

Cadernos Sociedade e Trabalho • XVI

A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho

A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSS

Cadernos Sociedade e Trabalho
Coordenação de António Oliveira das Neves
Perito do Observatório do Emprego e Formação Profissional (OEFPP)

1. Trabalho e Relações Laborais
2. Imigração e Mercado de Trabalho
3. Dimensão Social e Emigração
4. Formação Profissional
5. Competitividade, Inovação e Emprego
6. Confrontar a Transformação Demográfica: Uma Nova Solidariedade entre Gerações
7. Protecção Social
8. Integração das Pessoas com Deficiência
9. Quadros de Pessoal e Investigação em Economia
10. Aprendizagem ao Longo da Vida
11. Responsabilidade Social das Organizações
12. Inovação Social
13. Competências
14. Criatividade e Inovação
15. Análise Económica com Dados Empregador-Empresa/Economic Analysis Using Linked Employer and Employee Data
16. A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho

CADERNOS SOCIEDADE E TRABALHO N.º 16

A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO DO TRABALHO

MTSS/GEP
LISBOA/2011

© Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP),
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2011

Cadernos Sociedade e Trabalho: A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho, 16

Primeira edição: Março de 2011
ISBN: 978-972-704-372-9

Coordenação Editorial, de Redacção e de Distribuição: Centro de Informação e Documentação (CID)
Coordenadora Redactorial: Júlia Costa
Apoio Técnico: Açucena Olivença Cotrim, Cristina Cabaço da Mata
Pesquisa Documental e Tradução: OIT – Escritório em Lisboa

GEP/Centro de Informação e Documentação (CID)
Praça de Londres, 2, 2.º
1049-056 Lisboa
Tel. (+351) 211 155 242
Fax (+351) 211 115 259
E-mail: gep.cid@gep.mtss.gov.pt
Página: www.gep.mtss.gov.pt

Capa: Fernando Guerreiro (GEP/CID)

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa,
de acordo com a legislação em vigor, por MTSS/GEP

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Rua Castilho, 24, 2.º
1250-069 Lisboa
Tel. (+351) 211 150 000
Fax (+351) 211 151 500
Página: www.gep.mtss.gov.pt

Índice

Apresentação	1
<i>Maria Helena André</i>	
Apresentação	3
<i>António Oliveira das Neves, Mafalda Troncho</i>	
1 Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género	7
<i>Adília Lisboa, Ana Vieira, Cristina Morais</i>	
2 A OIT e a Igualdade de Género – Uma Reflexão Crítica	17
<i>Odete Filipe</i>	
3 O Papel dos Parceiros Sociais na Promoção da Igualdade de Género no Trabalho: O Equilíbrio de Interesses. A perspectiva da CIP	23
<i>Sofia Baião Horta</i>	
4 A Acção da OIT para Concretizar a Igualdade de Género	31
<i>Helena Robert, Teresa Paccetti</i>	
5 OIT – 90 Anos de Luta pela Igualdade no Trabalho	37
<i>João Proença</i>	
6 Nos Arquivos da OIT... Associações Femininas Apresentam as suas Reivindicações	43
<i>Albertina Jordão</i>	
7 Da Sombra para a Luz: O Trabalho Doméstico e a OIT	49
<i>Manuela Tomei</i>	
8 Uma Recuperação da Crise que Atenda à Situação das Mulheres!	61
<i>Bureau para a Igualdade de Género/OIT</i>	
Pesquisa Bibliográfica Temática	69
Normas Internacionais do Trabalho	75
Divulgação	103
RECENSÃO	113
9 ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género	113
<i>Maria Josefina Leitão</i>	
Relatório <i>Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico</i>	115
<i>Sandra Ribeiro</i>	
Anexo	119



Copyright: OIT

Director –Geral da OIT Edward J. Phelan assinando a Declaração de Filadélfia na Casa Branca, Washington, no dia 17 de Maio de 1944. Sentados da esquerda para a direita: o Presidente dos Estados Unidos da América Franklin Delano Roosevelt, Walter Nash e E. J. Phelan. Em pé da esquerda para a direita: o Secretário de Estado dos Estados Unidos da América Cordell Hull, a Secretária de Estado do Trabalho dos Estados Unidos da América Frances Perkins e o Director adjunto da OIT Lindsay Rodgers.

Apresentação

Maria Helena André
Ministra do Trabalho e da Solidariedade Social

Portugal e a OIT na Promoção da Igualdade de Oportunidades

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a sua fundação em 1919, tem desempenhado um papel relevante na elevação das condições de vida e de trabalho, pressionando os Governos a atingir uma postura de progresso nas questões do trabalho. A título de exemplo, recorro a introdução das normas fundamentais do trabalho (*core labour standards*), em 1998, e no ano seguinte, a introdução do conceito de trabalho digno, passando esta problemática a ser considerada uma referência no mundo do trabalho e amplamente debatida.

Portugal que, como sabemos, se encontra entre os membros fundadores da OIT, tem procurado continuamente, tanto através do Governo como dos Parceiros Sociais, acompanhar de perto a actividade da Organização e prestar-lhe uma colaboração activa.

De entre as diferentes organizações internacionais, a OIT - primeira e única agência tripartida do sistema das Nações Unidas - destaca-se pelo seu contributo ao nível da regulação global do trabalho, através da promoção activa de formas de negociação e diálogo, possibilitando a elaboração do actual modelo de governação das relações laborais assente nos princípios do tripartismo, do diálogo social e da democracia laboral.

No que concerne a Portugal, esta Organização deu um contributo essencial para a estabilização do nosso sistema de relações laborais, sobretudo através da incorporação dos seus princípios normativos na legislação nacional.

A Constituição da Organização expressava já o princípio da Igualdade de Oportunidades. Este princípio foi, porém, reafirmado posteriormente, na Declaração de Filadélfia, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1944, nos seguintes termos: “*Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais*”.

Neste quadro, a acção da OIT a favor da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens, no âmbito normativo, da investigação, e da cooperação técnica tem vindo a ser assegurada no quadro tripartido. Esta característica é um dos factores chave nas conquistas que, ao longo de todo este tempo, se têm vindo a concretizar em todo o mundo e também em Portugal.

A igualdade de género e o *empowerment* das mulheres constituem condições essenciais para um desenvolvimento eficaz e sustentável, assim como para a promoção de uma economia mais dinâmica e mais justa. No contexto da Agenda para o Trabalho Digno e da visão da OIT na Declaração de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, a Organização distinguiu a igualdade de género e a não-discriminação como temas transversais a toda a sua actividade. O debate geral da OIT, em 2009, sobre a Igualdade de género no contexto do trabalho digno, constitui uma oportunidade única para passar à acção e orientar as aspirações futuras da Organização para a promoção da igualdade de género e o *empowerment* das mulheres no mundo do trabalho.

Gostaria de me associar à reflexão sobre os progressos realizados, os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento, e sobre o que falta ainda fazer para promover uma maior capacitação e participação das mulheres no mundo do trabalho. É oportuno reconhecer a liderança e participação de um grande número de mulheres que colaboraram no fortalecimento da Organização e que se destacaram na defesa dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, em estreita cooperação com os homens que apoiaram a sua causa. As suas histórias pessoais contribuem também para a história da instituição.

Gostaria, ainda, de nesta edição me juntar, também, à justa homenagem a todas as portuguesas que participaram nas Delegações tripartidas à Conferência Internacional do Trabalho. No ano em que se realiza a 100.^a Conferência Internacional do Trabalho e se celebra o centenário da primeira comemoração do Dia Internacional da Mulher, a OIT-Lisboa abraçou o desafio de colaborar com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social na edição deste Caderno Temático, iniciativa que dinamizamos com grande entusiasmo e enorme satisfação. Este é mais um desafio que me apraz partilhar.

Apresentação

António Oliveira das Neves
Mafalda Troncho

Os Cadernos Sociedade e Trabalho e a OIT-Lisboa associaram-se na preparação e publicação de um Número dedicado ao papel das mulheres na conquista de direitos sociais e do direito do trabalho, nomeadamente através da sua participação activa nas Conferências Internacionais do Trabalho.

A OIT-Lisboa tem vindo, desde a abertura, a assinalar o Dia Internacional da Mulher, fazendo-o no quadro daquele que é um dos objectivos que presidiu à sua instalação em Portugal: reforço do diálogo em torno dos valores da OIT, dando assim o seu contributo para a prossecução da agenda do trabalho digno para mulheres e homens.

A acção da OIT, ao longo de mais de 90 anos, em favor da igualdade de oportunidades e de tratamento para mulheres e homens, no âmbito normativo, da investigação, e da cooperação técnica tem vindo a ser assegurada no quadro tripartido. Esta característica é um dos factores chave nas conquistas, que neste domínio, ao longo de todo este tempo, se têm vindo a concretizar em todo o mundo. É com o propósito de dar a conhecer parte desse trabalho que, neste dia 8 de Março, ano em que se realiza a 100.^a Conferência Internacional do Trabalho e se celebra o centenário da primeira comemoração do Dia Internacional da Mulher, a OIT-Lisboa abraçou o desafio de colaborar com o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social na edição deste Caderno Temático. Esta iniciativa inscreve-se ainda em dois projectos que a OIT-Lisboa tem vindo a desenvolver – OIT/Portugal: Dinâmicas de uma Relação e Universitas – permitindo não só dar a conhecer, nesta área, a relação da OIT com Portugal, mas também promover o interesse pela investigação nesta temática, nomeadamente quanto ao papel dos parceiros tripartidos e das organizações internacionais na promoção da igualdade entre mulheres e homens. Esta edição é, também, uma justa homenagem a todas as portuguesas que participaram nas Delegações tripartidas à Conferência Internacional do Trabalho.

O conjunto de contributos expressos nos textos adiante publicados valoriza as dimensões essenciais de uma trajectória de afirmação gradual da centralidade da temática da igualdade de género no mundo do trabalho, com destaque para:

- i. as referências ao envolvimento dos parceiros sociais, fruto da respectiva proximidade às realidades concretas das condições de trabalho e de contratação, fonte frequente de desigualdades de direitos, de rendimento, etc.;
- ii. as componentes documentais, compreendendo um acervo enriquecido tanto das participações das delegações tripartidas nacionais nas Conferências da OIT, como da referência a publicações relevantes da Organização, designadamente em matéria de direitos das mulheres trabalhadoras e de igualdade de género;
- iii. a evolução das Convenções da OIT adoptadas ao longo da existência e actividade prática actuante da Organização, reflectindo de forma expressiva uma transição, por vezes lenta, entre as lógicas estruturalmente proteccionistas do passado e as lógicas activas que reconhecem na actualidade a igualdade de género como requisito-chave no contexto da afirmação de Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho.

Os adquiridos de uma trajectória de evolução, não raro conflitual e de difícil consensualização, encontram-se reflectidos em alguns dos textos seguintes proporcionando informação e reflexões ricas sobre um percurso de conquista de direitos que frequentemente se revelaram contemporâneos das grandes transformações do século XX e 1.^a década do século XXI, de que são exemplo: a reconstrução económica do pós-II Grande Guerra, a constituição das Nações Unidas, a institucionalização do Ano Internacional da Mulher ou, mais recentemente, os movimentos de Globalização e a Agenda do Trabalho Digno, processos nos quais a participação qualificada e influente da Organização Internacional do Trabalho se revelou uma mais-valia para a afirmação do direito ao trabalho e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Os instrumentos que reflectem essa participação qualificada e influente, os quais constituem um quadro de referência para um combate permanente e frequentemente desigual em conjunturas e contextos sociais adversos - importa destacá-lo - são fruto de um trabalho meritório de parceria entre Governos, Confederações Sindicais e Patronais e organizações internacionais.

Esse foi também o espírito subjacente à construção deste Número dos Cadernos Sociedade e Trabalho, traduzido no Convite às diferentes entidades que em Portugal dão expressão ao partenariado para a aproximação da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, a participar, com contributos próprios nesta publicação do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.



Copyright: OIT

Delegadas à 20.^a Conferência Internacional do Trabalho, 1936.

Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género

Adília Lisboa

CTP

Ana Vieira

CCP

Cristina Morais

CAP

Resumo | Neste artigo pretende-se abordar a evolução da igualdade de género, o papel das várias instâncias internacionais, comunitárias e nacionais, em especial da OIT, para uma plena igualdade entre homens e mulheres. Procurou-se, também, analisar a necessidade de prosseguir abordagens complementares, nomeadamente, a importância de conjugar medidas legislativas, com outras iniciativas que vão desde as políticas públicas orientadas para este objectivo, a nível dos sistemas de educação e formação, até a acções envolvendo a sociedade civil promotoras de boas práticas neste domínio.

Abstract | “From Legislation to Social Standards: Progressing Towards Gender Equality” This article endeavours to address the evolution of gender equality and the work of the different international, community and national bodies, particularly the International Labour Organization (ILO) towards achieving full equality between men and women. It also looks at the need to pursue supplementary approaches, including combining legislative measures with other initiatives, such as public policies on gender equality in education and training systems, and actions involving civil society and initiatives to spread good practice in gender equality.

Nota Prévia

Abordar o tema da igualdade de género, seja em que domínio for da vida social (e não só no mundo das relações laborais) remete-nos o olhar para a trajectória das mulheres ao longo da história e como elas que, por muito tempo, foram consideradas seres inferiores e incapazes, conseguiram reivindicar os seus direitos até aos dias de hoje. Com efeito, para conseguirem sair da invisibilidade e do espaço considerado secundário, foi e é ainda preciso, em muitos casos, luta, resistência e organização.

Refira-se, porém, desde logo que a sociedade nem sempre foi desigual no sentido de opressão sobre as mulheres. Foi com o estabelecimento do patriarcado como regime social que a opressão e a exploração sobre as mulheres se constituíram e se enraizaram já que tempos houve em que as mulheres eram endeusadas e veneradas, sendo a sociedade regida por um sistema matriarcal. Acrescente-se, de resto, que, sob uma perspectiva histórica, o fenómeno da desigualdade de género desfavorável à mulher é um fenómeno recente.

Mas, voltando à questão do caminho percorrido para a igualdade de género, por parte das mulheres, sempre diremos que se aludirmos à “construção da igualdade entre homens e mulheres”, torna-se evidente quão importantes foram os passos dados pelas mulheres, que sabem hoje que podem e são dignas de igualdade. Contudo, teremos que reconhecer que, ainda que legalmente a igualdade possa estar garantida, subsistem várias formas de discriminação indirecta na vida social.

