

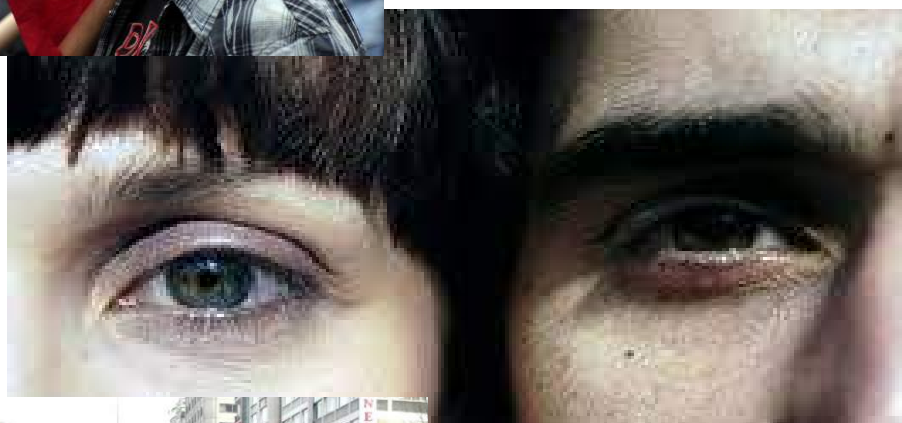
ENCONTRO

Juventude e Igualdade entre Mulheres e Homens



RESOLUÇÃO

LUTAR CONTRA
AS DISCRIMINAÇÕES
CONSTRUIR
A IGUALDADE



Marinha Grande
15 de Maio de 2015

Comissão de Jovens
Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens

RESOLUÇÃO

Lutar contra as discriminações

Construir a igualdade

O Encontro Nacional da Fiequimetal para a Igualdade Entre Mulheres e Homens, debateu a situação actual nos sectores da indústria transformadora, energia e actividades do ambiente, em matéria de emprego, salários, profissões e carreira profissional, aplicação dos direitos laborais e sociais, condições de trabalho e participação na organização e acção sindical.

1 - A taxa de emprego das mulheres nos sectores da indústria, no âmbito da Fiequimetal, não se alterou significativamente, desde o Encontro realizado em 2013, mantendo-se válidos os dados então divulgados: representam 58% da mão-de-obra na indústria farmacêutica; 40%, nas indústrias eléctricas; 33% na fabricação de material de transporte, incluindo a fabricação de componentes; 30% nas borrachas e plásticos; 29% no papel e artes gráficas; 17% nas indústrias metalúrgicas; 15% na energia; 11% na reparação automóvel e 10% nas indústrias extractivas.

Globalmente, o emprego feminino representa cerca de 26% no conjunto dos sectores organizados sindicalmente na Fiequimetal.

A grande maioria do emprego feminino, ligado à produção, concentra-se em empresas de média/grande dimensão, muitas delas pertencentes ou ligadas a multinacionais, cujo processo de produção em série, implica um elevado grau de destreza e minúcia.

Perante esta realidade, não podemos deixar de estabelecer a relação directa entre o facto de as mulheres serem um dos estratos mais atingidos pela perda de emprego, pela precariedade, pela diminuição das condições de vida e de trabalho e pelo aumento exponencial das doenças profissionais e a natureza exploradora destas empresas, que não hesitam em recorrer à repressão e à chantagem, para imporem a redução dos salários, a limitação dos direitos e o brutal aumento dos ritmos de trabalho, com consequências gravosas para a saúde dos trabalhadores/as.

2 – Na ocupação profissional, o peso relativo das mulheres em relação aos homens é maior nas categorias de operador e trabalhador não qualificado, diminuindo nas restantes profissões, com excepção dos administrativos. Ou seja: as mulheres na indústria ocupam maioritariamente níveis de enquadramento mais baixos, (logo mais mal remunerados), em contradição com o facto de possuírem, em média, habilitações académicas mais elevadas.

Esta situação que persiste 41 anos depois do 25 de Abril, não pode ser atribuída apenas a razões de ordem cultural, mas antes a uma brutal forma de discriminação indirecta, imposta pelo grande capital, com o objectivo de garantir elevados lucros, à custa da exploração da mão-de-obra feminina.

3 – Apesar de alguma melhoria verificada na última década, fruto da luta desenvolvida, a verdade é que o salário das mulheres continua a ser, em média, 30% inferior ao dos homens na indústria e 13,7% na energia.

