



TRABALHO DIGNO

Um mundo melhor começa aqui



Organização
Internacional
do Trabalho

Remover os obstáculos! No caminho certo da igualdade

Há cinquenta anos, a Organização Internacional do Trabalho adotou aquele que ainda é o mais completo instrumento internacional sobre a não discriminação e igualdade no mundo do trabalho. A Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 (n.º 111) teve para o seu tempo uma forte visão de futuro, e mantém-se tão importante hoje como o foi nos finais dos anos cinquenta. É tempo de celebrar os cinquenta anos desta Convenção chave sobre a igualdade e os progressos alcançados. Também, é tempo de reflexão uma vez que o objetivo de eliminar qualquer discriminação no emprego ou profissão estabelecido na Convenção ainda não se atingiu. Para nos mantermos no caminho certo para a igualdade, é tempo de identificarmos e removermos os obstáculos que subsistem e promovermos ativamente a igualdade de género.

IGUALDADE DE GÊNERO NO TRABALHO: UM DIREITO E UM PRINCÍPIO FUNDAMENTAL

Desde 1919, a OIT tem procurado garantir os direitos no trabalho e melhorar as condições de trabalho para mulheres e homens. A igualdade está consagrada na Constituição da OIT. O princípio foi operacionalmente estabelecido pela primeira vez em 1951, quando a OIT adotou a Convenção sobre a Igualdade de Remuneração (n.º 100). Sabendo que a discriminação nas remunerações não poderia ser combatida efetivamente sem assegurar maior proteção contra a discriminação no emprego e na profissão. A OIT adotou a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (n.º 111) em 1958. O compromisso da OIT em eliminar a discriminação foi reafirmado na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em 1998. A Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, também reafirma que a igualdade de género e a não discriminação são questões transversais em toda atividade da OIT.

A Convenção (n.º 111) é amplamente aceite¹. O progresso que foi alcançado com a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres e o papel preponderante da Convenção durante estes cinquenta anos devem ser referidos. Este progresso devia ser mais um incentivo para a ratificação universal desta Convenção chave para a igualdade, bem como para a sua melhor implementação.

O número de mulheres que hoje em dia trabalha na economia formal não tem precedentes². Existe uma maior proporção de mulheres nos serviços públicos e as políticas de igualdade de oportunidades estão globalmente a aumentar. Não obstante, e apesar de todos estes desenvolvimentos, as mulheres continuam a enfrentar múltiplas formas de discriminação no mercado de trabalho³. Apesar da redução do diferencial entre homens e mulheres em termos de formação académica e de experiência profissional, em termos gerais as mulheres ainda ganham



©ILO, Cassidy K.

¹ Em 31 de Julho de 2008, a Convenção (n.º 111) foi ratificada por 168 dos 182 Estados membros da OIT. A Convenção (n.º 100) foi ratificada por 166 Estados membros.

² Em 2007, 1,2bilhões de mulheres no mundo trabalhavam, cerca de 200 milhões ou 18,4%, mais do que em 1997. ILO, 2008. Global Employment Trends for Women (Geneva).

³ ILO, 2007. Equality at work: Tackling the challenges, ILC Report I(B), 96th Session (Geneva).

A IGUALDADE DE GÊNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO

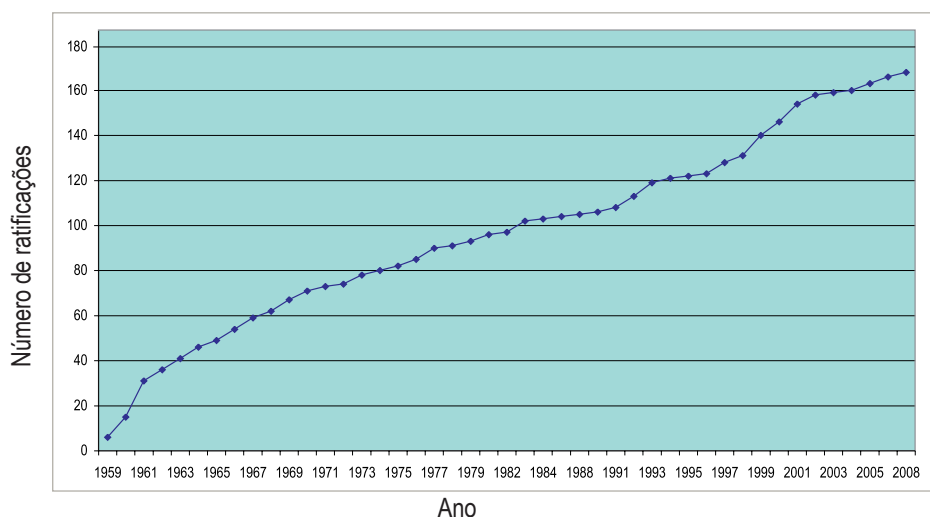


menos do que os homens, são a maioria nos empregos da economia informal e atípicos, têm de enfrentar mais obstáculos para aceder e manter altos cargos e suportam o peso das responsabilidades familiares de forma desigual.

Continuam a existir práticas discriminatórias que se baseiam na presunção de trabalhos que são “adequados” às mulheres⁴, ou à sua função reprodutora⁵. As mulheres, mais que os homens, são, também, vítimas de assédio sexual no emprego.

As questões relacionadas com a igualdade de remuneração, a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares, e a proteção da maternidade têm que fazer parte do conjunto de políticas destinadas a promover a igualdade de género. A diferença de remuneração entre homens e mulheres é a causa e a consequência das desigualdades entre ambos os sexos, e deve ser tida em consideração. Alcançar a igualdade, também, requer políticas que permitam tanto a homens como a mulheres com responsabilidades familiares prepararem-se melhor para ingressar e progredir no emprego. É fundamental proteger a maternidade para assegurar que a função reprodutora das mulheres não interfira na sua segurança económica, na sua saúde ou na saúde dos seus filhos. Juntamente com as Convenções (n.º 100) e (n.º 111), duas outras Convenções da OIT – a Convenção dos Trabalhadores com Responsabilidades Familiares (n.º 156), de 1981 e a Convenção sobre a Proteção da Maternidade (n.º 183), de 2000 – são reconhecidas como instrumentos essenciais para alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho. Para produzir resultados, as políticas para a igualdade de género devem incluir as questões tratadas nestas Convenções.

Número de ratificações da Convenção (n.º.111)



A Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, de 1979 (CEDAW^{NT}) foi adotada para reforçar os instrumentos internacionais existentes⁶. Esta Convenção afirma o direito das mulheres ao trabalho e à proteção da maternidade. Também reconhece a importância da repartição das responsabilidades familiares, o direito à igualdade de oportunidades de emprego e de educação, aos subsídios e prestações sociais e a um salário igual por um trabalho de igual valor⁷.

O QUE É A DISCRIMINAÇÃO?

Há discriminação quando se faz uma distinção, exclusão ou preferência baseada em certos argumentos como por exemplo, a raça, a cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha um efeito negativo em termos de igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou profissão⁸.