I. Algumas Considerações sobre a Igualdade de Género

A. Em Termos Globais

Apercebemo-nos facilmente que, em pleno século XXI, existe ainda uma manifesta desigualdade de género no mundo globalizado, em menor ou maior proporção, conforme os países e as respectivas culturas. A verdade é que, para além de enfrentarem a discriminação social e familiar, muitas mulheres ainda lutam para ultrapassar obstáculos ao emprego quer no sector formal quer informal.

De resto, as mulheres constituem, a nível mundial, a maioria da mão-de-obra agrícola e 60 % das mulheres do planeta efectuam trabalho não remunerado ou mal pago na economia informal, o que as torna vulneráveis em termos financeiros e jurídicos. As populações mais marginalizadas são, por norma, as mais pobres – e dentro das mesmas, as mulheres.

Mundialmente e a nível da tomada de decisão política, apesar de uma maior participação parlamentar, as mulheres estão, ainda, longe de conseguir ocupar os níveis mais elevados nos Governos dos Estados. Em Janeiro de 2008, entre 150 chefes de Estado, 7 eram mulheres e entre 192 dos Chefes de Governos dos Estados-Membros das Nações Unidas, 8 eram mulheres. De uma forma geral, apenas 16 % dos cargos ministeriais de todo o mundo são atribuídos a mulheres. Existem 13 países que não têm uma única representação feminina em posições governamentais.

Na União Europeia, a situação tem evoluído favoravelmente. Ao longo das últimas décadas foram desenvolvidas iniciativas, quer ao nível legislativo quer de apoio técnico como a criação de redes de peritos ou a criação de programas financeiros que apoiam iniciativas no domínio da igualdade. Ao nível dos sistemas de ensino evoluiu-se igualmente de uma forma efectiva já que as escolas têm aberto as portas às raparigas e quase todas as regiões conseguiram promover com sucesso a educação para o sexo feminino. A escolarização primária das raparigas aumentou mais do que a dos rapazes em todas as regiões em desenvolvimento entre 2000 e 2006. Segundo dados do Eurostat, as mulheres consolidaram nos últimos anos a sua maioria entre os estudantes universitários em todos os países da UE, excepto na Alemanha, apresentando Portugal um número muito próximo da média europeia (55,2 %).

B. Em Portugal

1) A Evolução Legislativa e Cultural

Ainda antes da entrada de Portugal na CEE, o nosso país havia já dado passos inovadores nesta matéria, em particular após a Revolução de 25 de Abril de 1974, em que os direitos das mulheres começaram a ser encarados de forma diferente do que até aí vinha sucedendo.

Em 1979, através de um diploma que viria a ser conhecido como a Lei da Igualdade, o Decreto-Lei n.º 329/79, de 20 de Setembro, o governo português procurou erradicar a desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho complementando esta iniciativa com a criação de uma Comissão tripartida (a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) encarregada de combater os actos discriminatórios. Era um sinal evidente que se queria ir longe na prossecução do objectivo anunciado.

Este foi mais um passo no sentido da igualdade, porquanto já tinham sido dados outros passos, nomeadamente a democratização do ensino, ocorrendo uma crescente entrada das mulheres na Universidade, as quais veriam as suas qualificações elevadas a um patamar até aí reservado ao sexo masculino. Acreditava-se que, com a criação de condições de igualdade no acesso ao ensino, a igualdade de género seria apenas uma questão de tempo. Contudo, a realidade viria a demonstrar que essa suposição era demasiado optimista e que havia ainda muito caminho a percorrer.

Saliente-se, contudo, que o tema da Igualdade entre homens e mulheres estando há décadas na agenda de várias Organizações Internacionais como a ONU, a OIT, a OCDE e a CEE, que, para além de iniciativas concretas destinadas a eliminar a discriminação de género, haviam produzido alguns textos e estudos sobre vários aspectos relativos a esta matéria, onde os responsáveis políticos de então foram “beber” as ideias inovadoras e francamente vanguardistas para uma sociedade particularmente conservadora como era a sociedade portuguesa de então. A evolução e aproximação entre o enquadramento jurídico e a realidade social foi, e é ainda hoje, um processo muito demorado, como sucede, de resto, em todas as matérias de natureza cultural.

A verdade é que a existência de uma lei em determinado sentido não é sinal de que as coisas se passem com a consonância desejada no quotidiano da vida social, já que sempre existem condições e meios para se “iludir” a sua aplicação. Existe a chamada normatividade social que não podemos ignorar e que determina a rapidez com que se podem construir os alicerces de uma igualdade entre homens e mulheres.

A evidência de que o processo de “construção” da pretendida igualdade de género é lenta, está no simples facto, que referimos por curiosidade, de que foram precisos quase dez anos para que surgisse o Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de Novembro, que viria aplicar o regime do Decreto-Lei n.º 329/79 à Administração Pública.

Foram, de resto, vários os diplomas aprovados pelos vários e sucessivos governos, que visavam melhorar as condições concretas para a igualdade de facto entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

Finalmente, no acesso ao mundo das decisões e da participação cívica, a Constituição Portuguesa consigna o direito de todos os cidadãos a “tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país”, estabelecendo por outro lado que “A participação directa e activa dos homens e das mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei

promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos”.

Em 2006 a Lei da Paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de Agosto, alterada pela Declaração n.º 7/2006, de 4 de Outubro 2006) veio estabelecer que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33 % de cada um dos sexos.

Esta Lei significa uma vitória, mas apenas sob o ponto de vista formal, para a Democracia Portuguesa e para os Direitos das Mulheres, reconhecendo que a democracia só estará completa, quando for representada por ambos os sexos.

2) Igualdade de Remuneração entre homens e mulheres em Portugal

Tal como refere Maria do Céu da Cunha Rêgo no seu estudo “A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa”, in “Estudos”, com o título “A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, editado pela CITE “[...] se aos homens cabe a responsabilidade principal de sustentar a família, são os homens que principalmente, devem ter direito ao trabalho remunerado; se às mulheres cabe a responsabilidade principal de cuidar da família, são as mulheres que, principalmente, devem ter direito a tempo para o trabalho não remunerado que esse cuidado implica [...]”

Durante muito tempo foi assim entendido que a função principal do homem na sociedade era de arranjar meios para satisfazer as necessidades da sua família, provendo ao respectivo sustento. Por isso mesmo, a remuneração a atribuir ao homem deveria ser superior à da mulher, não só porque tinha muito mais encargos, mas também porque se estivesse em causa trabalho não intelectual, o homem tinha mais possibilidades, devido à maior força, de as desempenhar melhor e durante mais tempo.

Acresce ainda, que no “Estado Novo” o trabalho dependente por parte da mulher casada necessitava de autorização do outro cônjuge. Por conseguinte, à mulher casada encontrava-se vedado o exercício de uma actividade profissional por conta de outrem, sem que estivesse autorizada pelo seu marido para o fazer, o que limitava muito a mulher na sua capacidade, autonomia e independência.

Tudo isto, apesar da lei que estabelece a obrigatoriedade de pagar um salário igual para trabalho igual ter sido publicada e ter entrado em vigor antes da Revolução de Abril de 1974 (art.º 116.º do Decreto-Lei n.º 49408/69, de 24 de Novembro). Todavia, tal lei vigorava num tempo em que se entendia que o trabalho que era prestado pelos homens não podia ser de forma alguma equiparado aquele que era prestado pelas mulheres, pelo que a lei não tinha qualquer aplicação prática na concretização da igualdade salarial entre homens e mulheres.

A Convenção da Organização Internacional do Trabalho n.º 100, de 1951, respeitante à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, vincula Portugal no que diz respeito à adopção de legislação e políticas públicas de combate às desigualdades salariais, o mesmo acontecendo com a Carta Social Europeia. Ao nível nacional, a Constituição da República Portuguesa, garante o direito a salário igual para trabalho igual, no sentido de evitar situações de discriminação salarial, o mesmo acontecendo com diversos instrumentos nacionais, tais como a lei da igualdade e o Código do Trabalho. Também os instrumentos de regulamentação colectiva e a própria acção dos parceiros sociais têm sido determinantes no combate às desigualdades salariais.

Não obstante, a consagração do princípio da igualdade de retribuição em instrumentos internacionais e nacionais, a desigualdade salarial continua a registar-se em Portugal, tal como nos demonstram os dados dos salários publicados pelo INE. De acordo com esses dados, por exemplo no sector agrícola, na última década, as mulheres ganhavam em média menos 18 % do que os homens.

II. A OIT e a Igualdade de Género

A. Evolução

Desde a sua criação em 1919, que a OIT vem desenvolvendo um sério combate à desigualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Nesse sentido são inúmeras as convenções¹ e recomendações sobre matérias como a protecção na maternidade, igualdade de oportunidades, protecção das mulheres em trabalho nocturno e outras matérias, com resultados relevantíssimos na maioria dos Estados para o reconhecimento da igualdade de género. De facto, podemos afirmar que desde a sua criação, não decorreu um único ano sem que a OIT tenha, por alguma forma de intervenção ao seu alcance, promovido a igualdade de género ou a protecção dos direitos da mulher relativos à maternidade. Desde a primeira Conferência Internacional do Trabalho ocorrida em Outubro de 1919, em Washington, D.C., em que foram aprovadas seis Convenções, duas das quais sobre a situação da mulher proibindo o trabalho nocturno das mesmas e garantindo a protecção da maternidade para as trabalhadoras, até aos nossos dias.

Com a definição da missão da OIT, pelo Director-Geral Juan Somavia, que inclui um forte compromisso na concretização da igualdade de género, algo que tem sido concretizado através de um maior nível de ratificação das convenções no domínio da igualdade, muito tem sido feito e com impactos reais e relevantes a nível global neste domínio.

Igualmente a expansão de projectos e programas de cooperação técnica no âmbito da OIT sobre esta matéria tem dado igualmente frutos muito positivos na difusão e estudo dos problemas que subsistem e sobre as causas que lhes estão subjacentes.

B. A Importância da declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho na promoção da igualdade de género

1) Como já se referiu, a OIT tem uma história associada às questões da igualdade e ao papel da mulher no mundo do trabalho expressa, desde logo na sua constituição (1919), e ainda nesse ano, na adopção da convenção n.º 3 sobre protecção na maternidade.

Na década de 50 deram-se passos significativos na abordagem das questões da igualdade com a adopção da convenção 100 sobre igualdade de remuneração (1951) e da convenção 111 sobre discriminação em matéria de emprego e profissão (1958).

No entanto, um salto qualitativo foi dado em 1998, com a Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e ao seu seguimento (adoptada durante a Conferência Internacional do Trabalho na 86.ª Reunião, Genebra, 18 de Junho de 1998).

Com efeito, com esta Declaração garante-se, não só que os Estados-Membros da OIT assumem (independentemente da ratificação das convenções), um compromisso de respeitar e desenvolver os princípios relativos aos direitos fundamentais, nomeadamente o da eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. Mas esta Declaração significa, igualmente, um empenhamento acrescido da OIT através, nomeadamente, da assistência técnica aos Estados, da adopção de um mecanismo simplificado que permite o acompanhamento das situações em que não houve ratificação de alguma ou algumas das convenções

¹ São nomeadamente as seguintes, as convenções que protegem especificamente a mulher no trabalho: Convenção n.º3 (1919) protecção da maternidade; Convenção n.º4 (1919) trabalho nocturno (mulheres); Convenção n.º41 (1934) Revisão da Convenção sobre o trabalho nocturno; Convenção n.º 45 (1935) sobre o trabalho subterrâneo (mulheres); Convenção N.º 89 (1948) sobre o trabalho nocturno (mulheres); Convenção n.º 100 (1951) sobre a igualdade de remuneração; Convenção n.º103 (1952) revisão da Conv. protecção da maternidade; Convenção n.º 111 (1958) sobre a discriminação (emprego e profissão); Convenção n.º 156 (1981) sobre trabalhadores com responsabilidades familiares; Convenção n.º171 (1990) sobre o trabalho nocturno; Convenção n.º 183 (2000) Sobre protecção na maternidade.

fundamentais e a existência de relatórios globais que abrangem, em cada ano, uma das quatro categorias de princípios e direitos fundamentais.

Um primeiro indicador da importância desta declaração prende-se com o número significativo de ratificações das convenções 100 e 111 ocorridas desde 2000.

Desde a adopção da declaração, muitos outros instrumentos, com implicações no tema em análise, foram adoptados, desde a convenção 183 sobre protecção na maternidade, a recomendações, a resoluções, designadamente a aprovada em 2004 sobre a promoção da igualdade de género, da igualdade de remuneração e da protecção da maternidade. Outras iniciativas emblemáticas foram desenvolvidas como a primeira auditoria participativa de género na OIT (2001) ou a inclusão, das questões de género na cooperação técnica (2005). Mas sem dúvida que o compromisso político em torno da Declaração e, principalmente, o seguimento previsto tiveram e têm um significado e uma força acrescida.

Em particular, os relatórios globais sobre discriminação no trabalho têm-se revelado um instrumento importante, para Governos e parceiros sociais, no combate às desigualdades não só pelos resultados/diagnósticos que apresentam, mas também ou principalmente, pela necessidade de resposta que impõem, não só aos Estados-Membros mas também à própria OIT.

Estes relatórios têm ainda duas outras virtualidades. A primeira, é que permitem ajustar a compreensão dos instrumentos, designadamente das convenções da OIT, à luz de novas realidades. Em concreto, permitem introduzir uma nova visão dos problemas e também das soluções à medida que as sociedades se transformam.

Os relatórios globais, de 2003 e 2007, intitulados - “*A hora da igualdade no trabalho*” e “*Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*” são disso ilustrativos ao introduzirem as questões relativas a novas formas de discriminação ou formas emergentes de discriminação.

Com efeito, ambos os relatórios analisam novas formas da discriminação não mencionadas expressamente na convenção 111, como a idade – discriminação contra os trabalhadores jovens ou discriminação contra trabalhadores mais velhos.

O segundo relatório apresenta ainda formas emergentes de discriminação como a discriminação genética ou a discriminação com base no estilo de vida.

Estas abordagens permitem enriquecer e actualizar as convenções da OIT à luz das novas realidades e contribuem para manter válido o normativo existente.

