

2010

Centenário das
Comemorações

8 de Março
Dia Internacional
da Mulher

AGIR EM IGUALDADE REVALORIZAR O TRABALHO



Lutar para mudar

Projecto Co-Financiado por:





Lutar
para mudar

EMPREGO
SALÁRIOS
HORÁRIOS DIGNOS
DIREITOS IGUAIS



100 COMEMORAÇÕES anos

Em 1910, há precisamente 100 anos, um grupo de 100 mulheres, oriundas de 17 países, reunidas em Copenhaga, proclamaram o dia 8 de Março como um **Dia Internacional de Luta das Mulheres**, em homenagem às operárias têxteis de New York que, em 1857, enfrentando corajosamente a repressão patronal, entraram em greve lutando por condições de trabalho mais dignas, nomeadamente pela redução do horário de trabalho de 16 para 10 horas diárias.

No ano seguinte, mais de um milhão de mulheres na Europa e nos Estados Unidos celebraram o dia 8 de Março. E o Movimento nunca mais parou, até que, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou o **8 de Março como o Dia Internacional da Mulher**.

Decorridos que são 100 anos sobre a reunião de Copenhaga e 153 sobre a heróica luta de New York, e apesar das normas nacionais e internacionais terem consagrado o direito de igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens, ainda estamos longe de atingir a sua efectiva aplicação, tanto no trabalho como na sociedade.

08 Março 2010
Dia Internacional
da Mulher

Os números da DISCRIMINAÇÃO

As mulheres representam 47,2% da População Activa em Portugal e 60% da população empregada com escolaridade superior.

No 3º trimestre de 2009, a taxa de desemprego das mulheres trabalhadoras registou 10,6%, enquanto que a dos homens era de 9,1%.

54,3% dos desempregados de longa duração são mulheres.

Quanto à precariedade, os/as mais afectados/as são os/as jovens

No 3º trimestre de 2009, 23% das mulheres tinham um vínculo precário, quando a taxa nacional era de 22%.

Dos 15 aos 24 anos, 55,7% não tinham emprego estável e dos 25 aos 34 anos a percentagem era de 32,7%.



As discriminações salariais:

- As Mulheres auferem menos **19%** do salário médio mensal dos Homens, sendo que, no sector da Indústria, as diferenças salariais são de **23%**. Nas profissões com níveis de qualificação superior, as diferenças chegam a atingir os **30%**.
- As Mulheres são a maioria a receber Salário Mínimo Nacional! **12,1% para 5,3% dos homens.**

Consequência das diferenças salariais

Em Janeiro de 2009, as mulheres recebiam 60% da pensão média em relação à dos homens, 294€ contra 491€, havendo uma diferença de 197€, a menos.

Sem igualdade não há progresso

A CGTP-IN exige:

o direito ao emprego digno sem precariedade

a efectivação do direito à igualdade de remuneração entre mulheres e homens (para trabalho igual salário igual ou de igual valor)

a promoção da contratação colectiva, de forma a anular as discriminações salariais.





A CGTP-IN exige:

a promoção de uma efectiva conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com redução dos horários de trabalho (e sem redução de salário)

o incentivo à criação de estruturas sociais de apoio às crianças e aos idosos, com preços e horários compatíveis com os orçamentos familiares

DIZEMOS NÃO **à desregulamentação dos horários**

Recuando **153 anos**, nos motivos que deram origem ao 8 de Março, o patronato e o Governo continuam a pretender impor bancos de horas e horários de 12 horas diárias e 60 semanais, em função do exclusivo interesse das empresas, (sem acréscimo de remuneração), pondo em causa a organização da vida familiar, o que constitui uma autêntica violência para todos/as trabalhadores/as e a violação dos direitos humanos, mas se acrescentarmos que a falta de infra-estruturas de apoio à família obrigam a que a mulher trabalhe mais 16 horas por semana em trabalho não pago, de apoio à família, enquanto os homens trabalham mais 2h45, de trabalho profissional pago, é fácil concluir que estamos perante uma ameaça de retrocesso civilizacional que é preciso impedir.

Para além disso, a percentagem de mulheres a trabalhar por turnos ao Sábado, ao Domingo e à noite subiu de 30% para 40%, na última década.

