participação significativa de homens e mulheres, particularmente em lugares, cargos, posições ou outros com possibilidade e responsabilidade de tomada de decisão. A paridade é um dos mecanismos que visa melhorar a eficácia organizacional e aumentar a igualdade entre homens e mulheres.                                                                                                                                           |
| Mainstreaming de Género                      | “compromisso no sentido de assegurar que preocupações e as experiências das mulheres, tal como as dos homens são integralmente considerados no planeamento, implementação, monitorização e avaliação de toda a legislação, das políticas e programas para que mulheres e homens beneficiem em igualdade e as desigualdades não sejam perpetuadas” (Derbyshire 2002: 9).                                                                                 |
| Trabalho não pago                            | Inclui as tarefas domésticas (ex. cozinhar, pôr a mesa, lavar a louça, limpar a casa) e o trabalho de cuidado (ex. cuidar de dependentes, crianças e/ou ascendentes, dar banho, acompanhamento escolar das crianças) distinguindo-se do trabalho pago (remunerado devido ao desempenho de atividade profissional remunerada exercida no contexto do mercado de trabalho).                                                                               |
| Segregação vertical do mercado de trabalho   | Concentração de mulheres e/ou homens nos níveis inferiores da hierarquia profissional, em resultado de uma distribuição segregada de ambos os sexos pelos níveis hierárquicos que compõem as diferentes profissões e setores de atividade. Em Portugal são principalmente “as mulheres [que] tendem a estar sub-representadas nos lugares cimeiros das empresas e das organizações” (Casaca, 2014b:174)                                                 |
| Segregação horizontal no mercado de trabalho | Concentração de mulheres e/ou homens em diferentes tipos de profissões e setores de atividade, tendo como consequência reduzir as oportunidades na esfera laboral tendencialmente mais para as mulheres.                                                                                                                                                                                                                                                |

## Referências Bibliográficas

Almeida, J. F. (2013). *Desigualdades e Perspetivas dos Cidadãos: Portugal e a Europa*. Lisboa: Editora Mundos Sociais.

Casaca, S. F. (2014b). A igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso dos instrumentos normativos. *Revista do CEJ*, 1. pp. 173-199.

CEDAW (1979). Disponível em:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#intro>

Derbyshire, H. (2002). *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. Social Development Division DFID. Disponível em <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dfid.gov.uk/Documents/publications/gendermanual.pdf>

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. & Quinta, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal - Policy Brief*. Lisboa: Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Ramos, Vasco, Atalaia, Susana, & Cunha, Vanessa (2016) *Vida Familiar e Papéis de Género: Atitudes dos Portugueses em 2014. Research Brief*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Theodoro, E. & Reigadinha, T. (2018) *Igualdade de Género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

NOTAS:

## FICHA TÉCNICA

COORDENAÇÃO  
EXECUÇÃO TÉCNICA  
AUTORIA

Lina Lopes  
Soraia Duarte  
Dália Costa

TIRAGEM  
IMPRESSÃO  
CONTACTOS

100 exemplares  
Serisexpresso, Lda  
Rua Vitorino Nemésio, n.º 5  
1750-308 Lisboa  
e-mail: geral@ugt.pt

**DISTRIBUIÇÃO GRATUITA**

**MAIO 2018**



Financiado por:





Desenvolvido pela  
**Comissão de Mulheres da UGT**  
**Lina Lopes** *Presidente*

Com o Apoio