Uma outra virtualidade do processo/seguimento previsto, e em concreto destes relatórios globais, prende-se com a visibilidade que estes documentos conseguem alcançar.

Normalmente, as conferências anuais da OIT são um ponto alto e uma oportunidade para a OIT dar a conhecer e sensibilizar a opinião pública para um conjunto de questões centrais relativas ao mundo de trabalho, mas também a apresentação destes relatórios e, em especial, a mensagem do Director-Geral em torno dos mesmos têm um indiscutível impacto a nível mundial que não deve ser menosprezado.

2) *Novas Abordagens*

O relatório de 2007 aponta como novas abordagens para alcançar a igualdade no local de trabalho, nomeadamente, a necessidade de conjugar medidas legislativas com outras iniciativas ou instrumento, bem como a importância de incluir os princípios e direitos fundamentais nos acordos internacionais.

2.1. *A necessidade de conjugar medidas de diferente cariz é, de facto, de uma abordagem necessária para responder aos problemas que ainda subsistem em matéria de igualdade de género, pelo menos, nos países da União Europeia, uma vez que o quadro legal é já suficientemente abrangente. Trata-se, nesta fase, de encontrar outros instrumentos que possam sensibilizar e influenciar todos os intervenientes para a necessidade de se combaterem todas as formas de discriminação, incluindo a de género.*

Em Portugal, são várias as políticas públicas dirigidas para esse objectivo, nomeadamente ao nível dos sistemas de educação e formação. Outras iniciativas têm sido desenvolvidas em conjunto por organismos públicos e parceiros sociais visando sensibilizar empresas e trabalhadores para as questões da igualdade de género.

Têm igualmente sido adoptados códigos de conduta que incorporam estas questões como seja o código de ética para o comércio e serviços que expressamente refere que “*serão promovidos esforços especiais para garantir a plena igualdade de oportunidades a todos/as os/as que colaborem com as empresas combatendo de forma persistente quaisquer formas de discriminação*”. Também o Código de Ética da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Privado de Emprego, elege como norma fundamental para o exercício da actividade de trabalho temporário não fazer qualquer tipo de discriminação, nomeadamente de género aos seus trabalhadores.

Ao nível da contratação colectiva se é verdade que, na generalidade, não se encontram conteúdos inovatórios no que se refere à igualdade de género e combate à discriminação, assistiu-se apesar de tudo ao ajustamento do conteúdo dos contratos à legislação em vigor.

Por exemplo, durante muitos anos e até 2007, as Convenções Colectivas de Trabalho para a Agricultura possuíam no final da tabela duas categorias de trabalhadores indiferenciados: o Trabalhador Agrícola de nível A e o Trabalhador Agrícola de nível B, que registavam uma diferença salarial, embora muito pequena. Apesar de nunca ter sido referido expressamente, era prática corrente a atribuição da categoria de Trabalhador Agrícola de nível B às mulheres, cuja remuneração era inferior à do Trabalhador Agrícola de nível A, por se entender que o trabalho agrícola era muito exigente do ponto de vista físico e que os homens tinham uma maior capacidade de resistência e de trabalho. Hoje tal prática encontra-se erradicada, mas constitui um pequeno exemplo que em tempos existiu de desigualdade salarial que era prática corrente, mas que foi abolida, congratulando-se a CAP com o seu desaparecimento.

2.2. Uma outra abordagem apontada pela OIT no relatório global de 2007, prende-se com a inclusão de princípios e direitos fundamentais nos acordos de integração económica regional e de comércio livre.

Trata-se de uma abordagem indispensável e que deve ser aprofundada pela OIT.

Com efeito, neste quadro de mudança a OIT poderá dar um contributo (desenvolvendo políticas articuladas com outras organizações internacionais), em domínios como o da promoção de uma liberalização do comércio internacional assente em condições dignas de trabalho e em empresas ética e socialmente responsáveis.

A melhoria das condições de trabalho das mulheres passa sem dúvida também por esta vertente, mas esta questão tem implicações mais profundas nomeadamente na capacidade competitiva de países ou de blocos como o da União Europeia. A capacidade competitiva da União Europeia em geral e de Portugal em particular, dependerá, em grande medida da capacidade de um conjunto de organizações, designadamente da OIT, para elevarem os padrões em que se desenvolve a actividade económica num significativo número de países.

III. Em Conclusão

Muito se tem procurado fazer para assegurar uma igualdade plena de género, ao nível nacional, comunitário ou internacional, merecendo aqui uma referência a CEDAW, Convenção sobre todas as formas de discriminação contra as mulheres, adoptada em 1979 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, que é muitas vezes descrita como a Carta Internacional dos Direitos das Mulheres.

Sem desvalorizar a importância inegável da influência de todas essas medidas, há que reconhecer, contudo, que muito terá ainda que ser feito, não bastando medidas legislativas que são, por natureza, violáveis, sendo necessário promover por todas as formas a mudança de mentalidades.

Refira-se que, mesmo nas sociedades ditas desenvolvidas, há exemplos de que o debate iniciado nos últimos cem anos está longe de acabar. Por exemplo, ainda recentemente o Presidente da prestigiosa Harvard

University fez alguns comentários sobre as mulheres terem, de nascença, menos capacidades como cientistas. A autoridade que acompanha este posto, e o carácter público desse comentário, fez com que género voltasse a ocupar um lugar de destaque em várias discussões nos *media*. De repente, estávamos mais uma vez às voltas com questões básicas que marcaram as lutas feministas do começo do século XX, para reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens.

Temos assim um percurso que, sendo de inegáveis progressos, exige uma atenção e esforços continuados uma vez que nesta como noutras matérias, os problemas muitas vezes não desaparecem simplesmente se transformam.

Ao longo dos anos a OIT tem-se ajustado aos novos desafios, desempenhando um papel fundamental na erradicação das diferenças salariais e da promoção da igualdade. A participação na CIT, onde em várias sessões se debateu a importância da igualdade de género permite constatar o empenhamento e o esforço nesta matéria.

A OIT e a Igualdade de Género – Uma Reflexão Crítica

Odete Filipe
CGTP-IN

Resumo | A OIT assumiu ao longo da sua história um papel preponderante na luta pelos direitos das mulheres e pela igualdade de oportunidades e de tratamento.

Actualmente, o reforço do papel da OIT e do seu protagonismo internacional na defesa dos direitos e princípios fundamentais do trabalho e dos objectivos incluídos no conceito de trabalho digno, entre os quais se conta a igualdade de género, são fundamentais para a concretização dos objectivos internacionais nesta área. Assim, compete à OIT continuar e alargar a sua intervenção nos temas da igualdade de género, quer no âmbito das suas formas mais tradicionais de acção, como sejam a criação de normas e recomendações e o estudo e avaliação da aplicação das mesmas com a elaboração dos correspondentes relatórios, quer assumindo formas de intervenção mais directas como a participação em acções e projectos, de sua própria iniciativa ou de outros, quer introduzindo novos temas para reflexão na agenda da igualdade de género e do trabalho digno.

Abstract | “ILO and Gender Equality – A Critical Reflection” Throughout its history, the ILO has played a pioneering role in the fight for women’s rights and equal opportunities and treatment.

It is now essential to consolidate that role and the ILO’s international leadership in advocating fundamental principles and rights at work and the objectives enshrined in the concept of decent work, including gender equality, in order to achieve international goals in this field.

The ILO should not only continue with its traditional forms of action but also broaden the scope of its work on gender equality. The ILO’s adoption of Conventions and Recommendations, assessment of their application and follow-up reports should continue, and be complemented with more direct intervention in actions and projects organised by the Organization itself or by others, and with the introduction of new topics for reflection on the gender equality and decent work agendas.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 com o objectivo de influenciar a comunidade internacional no sentido de regular as relações laborais de forma mais humana, promovendo activamente a adopção de melhores condições de trabalho e a protecção dos direitos dos trabalhadores.

A promoção da igualdade de género é actualmente considerada um objectivo fundamental a nível internacional e, por isso, as organizações internacionais, entre as quais se destaca a Organização Internacional do Trabalho (OIT), multiplicam-se na produção de declarações, recomendações, convenções e outras medidas destinadas a incentivar um maior equilíbrio no que respeita às questões de género.

Considerando a sua longa história e a sua estrutura tripartida, caracterizada pela participação em pé de igualdade dos representantes dos Governos, dos trabalhadores e dos empregadores em todos os processos decisórios incluindo a elaboração de normas, a OIT tem assumido desde sempre um papel preponderante na luta pelos direitos das mulheres e pela igualdade de oportunidades e de tratamento.

A visão inicial da Organização sobre as mulheres no trabalho começou por ser eminentemente proteccionista, como decorre dos textos das primeiras Convenções que se debruçam sobre a matéria – Convenção (n.º 3) sobre a protecção da maternidade, 1919; Convenção (n.º 4) sobre o trabalho nocturno de mulheres, 1919; Convenção (n.º 45) sobre o emprego das mulheres em trabalhos subterrâneos, 1935.

Porém, esta perspectiva mudaria radicalmente para uma linha de defesa da igualdade de oportunidades e da promoção de direitos, a partir da consagração do princípio do salário igual para trabalho igual.

Em primeiro lugar, a Declaração de Filadélfia (1944) deu visibilidade jurídica aos direitos das mulheres no contexto do trabalho ao proclamar que (...) *todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, crença ou sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.*

Logo depois, a OIT reforçou o seu empenhamento na nova perspectiva com a aprovação das duas mais importantes Convenções no domínio da promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, a saber a Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, 1951 e a Convenção (n.º 111) sobre a discriminação no emprego e na profissão, 1958.

A partir daqui, a OIT manteve-se sempre na primeira linha do combate a todas as formas de discriminação das mulheres, em particular no trabalho, incentivando os Estados-Membros e os parceiros sociais a desenvolver acções, a aperfeiçoar e efectivar normas, a recolher e difundir dados desagregados por sexo e a criar e reforçar mecanismos institucionais de promoção da igualdade e não discriminação no trabalho.

Ao mesmo tempo, foi elaborando e divulgando estudos e relatórios sobre a participação das mulheres no mundo do trabalho e sobre a igualdade salarial.

Em 1999, ao lançar o conceito de trabalho digno, a OIT incluiu entre os objectivos deste conceito a necessidade de assegurar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e, em conjunto com as declarações relativas aos direitos e princípios fundamentais do trabalho da OIT emitidas em 2003 e 2007, divulgou dois relatórios dedicados às questões da igualdade dando grande destaque aos problemas da igualdade de género. Em 2009, a Organização lançou e promoveu uma campanha e um debate geral subordinados ao tema *A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno.*

Hoje a igualdade de género é uma matéria transversal a todas as áreas de actividade da OIT, o que se tem revelado de extrema importância não só no seio da própria Organização, mas também para todos os seus membros tripartidos.

As realizações e iniciativas citadas são, obviamente, apenas exemplos da intensa actividade que a OIT tem desenvolvido ao longo da sua existência em prol das mulheres e dos seus direitos e da igualdade entre homens e mulheres. Poderíamos referir muitas outras, mas consideramos que estas são bastantes para ilustrar a ideia de que a OIT tem de facto agido neste domínio e tentado contribuir para tornar o mundo mais igual.

Porém, estamos perante uma tarefa sempre incompleta. Em muitos pontos do globo subsistem grandes desigualdades e os objectivos internacionais permanecem, em boa medida, por alcançar.

A discriminação de género é um fenómeno sistémico e evolutivo, capaz de assumir novas e inesperadas formas. As mulheres não são um grupo homogéneo, as discriminações de que são alvo podem ser diferentes e muitas acumulam desvantagens, que podem decorrer, por exemplo, de terem uma deficiência ou pertencerem a uma minoria, num fenómeno que começa a ser designado por multidiscriminação.

A multidiscriminação é, pois, um campo novo em que poucas iniciativas foram ainda desenvolvidas e ao qual é necessário dar visibilidade no âmbito da promoção da igualdade.

A inclusão deste tema na agenda da igualdade de género da OIT permitiria certamente desenvolver alguma reflexão e ponderar a criação de instrumentos de combate à multidiscriminação.

Um outro tema fundamental é o que se relaciona com a partilha das responsabilidades familiares, sobretudo na perspectiva de combater a persistência de estereótipos de género e encorajar uma partilha mais igual de responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

O facto de as mulheres, apesar dos novos papéis sociais que lhe são reconhecidos, continuarem a assumir, a nível da família, muito mais do que os homens, um leque alargado de responsabilidades com o cuidados dos filhos e de outros familiares, permanece como importante factor de desigualdade de género, que impede as mulheres de, no plano profissional, se colocarem em situação de plena igualdade com os homens, no que respeita ao desenvolvimento da carreira e à ocupação de determinados cargos.

Neste âmbito, seria útil que a OIT colocasse entre as suas prioridades a avaliação da aplicação da Convenção (n.º 156) relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981 e eventualmente elaborasse um relatório sobre o tema.

No que toca a este tema, não podemos aliás deixar de realçar que a CGTP-IN, em conjugação de esforços com a CITE, contribuiu para que, no último relatório da Comissão de Igualdade da OIT da Conferência Anual sobre o tema da Igualdade entre Homens e Mulheres no Coração do Trabalho Digno, se consensualizasse a apresentação de uma proposta relativa à adopção de instrumentos destinados a garantir o direito dos trabalhadores à licença de paternidade e a considerar a paternidade um valor tão essencial como a maternidade.

Por outro lado, há que ter em conta que, no mundo actual, mais do que as normas, importam as acções concretas junto das pessoas, e neste sentido é especialmente relevante a ampliação da actuação da OIT ao nível da cooperação técnica e do aconselhamento, nomeadamente no que toca à educação e formação das populações para a igualdade e a uma intervenção activa junto dos representantes tripartidos para que ajam no sentido da integração da dimensão transversal da igualdade de género nas políticas dos respectivos países.

Neste aspecto, destacamos como especialmente relevante a participação das estruturas da OIT em projectos concretos desenvolvidos nos Estados-Membros, em parceria com sindicatos e associações de empregadores, bem como outras entidades, destinados a promover a igualdade de género através de acções concretas no terreno e que permitam a aplicação dos princípios consagrados nas normas ao mundo real do trabalho.