Em contrapartida, o Governo privatiza grande parte da rede de equipamentos sociais de apoio, como: Jardins de Infância, Lares e outros, desresponsabilizando, assim, o Estado, na área social de apoio à família, pondo em causa o acesso a estes equipamentos essenciais, quer pelos preços praticados, quer pelos horários, que não correspondem aos horários dos trabalhadores e das trabalhadoras.

A FUNÇÃO SOCIAL da parentalidade/maternidade/paternidade continua a ser desrespeitada em muitos locais de trabalho

O exercício dos direitos de maternidade e paternidade é constantemente limitado e violado, nos locais de trabalho, quer no sector privado, quer no sector público.



Esta situação confirma-se pelo aumento das queixas apresentadas à CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que, entre Janeiro e Setembro de 2009, triplicaram:

- No despedimento e na não renovação do contrato a termo por motivo de gravidez.
- Na violação ao direito à amamentação e aleitação;
- Na perda de prémios de assiduidade e produtividade por efectivação dos direitos de Parentalidade/Maternidade/Paternidade
- No não pagamento do subsídio de refeição durante o gozo de licença de maternidade;



A CGTP-IN exige:

o cumprimento efectivo do direito de parentalidade/maternidade e paternidade na defesa integral dos direitos da criança.



Com luta e persistência, **CONSEGUIMOS NOVOS DIREITOS!**

Lutar para mudar

1

LICENÇA PARENTAL INICIAL/MATERNIDADE/PATERNIDADE

120 dias – pago a 100%

150 dias – pago a 80%, sendo que esta se for partilhada pelo pai em 30 dias será remunerada a 100%.

180 dias – pago a 83% no caso dos progenitores gozarem em exclusivo 30 dias ou dois períodos de 15 dias cada.

2

ABONO FAMILIAR PRÉ-NATAL

Prestação atribuída à mulher grávida com prova clínica devida, a partir da 13ª semana de gestação e desde que a mulher não possua rendimento de referência superior a 5 vezes o Índice de Apoios Sociais. (IAS-419,22€x5)



3

LICENÇA PARENTAL EXCLUSIVA DO PAI

10 dias úteis de licença obrigatória, acrescidos de mais 10 dias úteis facultativos, gozados enquanto a mãe estiver em licença parental inicial – pagos a 100% pela segurança social.

4

O PAI TEM DIREITO A TRÊS DISPENSAS DO TRABALHO, REMUNERADAS pelo empregador para acompanhamento a consultas pré-natais.



5

DIREITO A FALTAR DURANTE 15 DIAS PARA ASSISTÊNCIA INADIÁVEL a filhos/as, com MAIS DE 12 ANOS, por doença ou acidente, desde que este faça parte do agregado familiar, sendo este direito acrescido de mais um dia por cada filho/a, sendo pago a 65% pela segurança social.

Para os trabalhadores/as da função pública afectos ao regime convergente, estas faltas são remuneradas a 100%.

6

PROIBIÇÃO EXPRESSA DO ASSÉDIO SEXUAL E MORAL

Entende-se por assédio, o comportamento indesejado, baseado em discriminação praticada no acesso ao emprego, no próprio emprego, na formação profissional, com objectivo de perturbar a pessoa, afectar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.

Qualquer situação de assédio sexual ou moral constitui uma contra ordenação muito grave.



➡ Para mais informações, consultar a página da CGTP-IN www.cgtp.pt/cimh ou contactar a sua organização sindical

40 anos
VIDA DA CGTP-IN
100 anos
COMEMORAÇÕES DO 8 MARÇO
153 anos
HISTÓRIA DE LUTA

Com a CGTP-IN,
lutar por uma
igualdade efectiva
entre mulheres
e homens é
tarefa de todos
e de todas!

Este 8 de Março, sendo um dia de celebração, é também um dia de luta, pela igualdade, contra as discriminações; pelo trabalho com direitos, contra a precariedade; por trabalho igual salário igual ou de igual valor; por horários de trabalho que respeitem o princípio da conciliação entre o trabalho, a família e a vida pessoal; pelo direito à segurança e à saúde nos locais de trabalho, sobretudo, quando se trata de grávidas, puérperas ou lactantes; pelo direito a uma reforma digna.

Lutar
para mudar

8 de Março
Dia Internacional
da Mulher

