

Plano de choque para o fim das desigualdades salariais: olhares feministas

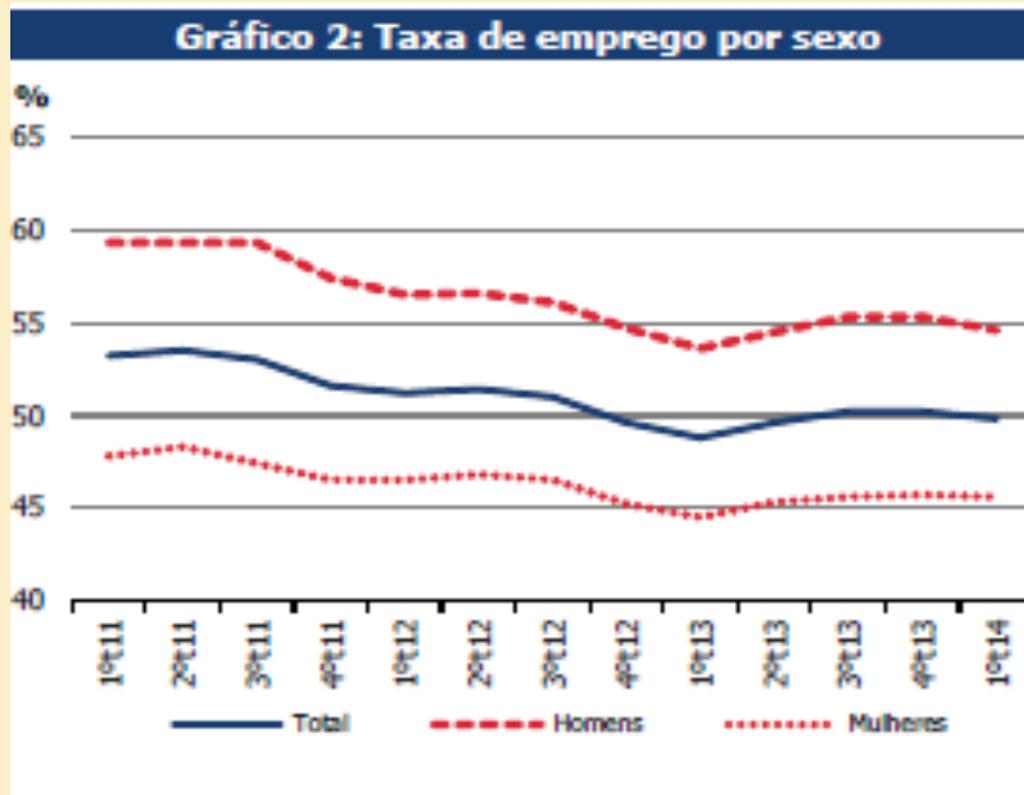
entrada significativa das mulheres no mercado de trabalho, a partir da década de 1960



- guerra colonial
- emigração (maioritariamente de mão-de-obra masculina)
- pobreza
- entrada de investimento estrangeiro para sectores mão-de-obra intensiva

expansão do emprego das mulheres, após o 25 de Abril

- **abolição da legislação discriminatória e legislação que estabelece a igualdade**
- **elevação do nível de escolaridade das mulheres**
- **vontade de autonomia e realização**
- **desenvolvimento dos serviços públicos**
- **medidas redistributivas (salário mínimo e subsídio de desemprego)**
- **ocupação de profissões que estavam vedadas às mulheres**
- **licença de maternidade de 90 dias**
- **modelo consumista num contexto de baixos salários**



Fonte: INE, 2014

-maior percentagem de pessoas licenciadas: mulheres (61%)

-feminização dos mestrados e doutoramentos

a situação das raparigas no interior do espaço escolar
cria uma ilusão de igualdade e escamoteia o problema
real do mercado de trabalho e da segregação que aí é
feita