A Convenção (n.º. 111) trata todas as formas de discriminação direta ou indireta no mundo do trabalho, seja na legislação ou na prática. A discriminação direta em razão do sexo pressupõe, por exemplo, uma lei que exclui especificamente as mulheres de certos empregos, legislação que não permite que as mulheres assinem contratos, ou processos de recrutamento discriminatórios, incluindo

⁴ Um exemplo de estereótipos de género no emprego é a crença de que as mulheres chefes e os homens chefes têm diferentes valores sobre o trabalho ou objetivos em função do sexo. Um estudo recente da Catalyst mostra que os homens e mulheres executivos nas principais empresas mundiais partilham as mesmas prioridades acerca daquilo que consideram mais importante para o local de trabalho e suas carreiras. Catalyst, 3 de Junho de 2008. «New Study Shows Gender, Rank and Regional Differences in Finding the Right Fit for Top Corporate Talent», <http://www.catalyst.org/press-release/129/new-study-shows-gender-rank-and-regional-differences-in-finding-the-right-fit-for-top-corporate-talent>.

⁵ Uma pesquisa no Reino Unido mostrou que 52% dos chefes considera a gravidez da candidata como potencial, olhando para a idade da candidata e o estado civil. Setenta e seis por cento dos chefes inquiridos não contratariam uma nova candidata que sabiam poder engravidar dentro de seis meses após começar a trabalhar. BBC, 21 de Abril de 2008. «Bosses 'weigh up pregnancy risk'» <http://news.bbc.co.uk/2/hi/business/7357509.stm>

⁶ A Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres foi ratificada por 185 países.

⁷ Ver Artigos, 6, 10 e 11 do CEDAW.

⁸ Convenção (n.º. 111), Artigo 1(1) (a).

^{NT} Do acrónimo inglês Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women



anúncios especificando que o posto de trabalho se destina a uma mulher ou a um homem. Se bem que a discriminação direta tenha vindo a diminuir ao longo dos anos, a discriminação indireta ainda persiste de muitas formas. A discriminação indireta é mais subtil e muitas vezes escondida. Ocorre quando aparentemente medidas neutras provocam um impacto adverso desproporcionado num grupo em particular. Mesmo medidas bem intencionadas podem ser discriminatórias.

Por exemplo, organizar formação profissional fora das horas de trabalho pode levar à fraca participação de mulheres e, em resultado, reduz as oportunidades de acesso ao emprego e as perspetivas de carreira.

São poucos os casos aceitáveis de distinção feitos com base no sexo; um deles é quando se relaciona com um requisito inerente a um emprego específico. Por exemplo, ser homem ou mulher pode ser um requisito para desempenhar um papel artístico, ou para profissões que implicam contacto físico, como o pessoal médico ou da segurança dos aeroportos.

PROMOVER A IGUALDADE: A ATITUDE CERTA E INTELIGENTE

A discriminação no trabalho não é só um desperdício de talentos humanos, mas uma violação dos direitos humanos. Cada vez mais as sociedades compreendem que os locais de trabalho sem discriminação favorecem o interesse dos indivíduos, comunidades e nações. É, também do maior interesse para o “negócio” das empresas e instituições.

As empresas e instituições que procuram de forma proativa pôr fim à discriminação no trabalho e promover a igualdade, terão a possibilidade de selecionar o seu pessoal dentro duma vasta gama de talentos. A não discriminação no emprego pode atrair os melhores candidatos ou candidatas e o processo de seleção será mais credível quando é transparente e baseada no mérito⁹. É aceite que, quando a força de trabalho reflete a diversidade duma sociedade, responde e compreende duma forma mais eficaz às necessidades da sua base de clientes nessa sociedade¹⁰. Além disso, a diversidade no trabalho pode ajudar a dissipar os preconceitos e estereótipos, de forma geral, e demonstrar que uma sociedade sem discriminação é possível, efetiva e desejável. Segundo um estudo da revista americana *Fortune* sobre as 500 maiores empresas, existe uma forte correlação entre a maior presença de mulheres nas direções dessas empresas e nos lucros sobre o património, as vendas e no capital investido¹¹. Promover a igualdade de género resulta não só em benefício dos interesses comerciais da empresa, como também tem um impacto positivo no desempenho económico¹². Um estudo do Banco Mundial mostra que, nos países em desenvolvimento, o maior acesso das mulheres à educação, às qualificações profissionais, à terra e ao crédito melhora os resultados do mercado de trabalho e o crescimento da produtividade¹³. Ficou demonstrado que, quando as preocupações com a igualdade de género se integram nas estratégias de luta contra a pobreza, os resultados são muito mais eficazes¹⁴.

TRATAR A DISCRIMINAÇÃO NA LEGISLAÇÃO E NA PRÁTICA

A adoção de legislação contra a discriminação e de promoção da igualdade é um passo crucial para assegurar a igualdade no trabalho. Foi feito um progresso notável nesta matéria. Desenvolvimentos recentes e positivos incluem a adoção de legislação abrangente de igualdade de género (ex. Azerbaijão, Ucrânia e Vietname) e legislação contra o assédio sexual (ex. Chile). Contudo os problemas persistem. Por exemplo, algumas categorias de trabalhadores, como as trabalhadoras domésticas, encontram-se muitas vezes excluídas da legislação nacional. Alguns países não proíbem a discriminação em razão do sexo em todos os aspetos do emprego (ex. recrutamento, acesso à formação profissional, termos e condições do emprego, despedimentos e reforma). Alguns podem aplicar as disposições relativas à igualdade de remuneração apenas aos salários base (ou apenas para certas prestações), ou mantém diferenças em função do sexo nos pagamentos de prestações adicionais, incluindo abono de família. As leis em matéria de assédio sexual não incluem definições claras e



© ILO, Crozet M.

⁹ ILO, 2005. Employers' Organizations taking the lead on gender equality: Case studies from 10 countries (Genebra, Bureau for Employers' Activities), pág. 9.

¹⁰ Wentling, R. M., Palma-Rivas, N., 1997. Current status and future trends of diversity initiatives in the workplace: Diversity experts' perspective (Berkeley, National Center for Research in Vocational Education, University of California), <http://vocserve.berkeley.edu/abstracts/MDS-1082/MDS-1082-RESULTS.html>

¹¹ Where Mulheres were not present on boards, the Fortune 500 companies tended to have below-average returns. Catalyst, Outubro de 2007. «The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards», HYPERLINK «<http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-women-s-representation-on-boards>» <http://www.catalyst.org/publication/200/the-bottom-line-corporate-performance-and-women-s-representation-on-boards>

¹² Ver Sengenberger, W., 2005. Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards (Bona, Friedrich Ebert Stiftung), pp. 76-78.

¹³ Mason, A.D., King, E.M., 2001. Engendering development through gender equality in rights, resources, and voice (Washington D.C., World Bank).