Como exemplo deste tipo de acções podemos citar o projecto “Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade”, no quadro do Programa Comunitário EQUAL desenvolvido pela CGTP-IN e pela Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT), em parceria com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), a ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho), o Escritório da OIT em Portugal, uma associação patronal, a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e dois centros de estudo e investigação, o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS) e o Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (CIES/ISCTE), com o objectivo de, trabalhando com base na Convenção n.º 100, criar uma metodologia de avaliação de postos de trabalho, sem enviesamento de género, a fim de apurar o seu valor e equiparar as remunerações quando se trata de trabalho igual ou de igual valor, permitindo concretizar o princípio da igualdade salarial indispensável à igualdade de direitos. Ainda, no quadro do projecto foi possível a construção de módulos de formação sobre esta temática, que foram testados pelo Centro Internacional de Formação da OIT e integrados no sistema nacional de qualificações.

A iniciativa directa ou o patrocínio pela OIT de projectos e acções desta natureza serão sem dúvida um dos caminhos a trilhar para prosseguir a luta pela afirmação da igualdade entre homens e mulheres.

Embora a maioria dos Estados-Membros da OIT tenham feito esforços consideráveis para combater a discriminação de género no trabalho e a maioria tenha ratificado as principais convenções em matéria de igualdade, combater a discriminação no emprego e na profissão é cada vez mais urgente e necessário, já que, com a crise financeira internacional, a desigualdade e a insegurança no mundo se acentuaram manifestamente, o que tende a reduzir a eficácia de quaisquer acções que visem combater a discriminação.

Neste quadro, o reforço do papel da OIT e do seu protagonismo internacional na defesa dos direitos e princípios fundamentais do trabalho e dos objectivos incluídos no conceito de trabalho digno, entre os quais se contam a igualdade de género, são fundamentais para a concretização dos objectivos internacionais nesta área.

A disparidade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego e aos salários e a necessidade de políticas que integrem simultaneamente medidas contra a discriminação de género, quer no acesso ao trabalho e ao emprego, quer em matéria de remuneração e na progressão na carreira, a parentalidade e a necessidade de conciliar as responsabilidades familiares com a vida profissional e pessoal numa óptica de partilha entre mulheres e homens, e ainda o fenómeno da multidiscriminação são os principais temas da agenda da igualdade, nos quais a OIT deve continuar a insistir, para realização do seu objectivo principal – a promoção do acesso dos homens e das mulheres a um trabalho digno e produtivo em condições de igualdade, liberdade, segurança e dignidade humana.

O Papel dos Parceiros Sociais na Promoção da Igualdade de Género no Trabalho: O Equilíbrio de Interesses. A perspectiva da CIP.

Sofia Baião Horta

Jurista do Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais (DAJSL) e representante da CIP na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE

Resumo | Este artigo refere a influência dos princípios normativos da OIT na legislação e nas relações laborais. Destaca-se o papel dos parceiros sociais, em particular da CIP, no processo de preparação legislativa e na participação em *fora* nacionais e internacionais que tratam a temática da igualdade de género e a conciliação entre a vida familiar e o trabalho. Destacam-se, ainda, as medidas introduzidas na revisão do Código de Trabalho de modo a alcançar um equilíbrio entre os interesses das empresas e dos trabalhadores.

Abstract | “The Role of Social Partners in Promoting Gender Equality at Work: A Balance of Interests. The Portuguese Industrial Confederation’s Perspective” This article concerns the influence of ILO principles and rights in legislation and in industrial relations. It is highlight the role of social partners, particularly the CIP, in the process of preparing legislation and participation in national and international events dealing with gender equality and reconciling family life and work issues. This article also refers the measures introduced in the revision of the Labour Code in order to achieve a balance between the interests of companies and workers.

1.

Em termos gerais, o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT) nos regimes jurídicos nacionais dos países membros reveste-se de grande importância pela influência que a sua produção jurídica tem tido na estabilização do sistema das relações laborais.

A incorporação nas legislações nacionais dos princípios normativos decorrentes do trabalho realizado na OIT tem sido efectuada ao longo dos anos e revela-se como um compromisso dos Estados, que pressupõe a harmonização progressiva das suas legislações nacionais ao encontro dos princípios e normas dali provenientes.

Para este efeito, é essencial, diga-se, o carácter geral e flexível da produção normativa internacional, de forma a tornar possível e eficaz o seu acolhimento pelos Estados-Membros, atentas as respectivas especificidades no que respeita ao ordenamento jurídico, à cultura e ao desenvolvimento social.

Não se pode deixar de realçar a importância que a OIT teve na evolução da forma de regulação do trabalho e na promoção, à escala nacional, do diálogo social e da negociação.

Através da negociação, tem sido possível encontrar base de entendimento que permite promover objectivos sociais e económicos.

2.

Desde 1919, foram adoptadas na OIT 188 convenções e 200 recomendações.

Algumas destas convenções e recomendações reportam-se a um dos princípios e direitos fundamentais no trabalho enunciados na Declaração da OIT de 1998 e que se traduz na “eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão”.

Ora, é neste princípio que se enquadra a temática “OIT e a Igualdade de Género”.

O que se referiu acerca da influência da actuação da OIT no mundo do trabalho aplica-se, naturalmente, a esta vertente da igualdade entre os sexos.

As primeiras Convenções da OIT relativas à igualdade surgem em 1951 e 1958.

Em 29 de Junho de 1951, foi adoptada a Convenção n.º 100, relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de valor igual. Associada a esta Convenção surgiu, também de 1951, a Recomendação n.º 90, com o mesmo nome.

Em 25 de Junho de 1958, foi adoptada a Convenção n.º 111, sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão.

Em ambas as Convenções, se prevê que os Estados-Membros se comprometem a encorajar, promover e, se possível, assegurar a aplicação dos princípios nelas contidos através “ [...] *de métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais*”.

O princípio da igualdade entre os sexos no que respeita ao trabalho, profissão e remuneração foi evoluindo na sociedade portuguesa, e nos outros países, desde as primeiras convenções a ele respeitantes, conforme a evolução da própria sociedade e dos regimes políticos nela regentes.

A CIP, na qualidade de associação de cúpula de empregadores e parceiro social, participou no processo de preparação legislativa da Convenção n.º 156 da OIT, adoptada em 1981, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Integrou, como habitualmente, a estrutura representativa dos empregadores na 67.^a sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, na qual foi aprovada a referida Convenção n.º 156, que se aplica a homens e mulheres.

Houve, então, oportunidade de manifestar a preocupação dos empregadores no sentido de acautelar que as normas a aprovar tivessem uma dimensão prática que permitisse adoptar soluções concretas e apropriadas aos problemas quotidianos dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

Na mesma linha de orientação, os representantes dos empregadores defenderam a introdução de um dispositivo que permitisse que as disposições dos instrumentos constantes da Convenção pudessem, caso as condições nacionais o exigissem, ser aplicadas por etapas.

3.

Portugal ratificou as convenções n.ºs 100 e 111 da OIT, através do Decreto-Lei n.º 47 302, de 4 de Novembro de 1966 e do Decreto-Lei n.º 42 520, de 23 de Setembro de 1959, respectivamente.

Em 1969, o Decreto-Lei n.º 49408 de 24 de Novembro, introduziu na legislação portuguesa o princípio “salário igual para trabalho igual”.

A partir de 1974, abre-se o acesso das mulheres a todos os cargos da carreira administrativa local (pelo Decreto-Lei n.º 251/74, de 12 de Junho), à carreira diplomática (pelo Decreto-Lei n.º 308/74, de 6 de Julho) e à magistratura (pelo Decreto-Lei n.º 492/74, de 27 de Setembro).

A Constituição da República Portuguesa (CRP) de 1976 (tal como a CRP de 1933) veio consagrar o princípio da igualdade em várias vertentes.

A formulação geral consta do artigo 13.º da CRP, determina que: *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

A CRP consagra, igualmente, o princípio da igualdade salarial.

Assim, o artigo 59.º estipula que todos os trabalhadores, sem distinção de (entre outros factores) sexo têm direito à retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio do salário igual para trabalho igual.

Em defesa do mesmo princípio de igualdade de género, a CRP consagra, ainda, no seu artigo 58.º, que incumbe ao Estado o dever de promover: *“a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais”*.

Todos estes princípios se encontram vertidos na legislação laboral.

O Código do Trabalho revisto, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, instituiu um regime específico sobre a igualdade e não discriminação em matéria de sexo (artigos 22.º a 28.º).

Tais princípios têm, naturalmente, merecido acolhimento nos contratos colectivos de trabalho celebrados após 1976.

Na esteira do cumprimento das normas nacionais e comunitárias, foi criada em 1979, em Portugal, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), à qual foram cometidas atribuições específicas neste domínio, incluindo a promoção do cumprimento das normas em vigor e o atendimento e tratamento de queixas por violação destes princípios.

Os Parceiros Sociais, incluindo a CIP, têm assento nesta Comissão.

Recentemente, com a aprovação da nova lei orgânica da CITE, através do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, verificou-se um alargamento das competências desta Comissão, nomeadamente às seguintes matérias:

- apreciação da legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial;

- apreciação da legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória, sempre que exista suspeita de discriminação;
- assistência às vítimas de discriminação em razão do sexo.

4.

Constata-se, hoje, uma tendência geral de diminuição da diferença entre homens e mulheres no emprego e na educação, muito embora a dificuldade com que as mulheres se deparam na conciliação das responsabilidades familiares com o emprego continue a manter-se como o mais sério obstáculo à igualdade de género.

Essa dificuldade, aliada a aspectos culturais, tem sido apontada como a principal causa para o facto de as mulheres se encontrarem mais representadas, no que respeita ao emprego, em determinados sectores de actividade relacionados com o seu papel tradicional na sociedade, tais como a prestação de cuidados, a educação, a limpeza, o retalho, etc., e sub-representadas, como exemplo mais marcante, nos altos níveis de direcção.

Assim, na UE, as mulheres ocupam 30 % dos cargos de directores, 10 % dos cargos de membros dos conselhos de administração e apenas 3 % dos cargos de presidente do conselho de administração de empresas.

Em Portugal, a percentagem de mulheres que ocupa cargos em conselhos de administração é menos de 5 %.

Tal segmentação no mercado de trabalho deve ser combatida promovendo a cultura da igualdade, quebrando as barreiras culturais e assegurando que as mulheres e os homens sigam uma maior diversidade de carreiras através de vários meios, como por exemplo:

- de iniciativas ao nível da educação, desde o início da escolaridade até à universidade, encorajando as raparigas e os rapazes a fazer as suas escolhas respeitantes aos estudos, carreiras e modos de partilha de responsabilidades familiares, tendo interiorizada a consciência da sua igualdade de oportunidades;
- de esforços concentrados em cativar raparigas e mulheres jovens para profissões técnicas e científicas;
- da promoção do empreendedorismo como verdadeira opção de carreira, tanto para mulheres como para homens, e enquanto modo complementar de aumentar o número de mulheres nos processos de decisão;
- do desenvolvimento de competências nas mulheres e homens durante a sua carreira, nomeadamente através da educação, da Formação e da Aprendizagem ao Longo da Vida (ALV), etc.

5.

As empresas têm um papel importante a desempenhar neste domínio, na medida em que se o seu objectivo é serem mais competitivas, necessitam sempre da melhor competência disponível ao nível dos recursos humanos, tendendo a optar pelos melhores, quer sejam mulheres ou homens.

A partilha das melhores práticas tem-se revelado, ao nível global, um instrumento bastante eficaz, útil e importante.

Essas melhores práticas têm vindo a reflectir que a promoção da igualdade não é apenas uma questão de ética, ou de objectivos política e legalmente impostos. Ela gera vantagens competitivas, permitindo que os quadros contribuam decisivamente para a concretização plena do potencial das empresas.

É, neste enquadramento, que a CIP entende que a promoção de mulheres para ocupação de cargos de decisão consiste num investimento em ambientes de trabalho mais produtivos, inovadores e estimulantes, produzindo melhorias no mercado de trabalho em geral.

E o que é que os Parceiros Sociais têm feito?

6.

Os Parceiros Sociais, no âmbito do diálogo social, de forma bipartida ou em concertação tripartida, com o Governo, têm, em conjunto, definido as políticas orientadoras nestas matérias.

Em termos internacionais, para além das Convenções da OIT n.º 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração, n.º 103, de 1952, sobre Protecção da maternidade, n.º 111, de 1958, sobre Discriminação (emprego e profissão) e n.º 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares – todas elas ratificadas pelo Estado português –, o tema da Igualdade de Género foi, ainda recentemente, objecto de discussão no âmbito da 98.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, realizada em 2009.

Destaca-se, também, o trabalho que tem sido desenvolvido pelos Parceiros Sociais na UE, BUSINESS-EUROPE – na qual a CIP se integra –, UEAPME e CEEP, do lado patronal, e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES), do lado sindical, no sentido de assumirem a condução desta matéria ao nível Europeu.

Assim, salienta-se, em primeiro lugar, o “Acordo-Quadro sobre a Licença Parental”, que as referidas organizações subscreveram, no dia 18 de Junho de 2009, destinado a rever, elas mesmas, o texto comunitário que já tinham alcançado, também por acordo, em 1996, leia-se, a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre Licença Parental.

Este Acordo foi, posteriormente, endereçado à Comissão Europeia, requerendo a sua submissão ao Conselho Europeu, por forma a tornar o seu conteúdo de cumprimento obrigatório nos Estados-Membros da UE, ou seja, revendo a citada Directiva nos termos acordados entre os Parceiros Sociais.

Em geral, o objectivo do dito Acordo consistiu em fixar metas mínimas para a licença parental, reconhecendo, portanto, que esta matéria constitui um importante meio na UE para promover a conciliação entre a vida familiar e profissional e a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.

Assim, foi, entretanto, publicada a Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESS-EUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES, e que revoga a Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996.

Em segundo lugar, ainda ao nível Europeu, recorda-se também o “Quadro de acções relativas à Igualdade de Género”, alcançado pelas já citadas organizações, em 22 de Março de 2005, ao abrigo do qual a CIP, a UGT e a CGTP-IN, têm elaborado e remetido a Bruxelas relatórios conjuntos de acompanhamento e desenvolvimento do mesmo no âmbito nacional, relativamente às seguintes matérias:

- abordar a temática do género;
- promover as mulheres nos processos de decisão;
- apoiar a conciliação entre a vida familiar e o trabalho;
- dar resposta às diferenças salariais (*gender pay gap*).