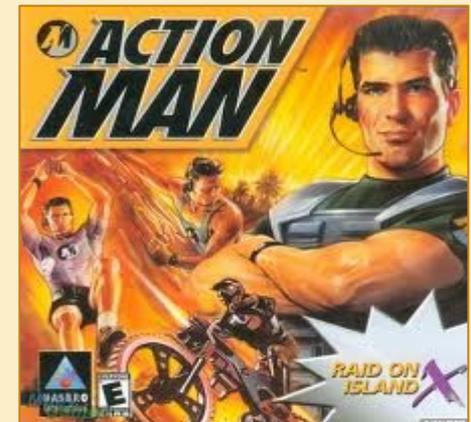


**ocultação dos mecanismos de
discriminação**



socialização genderizada

socialização de género



reprodução dos estereótipos de género





discursos essencialistas
legitimam as discriminações:
atribuem às mulheres os papéis
tradicionais de género



a actividade das mulheres na esfera
privada (com as tarefas domésticas e
do cuidado) e na esfera pública em
profissões e empregos desvalorizados
e mais mal pagos não é questionada.

apesar dos avanços e dos recuos no que respeita
à sua democratização

a escola portuguesa continua a reproduzir as
desigualdades sociais e de género



- as raparigas fazem escolhas de dominadas
- a escolha dos cursos é genderizada

inscrições no ensino superior, por áreas de educação e formação, em 2011-2012

Área de educação e formação	Total de Inscritos/as (HM)	Taxa de feminização (%)
Educação	22 374	80,5
Artes e Humanidades	37 271	56,5
Ciências Sociais, Comércio e Direito	122 015	58,2
Ciências, Matemática e Informática	28 293	46,9
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	85 647	26,1
Agricultura	7 232	55,6
Saúde e Proteção Social	61 963	77,4
Serviços	25 102	43,3
Total	390 273	53,5

Fonte: PORDATA.

conclusões no ensino superior, por áreas de educação e formação, em 2011-2012

Área de educação e formação	Total de Diplomados/as (HM)	Taxa de feminização (%)
Educação	6 151	81,4
Artes e Humanidades	6 377	59,8
Ciências Sociais, Comércio e Direito	23 089	62,3
Ciências, Matemática e Informática	5 155	54,9
Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	14 563	30,9
Agricultura	1 354	57,4
Saúde e Proteção Social	16 842	78,6
Serviços	5 254	49,0
Total	78 785	60,0

Fonte: FORDATA.



**o sucesso das raparigas no
sistema educativo não é
premiado pelo mercado de
trabalho:**

segregação

horizontal e

vertical



Marina Abramovic
Carrie Mae Weems

Estrutura do emprego segundo a profissão

Profissão	Mulheres		Homens		Taxa de feminização (%)
	(milhares)	%	(milhares)	%	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	103,6	4,7	195,9	8,0	34,6
Especialistas das profissões intelectuais e científicas	403,3	18,4	287,3	11,7	58,4
Técnicos e profissionais de nível intermédio	185,8	8,5	260,4	10,7	41,6
Pessoal administrativo	226,9	10,4	133,0	5,4	63,1
Pessoal dos serviços pessoais, proteção e segurança e vendedores	478,7	21,8	275,0	11,2	63,5
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	181,6	8,3	281,8	11,5	39,2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	108,6	5,0	560,8	23,0	16,2
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	108,0	4,9	270,4	11,1	28,6
Trabalhadores não qualificados	391,7	17,9	150,6	6,2	72,2
Forças Armadas ²⁴	2,9	0,1	28,4	1,2	9,3
Total	2 191,1	100,0	2 443,6	100,0	47,3

Fonte: INE, *Estatísticas do Emprego (resultados anuais 2012)*.