¹⁴ Ver ILO, 2000. Gender, Poverty and Employment: Readers Kit (Geneva), e ILO, 2003. Time for Equality at Work, I(B), 91st session (Geneva), pág. 27 e pp.90-92.

respostas adequadas. Embora seja notável o avanço conseguido com a abolição das disposições legais discriminatórias, algumas ainda se mantêm vigentes. Alguns países ainda colocam entraves ao tipo de trabalho que as mulheres podem fazer com medidas protecionistas que excluem frequentemente as mulheres de certas profissões¹⁵. Muitas vezes essas exclusões são baseadas em presunções de carácter sexista relativamente ao papel e capacidades das mulheres. Podem-se estabelecer medidas de proteção para as mulheres grávidas, e em certa medida para proteger a saúde reprodutiva da mulher. Mas se um emprego põe a saúde reprodutiva da mulher em risco, pode ser igualmente perigoso para a saúde reprodutiva do homem, por isso ambos devem estar protegidos.

É difícil quantificar, demonstrar e fazer frente à discriminação contra as mulheres, porque geralmente está profundamente enraizada na tradição e valores sociais. Em consequência, é fundamental que vá para além da mera eliminação ou proibição das leis discriminatórias. As convenções da OIT sobre a igualdade de género não só têm como objetivo a eliminação da discriminação na legislação, como também requerem a ação dos Estados para combater as desigualdades na prática. As organizações de trabalhadores e de empregadores também têm um papel chave na definição e implementação das políticas nacionais sobre a igualdade. É necessário dar a conhecer as disposições legais e as suas implicações e além disso assegurar que sejam compreensíveis e fiáveis. Na Indonésia, o Governo avançou desenvolvendo regras práticas para promover a igualdade no local de trabalho, em conjunto com os parceiros sociais; no Sri Lanka, a Federação dos Empregadores do Ceilão adotou diretrizes para as políticas das empresas sobre a igualdade de género¹⁶.

UMA POLÍTICA NACIONAL ABRANGENTE SOBRE A IGUALDADE DE GÉNERO: CROÁCIA

A Política Nacional para a Promoção da Igualdade de Género 2006-2010 da Croácia tem como objetivo a eliminação da discriminação contra as mulheres e estabelece uma verdadeira igualdade de género em todas as esferas sociais, incluindo o mercado de trabalho. A Política estabelece medidas para assegurar a autonomia económica das mulheres, elimina todas as formas de discriminação e reduz as taxas de desemprego feminino. Também, promove a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres e aumenta a oferta de serviços de apoio às crianças como um meio para alcançar uma efetiva igualdade de género.

A discriminação positiva, algumas vezes também referida como medidas temporárias especiais, pode ser uma ferramenta legítima e importante para combater a desigualdade entre homens e mulheres em matéria do emprego e profissão¹⁷. A discriminação positiva pretende compensar a discriminação sofrida no passado ou superar a discriminação existente, com o objetivo de alcançar a igualdade. Tais medidas são de carácter temporário, e só devem ser mantidas o tempo necessário para alcançar os seus objetivos. Por isso, a sua implementação deve ser submetida a avaliações periódicas. Diversos países no mundo assim o reconheceram. As Ilhas Fiji, República da Coreia, México, República da Moldávia, Namíbia e Roménia incluíram disposições de discriminação positiva na sua legislação que trata da igualdade de género.

ASSEGURAR O EFETIVO CUMPRIMENTO

Ainda existem muitos desafios por enfrentar para assegurar o cumprimento efetivo das leis da igualdade e da não discriminação. Não é fácil conseguir assistência jurídica ou obter os elementos de prova suficientes que permitam comprovar casos individuais, dado que grande parte dos elementos de prova estão nas mãos das partes que discriminam. Os custos podem ser elevados e os prazos longos. A eliminação da discriminação e a promoção da igualdade deve contar com instituições fortes e mecanismos legais eficientes. Juizes e profissionais de direito desempenham um papel crucial na reposição da justiça nos casos de discriminação. As instituições nacionais especializadas em igualdade são valiosas na proteção dos direitos iguais no trabalho e noutros locais, no entanto ainda muito falta fazer para melhorar a sua eficiência. Cada vez mais se reconhece o potencial das inspeções do trabalho no combate à discriminação em razão do sexo. Por exemplo, a Lei cipriota sobre igualdade de remuneração de 2002 prevê que a inspeção de trabalho tenha uma função específica de supervisão e assessoria em relação à igualdade salarial. No Uruguai os inspetores de trabalho recebem formação anual sobre a igualdade de género. No Paquistão, a eliminação da discriminação de género foi identificada como o principal objetivo da Política de Inspeção do Trabalho, em 2006. A Legislação nos Estados Membros da União Europeia¹⁸ e em países como a África do Sul e as Guianas prevê a inversão do ónus da prova, cabendo aos incumpridores denunciados provar que não houve violação do princípio da igualdade. Os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais também podem ter um papel importante na criação de procedimentos destinados a promover a igualdade e tratar as denúncias em matéria de discriminação.¹⁹

¹⁵ Ver ILO, 2008. Report of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (RCE), Observation on the Russian Federation, p. 408. Ver também ILO, 2007. RCE, Observation on Saudi Arabia, p. 316.

¹⁶ ILO, 2007. RCE, Observation on Indonesia, p. 323 e Observation on Sri Lanka, pág. 296.

¹⁷ Artigo 5 da Convenção (N.º 111). Ver também General recommendation No. 25, artigo 4.º, parágrafo 1, da CEDAW, sobre medidas especiais temporárias.

¹⁸ O Conselho da União Europeia, Directivas do Conselho 97/80/EC de 15 de Dezembro de 1997, relativo ao ónus da prova nos casos de discriminação em matéria de sexo; 2000/43/EC de 29 de Junho de 2000, relativa à implementação do princípio da igualdade de tratamento das pessoas independente-mente da sua origem racial ou étnica; e 2000/78/EC de 27 de Novembro de 2000, relativa ao estabelecimento dum quadro geral de tratamento igual no emprego e na profissão.

¹⁹ "Booklet 1 on Gender Equality Bargaining: An Overview" in Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. and O'Neill, F., Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining (Geneva, ILO Social Dialogue and Bureau for Workers' Activities, 2002), pág. 5.



O CONSELHO NACIONAL DE PREVENÇÃO CONTRA A DISCRIMINAÇÃO: MÉXICO

O Conselho Nacional foi criado por uma lei Federal para a prevenção e eliminação da Discriminação, em 2003. A Lei contém medidas de prevenção contra a discriminação em razão do sexo, a discriminação positiva e compensações de forma a promover a igualdade de oportunidades. O Conselho Nacional elabora programas de luta contra a discriminação no emprego; propõe reformas legais pertinentes, lança campanhas de sensibilização, efetua estudos para documentar a incidência e as manifestações das diferentes formas de discriminação; investiga todas as práticas alegadamente discriminatórias por parte de particulares e das autoridades federais, aplica as medidas administrativas previstas na Lei Federal e verifica a adoção de medidas preventivas e corretivas por parte das entidades públicas e privadas.

Fonte: ILO, 2007. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILC Report I (B), Session n° 96 (Geneva), pág. 58.

FORMAÇÃO, EDUCAÇÃO E ACESSO AO EMPREGO: OPÇÃO OU SEGREGAÇÃO ?