Ao nível nacional, esta matéria também foi objecto de discussão e acordo entre os Parceiros Sociais.

De facto, no âmbito do “*Acordo Tripartido para um Novo Sistema de Regulação das Relações Laborais, das Políticas de Emprego e da Protecção Social em Portugal*”, alcançado em 25 de Junho de 2008, na Concertação Social, a Competitividade e a Igualdade de Oportunidades foram objecto de discussão, com medidas reflectidas em duas grandes ordens de matérias que entre si mesmas se relacionam: a duração e organização do tempo de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Tendo em conta que as necessidades de produção e de ajustamento da vida profissional e familiar levaram os trabalhadores e as empresas a flexibilizarem a organização do tempo de trabalho, impelindo-os para situações de alguma informalidade, o referido Acordo, que traçou as linhas gerais de revisão Código do Trabalho, já em vigor, reflecte uma série de medidas destinadas a alcançar um certo equilíbrio entre os interesses em causa.

Assim, a flexibilidade introduzida ao nível da organização do tempo de trabalho (traduzida em figuras como: a adaptabilidade grupal, por previsão em convenção colectiva ou em resultado de acordos individuais; a existência de horários concentrados, também por convenção colectiva ou acordo individual; o banco de horas, desde que previsto por convenção colectiva; ou a possibilidade de, por acordo, fazer a compensação entre trabalho realizado fora do horário e ausências por iniciativa do trabalhador) traduz um quadro em que, com excepção do “banco de horas”, a relação directa entre o trabalhador e o respectivo empregador ganha

maior conteúdo negocial, mantendo a contratação colectiva, como mecanismo de ajustamento às especificidades sectoriais e empresariais, a deter primazia e latitude bem superior.

Relembrem-se, ainda, as alterações introduzidas no regime de trabalho a tempo parcial, modalidade contratual já há muito utilizada, com extraordinária popularidade e sucesso, nos países nórdicos da UE.

Considera-se, aliás, que as inovações introduzidas no regime desta figura – eliminação do critério quantitativo de delimitação do trabalho a tempo parcial – são susceptíveis de a tornar mais apetecível a quem, tendo pessoas a seu cargo, nomeadamente crianças e idosos, não queira perder totalmente o contacto com o mundo do trabalho.

A maior flexibilidade inerente a estas novas figuras encerra virtualidades não só para ajustamentos às flutuações das necessidades empresariais como potencia uma melhor articulação entre a vida profissional e a vida familiar.

Igualmente ligado, de modo estreito, à duração e organização do tempo de trabalho e sob a invocação do fomento da natalidade, protecção à família e conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, verifica-se, em sede de protecção à parentalidade, um acréscimo de 30 dias do período de licença parental inicial no caso de ambos os progenitores, fora do respectivo período exclusivo, gozarem, de modo não concomitante, uma parte daquela licença.

No mesmo domínio, aumenta-se de 5 para 10 dias a licença obrigatória a gozar pelo pai, equiparam-se os adoptantes aos progenitores, prevê-se a substituição dos pais pelos avós na prestação de assistência a neto em situações de doença ou acidente deste último e introduz-se quer a dispensa para a avaliação para a adopção, ao abrigo da qual os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou recepção dos técnicos no domicílio, quer o direito a três dispensas para acompanhamento da trabalhadora a consultas pré-natais.

No entanto, os resultados que esperamos alcançar através da implementação das citadas medidas legislativas, dependem – e muito – da concretização de uma rede acessível e eficaz de equipamentos sociais de apoio às famílias.

Entra, aqui, o papel do Estado.

Que passa pelo desenvolvimento de uma rede de infra-estruturas de apoio que contemple os seguintes elementos:

- Cobertura total das necessidades no que respeita a creches.
- Creches com horários alargados e a um custo acessível.
- Organização de apoios a actividades extra curriculares e organização dos tempos livres, quer relativamente ao horário pós-escolar quer relativamente às férias (através da actuação coordenada com o Ministério da Educação, escolas, universidades e Autarquias Locais).
- Facilidades de transportes para efeitos destas actividades.
- Apoios ao acompanhamento escolar dentro das próprias escolas.

Por outro lado, e não menos importante, importa, tal como já se disse, implementar ao nível educativo uma atitude de partilha de responsabilidades e de tarefas entre homens e mulheres para combater, desde a escola, os estereótipos.

Em suma, da evolução traçada, quer ao nível internacional, europeu e nacional, ressalta, pois, o papel central que a OIT, através da sua actuação, teve na prossecução do princípio da igualdade de género.

A Acção da OIT para Concretizar a Igualdade de Género

Helena Robert

Conselheira Técnica e Delegada à Conferência Internacional do Trabalho

Teresa Paccetti

Conselheira Técnica e Delegada à Conferência Internacional do Trabalho

Resumo | Este artigo aborda as principais normas internacionais do trabalho para promover a igualdade de género no trabalho desde a fundação da Organização Internacional do Trabalho, em 1919 e destaca-se o papel precursor da Organização, no quadro das Nações Unidas.

Refere a importância da acção normativa da OIT, dos instrumentos criados para analisar a situação dos países em matéria de cumprimento das normas e a assistência técnica que é proporcionada aos Estados-Membros.

Abstract | “**The ILO's Work to Achieve Gender Equality**” This article addresses the key international labour standards to promote gender equality at work since the founding of the International Labour Organization in 1919, and highlights the pioneering role of the ILO, within the United Nations system. It refers to the importance of normative action of the ILO, the instruments created in order to analyse the situation of the countries in terms of compliance and the technical assistance given to Member States.

Desde a sua fundação, a Organização Internacional do Trabalho reconhece, como princípio fundamental, a igualdade de direitos de todos os seres humanos.

A Constituição da Organização, adoptada em 1919, enunciava já este princípio, que foi reafirmado posteriormente na Declaração de Filadélfia, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, em 1944, nos seguintes termos: “Todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”.

Na mesma sessão de 1944, a Conferência reconhecia também, como obrigação da Organização, secundar a aplicação, pelas diferentes nações do mundo, de programas adequados a realizar, em particular, a garantia de iguais oportunidades no domínio educativo e profissional para todos os seres humanos, independentemente da raça, crença ou sexo.

Desde o fim da segunda guerra mundial, a Organização Internacional do Trabalho, convencida de que uma paz durável não pode ser estabelecida senão na base da justiça social, esforçou-se por introduzir o princípio da igualdade de todos os seres humanos nos diversos domínios da sua acção.

Em consequência, toda a actividade da Organização se tem baseado sobre este princípio fundamental, contribuindo largamente para a sua aplicação nas várias regiões do mundo.

Os Estados-Membros da OIT devem subscrevê-lo sem reserva e comprometer-se a participar no objectivo colectivo de eliminar a discriminação e de promover a igualdade.

A eliminação da discriminação fundada no sexo, no domínio do salário, constitui um dos elementos da política geral de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho. Assim, do texto inicial da Constituição da OIT figurava já, entre os “princípios de uma importância particular e urgente”, “o princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de valor igual” (art.º 41.º).

Por sua vez, o Preâmbulo da Constituição, tal como emendada em 1948, e que se mantém actualmente em vigor, proclamou a urgência em melhorar as condições de trabalho, nomeadamente no que respeita ao reconhecimento da afirmação daquele princípio.

O princípio da não discriminação e o princípio do salário igual para trabalho de valor igual encontram-se desde cedo expressamente mencionados em vários instrumentos adoptados pela Conferência Internacional do Trabalho.

Com efeito, já em 1928, na Recomendação n.º 30, sobre os métodos de fixação dos salários mínimos, a Conferência chamava a atenção dos governos para “o princípio do salário igual, sem distinção de sexo, para um trabalho de valor igual, que está consagrado no artigo 41.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho”. (veja-se a Parte B deste instrumento)

Também a Recomendação n.º 71, adoptada em 1944, sobre a organização do trabalho no decurso da transição da guerra para a paz, estabelecia no seu n.º 37:

“(1) A fim de colocar as mulheres em pé de igualdade com os homens no mercado de trabalho e evitar assim para os trabalhadores disponíveis uma concorrência prejudicial para todos, deveriam ser tomadas medidas para encorajar o estabelecimento de taxas de salário baseadas na natureza do trabalho, sem distinção de sexo. (2) Deveriam ser feitos inquéritos em colaboração com as organizações de empregadores e de trabalhadores, tendo em vista estabelecer, para a determinação da natureza do trabalho, normas precisas e objectivas, sem consideração do sexo do trabalhador, para servir de base para a fixação das taxas de salário.”

Contudo, foi com a adopção, em 1951, da Convenção n.º 100 e da Recomendação n.º 90, sobre a igualdade de remuneração entre a mão-de-obra feminina e a mão-de-obra masculina para um trabalho de valor igual, e, em 1958, da Convenção n.º 111 e da Recomendação n.º 111, sobre a igualdade no emprego e na profissão, que a OIT começou a concretizar, de forma efectiva, através da sua acção normativa, o seu compromisso na eliminação de todas as formas de discriminação no emprego, quaisquer que sejam o seu fundamento e a sua forma, nomeadamente com base no sexo.

Intimamente ligadas à questão da discriminação fundada no sexo estão as formas indirectas de discriminação por motivo de gravidez e por motivo de obrigações familiares.

Assim, para além das convenções n.ºs 100 e 111, atrás referidas, podem considerar-se convenções-chave, para obviar às referidas formas indirectas de discriminação, as três convenções sobre protecção da maternidade - a Convenção n.º 3, adoptada pela Conferência em 1919, a Convenção n.º 103, adoptada em 1952, e a Convenção n.º 183, adoptada em 2000 - e a Convenção n.º 156, sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, adoptada em 1981.

Se, no início da Organização, no contexto do trabalho das mulheres, o acento foi posto sobretudo na sua protecção contra condições de trabalho demasiado penosas e perigosas para a sua saúde, depois da adopção das convenções n.ºs 100 e 111 assistiu-se a uma evolução dentro da Organização no sentido da promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Tendo em vista esse objectivo, em 1975, a Conferência adoptou a Declaração de igualdade de oportunidades e tratamento para as trabalhadoras e uma Resolução respeitante ao plano de acção para promover essa igualdade.

Ao longo dos anos a OIT tem vindo a actualizar os seus planos de acção neste domínio.

Dez anos depois, em 1985, a Conferência, após discussão e avaliação dos progressos e dificuldades no que respeita à execução daquela Declaração, adoptou uma Resolução sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores e trabalhadoras em matéria de emprego. Nela se refere a necessidade de medidas que revejam a legislação protectora que se aplica às mulheres, tendo em conta novos conhecimentos científicos e modificações técnicas, e para rever e estender a todos os trabalhadores, completar, manter ou revogar essa legislação de acordo com as necessidades e as circunstâncias de cada país; essas medidas deveriam tender a melhorar a qualidade de vida e a promover a igualdade entre homens e mulheres.

Uma das medidas preconizadas veio a concretizar-se na acção empreendida para rever as normas da OIT sobre o trabalho nocturno das mulheres, quando a Conferência Internacional do Trabalho, em 1990, adoptou um Protocolo que reviu a Convenção n.º 89, sobre o trabalho nocturno (mulheres), de 1948, introduzindo alterações à duração do período nocturno e derrogações à proibição do trabalho nocturno das mulheres na indústria, e ainda uma Convenção (n.º 171) e uma Recomendação (n.º 178), sobre o trabalho nocturno, que protegem simultaneamente os homens e as mulheres que prestam trabalho nocturno, com disposições especiais para as mulheres grávidas e puérperas.

No ano seguinte, em 1986, a Conferência Internacional do Trabalho adoptou outra Resolução, esta relativa à acção da OIT em favor das trabalhadoras, na sequência da qual a maior parte dos programas do BIT passou a integrar actividades visando especialmente melhorar a situação das trabalhadoras.

O crescente reconhecimento de que a igualdade entre homens e mulheres é não só uma questão de justiça social mas também se justifica em grande parte no plano económico, contribuiu largamente para a elevação do nível e da intensidade dos debates sobre este tema no seio da Organização. Pode considerar-se que, nesta matéria, a Organização Internacional do Trabalho desempenhou um papel precursor entre as instituições das Nações Unidas.

As Convenções n.ºs 100 e 111, a par das convenções sobre a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito de negociação colectiva, sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e sobre a abolição efectiva do trabalho infantil, são consideradas convenções fundamentais da OIT, cuja ratificação a OIT tem vindo a promover.

Para essa promoção contribuiu em larga medida a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, adoptada pela Conferência, na sua sessão de 1998, já que, nos termos da mesma, os Estados não ratificantes passaram a ter de apresentar relatórios periódicos sobre o estado da respectiva legislação e prática em matéria de princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Com efeito, nos termos daquela Declaração, os Estados-Membros da OIT, mesmo quando não tenham ratificado as convenções que concretizam aqueles princípios e direitos têm a obrigação, pelo simples facto de

pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios respeitantes aos direitos fundamentais que são objecto dessas convenções, designadamente as que se referem à eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

Actualmente a Convenção n.º 100 encontra-se já ratificada por 168 Estados-Membros e a Convenção n.º 111 por 169 Estados-Membros. De todos os Estados-Membros da OIT apenas 15 não ratificaram a Convenção n.º 100 e 14 não ratificaram a Convenção n.º 111.

São assim dos instrumentos da OIT que receberam maior adesão. O número elevado de ratificações traduz bem a aceitação quase universal do princípio da igualdade no emprego e na profissão e do princípio da igualdade de remuneração.

A abordagem global da igualdade entre homens e mulheres faz também parte integrante da Agenda do Trabalho Digno, adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho, na sua sessão de 1999, na sequência da Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, e que tem por objectivo geral melhorar a vida de cada trabalhador, tanto a nível nacional como a nível local.

A aplicação da Agenda passa pelo desenvolvimento coordenado e integrado de diversas actividades estratégicas e institucionais que cobrem os objectivos estratégicos da OIT, a saber, emprego, protecção social, diálogo social e tripartismo, bem como os princípios e direitos fundamentais no trabalho, implementados nomeadamente através das normas internacionais do trabalho. A questão da igualdade entre homens e mulheres deve ser considerada como comum a esses objectivos.

Posteriormente, em 2008, a Conferência veio a adoptar a Declaração sobre a justiça social para uma mundialização justa.