peçoal docente segundo o sexo nos vários níveis de ensino, em 2011-2012

Níveis de ensino	Total de docentes	Mulheres	Taxa de feminização (%)
Educação Pré-Escolar	17 628	17 385	98,6
Ensino Básico 1.º ciclo	30 692	26 507	86,4
Ensino Básico 2.º ciclo	31 330	22 695	72,4
Ensino Básico 3.º ciclo e Secundário	83 525	59 113	70,8
Escolas Profissionais	9 277	5 170	55,7
Ensino Superior ¹²	37 078	16 242	43,8

Fonte: DGEEC, *Estatísticas da Educação 2011/2012*.

distribuição de mulheres e homens por sectores de actividade

Atividade principal (CAE-Rev. 3)	Mulheres		Homens		Taxa de feminização (%)
	(milhares)	%	(milhares)	%	
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	190,8	8,7	295,3	12,1	39,3
Indústria, construção, energia e água	331,4	15,1	856,8	35,1	27,9
Serviços	1 668,8	76,2	1 291,6	52,9	56,4
Total	2 191,1	100,0	2 443,6	100,0	47,3

Fonte: INE, *Estatísticas do Emprego* (resultados anuais 2012).

na esfera pública continuam subrepresentadas

Deputadas – 26,5 %

Mulheres Presidentes de Câmara – 7,5 %

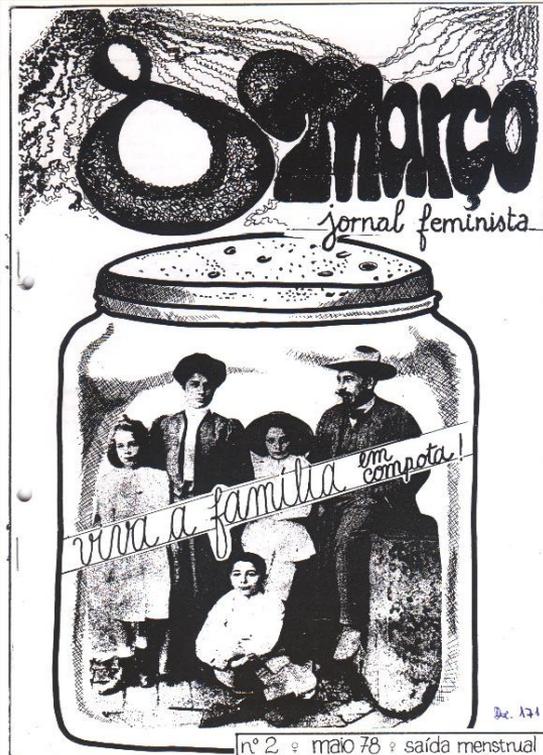
Ministras – 18%

Dirigentes de organizações sindicais – 21%

sub-representadas na esfera pública e
sobre-representadas na esfera privada

18% do tempo das mulheres é gasto
nas tarefas domésticas e do cuidar

2,5% do tempo dos homens é gasto nas
tarefas domésticas e do cuidar



críticas ao capitalismo patriarcal

cidadão-tipo – **trabalhador masculino, branco, ganha-pão da família heteronormativa**

salário da mulher seria um suplemento ao salário familiar, reforçando a autoridade do homem e canalizando as atenções para os consumos privados (domésticos), ao mesmo tempo que se invisibilizava a importância social do trabalho não pago (reprodutivo e do cuidar)



relações sociais de género assimétricas



diferenças salariais entre homens e mulheres

UE: as mulheres ganham, por hora, em média, cerca de 16 % menos do que os homens.

Portugal: a diferença salarial entre mulheres e homens (em termos de remunerações médias mensais de base) é de 18%.

remunerações médias de base segundo os níveis de qualificação

Níveis de qualificação	Remuneração média de base feminina €	Remuneração média de base masculina €	% da remuneração feminina em relação à masculina
Quadros superiores	2 392,75	1 726,76	72,2
Quadros médios	1 539,31	1 291,94	83,9
Encarregados, contramestres, chefes de equipa	1 275,88	1 181,60	92,6
Profissionais altamente qualificados	1 259,17	1 049,25	83,3
Profissionais qualificados	750,64	678,84	90,4
Profissionais semiqualificados	630,73	554,71	88,0
Profissionais não qualificados	585,16	520,85	89,0
Estagiários, praticantes e aprendizes	556,25	528,55	95,0
Total (média)	984,16	807,49	82,0

Fonte: MEE, GEE. Quadros de Pessoal.