Trata-se de uma situação inaceitável, que resulta em grande medida das discriminações nos salários, prémios e subsídios, assim como da limitação que lhes é imposta no acesso à profissão e a uma carreira profissional mais bem remunerada.

Um exemplo concreto, que urge ultrapassar é o que se passa com as trabalhadoras do material eléctrico e electrónico que, para além de serem remetidas para o nível dos trabalhadores semiqualeificados, ainda têm de esperar cerca de 10 anos para atingirem a categoria de profissional de 1ª.

Esta desigualdade salarial redobra de gravidade, na medida em que os baixos salários de hoje se traduzem amanhã em baixos subsídios sociais (subsídio de doença, licenças e dispensas por parentalidade, etc.) e baixas pensões de reforma e, conseqüentemente, em piores condições de vida, o que representa uma dupla discriminação e uma profunda desigualdade social.

4 – As condições de trabalho têm-se vindo a agravar de forma preocupante, tendo como causas principais, os elevados ritmos de trabalho (principalmente nas tarefas que exigem movimentos repetitivos); o prolongamento dos horários, a que estão associados os chamados bancos de horas; as adaptabilidades e os horários concentrados; as más condições nos locais de trabalho; a exposição a situações geradoras de stress laboral (redução dos salários e subsídios, precariedade, pressões e chantagem com o emprego), entre outras.

Um número muito elevado de trabalhadoras já sofre de doenças do foro músculo-esquelético (em particular de tendinite), ou está sujeita a condições de trabalho que potenciam doenças profissionais, em muitos casos incapacitantes, sem que as empresas tomem as medidas adequadas, tanto no plano da prevenção como nas condições de retoma do trabalho, após o período de baixa. Muitos testemunhos de trabalhadoras, referem o impacto altamente negativo que estes problemas causam na sua vida pessoal e familiar.

5 – Nas reuniões preparatórias do encontro, foram assinaladas e denunciadas várias situações de violação dos direitos e de pressão psicológica que, muitas vezes se aproximam do assédio moral e sexual. Entre essas situações destacam-se:

- Ameaças de despedimento, e mudanças de posto de trabalho que implicam desvalorização profissional;
- Pressão para aceitação de bancos de horas, e outros horários incompatíveis com a vida pessoal e familiar de horário;
- Uso e abuso de trabalho temporário e contratos a prazo sucessivos, ocupando postos de trabalho permanentes;
- Não cumprimento dos direitos inerentes à maternidade e paternidade (parentalidade);
- Cortes ilegais de prémios e discriminações diversas com base em avaliações de desempenho ilegais e subjectivas;
- Discriminações salariais directas e indirectas, como forma de condicionar a utilização dos direitos ou como forma de pressão sobre as trabalhadoras portadoras de doença profissional;
- Violação dos direitos da contratação colectiva;
- Situações de assédio moral e sexual, entre outras.

Mas foram também relatados testemunhos de como a política de exploração empobrecimento, executada pelo Governo PSD/CDS atinge, de forma particularmente grave, as mulheres trabalhadoras. O rendimento familiar, o apoio aos filhos em idade escolar e pré-escolar, o acesso à saúde e ao ensino, a disponibilidade de tempo e as condições para apoiar a família, e as condições de trabalho e de vida em geral, estão a ser postos em causa pelos baixos salários, pela eliminação ou redução drástica dos apoios

sociais, pelo aumento do custo de vida, pela redução do tempo de permanência dos alunos na escola e pelo elevado custo dos ATL; pelas alterações na legislação laboral, traduzidas no aumento do tempo de trabalho, com a redução de férias e feriados, com a redução do valor do trabalho nocturno e o aumento da precariedade.

A resistência e a luta contra estes comportamentos retrógrados e estas políticas é parte integrante da luta pela igualdade e pela justiça social

6 – Se a igualdade entre homens e mulheres no trabalho está longe de ser cumprida, também é verdade que a intervenção dos sindicatos, principalmente nas empresas onde existe uma forte organização nos locais de trabalho, tem permitido repor a aplicação de muitos direitos e impedido o patronato de ir mais longe na sobre-exploração do trabalho das mulheres.