Dado o enviesamento de género na sociedade, não surpreende que globalmente, os mercados de trabalho ainda estejam largamente segregados. A segregação profissional é uma expressão da desigualdade, porque implica diferenças de poder, de conhecimentos, de rendimento e de oportunidades. Se bem que haja mais mulheres hoje nas profissões que tradicionalmente eram da esfera dos homens, particularmente nos campos científicos e técnicos, a participação das mulheres ainda assim está longe de ser igual à dos homens nestas áreas. As mulheres estão tipicamente concentradas nos empregos dos “cinco C”^{NT}: cuidados e assistência a pessoas, caixas, comida (preparação), limpezas e de ordem administrativa. Apesar da maior participação de mulheres no setor público, elas ocupam geralmente os postos de mais baixo nível, e têm menos oportunidades de carreira do que os seus parceiros homens. O mesmo acontece no setor privado.



© ILO, Crozet M.

Atualmente, a formação e a educação são extremamente importantes na determinação das oportunidades para ter acesso ao emprego e à profissão. O sub-investimento na educação e na formação de meninas e mulheres, de geração em geração, começa muitas vezes nas idades mais jovens das suas vidas e continua pelos seus ciclos de vida e prejudicam a sua capacidade para obter um trabalho digno e produtivo. A pré-determinação das funções, impede-as mulheres de acederem a uma variedade de oportunidades educacionais, que por fim limitam as opções futuras na escolha da profissão. Muitos países reconheceram o direito ao igual acesso à educação e à formação profissional. Contudo, os programas continuam a oferecer formações estereotipadas em competências ‘femininas’ às meninas, como a datilografia, costura, preparação de comida e trabalhos domésticos, em contraponto ao estímulo do conhecimento científico ou técnico. Por outro lado, espera-se que os rapazes participem nos programas educativos que os preparam para os empregos ‘masculinos’, e desta maneira, as opções que os filhos têm também se restringem desde cedo. Muitas vezes a orientação profissional e o aconselhamento para o emprego falham no encorajamento das mulheres e meninas para participarem em programas de formação que poderiam abrir-lhes uma porta a um *status* mais alto e a profissões melhor remuneradas.

As políticas para enfrentar a segregação de género na educação, na formação e no emprego requerem um conjunto de medidas abrangentes²⁰. Em França, por exemplo, o Acordo Inter-Profissional Nacional de 2004 sobre a Diversidade e a Igualdade Profissional entre Homens e Mulheres confirma o papel dos parceiros sociais na promoção da igualdade na formação profissional e acompanhamento, contratação, promoção e mobilidade ascendente, e na adoção de medidas para combater estereótipos e preconceitos que afetam o emprego das mulheres. Atualmente, muitos países procuram soluções para combater a discriminação no processo de candidatura a um emprego. Alguns países estão a testar esquemas de proteção das pessoas que procuram emprego para combater a discriminação na contratação, como as fichas de inscrição que omitem o sexo, nome, morada, estado civil e fotografia²¹.



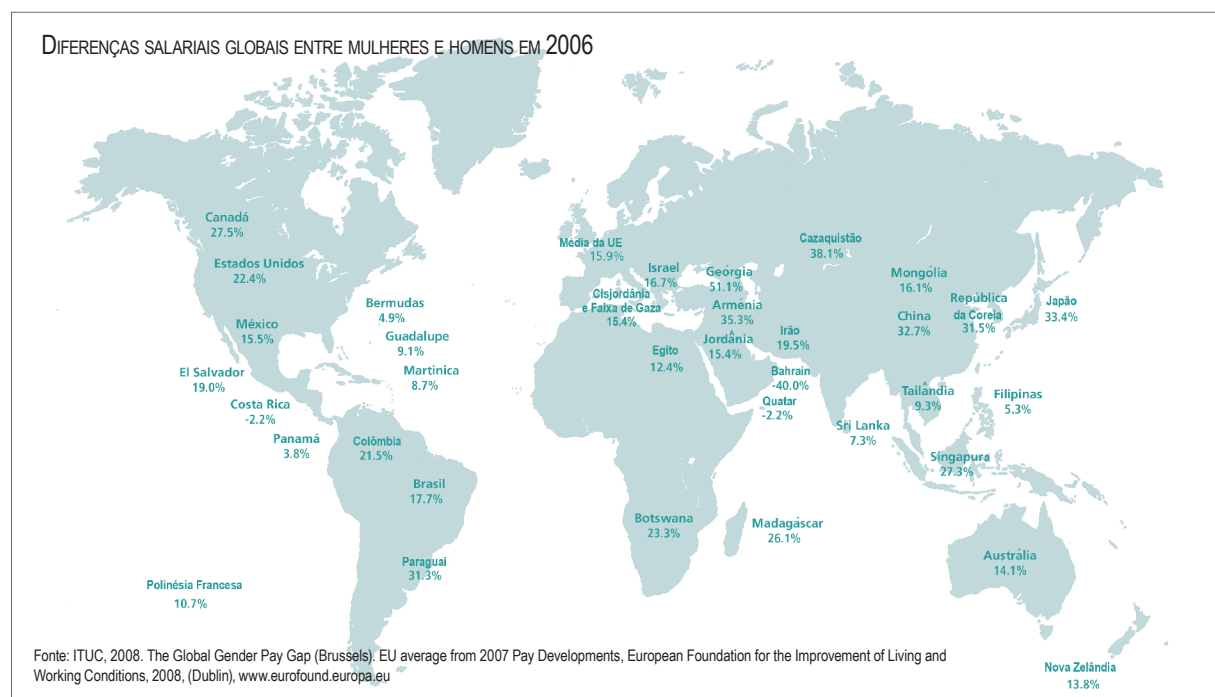
© ILO, Maillet J.

²⁰ ILO, 2008. Youth Employment :Breaking barriers for young women and men (Geneva), http://www.ilo.org/gender/Events/lang-en/docName-WCMS_097919/index.htm.

²¹ Paris Times, 3 April 2008. AnonymouslyYours, <http://www.theparistimes.com/content/anonymously-yours>.

REDUZIR AS DIFERENÇAS SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES

Se é verdade que “o dinheiro fala mais alto”, as mulheres não se fazem ouvir. As diferenças salariais mantêm-se como uma das formas mais persistentes de desigualdade entre mulheres e homens. Elas variam de país para país e mesmo dentro do país, entre os setores público e privado bem como entre setores da economia. Apesar de existirem dados comparativos para o setor da indústria transformadora, não dispomos de dados precisos e fiáveis sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres, por profissão, à escala mundial²². Por isso devemos instar a Confederação Sindical Internacional (CSI) a recolher os dados globais sobre as diferenças médias salariais, por profissão. A informação da CSI sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres confirma que, em todo o mundo, as mulheres que trabalham recebem, em média, salários mais baixos que os homens²³.



As desigualdades salariais não são necessariamente um reflexo dos fatores do mercado, dado que o mercado em si mesmo tem enviesamento de género, mas pode resultar duma subavaliação histórica das competências e profissões de predominância feminina, diferenças no poder de contratação coletiva, ou ideias pré-concebidas acerca de aptidões limitadas e valor no mercado. As causas das desigualdades salariais entre mulheres e homens encontram-se dentro e fora do mercado de trabalho. As políticas para eliminar a discriminação nas remunerações necessitam não só de lidar com a discriminação do mercado mas também com a perceção do papel da mulher, e a dificuldade em equilibrar as responsabilidades do trabalho e da família²⁴.