ÚLTIMOS DIAS PARA
ACABAR COM A DIFERENÇA.



A MESMA
-18%
QUALIDADE



Basta aos homens
começar a trabalhar
dia 6 de março para,
em 2014, ganharem
o mesmo que as
mulheres.

desigualdades nas pensões de velhice

- **mulheres: 309,47€**
- **homens: 525,32€**
- **pensão feminina em relação à masculina: 58,9%**

CIG, 2013

práticas discriminatórias associadas à maternidade em empresas privadas ou públicas:

CTT, Portucel, TAP e ANA são alguns exemplos de empresas que excluem as mulheres de prémios de antiguidade, assiduidade e produtividade por terem estado em consultas pré-natais, em gozo de licença de maternidade ou em redução do horário para aleitação/amamentação.

discriminação das mulheres no sector da cortiça:

o Acordo Colectivo de Trabalho no sector da cortiça de 2008 define categorias para mulheres e para homens, com conteúdos funcionais iguais, mas remunerações diferentes, com diferenças de €100 das mulheres em relação aos homens a serem eliminadas de forma progressiva (em 7 anos) de acordo com as condições do sector.

**Postos de trabalho na grande distribuição
maioritariamente ocupados por mulheres:
horários flexíveis, irregulares e disponibilidade perante qualquer
chamada da entidade empregadora**

serviço doméstico:

as empregadas domésticas em geral encontram-se em situações de grande precariedade, ausência de contrato de trabalho, horas extraordinárias não remuneradas, desrespeito pelo horário de trabalho, falta de descontos para a Segurança Social e não pagamento de subsídios