Esta Declaração constitui uma reafirmação dos valores da OIT, dispondo que “num contexto marcado pela aceleração das mudanças, os compromissos e os esforços dos membros da Organização, que visam aplicar o mandato constitucional da OIT, nomeadamente através das normas internacionais do trabalho, e colocar o pleno emprego produtivo e o trabalho digno no centro das políticas económicas e sociais, deveriam fundar-se nos quatro objectivos da OIT, de igual importância, em torno dos quais se articula a Agenda do trabalho digno”.

A mesma Declaração preconiza que a igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação devem ser considerados como questões transversais àqueles quatro objectivos estratégicos.

Em 2009, na Conferência Internacional do Trabalho, na sequência da discussão de um dos pontos da ordem de trabalho, subordinada ao tema “a igualdade entre homens e mulheres no centro do trabalho digno”, foi adoptada uma Resolução, na qual se preconiza que para a aplicação da Declaração sobre a justiça social para uma mundialização justa, a OIT deverá reforçar a sua política e o seu programa de trabalho para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no centro do trabalho digno.

A aceitação dos princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres nem sempre é acompanhada da aplicação efectiva das convenções-chave nesta matéria por parte dos Estados que as ratificaram.

Com vista à aplicação efectiva desses instrumentos, tem sido muito importante a acção dos órgãos de controle da OIT - a Comissão de Peritos para a aplicação das Convenções e Recomendações e a Comissão de Aplicação das Normas, da Conferência Internacional do Trabalho -, que desempenham um importante papel de análise da situação dos países em matéria de cumprimento das suas disposições e de aconselhamento e orientação com vista à conformidade da legislação e da prática nacionais com as disposições daqueles instrumentos.

Para a Comissão de Peritos, a consagração do princípio da igualdade não se traduz só em eliminar, a nível nacional, normas jurídicas e políticas que estejam na origem de vantagens ou de desvantagens em função do sexo, mas também em assegurar uma igualdade efectiva entre os sexos, igualdade que passa pelas mesmas oportunidades entre as mulheres e os homens no trabalho. Para ela, as diferenças entre os homens e as mulheres no trabalho só excepcionalmente se podem admitir quando favoreçam a igualdade social e efectiva entre os sexos de forma a acabar com as práticas discriminatórias anteriores ou quando existam razões físicas ou biológicas que o justifiquem, em particular a maternidade.

As observações e recomendações daqueles órgãos de controlo podem por si próprias não ser eficazes se não forem acompanhadas por uma assistência técnica fornecida pela Organização aos Estados-Membros.

Esta assistência técnica tem passado pelo apoio em matéria de legislação e de investigação, elaboração de guias e instrumentos práticos, organização de *ateliers* de formação e garantia da promoção do diálogo social sobre as questões da igualdade.

Salienta-se que a acção do BIT neste domínio da igualdade entre homens e mulheres está agora firmemente ancorada no Plano da acção do BIT 2010-2015, que acentua a natureza transversal da questão da igualdade em todos os objectivos estratégicos da OIT.

Verifica-se, pois, que enquanto todos os seus membros não tiverem atingido o objectivo da igualdade e da não discriminação no emprego e na profissão entre homens e mulheres, a Organização Internacional do Trabalho não deixa de incluir nas diferentes vertentes dos seus planos de acção medidas com vista à sua plena concretização.

OIT – 90 Anos de Luta pela Igualdade no Trabalho

João Proença
Secretário-Geral da UGT

“Promoting gender equality is not only the right thing to do. It is also the smart thing to do.” (Juan Somavia, Director-Geral da OIT, 1999)

Resumo | A OIT sempre afirmou e defendeu a centralidade da temática da Igualdade de Género no mundo do trabalho, a qual se encontra presente em todos os momentos e documentos estruturantes da história da organização.

A OIT não apenas acompanhou a evolução das abordagens da temática da Igualdade de Género como, frequentemente, determinou a evolução dessas mesmas abordagens, conformando o diálogo social bipartido e tripartido e as políticas nacionais e internacionais pela sua actuação aos diversos níveis, desde a discussão e aprovação das normas fundamentais do trabalho ao apoio técnico prestado aos seus mandantes: Governos, Sindicatos e Empregadores.

Num mundo global, em que a dimensão social tem perdido muito do seu peso e em que a desregulação dos mercados de trabalho tem tido impactos negativos sobre milhões de trabalhadores e trabalhadoras, não pode ser ignorado que esses impactos são diferenciados e mais penalizadores para as mulheres.

Assim, importa não apenas reforçar o papel da OIT nesta temática, mas igualmente repensar a sua actuação tendo em conta a legitimidade acrescida que lhe advém do facto de ser a única agência tripartida do sistema das Nações Unidas, assumindo um papel preponderante na articulação dos vários instrumentos existentes que concorrem para um mesmo fim: a efectiva igualdade entre homens e mulheres.

Abstract | **“ILO – 90 years fighting for equality at work”** The ILO has always promoted and defended gender equality at work as one of its core issues, which throughout the Organization’s history has been a constant at all times and in all its fundamental documents.

Not only has the ILO closely followed developments in approaches to gender equality, it has also often brought about developments by shaping bipartite and tripartite social dialogue, and domestic and international policies. It has been done at different levels, taking action, from promoting discussion and adopting fundamental labour standards to providing technical support to its actors – governments, trade unions and employers.

In a global world, where the social dimension has lost much of its influence and where labour market deregulation has had such a negative impact on millions of workers, the fact that the consequences for women are different and harsher cannot be ignored.

It is important, therefore, not only to reinforce ILO’s role on this issue, but also to rethink its action, given the fact that being the only tripartite agency in the United Nations’ system gives it additional legitimacy, and considering the vital part it plays in coordinating the various instruments designed to achieve a common goal: genuine equality between men and women.

Desde a sua fundação, em 1919, a matéria da igualdade de género tem assumido centralidade no seio da OIT, reconhecendo-se desde logo que esta é uma problemática que não se vive e se sente apenas, mas que se vive e sente muito, e até sobretudo, nos locais de trabalho de todo o mundo.

A preocupação com a temática da igualdade está presente na Constituição da OIT quando se afirma que um dos objectivos da organização será “assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional”. De uma forma ainda embrionária, estabelecia-se um dos motes que iria nortear a actuação desta Organização ao longo da sua história.

Mas assim como as restantes temáticas do mundo do trabalho foram objecto de várias abordagens ao longo de todo o século XX, condicionando perspectivas, abordagens e objectivos, o mesmo não poderia deixar de se verificar com a temática da igualdade e, sobretudo, com a da igualdade de género, acompanhando a história da evolução da condição feminina no mundo.

De uma Visão Proteccionista à Promoção da Igualdade de Género

Num primeiro período, que vai desde a criação da OIT até à Declaração de Filadélfia, o grande objectivo constitui no estabelecimento de uma protecção acrescida para o trabalho das mulheres.

As Convenções da OIT visavam estabelecer condições absolutamente mínimas de trabalho (duração da jornada de trabalho, por exemplo) e salvaguardar a saúde, a segurança ou a protecção em caso de desemprego.

Convenções sobre a protecção da maternidade ou o trabalho nocturno das mulheres datam do ano de fundação da OIT. Data dessa época a instituição do princípio do salário igual para trabalho igual e o encorajamento dos Estados-Membros a integrar as mulheres nos serviços da inspecção do trabalho.

Este é um período considerado de protecção e instituição de direitos mínimos, em que a defesa da condição da mulher em função das suas especificidades assume dominância. Esta abordagem seria progressivamente posta em causa em favor da necessidade de uma visão mais defensora da igualdade de oportunidades e promotora de direitos e centrada nas oportunidades de progressão funcional.

Esta segunda visão viria a prevalecer no seio da OIT e a dar origem a uma nova abordagem da temática da igualdade, a qual se começou a espelhar na Declaração de Filadélfia de 1944, em que se estabelece claramente que *“todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais”*.

Nesse quadro, surgiu todo um novo conjunto de instrumentos normativos como a Convenção n.º 100 sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, de 1951, até hoje um marco fundamental na história da igualdade de oportunidades, ou a Convenção n.º 111 sobre a discriminação no emprego e na profissão, de 1958, onde se identificam outros factores de discriminação para além do sexo.

A Convenção n.º 111 fixa a noção de discriminação no trabalho, reconhecendo-se que uma protecção mais genérica contra as discriminações no trabalho seria necessária para uma promoção da igualdade de oportunidades *“Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.”*

Na década de 70, período marcado pela institucionalização do Ano Internacional da Mulher, pela 1.ª Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres (México) e pela Década da ONU para as Mulheres, são

aprovadas várias Resoluções relativas ao trabalho das mulheres num mundo em mudança, sobre a promoção económica e social das mulheres nos países em vias de desenvolvimento ou sobre o salário das mulheres na indústria têxtil.

Um novo ponto de viragem na história da OIT ocorreu em 1981, com a adopção da Convenção n.º 153 sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, em que se reconhecia que as responsabilidades familiares devem ser repartidas entre homens e mulheres. Foi uma evolução de perspectiva que visou reforçar os direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares quando estas limitam as suas possibilidades no trabalho.

Igualdade de Género – Um Requisito Fundamental

Não se poderá falar do papel da OIT na igualdade de oportunidades sem se destacar a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998.

Este instrumento, de natureza diversa de todos os anteriormente adoptados e ou aprovados no seio da OIT, consagrou oito Convenções como fundamentais, em quatro grandes áreas: eliminação do trabalho infantil, abolição do trabalho forçado, eliminação da discriminação no trabalho e liberdade sindical.

Entre as oito convenções fundamentais encontram-se as já referidas Convenções n.º 100 e n.º 111, as quais configuram o quadro essencial da igualdade de oportunidades no mundo do trabalho.

E estas convenções contam hoje com um dos números mais expressivos de ratificações (Convenção n.º 100 – 168 ratificações; Convenção n.º 111 – 169 ratificações), o que não deixa de ser significativo do impacto da actuação da OIT no plano nacional. Ao integrar essas Convenções na lista de Convenções Fundamentais, a Declaração de 1998 deu um novo passo para reafirmar o carácter estrutural e essencial da temática da igualdade.

A Declaração estabelece que “todos os Estados-Membros têm o compromisso de respeitar de boa fé em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objecto dessas oito Convenções”. E isto independentemente de qualquer acto de ratificação.

O respeito pelo quadro de protecção da Igualdade de Oportunidades e da Igualdade de Género no mundo do trabalho foi assim elevado a requisito da própria entrada e permanência dos Estados na OIT.

A OIT no Novo Milénio

Os desafios lançados pelo processo de Globalização foram sentidos pela OIT não apenas como um repto à sua intervenção, mas também como um alerta à necessidade absoluta de reafirmação dos valores e princípios em que se fundou.

A insustentável secundarização da dimensão social na globalização, com a conseqüente desregulação dos mercados de trabalho, com profundos impactos na vida de milhões de trabalhadores e trabalhadoras, impunha uma intervenção mais activa da OIT.

A necessidade de obtenção de resultados melhores e mais justos para todos, levou à criação do conceito e da Agenda do Trabalho Digno em 1999, visando precisamente responder a essa necessidade de regulação do movimento da globalização.

As aspirações do ser humano no domínio profissional foram reunidas sob a égide desse novo conceito, o qual abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa, protecção social para as famílias, diálogo social e, naturalmente igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens.

Este conceito foi institucionalizado na Declaração da OIT Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, colocando-o no centro das políticas da Organização como forma de atingir os seus objectivos constitucionais.

A Declaração tem quatro objectivos centrais, indissociáveis e interdependentes: promover o emprego através da criação de um ambiente institucional e económico sustentável; desenvolver e reforçar medidas de protecção social sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais; promover o diálogo social e o tripartismo, e respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Esta Declaração, resultado de consultas tripartidas na sequência do Relatório da Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização, foi um compromisso claro dos representantes dos Governos, e das Organizações dos Empregadores e dos trabalhadores dos 182 Estados-Membros, para ajudar a alcançar o progresso e a justiça social no contexto da globalização.

Igualdade entre homens e mulheres e a não discriminação são de novo afirmados como “questões transversais aos objectivos estratégicos atrás referidos” que os Membros da OIT deviam contemplar nas políticas que defendem e aplicam. Verifica-se assim que, neste novo Milénio, as aspirações e as prioridades da OIT não sofreram uma alteração significativa, sentindo-se antes, e talvez mais do que nunca, a necessidade de estabelecer objectivos, reafirmar prioridades, colocar a igualdade na ordem do dia.

Tal resulta claro se considerarmos que, dos relatórios realizados no quadro da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, em que de quatro em quatro anos um dos quatro princípios é avaliado sob a forma de Relatório Global do Director-Geral, a igualdade e não discriminação foram já objecto de dois Relatórios, em 2003 (A hora da igualdade no trabalho) e 2007 (Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios).

Igualmente comprovado fica se considerarmos que, na Conferência Internacional do Trabalho de 2009, com a Resolução e Conclusões sobre Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno, a igualdade nos mercados laborais e económicos, o conceito de trabalho igual salário igual, a integração das mulheres em cargos de decisão e a conciliação vida profissional e familiar se reasumiram como temas centrais da agenda da OIT e como temas a assumir ou a manter transversalmente nas agendas nacionais, sobretudo num contexto de crise em que os efeitos sobre homens e mulheres são diversos.

OIT e Igualdade de Género. Que Futuro?

O trabalho da OIT constituiu um marco de referência para a actuação de governos, sindicatos e empregadores. Os valores, princípios e normas emanados e defendidos pela OIT marcam e influenciam o diálogo bipartido, sobretudo a negociação colectiva, e tripartido, perpassando as políticas nacionais, comunitárias e mundiais.

A matéria da Igualdade de Género não teria decerto a transversabilidade e o aprofundamento que hoje conhece em muitos países, incluindo Portugal, não fosse o trabalho desenvolvido pela OIT.

As perspectivas e as abordagens mudaram, mas o objectivo-último de garantir a real e efectiva igualdade de oportunidades a todos os seres humanos, e especificamente entre homens e mulheres, permaneceu ao longo de toda a história da organização, reforçando-se a cada passo.