Assegurar a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor é o elemento chave para a eliminação da discriminação com base no sexo e promover a igualdade de género. São consideráveis as dificuldades que subsistem na aplicação deste direito na lei e na prática. Isto deve-se à falta de entendimento do objetivo e implicações do conceito de “trabalho de igual valor²⁵”. “Trabalho de igual valor” inclui, e vai para além da remuneração igual para “igual”, o “mesmo” ou trabalho “similar”. Compreende aquele trabalho que, ainda que tenha uma natureza totalmente diferente, possui o mesmo valor. É fundamental compreender este conceito para lidar com a segregação profissional onde homens e mulheres desempenham diferentes trabalhos, em diferentes condições, inclusivamente em diferentes estabelecimentos. Também, é fundamental ter em conta a desvalorização dos “trabalhos femininos” em comparação com aqueles dos homens, quando se determinam as tabelas salariais. Avaliar os empregos de forma objetiva pode aumentar não só o rendimento das mulheres, mas também as receitas nacionais²⁶.

²² Dados sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres também diferem dependendo da forma como são usados os salários ou ganhos, ou comparando os ganhos ou salários horários ou mensais.

²³ ITUC, 2008. The Global Gender Pay Gap, (Bruxelas) pág. 12.

²⁴ ILO, 2001. RCE, parágrafo 49.

²⁵ ILO, 2007. RCE, General Observation on Convention No. 100, pp. 271-272.

²⁶ Um estudo na América Latina antecipa que quando acabarem as desigualdades contra as mulheres no Mercado de trabalho os salários das mulheres podem subir 50 por cento e o produto nacional aumentará 5 por cento. UNFPA, 2000. State of World Population, Lives Together, Worlds Apart: Men and Women in a Time of Change (New York), pág. 38.



Para determinar se trabalhos diferentes são de igual valor, tem de se examinar as respetivas tarefas envolvidas. O exame deve basear-se em critérios absolutamente objetivos e não discriminatórios para evitar que a avaliação seja prejudicada por questões de enviesamento de género²⁷. Caso contrário se deixarmos de fora os requisitos chave dos trabalhos desempenhados pelas mulheres não serão tidos em conta ou pontuados abaixo daqueles desempenhados pelos homens, e assim reforça a discriminação nos salários. Na avaliação de salários iguais, também é importante olhar para todos os componentes do pacote salarial, incluindo o salário base, todos os benefícios e todos os subsídios.

O salário mínimo já provou ser útil na redução das diferenças salariais entre homens e mulheres, no caso de trabalhadores de baixos salários. Contudo, para reduzir os enviesamentos de género na fixação de salários, é importante que os salários mínimos cubram setores e empregos onde prevalecem mulheres e que o processo de fixação das tabelas salariais não desvalorize as profissões de predominância feminina.

Em todo o mundo, cada vez mais países estão a incluir disposições nas suas leis de trabalho para garantir a igualdade de remuneração para homens e mulheres (ex. Polónia, Turquia) ou legislação que contempla a igualdade de género (ex. Áustria, Bósnia Herzegovina, Santa Lúcia). Outros adotaram leis especiais sobre a igualdade salarial (ex. Canadá, Chipre). Alguns países (ex. Finlândia, França e Espanha) adotaram leis pró-ativas que exigem aos empregadores que tomem medidas ativas para promover a igualdade de oportunidades na remuneração. Contudo, muitos países ainda mantêm disposições legais que não traduzem o conceito de “trabalho de igual valor” e os órgãos de supervisão da OIT levou-os a tomar as medidas necessárias para alterar a legislação.

CONCILIAÇÃO TRABALHO E VIDA FAMILIAR

O conflito entre as responsabilidades laborais e familiares e as suas implicações na igualdade no mercado de trabalho adquiriram grande importância. Fatores como as longas jornadas de trabalho tiveram efeitos como nunca nas mulheres, já que elas são as principais prestadoras de serviços e cuidados às suas famílias²⁸. Devido às responsabilidades familiares, as opções de muitas mulheres ficam reduzidas face à escolha entre trabalhar ou não e em determinadas profissões. A oferta de serviços de cuidados às crianças e a distância entre casa e local do trabalho, também são fatores que têm influência na conciliação trabalho e responsabilidades familiares. As diferenças que existem entre as modalidades de trabalho das mulheres e homens têm consequências negativas nas perspetivas de emprego, carreira e remuneração das mulheres e, ao mesmo tempo, aumenta a sua carga de trabalho.²⁹



© ILO, Maillard J.

A disponibilidade de empregos a tempo parcial, nalguns casos, permitiu a conciliação do trabalho com as obrigações familiares.³⁰ Contudo, na maioria dos países, o trabalho a tempo parcial mantém-se como “trabalho de mulheres”³¹. Talvez em resultado da presença dominante das mulheres nos empregos a tempo parcial, este tipo de trabalho é muitas vezes considerado de baixa categoria, associado a níveis baixos de formação e de reduzidas oportunidades de carreira. Fazer frente a esta situação requer não só melhorar o prestígio do trabalho a tempo parcial como também diversificar o trabalho e adotar medidas que tenham em conta as questões familiares. Nos últimos tempos, foram vários os países que introduziram na sua legislação novos direitos e obrigações dos trabalhadores, no que diz respeito aos termos e condições de emprego, incluindo o direito a licenças e os acordos de horários de trabalho flexíveis, bem como as prestações de cuidados a crianças (ex. Bósnia Herzegovina, Japão, República da Coreia, Lituânia, a Federação Russa e a Eslovénia).

A criação de condições para a conciliação família com o trabalho não deve ser só para as mulheres, mas deve, também, incluir os homens. A noção de necessidades da “família” tem que ser entendida para além da responsabilidade com os cuidados com as crianças e incluir qualquer outro familiar dependente de um membro da família que trabalha (homem ou mulher). A falta de condições que favoreçam a família, e que tenham em conta tanto mulheres como homens, reforçam a segregação sexual no trabalho.

²⁷ ILO, 2007. RCE, General Observation on Convention No. 100, op.cit.

²⁸ ILO, 2007. Equality at Work: Tackling the Challenges, op. cit., pág. 55.

²⁹ Boulin, J.Y. et al. (eds.), 2006. Decent Working Time: New trends, new issues (Geneva, ILO), pág. 352.

³⁰ ILO, 2007. Equality on Work: Tackling the Challenges, op. cit., pág. 77.

³¹ Por exemplo, na Noruega, 43% das mulheres contra 13% de homens trabalham a meio tempo. Estatísticas Norueguesas, 24 de Janeiro de 2006. Still male and female professions, http://www.ssb.no/ola_kari_en/arbeid_en/main.html. Este estudo também mostra que as mulheres com mais de um filho ou menos de 16 anos de idade trabalham frequentemente a tempo parcial.

DISCRIMINAÇÃO MÚLTIPLA E GRUPOS PARTICULARMENTE VULNERÁVEIS



©ILO, Maillard J.