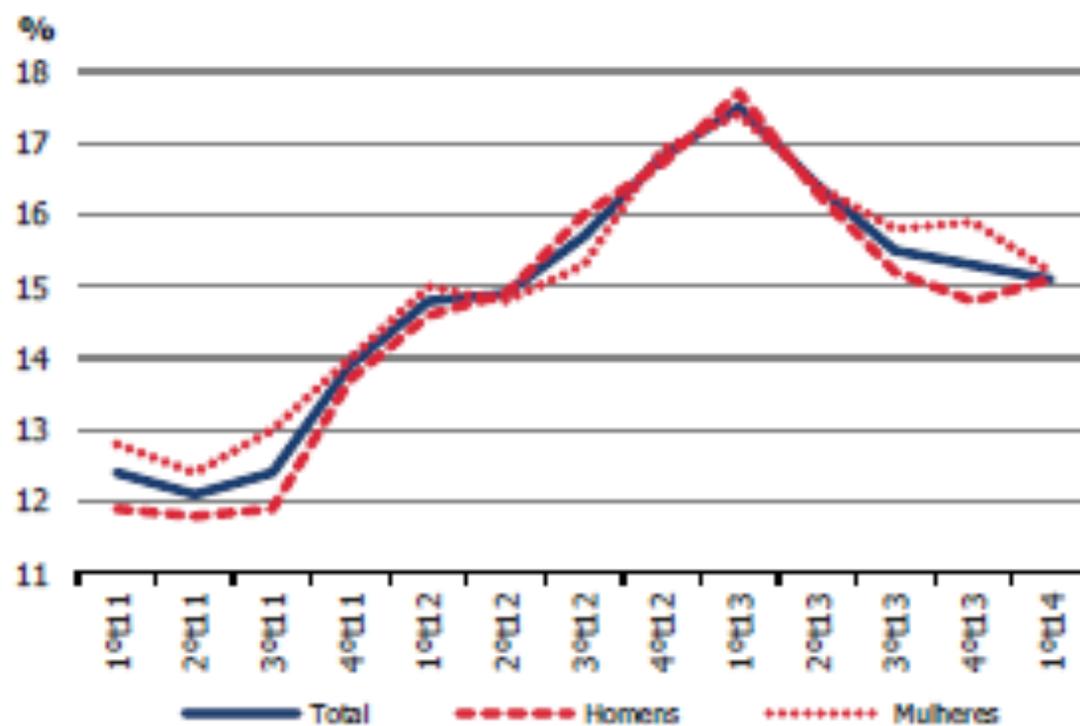
trabalho a tempo parcial

- reproduz a divisão sexual do trabalho e a estereotipia de género
- limita as carreiras profissionais e contributivas das mulheres

Duração do trabalho	Mulheres		Homens		Taxa de feminização (%)
	(milhares)	%	(milhares)	%	
Tempo completo	1 822,8	83,2	2 147,8	87,9	45,9
Tempo parcial	368,2	16,8	295,9	12,1	55,4
Total	2 191,1	100,0	2 443,6	100,0	47,3

Fonte: INE, *Estatísticas do Emprego* (resultados anuais 2012).

Gráfico 4: Taxa de desemprego por sexo



Fonte: INE, 2014



as imigrantes trabalham em empregos precários e mal pagos associados a estereótipos de género e na economia informal. Enfrentam dificuldades de regularização e discriminações múltiplas.

discriminações das mulheres no mercado de trabalho:

- segregação vertical e horizontal
- mais atingidas pela precariedade e desemprego
- mais atingidas pelo trabalho a tempo parcial (involuntário)
- ocupação de postos de trabalho genderizados e menos valorizados e reconhecidos
- salários inferiores aos dos homens
- 2 vezes mais mulheres a receber o salário mínimo do que os homens
- menores oportunidades de desenvolvimento profissional
- desiguais condições de articulação entre a vida profissional/laboral e familiar
- menores carreiras contributivas com efeitos penalizadores nas pensões de reforma

o efeito das crises não é neutro

- intensificação do trabalho das mulheres (pago e não pago);
- emprego masculino recupera mais rapidamente do que o feminino (que é sempre mais precarizado);
- no final das crises verificam-se retrocessos relativamente às épocas anteriores: alteração da dimensão do sector formal da economia face ao informal e doméstico não pago, que aumenta o seu peso económico.
- cortes das despesas sociais do Estado pressupõem sempre um incremento do trabalho doméstico e do cuidar não remunerados (em geral, a cargo das mulheres).
- força de trabalho disponível a qualquer momento, que se contrata em períodos de expansão e que se despede em tempos de crise, representando as mulheres uma grande percentagem deste chamado exército de reserva de mão-de-obra.

"Lo peor es que el empeoramiento empieza a empeorar"



MGN

plano de choque para o fim das desigualdades

- coeducação
- garantia do princípio: “trabalho igual, salário igual”
- co-responsabilidade para superar as deficiências das propostas valorativas da conciliação entre a esfera privada e o emprego reprodutoras das assimetrias de género
- cuidados encarados nos dois níveis de análise: micro e macro
- ao nível micro, como uma responsabilidade partilhada entre mulheres e homens nas suas casas (passando-se a um modelo duplo de provedor/a e cuidador/a)
- ao nível macro, o sector público tem de disponibilizar às famílias um conjunto de equipamentos e serviços associados às funções do cuidar
- licenças de maternidade e paternidade mais igualitárias
- horário de 35 horas
- horários dignos e negociados
- igualdade de oportunidades e de tratamento/igualdade de resultados
- auditoria às implicações das políticas austeritárias



análise das intersecções entre as diferentes formas de discriminação baseadas no género, classe social, etnia, orientação sexual e idade, entre outras