A reafirmação permanente dos princípios fundamentais que devem reger as políticas e as intervenções governamentais, sindicais e patronais nesta matéria, porque por eles consensualizados no seio da organização, a efectivação dos mecanismos de controlo da aplicação das normas internacionais do trabalho, o desenvolvimento regular de novos instrumentos com impacto directo e indirecto nas condições de trabalho da mulher (veja-se a discussão sobre o trabalho doméstico durante a CIT 2010, com vista à adopção de uma nova norma internacional do trabalho), o trabalho de capacitação dos países membros, a realização de projectos, parcerias e boas práticas, a implementação de planos de acção, o apoio a iniciativas de empreendedorismo feminino e de microcrédito, são disso prova clara.

No entanto, esta é uma matéria em que a OIT deve não apenas manter como reforçar a sua actuação, na medida em que os resultados obtidos estão ainda longe de garantir que existe de facto uma plena igualdade de género.

Mesmo no espaço da União Europeia, em que os níveis de protecção social são muito superiores aos de outras regiões do Globo, e segundo dados de 2009, as mulheres ganham em média menos 16,6 % que os homens, têm taxas de participação no mercado de trabalho inferiores (52,9 % contra 68,6 %). Também as taxas de desemprego das mulheres são superiores (8,6 % contra 8,2 %), e os níveis de contribuição para os agregados domésticos são para os homens de 2,4 % vs 0,7 %.

Passados mais de 50 anos sobre a adopção da Convenção n.º 100, persistem ainda dificuldades na aplicação do princípio “salário igual para trabalho de igual valor”, pese embora o seu reconhecimento e a incorporação na legislação.

O progresso efectivo da capacidade de combater eficazmente os diferenciais de igualdade de oportunidades passa, em grande medida, pela confluência de vários planos complementares: a defesa de um quadro macroeconómico favorável a um crescimento económico rico em emprego, sem o qual se tendem a agudizar todos os desequilíbrios e também este; a articulação de políticas intersectoriais favoráveis à remoção dos obstáculos económicos, sociais e culturais que obstam à plena integração da mulher no mercado de trabalho; a valorização da igualdade de oportunidades nos domínios das políticas de emprego e formação, com atenção particular à promoção da empregabilidade das mulheres e o aprofundamento de acções positivas voltadas para a obtenção de resultados no comportamento dos agentes empresariais.

É no emprego e nos domínios que com ele mais interagem que a falta de igualdade de oportunidades entre ambos os sexos gera, inevitavelmente, um grande complexo de efeitos discriminatórios.

O movimento sindical, nos planos nacional e internacional, bate-se pela integração da igualdade de oportunidades, em todas as suas vertentes, e do trabalho decente nas políticas sociais e nas políticas desenhadas tendo em vista a retoma do crescimento económico. Continuará decerto a fazê-lo fundado nos valores e princípios que emanam da OIT. Continuará também a fazê-lo no seio da OIT, lutando para que esta e os valores que representa assumam um papel mais significativo no panorama global.

A OIT, única agência das Nações Unidas que junta governos, sindicatos e empregadores –, deve continuar a assumir directamente a defesa da agenda do trabalho digno e da sua integração nas políticas económicas e sociais, bem como da igualdade de género como um elemento central do combate à pobreza, nas várias instâncias internacionais.

Mais, a OIT deve continuar, no seio do próprio sistema das Nações Unidas, a realçar o carácter especial que advém da sua natureza tripartida. O tripartismo, muitas vezes minorizado, não é uma fraqueza. As decisões da OIT são as decisões consensualizadas pelos seus mandantes e a eles envolvem e a eles comprometem. Confere-lhes uma legitimidade acrescida e deve garantir uma mais efectiva afirmação junto dos restantes organismos da ONU e uma mais efectiva articulação com os objectivos por estes prosseguidos.

A Agenda do Trabalho Digno, os Objectivos do Milénio – entre os quais se assume a igualdade de género – e a Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, não podem continuar a ser vistos como elementos independentes e estanques, mas antes como instrumentos que concorrem para um fim único, que todos – sindicatos, empregadores, governos, organismos internacionais - devem almejar: uma efectiva igualdade entre homens e mulheres.

Referências Bibliográficas

- CHICHA, Marie-Thérèse (2006), *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, Working Paper n.º 49, ILO, Geneva.
- CSI (2008), *Achieving Gender Equality - A trade union manual*.
- CSI (2009), *Campaign guide for World Day for Decent Work*.
- GABINETE PARA A COOPERAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL DE PORTUGAL (2007), *Documentos Fundamentais da OIT*, GEP/MTSS, Lisboa.
- ILO (2006), *Gender Equality and Decent work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality*, ILO, Geneva.
- ILO (2009), *Gender Equality at the heart of decent work, Report VI - International Labour Conference, 98th Session, 2009*, ILO, Geneva.
- ILO (2010), *ILO report – Women in Labour Markets: Measuring progress and identifying challenges*, ILO, Geneva.

Nos Arquivos da OIT... Associações Femininas Apresentam as suas Reivindicações¹

Albertina Jordão
Gestora de Programas, OIT-Lisboa

Resumo | Em 1919, data da criação da Organização Internacional do Trabalho, muitas reivindicações de melhoria das condições de vida e de trabalho estão na base da criação da primeira e única agência tripartida do sistema das Nações Unidas. Vários grupos representando diferentes interesses, dos quais se destacam as associações femininas, vêem na nova Organização um instrumento de influência na defesa dos interesses de mulheres, homens e crianças.

Este artigo visa dar a conhecer as principais reivindicações apresentadas por seis associações femininas à Comissão encarregue de redigir a Parte XIII do Tratado de Versalhes, relativa ao trabalho.

Abstract | “**In the ILO archives... Women’s Associations present their claims**” Demands for improved living and working conditions led to the founding in 1919 of the International Labour Organization (ILO), the first and only tripartite agency of the United Nations system. Different interest groups, especially women’s associations, saw this new Organization as a powerful instrument for defending the interests of women, men and children.

The purpose of this article is to describe the main claims put forward by six women’s associations to the Commission that drafted Part XIII of the Treaty of Versailles that dealt with Labour issues.

A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO DO TRABALHO, Cadernos Sociedade e Trabalho, n.º 16, 2011, pp. 43-48

¹ A partir do registo da audição n.º 27 de 18 de Março de 1919 *in* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635\(1919-1920-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635(1919-1920-1).pdf)

O final da I Grande Guerra, os conflitos sociais e económicos e as difíceis condições de trabalho e de vida serviram de catalisador para a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 (Rodgers, 2009). A organização do trabalho globaliza-se e os responsáveis políticos dos países vencedores da Guerra parecem concordar que a paz também depende da justiça social e das condições de vida.

Governos, organizações patronais e sindicais acordam na criação de uma organização “permanente” encarregada de melhorar a situação dos trabalhadores. A expressão desse concerto terá como resultado o texto fundador da OIT, a parte XIII do Tratado de Versalhes, de 28 de Junho de 1919 e a organização da I Conferência Internacional do Trabalho, a 29 de Outubro, em Washington D.C.

A injustiça, a miséria e as privações que são referidas no Preâmbulo do Tratado afectam todos os trabalhadores, em especial as mulheres e as crianças. Quer a parte preambular quer os artigos 389.º, 395.º e 427.º daquela que é considerada, por vários autores, a Carta do Trabalho, afirmam explicitamente que a trabalho igual deve corresponder salário igual sem distinção de sexo; que as delegações dos Estados-Membros devem integrar mulheres como conselheiras técnicas, em especial quando sejam tratados temas que “interessam especialmente as mulheres”; que a Organização deve incluir mulheres no seu quadro de pessoal e, ainda, que cada Estado-Membro deve incluir mulheres nas respectivas inspecções do trabalho. Estas questões, em especial a última, parecem resultar da diplomacia exercida por algumas associações femininas junto da Comissão que iria redigir o texto fundador da OIT (Lubin e Winslow, 1990).

Nos arquivos da OIT estão registadas as várias audições realizadas ao longo de 1919 com diversas delegações representando diferentes grupos e interesses. No dia 18 de Março de 1919, uma delegação de mulheres é recebida pela Comissão da legislação internacional do trabalho, responsável pela preparação do texto da Parte XIII do Tratado de Versalhes relativa ao trabalho.

A audição das representantes das associações femininas teve a duração de cerca de duas horas e foi, integralmente, consagrada a ouvir as suas reivindicações à I Conferência Internacional do Trabalho.

Mas quem eram as associações femininas que se apresentaram na audição?

De acordo com o registo da sessão estiveram presentes as seguintes associações:

- Conseil International des Femmes (Conselho Internacional das Mulheres), representado pela França e Itália.
- Conférence des Femmes Suffragistes alliées (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas), representada pela França, Reino Unido, Estados Unidos da América e Bélgica.
- Office des intérêts féminins (Secretariado dos Interesses Femininos), representado pela França,
- Syndicats des ouvriers confédérés (Sindicatos dos Operários Confederados), representados pela França.
- Syndicats professionnels indépendants (Sindicatos dos Profissionais Independentes), representados pela França.
- Ligue française du Droit des Femmes (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres), representada pela França.

Para além destas associações, outras mulheres se juntaram à Delegação feminina.

Todas as associações apresentaram um número significativo de propostas a serem adoptadas quer no texto do Tratado de Versalhes, consagrado ao trabalho, quer na I Conferência Internacional do Trabalho que teria lugar em Outubro em Washington D.C.²

As propostas apresentadas visavam, por um lado, defender uma visão da participação das mulheres no trabalho, enquanto direito e, por outro lado, garantir que as condições de trabalho não fossem lesivas da sua saúde e segurança.

No capítulo dos direitos, as associações femininas defendiam que:

- a legislação do trabalho não deveria limitar a liberdade de trabalhar (Secretariado dos Interesses Femininos), nem vedar o acesso das mulheres a certas indústrias ou profissões (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas, Secretariado dos Interesses Femininos);
- o salário deveria ser igual para homens e mulheres, quando faziam o mesmo trabalho (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas, Liga Francesa dos Direitos das Mulheres, Conselho Internacional das Mulheres);
- deveria ser instituído um salário mínimo, igual para homens e mulheres, sempre que executassem o mesmo trabalho (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres, Secretariado dos Interesses Femininos), podendo aquele ser proporcional ao custo de vida de cada país (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres) e;
- o ensino profissional deveria ser acessível e organizado de modo a proporcionar igualdade de oportunidades entre os dois sexos (Secretariado dos Interesses Femininos).

Conscientes das condições de trabalho que a industrialização impunha a homens, mulheres e crianças, estas associações reivindicavam:

- uma jornada diária de trabalho que não deveria exceder oito horas (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres) e 44 horas semanais (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas);
- um tempo fora das horas de trabalho para o repouso ou para o desenvolvimento intelectual (Conselho Internacional das Mulheres);
- a interdição do trabalho nocturno para homens e mulheres, de modo a não afectar a vida familiar (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas), apenas admissível em caso de absoluta necessidade (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres);
- a protecção da maternidade (tempo de repouso e direito a um rendimento) e das crianças no trabalho (Liga Francesa dos Direitos das Mulheres, Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas);
- a protecção em situação de desemprego, doença, invalidez e velhice (Sindicatos dos Operários Confederados);
- a instituição de idade mínima de acesso ao trabalho, não inferior aos 15 anos de idade (Conferência das Mulheres Sufragistas Aliadas).

Para sustentar as posições defendidas em audição, as associações femininas elaboraram um relatório contendo disposições relativas à duração do trabalho, desemprego, higiene e trabalho das crianças, traduzidas em medidas muito concretas para o legislador.

A título de exemplo referem-se as seguintes:

- para garantir a protecção contra acidentes nos trabalhos perigosos ou que exigem esforços especiais, a jornada de trabalho deveria ser reduzida para menos de oito horas;
- as indústrias sujeitas à sazonalidade deveriam organizar-se para evitar o desemprego em períodos de baixa actividade;

² A primeira Conferência Internacional do Trabalho decorreu de 29 de Outubro a 20 de Novembro de 1919.

- a colocação do pessoal deveria ser feita salvaguardando a igualdade;
- as mulheres não deveriam executar actividades reconhecidas como perigosas para a maternidade;
- todas as mulheres, empregadas ou não, teriam direito a uma compensação durante as seis semanas que antecedem o nascimento e as seis semanas após o parto. Este pagamento não deveria ser inferior ao salário mínimo de subsistência previsto para a sua região;
- o ensino primário gratuito seria obrigatório em todos os países até aos 15 anos de idade, sem distinção de sexo, classe, raça ou religião;
- no que se refere às crianças, a admissão a emprego deveria ser antecedida de um exame médico obrigatório.

Com evidentes preocupações quanto às condições de trabalho das mulheres, as reivindicações não se limitaram à defesa dos seus interesses. Incluíram a melhoria da situação dos homens e das crianças no trabalho.

As posições defendidas reflectiam a convicção de que medidas demasiado proteccionistas, relativamente às mulheres, levariam à sua exclusão do direito ao trabalho. É disso exemplo, a proposta que fazem para que, nas futuras normas internacionais do trabalho, em vez de “protecção das mulheres e crianças no trabalho”, se mencione “protecção da maternidade e da infância...”. E, também, quando defendem que o trabalho nocturno é nocivo tanto para mulheres como para homens, uma vez que todos merecem disfrutar da vida familiar.

As associações femininas consideravam que a desigualdade de tratamento separava os interesses dos homens e das mulheres colocando-os mesmo em contradição. Nesta linha havia, ainda, a preocupação de prevenir, através da igualdade salarial, a possível concorrência que seria prejudicial para as mulheres e para as economias dos países, em razão dos baixos salários pagos às mulheres e crianças e às longas jornadas de trabalho.

A única excepção admitida, no que se refere a tratamento diferente, era quanto à maternidade.

Consideravam, ainda, a defesa dos seus interesses como um direito, pelo que advogavam a incorporação de mulheres nas comissões que tratassem da legislação do trabalho e não apenas naquelas que abordassem especificamente questões mais relacionadas com as mulheres.

Parecia haver a convicção de que se mulheres competentes fossem integradas e ouvidas nestas discussões, os progressos quanto à situação das trabalhadoras poderiam ser mais rápidos.

Em 1919, as organizações de mulheres demonstraram um grande dinamismo, aproveitando quer as discussões da Conferência de Paz, no quadro da Sociedade das Nações, quer a realização da I Conferência Internacional do Trabalho, para organizar na mesma cidade o 1.º Congresso Internacional das Mulheres Trabalhadoras (28 de Outubro a 6 de Novembro) e para exercerem uma diplomacia intensa junto das organizações supra nacionais que se estavam a constituir.