A discriminação com base no sexo interage muitas vezes com outras formas de desigualdades como a religião, raça, etnias, deficiência ou idade. Um dos mais escandalosos exemplos diz respeito às mulheres indígenas. Têm menos acesso a todos os níveis de educação, recebem menos, trabalham em piores condições de trabalho e estão particularmente vulneráveis a abusos sexuais, assédio e tráfico se procurarem emprego longe das suas comunidades. As mulheres indígenas também podem ser condicionadas por práticas culturais discriminatórias que inibem a educação das crianças do sexo feminino ou impedem as mulheres de herdarem terras³².

Os trabalhadores e as trabalhadoras migrantes são muitas vezes alvo de discriminação devido à religião, cor ou raça, bem como de um tratamento desfavorável por causa do seu estatuto de migrante³³. Quase metade dos trabalhadores migrantes no mundo são mulheres que deixam as suas casas para trabalhar noutros países, muitas vezes em trabalhos mal pagos e não qualificados. Muitas delas não estão em situação de fazer valer os seus direitos e exigir a aplicação das leis laborais em condições de igualdade.

TRABALHO DOMÉSTICO: INVISÍVEL, SUBAVALIADO E DESPROTEGIDO

Como segmento importante e em crescimento da força de trabalho, o trabalho doméstico representa milhões de empregos em todo o mundo, especialmente para as mulheres. A falta de serviços de cuidados básicos fiáveis e financeiramente acessíveis, combinado com as necessidades das mulheres e homens de trabalharem e serem pagos por isso, fez disparar a procura deste tipo de trabalhadores e trabalhadoras. Contudo, considerando que esta atividade é uma extensão das obrigações domésticas não remuneradas e das responsabilidades familiares, o trabalho doméstico é geralmente subavaliado. Em muitos países o trabalho doméstico não está contemplado na legislação laboral, seja porque está expressamente excluído, ou porque o cumprimento da lei na esfera privada do lar é muito difícil de fiscalizar. Dado o baixo nível médio de educação das pessoas que prestam trabalho doméstico e a falta de outras alternativas no mercado de trabalho, são vítimas de imobilismo social e estão vulneráveis à discriminação. Os trabalhadores domésticos são muitas vezes vítimas de discriminação em razão do sexo, algumas vezes combinadas com a discriminação baseada na idade, religião, castas étnicas, e status de emigrante. O Conselho de Administração da OIT decidiu em 2008 colocar na agenda da Conferência Internacional do Trabalho de 2010, a promoção do trabalho digno dos trabalhadores e das trabalhadoras domésticos com a intenção de desenvolver um novo instrumento da OIT.

As mulheres com deficiência têm mais probabilidade de serem pobres, excluídas do sistema de educação, desempregadas e sem acesso à saúde ou a outros serviços públicos. As mulheres com deficiência são muitas vezes ignoradas quando são definidas as iniciativas de formação profissional e empoderamento económico, como por exemplo no acesso ao micro-crédito, mais ainda do que as outras mulheres³⁴. Também há diferenças significativas entre os salários dos homens e mulheres com deficiência³⁵.

À medida que as mulheres avançam na idade, as formas de discriminação que enfrentam vão-se acumulando, como a discriminação em razão da idade. Como as mulheres têm continuado a ser as principais responsáveis pelos cuidados à família, isto pode ter contribuído para que tenha na sua carreira interrupções, ou emprego a tempo parcial, o que limitou o seu acesso a uma cobertura social adequada³⁶. Os trabalhadores e as trabalhadoras da economia informal também não beneficiam das políticas que promovem a igualdade de género, que são geralmente concebidas para os locais de trabalho da economia formal e para as pessoas empregadas. A discriminação empurra então as mulheres para os níveis mais baixos da economia informal³⁷.

A discriminação sexual não pode ser tratada de forma isolada. São necessárias leis e políticas que contemplem a igualdade de género e que tenham em consideração as desvantagens que se vão acumulando em certos grupos a partir de múltiplas formas de discriminação.

³² Fernández, J., 2007. En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina (Geneva, ILO, Projeto para Promoção da Convenção da OIT (n.º 169) e Bureau para a Igualdade de Género). Ver também Halim, S., 2007. Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh (Genebra, OIT, Projeto para Promover a Convenção da OIT (n.º 169) e Bureau para a Igualdade de Género).

³³ ILO, 2006. Facts on Discrimination against Migrants, <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/igualdade/download/Descriminacao/factsheet.pdf>

³⁴ ILO, 2008. Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR) (Geneva, ILO), pp. 13-14

³⁵ ILO, 2007. Equality at Work: Tackling the Challenges, op. cit., pág. 44.

³⁶ Ibid, pág. 38.

³⁷ Sessenta por cento das pessoas que se encontram na economia informal são mulheres (não considerando a agricultura), de acordo com a OIT. Ver ILO, 200. The Informal Economy: Enabling transition to formalization, Geneva, pág. 18.



A OIT E AS PARCERIAS

Os Governos têm a maior responsabilidade em assegurar a igualdade entre mulheres e homens no local de trabalho. É evidente que existe um compromisso nacional amplo, como as duas Convenções fundamentais da OIT nesta área ratificadas por cerca de 92 por cento dos Estados Membros da OIT. Contudo, a implementação e o seu cumprimento continuam a ser um desafio para muitos países.

© ILO, Maillard J.



As organizações de empregadores e de trabalhadores desempenham papéis essenciais na promoção da igualdade de género e no combate à discriminação, como foi reconhecido nas Convenções (n.º 100) e (n.º 111). Segundo estas Convenções, a sua colaboração ativa é requerida para desenvolver e monitorizar o cumprimento de medidas e políticas não discriminatórias e da promoção da igualdade e a sua aplicação por setores e empresas. A negociação coletiva reveste-se de uma importância fundamental, porque as questões de género nem sempre estão previstas de forma adequada na legislação laboral, ou se estiverem, aplicam-se de forma insatisfatória. A negociação coletiva também pode servir para mudar as atitudes em relação às mulheres no emprego, ou para tratar de outros assuntos para além dos salários.

Nos últimos anos, as organizações de trabalhadores e de empregadores têm dedicado uma especial atenção ao assédio sexual, à conciliação das responsabilidades do trabalho e família e à igualdade de acesso e de oportunidades no desenvolvimento da carreira. As organizações de empregadores reconhecem que, em geral, as mulheres enfrentam desafios e obstáculos específicos nas diferentes etapas do emprego, e também reconhecem que as empresas têm a função de promover a igualdade de género. É do interesse dos empregadores promover empregos sem discriminação contra as mulheres³⁸.

As organizações de trabalhadores lideram a promoção da diversidade no trabalho e são parceiros na implementação de medidas efetivas no combate à discriminação. As organizações dos trabalhadores têm testemunhado o forte e rápido aumento das mulheres que se sindicalizam³⁹. Muitos sindicatos, nos últimos anos, têm dedicado atenção à diferença dos salários entre homens e mulheres. A participação ativa da Internacional dos Serviços Públicos (ISP) contribuiu particularmente para que os sindicatos tomassem consciência deste problema. Outra das tendências nos países industrializados é a inclusão de disposições sobre igualdade de remuneração nos acordos coletivos⁴⁰.

