

O DIÁLOGO SOCIAL E A IGUALDADE

Maria Odete Filipe

À vida das mulheres, ao longo dos séculos, sempre foi imposto um estatuto social desvalorizado.

Mas nas últimas décadas foram produzidas significativas alterações. Hoje dizemos muitas vezes que as nossas leis sobre a igualdade entre, mulheres e homens são boas, sem nos lembrarmos, que em muitos casos a força dessa lei é maior porque são impostas pela Constituição, pelo direito comunitário e pelo direito internacional.

Assim, para que a força da lei seja cumprida é necessário, em primeiro lugar, vontade política por parte dos Governos para as implementar e fiscalizar caso não sejam cumpridas, em segundo, respeito pela sua aplicação quer pelas empresas, quer pelas organizações no nosso país.

Todos os indicadores sobre o mercado de trabalho em Portugal apontam para uma discriminação de género reinante na generalidade dos locais de trabalho, quer nas empresas quer nas organizações.

As mulheres continuam em geral a ganhar menos do que os homens no exercício das mesmas funções, e em funções de valor igual, a terem dificuldades acrescidas em progredir na carreira e em aceder a cargos de chefia. São as mais afectadas pelo desemprego de longa duração, pela precariedade e pela desprotecção em situações de maternidade e nos sectores onde predomina a mão-de-obra feminina os salários ainda são mais baixos.

Ter consciência desta realidade, confrontar os responsáveis, mudar mentalidades e forçar a negociação para atingir práticas positivas é, sem dúvida, um caminho que, quando trilhado, dá bons resultados até, por vezes surpreendentes.

Da prática sindical da CGTP-IN, integrada, em parceria, nos projectos Now Luna e mais recentemente EQUAL, constam acções positivas nas empresas e organizações que contrariam todas as formas de discriminação no trabalho.

As metodologias utilizadas passaram por selecção das empresas e organizações com base num critério de representatividade sectorial e de existência de ORT's (órgão representativos dos/as trabalhadores/as).

Posteriormente, foi dirigido um convite a um conjunto de empresas e organizações que se enquadravam nos referidos critérios.

Depois do debate com as empresas e organizações dos/as trabalhadores/as sobre os objectivos do projecto e da parceria algumas aceitaram o desafio e iniciou-se o diagnóstico das situações com base na análise documental dos Balanços Sociais e dos Quadros de Pessoal das empresas associadas ao projecto por um lado, e por outro lado entrevistas às organizações dos/as trabalhadores/as e responsáveis pelas empresas.

Após a análise dos resultados dos diagnósticos e apresentados às empresas foi feita uma proposta de acções positivas para resolução dos problemas identificados, passando-se à negociação do protocolo.

Os conteúdos dos protocolos que contemplam as acções positivas negociadas vão desde: a igualdade na selecção e recrutamento nas políticas salariais, na regulamentação dos prémios que penalizavam as mulheres no direito à maternidade, a igualdade na formação profissional, nas categorias,

carreiras e promoções profissionais no acesso a cargos de chefia, na igualdade no vínculo laboral, no acesso a serviços e equipamentos sociais, no apoio à família e à conciliação da vida profissional e familiar.

Todo este trabalho foi precedido de acções de sensibilização e formação para as organizações dos trabalhadores envolvidas no Projecto sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens.

As principais dificuldades e obstáculos foram encontrados na fase de negociação dos Protocolos de Acções Positivas:

- As empresas consideravam não terem práticas discriminatórias. Face a esta postura, utilizou-se o argumento de que poderiam participar no projecto para servir de exemplo positivo perante outras empresas.
- Outra reacção por parte das empresas foi de não-aceitação e não assumpção dos problemas diagnosticados e a tentativa de focalizar as questões na problemática do absentismo das mulheres ligado à condição de maternidade.
- Face a esta atitude, utilizou-se o argumento de que a trabalhadora tem direitos porque vai ser mãe, uma vez que os direitos são da criança e, nesse sentido, tanto a mãe como o pai podem constituir o veículo da aplicação desses direitos. O recurso a este argumento foi bastante eficaz, pois, por um lado, retirou base de sustentação à argumentação das empresas, e por outro lado, possibilitou alargar a perspectiva de análise desta problemática.
- A atitude de negociação assumida por todos/as os/as envolvidos/as foi mais aberta e suave do que são, normalmente, as negociações que envolvem responsáveis de empresas e ORT's/Sindicato. Isto deve-se, em parte, ao facto de não se partir de uma posição de litígio, mas sim, de uma atitude de diálogo, mais construtiva. O facto de diagnóstico ter sido realizado por um centro de estudos, sem qualquer ligação com o movimento sindical, terá também facilitado a aceitação do mesmo.
- Revelou-se, também, muito importante insistir na boa imagem que os resultados do desenvolvimento de boas práticas podem dar à empresa, como factor motivador da participação das empresas nesta prática.

Todo este trabalho contribuiu para a implementação de formas inovadoras de organização do trabalho, numa perspectiva de respeito pelos princípios da igualdade entre mulheres e homens.

No futuro, todo este trabalho, irá contribuir para aprofundamento dos conhecimentos acerca da igualdade entre mulheres e homens nos locais de trabalho, através do envolvimento de todos os actores, agentes e organizações ao longo da implementação da prática.

A metodologia que seguimos consubstancia-se no diálogo e negociação directa com os agentes determinantes para a temática da igualdade.

Com o Projecto abrimos um espaço de intervenção no combate às discriminações nos locais de trabalho e à consolidação de novas metodologias e modelos de negociação de acções positivas nas empresas/organizações.

Este modelo, caracteriza-se pelo seu carácter:

- voluntário
- colectivo
- dinâmico
- flexível
- preventivo
- temporal

A metodologia seguida pressupõe várias fases, a saber:

- compromisso
- sensibilização
- diagnóstico
- negociação
- implementação
- avaliação

Os objectivos desta prática inserem-se no quadro da temática da igualdade entre mulheres e homens, pelo que se espera que os seus resultados constituam eles próprios um importante impacto, não só em todas as pessoas envolvidas na sua implementação como, sobretudo, nas empresas e organizações associadas.

Esta prática permitiu criar e consolidar bases de cooperação e complementaridade entre empresas/organizações, ORT's um centro de estudos, instituições oficiais responsáveis pelas condições de trabalho e igualdade e a confederação sindical.