Resultados positivos, têm sido alcançados principalmente através da acção reivindicativa, mas também por via do pedido de intervenção da CITE e da Inspecção do trabalho e, nalguns casos, com recurso para os tribunais. São exemplos recentes, as vitórias alcançadas na DURA, DELPHI, BOSCH (Braga), Plural Cooperativa Farmacêutica, GROHE, DYRUP e WEBASTO. Mas, muito mais há para fazer neste campo.

A participação das mulheres trabalhadoras na vida sindical, apesar dos avanços verificados, é ainda muito insuficiente. Se as mulheres na indústria representam 26% da mão-de-obra, elas são apenas 20% dos sindicalizados nos nossos sindicatos; 14% dos delegados sindicais e cerca de 15% dos dirigentes sindicais.

O conhecimento dos direitos específicos, tanto no âmbito da igualdade como da parentalidade, é insuficiente e muitas vezes a informação não chega aos locais de trabalho, onde têm obrigatoriamente de ser aplicados.

A compreensão de que a luta pela igualdade entre homens e mulheres, no trabalho e na sociedade, é parte integrante da luta comum contra a exploração, por uma vida melhor e uma sociedade mais justa, não está suficientemente assumida de igual modo por todos.

Por todas estas razões, é indispensável prosseguir o trabalho de esclarecimento, sensibilização e reforço da organização, o que implica a associação desta frente de trabalho às prioridades da acção sindical integrada.

Assim, os presentes no Encontro Nacional decidem:

1 - Reclamar do Governo e das forças políticas com assento na A.R. medidas com vista ao reforço da promoção da natalidade e reforço dos direitos de parentalidade, designadamente:

- Pagamento de 100% da remuneração em todas as licenças parentais;
- A possibilidade de compatibilizar os horários e as férias dos pais com o acompanhamento dos filhos menores e as pausas escolares;
- Criação e reforço de infra-estruturas sociais de apoio, públicas e de qualidade, a preços acessíveis;
- A reposição de abonos e subsídios retirados pelo actual e anteriores governos.

2 – Reclamar da ACT e da CITE

- Medidas para prevenir e combater qualquer prática de assédio moral e ou sexual, assim como todo o tipo de discriminações ou práticas que visem limitar ou impedir o exercício dos direitos legais e contratuais.
- Um Plano Nacional de Prevenção da Saúde e Segurança no trabalho para a indústria, incluindo as autoridades da área da saúde e reparação das doenças profissionais, com vista a:
 - Garantir uma efectiva prevenção da saúde e segurança no trabalho, fazendo aplicar a legislação em vigor.
 - Implementar a aplicação de medidas, para eliminar as causas dos graves problemas que estão na origem das doenças profissionais, em particular das músculo-esqueléticas.
 - Garantir a devida reparação das doenças profissionais, incluindo a obrigação de colocar a trabalhadora ou trabalhador num posto de trabalho compatível.

3 – Linhas de Acção Sindical (integrada) a incluir nas prioridades dos sindicatos:

- Luta contra as discriminações, fazendo cumprir o princípio de salário igual para trabalho igual ou de igual valor;
- Luta pela regulamentação dos prémios de forma a não colidirem com os direitos dos/as trabalhadores/as, nomeadamente os de parentalidade;
- Luta por horários de trabalho que permitam a conciliação entre a vida profissional e familiar;
- Combate aos bancos de horas e horários concentrados e outras formas de adaptabilidade determinadas pelo exclusivo interesse das empresas;
- Aplicação dos direitos de igualdade e parentalidade, através da intervenção directa nas empresas e/ou, se necessário, com recurso para a CITE e à ACT.

4 – Linhas de Orientação no Plano da Organização

- Garantir que, em todos os sindicatos, existiam comissões ou, responsáveis pela frente de trabalho da igualdade que, conjuntamente com a Comissão da Igualdade da Federação, assegurem a recolha de elementos e o estudo das matérias específicas, com o objectivo de apoiar o colectivo dos dirigentes e delegados que desenvolvem a acção sindical integrada nos locais de trabalho;
- Assegurar a continuidade da formação de todos os dirigentes e delegados sindicais nesta frente de trabalho, em matéria de igualdade, parentalidade, assédio moral e sexual;
- Continuar a elaborar informação específica sobre a temática da igualdade e parentalidade;
- Procurar que em todos os jornais e boletins sindicais e no site da Federação e dos Sindicatos sejam divulgados os direitos e valorização dos resultados positivos alcançados com a luta dos trabalhadores, nesta frente de trabalho.

Marinha Grande, 15.5.2015