A igualdade de género e a não discriminação estão presentes em todas as atividades da OIT. Contudo, um número de Departamentos e Programas da OIT desempenham um papel específico nesta área. O Departamento da OIT para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) desempenha a função de assessoria e trabalha com programas e projetos de cooperação técnica, no apoio às organizações dos empregadores no seu empenho em assegurar a não discriminação contra as mulheres a nível global⁴¹. O Departamento da OIT para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) promove ativamente a igualdade através de, por exemplo, da formação e do fortalecimento das capacidades para apoiar as organizações dos trabalhadores⁴².

© ILO, Crozet M.



A Equipa para a Igualdade do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho tem como atividade fundamental dentro da OIT a supervisão das Convenções da OIT que tratam as questões de igualdade de género e não discriminação. Desta forma é a unidade técnica principal destinada a promover as Convenções (n.º 100) e (n.º 111). O processo de supervisão da OIT ajuda a garantir a aplicação das Convenções da OIT que foram ratificados pelos Estados Membros⁴³. Mas, também fornece, à OIT e aos seus constituintes valiosas orientações na identificação e priorização dos casos em exame no contexto da discriminação e igualdade e nas ações a desenvolver.

A Comissão para as Questões Jurídicas e Normas Internacionais do Trabalho (LILS)^{NT} do Conselho de Administração examina anualmente os esforços levados a cabo pela OIT no combate à discriminação. O relatório geral sobre as atividades da OIT relativas à discriminação no emprego e profissão atualiza periodicamente as orientações dos órgãos de controlo. Este relatório também mostra com amplitude e profundidade o trabalho que a OIT realiza neste domínio⁴⁴.

³⁸ ILO, 2005. *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality*, op. cit., pág. 3.

³⁹ Visser, J. 2006. «Union membership statistics in 24 countries», in *Monthly Labour Review*, January, pág. 46.

⁴⁰ ILO, 2007. *Equality at Work: Tackling the Challenges*, op. cit., pág. xiii.

⁴¹ No Quênia, por exemplo a Federação dos Empregadores do Quênia trabalhou em cooperação com o ACT/EMP em numerosos projetos onde a promoção da Igualdade de Género é o objetivo central. Um exemplo é o Programa para as Pequenas Empresas do Setor Privado através do qual mais de 300 mulheres empresárias receberam formação e foram apoiadas por serviços de assessoria comercial. ILO, 2005. *Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality*, op. cit., p. 38.

⁴² Por exemplo, ver Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K. and O'Neill, F., 2002. *Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining*, op. cit.

⁴³ O Comité de Peritos para a Aplicação de Convenções e Recomendações é um organismo de especialistas independentes de todo o mundo que se reúne anualmente para examinar os relatórios governamentais e comentários das organizações de trabalhadores e empregadores no que respeita às implementações das Convenções da OIT.

⁴⁴ Ver por exemplo GB 295/LILS/6, GB/298/LILS/5, e GB.301/LILS/7.

^{NT} Do acrónimo inglês *Legal Issues and International Labour Standards*

O Departamento dos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT (DECLARATION) promove políticas de implementação de princípios da Declaração da OIT de 1998, ao serviço do desenvolvimento e respeitando a igualdade entre homens e mulheres. O Programa sobre as Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL) promove medidas para conciliar as responsabilidades laborais com as familiares, para garantir a proteção da maternidade, e para promover melhores condições de trabalho e igualdade de remuneração. O Bureau para a Igualdade de Género (GENDER) atua com defensor e catalisador dos progressos na igualdade entre mulheres e homens. O GENDER oferece também assessoria aos seus constituintes e às unidades da OIT, além de conduzir programas de cooperação técnica e auditorias participativas de género da OIT.



©ILO, Crozet M.

Os Programas de Trabalho Digno por País (PTDP) também servem à OIT de veículos para a cooperação e estabelecimento de prioridades a nível nacional. A igualdade de género pode, por exemplo, ser promovida nos PTDP através da formação profissional, apoio às iniciativas empresariais, eliminando a discriminação nas regras da segurança social ou fortalecendo a legislação laboral⁴⁵. No contexto da Reforma das Nações Unidas, os PTDP são a interface de colaboração com os parceiros das Nações Unidas na igualdade de género no trabalho.

QUE MEDIDAS PODEM SER TOMADAS?

Desde a adoção da Convenção (n.º 111) há cinquenta anos atrás, criaram-se oportunidades para as mulheres no emprego, e em muitos países estabeleceram-se leis que contemplam a não discriminação. Foram tomadas muitas medidas para combater a discriminação contra as mulheres no trabalho, mas ainda há muita coisa a fazer. A lista não exaustiva que se apresenta seguidamente pode orientar sobre o que há a fazer:

- Demonstrar o compromisso com a igualdade de género, através da ratificação e implementação efetiva das Convenções (n.º 100) e (n.º111).
- Oferecer um enquadramento mais amplo para as questões da igualdade através da ratificação e implementação das Convenções (n.º 156) e (n.º183).
- Pôr em prática quadros legais adequados de igualdade de oportunidades e de tratamento, abrangendo todos os trabalhadores e trabalhadoras, incluindo o pessoal do trabalho doméstico, mão-de-obra informal e migrantes, e exigindo o seu cumprimento. Esta iniciativa pode incluir legislação específica e ampla em matéria da não discriminação e igualdade que abrange todos os aspetos do emprego e profissão.
- Desenvolver e manter uma base de conhecimento atualizada sobre a discriminação, que tenha em conta a acumulação das múltiplas desvantagens no mercado de trabalho e na sociedade. Isto deveria incluir a recolha e análise de estatísticas adequadas para determinar a exata dimensão e natureza das desigualdades existentes entre homens e mulheres e as diferenças salariais devidas a questões de género.
- Adotar uma política nacional de igualdade no emprego e profissão envolvendo organizações de trabalhadores e empregadores e outros organismos apropriados. A política deve incluir medidas práticas para assegurar que as disposições legais e as políticas de igualdade de género sejam amplamente conhecidas e compreendidas bem como sejam efetivamente implementadas. Devem-se estabelecer mecanismos periódicos de controlo e avaliação.
- Apoiar políticas de discriminação positiva destinadas a superar a discriminação existente ou compensar a discriminação que as mulheres tenham sofrido no passado. A discriminação afirmativa deve estar protegida pelo cumprimento efetivo e criação de condições para a sua aplicação. Também se devem identificar e combater as circunstâncias em que os homens são discriminados.
- Incorporando os objetivos de igualdade de género, incluindo o princípio de igualdade salarial para trabalho de igual valor, quando se promove o emprego no âmbito nacional e se formulam as políticas do mercado de trabalho.
- Fortalecer as instituições nacionais de direitos humanos, como por exemplo, as comissões para a igualdade, dado que são instituições muito importantes para promover e proteger a igualdade de direitos no trabalho e na sociedade em geral.
- Garantir que estão disponíveis mecanismos para resolução de conflitos para tratar as queixas em matéria de discriminação.



©ILO, Crozet M.

- Proporcionar formação especializada em questões relacionadas com a não discriminação e a igualdade em matéria salarial, para juizes/as, profissionais de direito e inspetores/as de trabalho para desenvolverem as suas competências nesta área.
- Estabelecer medidas para ajudar tanto homens como mulheres para conciliar as responsabilidades trabalho - família e promover uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares⁴⁶.
- Promover políticas globais de emprego e igualdade, tanto no âmbito empresarial como no local de trabalho, envolvendo os sindicatos na sua definição e implementação.
- Promover, desenvolver e implementar, em cooperação com as organizações de trabalhadores e de empregadores, abordagens e métodos práticos para avaliar os empregos de forma objetiva, com vista a aplicar

⁴⁵ ILO, 2008. ILO Decent Work Country Programmes: A guidebook, Version 2 (Geneva), pág. 4. Os DWCP's têm como objetivo gerar resultados através de iniciativas bem coordenadas pela OIT e seus constituintes cujos esforços se orientam para alcançar resultados previamente definidos.

⁴⁶ ILO, 2007. Equality at Work: Tackling the Challenges, op. cit., pág. 145.



efetivamente o princípio da igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, tanto no setor público como no privado.

- Assegurar que a legislação em matéria de salário mínimo cubra aqueles setores de predominância feminina, e que o valor dos salários a fixar não sejam inferiores aos estabelecidos para as profissões de predominância masculina quando se trate de trabalho de igual valor.
- Promover o diálogo social bipartido e tripartido entre os governos e as organizações de trabalhadores e empregadores, sobre a forma mais efetiva de combater a discriminação e promover a igualdade para as mulheres no trabalho.
- Enfrentar a segregação profissional através da aplicação de um conjunto de medidas, como por exemplo, derrubar as barreiras de género para fomentar a formação profissional e o acesso a empregos não tradicionais.
- Enfrentar os estereótipos que prevalecem acerca das supostas capacidades e aspirações das mulheres e dos homens, por exemplo, através de campanhas de sensibilização e publicitando boas práticas de igualdade em matéria de igualdade de género⁴⁷.

SELEÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO E IGUALDADE

Abramo, L., 2005. Negociação coletiva e igualdade de género na América Latina (Brasília, International Labour Office (ILO)).

Boulin, J.Y. et al. (eds.), 2006. Decent Working Time: New trends, new issues (Geneva, ILO).

Chicha, M.T. 2006. A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts (Geneva, ILO, Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (DECLARATION)).

Chicha, M.T. A step-by-step guide to job evaluation methods free from gender biases (Geneva, ILO, DECLARATION (forthcoming))^{NT}.

Fernández, J. 2007. En el núcleo de las discriminaciones: mujeres indígenas en América Latina (Geneva, ILO, Project to Promote ILO Convention N° 169 (PRO 169) e Bureau for Gender Equality (GENDER)).

Halim, S. 2007. Case study on gender related challenges among the indigenous peoples in Bangladesh (Geneva, ILO, PRO 169 e GENDER).

Haspels, N., Kasim, Z.M., Thomas, C. and McCann, D. 2001. Action Against Sexual Harassment in Asia and the Pacific (Bangkok, ILO).

Hein, C. 2005. Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience (Geneva, ILO).

Herrell, I., Hodges, J., Kelly, P. and Rueda, M. 2003. Guide to mainstreaming gender into technical cooperation projects on social dialogue (Geneva, ILO).

International Labour Office (ILO). 2008a. Formula for Progress: Educate both girls and boys, (Geneva, International Programme on the Elimination of Child Labour and GENDER). Disponível em http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_093676/index.htm OIT [9 de Julho de 2008]^{NT}.

- 2008b. ILO Decent Work Country Programmes: A Guidebook, Version 2 (Geneva).

- 2008c. Global employment trends for Women (Geneva).

- 2008d. ILO at a Glance (Geneva, Department of Communication and Public Information).

- 2008e. Voices of Women Entrepreneurs in Ethiopia, Tanzania, Uganda and Zambia (Geneva).

- 2008f. Youth Employment: Breaking gender barriers for young Women and men (Geneva, Youth Employment Programme e GENDER). Disponível em http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_097919/index.htm OIT [12 de Agosto de 2008]^{NT}.

- 2007a. ABC of Women workers' rights and gender equality, 2nd ed. (Geneva, GENDER).

- 2007b. Eliminating Discrimination Against Indigenous and Tribal peoples in employment and occupation - A guide to ILO Convention N° 111 (Geneva, PRO 169 and the Equality, Migrant Workers and Indigenous and Tribal Peoples Team).

- 2007c. Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. ILC Report I (B), Sessão n° 96 (Geneva)^{NT}.

- 2007d. The Informal Economy: Enabling transition to formalization, Background paper for the Tripartite Interregional Symposium on the

⁴⁷ 47ILO Gender equality at the heart of decent work, Campaign 2008-2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/lang--en/index.htm>

^{NT} Versão portuguesa em www.ilo.org/lisbon



Informal Economy: Enabling Transition to Formalization, Geneva, 27-29 Nov. 2007.

- 2007e. International Labour Standards on Migrant Workers' Rights: Guide for Policymakers and Practitioners in Asia and the Pacific (Bangkok, Regional Office for Asia and the Pacific, Sub-Regional Office for East Asia).

- 2007f. Skills Development through Community Based Rehabilitation (CBR), (Geneva, Skills and Employability Department).

- 2006a. Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality (Geneva, GENDER e International Labour Standards Department).

- 2006b. Facts on Discrimination Against Migrants (Geneva). Também disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/discrimination/factsheet.pdf>

- 2005. Employers' Organizations taking the lead on Gender Equality: Case studies from 10 countries (Geneva, Bureau for Employers' Activities).

- 2003a. Time for Equality at Work: Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, ILCReport I(B), 91st session (Geneva). ^{NT} Disponível a versão portuguesa em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf

- 2003b. Fundamental rights at work and international labour standards (Geneva).

- 2003c. An Information Guide - Preventing Discrimination, Exploitation and Abuse of women Migrant Workers (Geneva, Gender Promoting Programme).

- 2000. Gender, Poverty and Employment: Readers Kit (Geneva).

Olney, S., Goodson, E., Maloba-Caines, K., and O'Neill, F., 2002. Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining (Geneva, ILO, IFP Social Dialogue e Bureau for Workers' Activities).

Wickramasinghe, M. and Jayatilaka, W. 2005. Beyond glass ceilings and brick walls: Gender at the workplace (Colombo ILO).

Wirth, L., 2001. Breaking through the glass ceiling: Women in management (Geneva, ILO).



Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra

Bureau para a Igualdade de Género
Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gender@ilo.org

Programa Internacional para as Migrações
Sector de Protecção Social
Tel. +41 22 799 6667
Fax. +41 22 799 8836
www.ilo.org/migrant
migrant@ilo.org

Bureau Internacional do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno".

Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do e-mail: gendercampaign@ilo.org.

B R A S I L



ABC Agência Brasileira
de Cooperação

A tradução portuguesa e edição digital tiveram o apoio do Projeto RAF/05/10/BRA, financiado pela Agência Brasileira de Cooperação – ABC.