Para concluir, o conteúdo da audição, que aqui se apresenta, visa dar a conhecer o papel que as agências do sistema das Nações Unidas sempre desempenharam na promoção da igualdade entre homens e mulheres e, nesta matéria, destacar o pioneirismo da Organização Internacional do Trabalho por ter iniciado e construído, ao longo de mais de nove décadas, este percurso (Reinalda, 2000).

Consultados os documentos da época e com um “olhar distanciado” podemos concluir que, quer a Parte XIII do Tratado de Versalhes quer o Relatório da 1.ª CIT, contribuíram para afirmar que, também no trabalho, os direitos das mulheres são direitos humanos, como ficaram definitivamente confirmados na Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, em 1993, em Viena e, dois anos depois, em 1995, na IV Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres, em Pequim.

Referências Bibliográficas

- BIT (1923), Bulletin Officiel, Genève, versão digital, *in* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635\(1919-1920-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635(1919-1920-1).pdf), consultada a 7 de Dezembro de 2010.
- LUBIN, Carol R.; WINSLOW, Anne (1990), *Social Justice for Women*, The International Labor Organization and Women, Duke University Press, U.S.A.
- REINALDA, Bob (2000), “Une analyse critique des femmes dans l’Union Européenne“, AA.VV. Genre et politique, Débats et perspectives, Gallimard, pp. 300-342, Paris.
- RODGERS, Gerry, *et al.* (2009), “L’ OIT et la quête de justice sociale“, 1919-2009, BIT, Genève.
- DELAUNAY, Jean-Marc ; DENECHERE, Yves (dir.) (2006), “Les femmes et les relations internationales au XX^e siècle“, Presses Sorbonne Nouvelles, Paris.
- PARTIE XIII (TRAVAIL) DU TRAITE DE VERSAILLES DU 28 JUIN 1919, BIT, Genève.

Da Sombra para a Luz: O Trabalho Doméstico e a OIT

Manuela Tomei
Directora de Travail/OIT

Resumo | Este artigo trata de uma forma de trabalho que tem sido desvalorizada e, por vezes, excluída dos direitos laborais em todo o mundo. A OIT, no âmbito dos seus esforços na prossecução da agenda do trabalho digno, propôs a adopção de uma norma internacional que reconheça o trabalho doméstico como um trabalho como qualquer outro.

Abstract | “**From the shadow to the fore: Domestic work and the ILO**” This article show how domestic work has been undervalued and , very often, excluded from labour rights. The ILO as part of its efforts in pursuit of the decent work agenda, proposed the adoption of a new labour standart advocating for recognize this work as like other work.

“Tomar conta de” e “fazer a limpeza da casa” constituem um trabalho tão antigo quanto a própria existência “da casa” e tradicionalmente precário, inseguro e flexível. Falamos de um trabalho tradicionalmente desempenhado por mulheres para outras mulheres e que continua a ser encarado como um trabalho de mulheres.

Apesar do trabalho doméstico integrar a agenda da OIT desde sempre, foi apenas em Março de 2008 que o Conselho de Administração da OIT acordou incluir um ponto relativo ao trabalho digno para trabalho doméstico na ordem de trabalhos da 99.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho (CIT¹, 2010) com vista à elaboração de normas do trabalho. Em Junho de 2011, a CIT decidirá sobre a adopção ou rejeição de uma nova norma internacional de trabalho, neste caso sobre trabalho doméstico.

Uma importante razão para este interesse renovado quanto ao trabalho doméstico assenta nas dificuldades crescentes do/a(s) trabalhador/a(s) com responsabilidades familiares, especialmente sentidas pelas mulheres, em assegurar a conciliação entre trabalho e família. Mudanças demográficas e sociais, incluindo uma participação crescente das mulheres na força de trabalho em todo o mundo, expuseram o desencontro entre as necessidades de quem trabalha, e respectivas famílias, e a organização actual do trabalho e dos locais de trabalho, incapazes de acompanhar aquelas mudanças. A ausência ou o desajustamento de políticas públicas de conciliação trabalho-família empurraram muitas famílias, de países de baixo, médio e alto rendimento, para o recurso crescente a serviços domésticos pagos como resposta às tensões provocadas pela dificuldade de conciliação.

O trabalho doméstico tem, portanto, vindo a assumir uma importância central na manutenção e bem-estar dos agregados familiares e no funcionamento normal dos mercados de trabalho no mundo contemporâneo. Contudo, apesar da sua importância económica e social, o trabalho doméstico continua a ser alvo de uma regulação pobre, permanece largamente informal e sofre de uma elevada incidência de trabalho infantil, trabalho forçado, discriminação e negação de liberdade de associação².

Isto reflecte um grande paradoxo: os agregados familiares confiam ao/à(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) aquilo que lhes é mais querido, nomeadamente as suas casas e os seus entes queridos, mas não estão disponíveis para os remunerar de uma forma que seja compatível com as responsabilidades e o trabalho emocional envolvidos no trabalho doméstico. A vulnerabilidade legal e social com a qual se confrontam está enraizada no baixo valor social e económico atribuído à prestação de cuidados, paga ou não paga, o que, por sua vez, traduz a divisão desigual das responsabilidades familiares e domésticas entre homens e mulheres.

Se é verdade que a OIT começou a procurar resposta, em meados da década de 90, para os desafios associados ao crescimento do trabalho precário, mal remunerado e maioritariamente desempenhado por mulheres (ver, neste artigo, “Trabalho doméstico: uma preocupação antiga da OIT”), também merece especial destaque a Agenda para o Trabalho Digno, que com o seu enfoque no trabalho digno para todo/a(s) o/a(s) trabalhador/a(s), reforçou ainda mais aquelas preocupações.

Trabalho Digno para todos significa o reconhecimento de que trabalhadores – homens ou mulheres –, independentemente de onde trabalham – no campo, num escritório, numa fábrica ou numa casa –, ou para quem trabalham – uma pessoa singular ou uma pessoa colectiva e independentemente de estarem ou não a ser “pagos por fora” têm direito a viver e a trabalhar com respeito e dignidade. Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico exige, entre outros, o reconhecimento de uma relação de emprego com especificidades e o

¹ Min-GB.301/02.

² ILO, Report IV(1) *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010.

providenciar de normas específicas de forma a assegurar a este/a(s) trabalhador/a(s) o gozo dos mesmos direitos que o/a(s) demais.

A Casa como Local de Trabalho: Políticas e Desafios

Uma casa não é um local de trabalho convencional. As leis e regulamentos do trabalho, bem como os mecanismos de verificação do respeito pela lei tendem a ser formulados com base na ideia de trabalhadores do sexo masculino, que se assume serem a única ou principal fonte de rendimento da família, que trabalham todo o ano, por tempo indeterminado e para um único empregador, tipicamente num escritório ou numa fábrica, mas em todo o caso fora de casa.

A casa tem um valor simbólico muito forte: constitui o lar de uma família e as famílias são a fundação das sociedades e constituem espaço de partilha de amor e afecto que escapam à lógica das transacções puramente comerciais ou de natureza económica.³ A casa tem, também, sido descrita tradicionalmente como o “reino das mulheres”, o único domínio no qual, desde sempre, as mulheres exerceram um controlo considerável. A lida doméstica e o tomar conta de crianças, de idosos, de doentes e daqueles que se confrontam com alguma limitação, têm portanto sido tradicionalmente responsabilidade exclusiva das mulheres.

De forma a preservar o carácter sagrado e íntimo do lar, leis e políticas foram desenvolvidas ao longo do tempo para garantir a inviolabilidade da sua privacidade, estabelecendo restrições significativas à interferência dos Estados. Apenas nas últimas décadas esta questão foi introduzida no debate público. O envelhecimento das sociedades, a emancipação económica e social das mulheres e o surgimento, em primeiro lugar nas economias mais avançadas, seguido dos países de médio rendimento, de famílias com dois provedores de rendimento, expuseram os limites das tradicionais soluções para a lida da casa e para a prestação de cuidados, que maioritariamente dependiam do trabalho não pago das mulheres nas suas casas.

Neste contexto, muitas famílias da classe média-alta nos países ricos viram-se forçadas a recorrer a trabalhador/a(s) doméstico/a(s) do Sul para assegurar aquelas responsabilidades, dando origem ao que ficaria conhecido como “corrente global de prestação de cuidados”.⁴ Em outras economias avançadas, o recurso ao *outsourcing* para estas tarefas tornou-se uma política pública encorajada pelo Estado, através de procedimentos simplificados de recrutamento e pagamento e benefícios fiscais, em nome da igualdade de género e da conciliação família-trabalho.⁵ Estas tendências poderão ter contribuído para uma maior disponibilidade de tempo para mulheres altamente qualificadas e para mais oportunidades de emprego para as menos qualificadas e mais mal remuneradas, mas, ao mesmo tempo, o trabalho doméstico permanece pouco qualificado, pouco valorizado e largamente informal ou não declarado.

Vários factores contribuíram para uma subvalorização continuada deste tipo de trabalho, fazendo dele um trabalho de segunda, e para a sua persistente informalidade. Entre eles, destacam-se a invisibilidade das tarefas domésticas, a especificidade de quem emprega e os desafios associados à aplicação da lei no contexto do lar.

³ LUPICA, C., “Trabajo doméstico remunerado: una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres”, in *Boletín de la maternidad*, No. 10, octubre de 2010, p.2.

⁴ EHRENREICH, Barbara ; RUSSELL HOCHSCHILD, Arlie (editors) (2002), *Global Woman.*, Metropolitan Books, New York.

⁵ TOMEI, M., “Decent work for domestic workers: An achievable goal or wishful thinking?”, in Lee and McCann (eds.): “Regulating for Decent Work, ILO and Palgrave” (no prelo); DEVETTER, F. ; ROUSSEAU, S.: “The impact of industrialization on paid domestic work: The case of France”, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15 No. 3 pp. 297-316; WINDEBANK, J. (2007). “Outsourcing women’s domestic labour: the chèque emploi-service universel in France”, in *Journal of European Social Policy*.

A invisibilidade das tarefas domésticas

Em alguns países, ser-se motorista ou desempenhar tarefas domésticas como jardinagem ou segurança em domicílios privados, é quase sempre um trabalho desempenhado por homens. No entanto, a esmagadora maioria do trabalho doméstico é desempenhado por mulheres que podem cozinhar, lavar, passar a ferro, limpar, tomar conta de crianças, idosos, pessoas com algum tipo de incapacidade e até de animais domésticos. As tarefas a serem desempenhadas no âmbito do trabalho doméstico não são normalmente definidas com precisão e podem variar ao longo do tempo. Os termos utilizados para referir as tarefas são notavelmente vagos e cada um pode incluir um leque adicional de responsabilidades. Por exemplo, “tomar conta” de uma criança pode ir desde *babysitting* até ao assumir de responsabilidades pela sua educação. A ausência de detalhes e especificidades na enumeração da natureza e variedade das tarefas associadas ao trabalho doméstico é uma característica comum a outras ocupações maioritariamente dominadas por mulheres, o que reflecte enviesamentos de género. No caso de trabalhos maioritariamente desempenhados por homens, a descrição de tarefas tende claramente a ser mais precisa e perceptível, permitindo entender as várias dimensões do conteúdo de um trabalho.⁶

A imprecisão na descrição das tarefas é por si mesmo indicador do baixo valor e da natureza não produtiva que são atribuídos ao trabalho doméstico. Espelha a percepção de um trabalho que não precisa de competências ou conhecimentos específicos, que não compreende nenhuma responsabilidade, e que não é exigente quer em termos de esforço físico, mental ou psicológico e que é desenvolvido num ambiente de trabalho que se assume confortável e livre de quaisquer riscos. O facto de as competências e conhecimentos serem adquiridos informalmente, em ambiente doméstico, através de outras mulheres, reforça a imagem do trabalho doméstico como um trabalho que pode ser feito por qualquer pessoa, apto a ser desempenhado por mulheres. Estas imagens escondem a realidade de um trabalho que pode ser física, mental e emocionalmente muito extenuante, especialmente quando envolve a prestação de cuidados e que exige polivalência e capacidade de planeamento e organização.

O facto de historicamente se remunerarem o/a(s) trabalhador/a(s) residentes através de pagamentos em género e de estes terem representado, e ainda representarem em muitos países, uma parte substancial da remuneração, ilustra igualmente o estatuto inferior atribuído a este trabalho.⁷

O carácter vago e aproximativo na descrição do que este tipo de trabalho envolve, apresenta consideráveis armadilhas. O primeiro problema é que a lista de tarefas a desempenhar pode crescer infinitamente com consequências negativas para o desempenho, bem-estar e vida privada do/a(s) trabalhador/a(s) e suas famílias. Neste caso, uma maior eficiência do/a trabalhador/a não se traduz em mais tempo de descanso, mas antes em trabalho adicional.⁸ Outro risco associado passa pela possibilidade de lhe ser exigido que, para além da lida doméstica da casa e da prestação de serviços, que limpe também as instalações de um negócio da família ou que “dê uma ajuda”, durante algumas horas por dia, nesse negócio ou na quinta do empregador. Este tipo de situações é mais comum quando a casa da família é simultaneamente o local do negócio.

A ausência de uma descrição precisa de tarefas e responsabilidade a serem desempenhadas não só torna os seus horários e o número de horas extremamente “elásticos”, mas, conjuntamente com a imprevisibilidade das necessidades do agregado, traduz-se num argumento para negar a trabalhador/a(s) residentes a garantia de um salário mínimo. Em Hong Kong, por exemplo, esta categoria de pessoal quando é residente fica fora do âmbito do salário mínimo recentemente introduzido, devido à natureza distinta do trabalho e à dificuldade em determinar as suas horas de trabalho.⁹ Esta situação assenta na presunção de que as necessidades do agregado prevalecem sempre sobre as do/a(s) trabalhador/a(s), e que deste/a(s) se espera que desempenhem as tarefas com a mesma devoção dos parentes das crianças de quem estão a cuidar. As traba-

⁶ CHICHA, M.T. (2008), *Promoting Equity. Gender neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, pp.43-54, ILO Geneva.

⁷ SARASUA, C. (2004), “Were Servants Paid according to their Productivity?”, in FAUVE-CHAMOUX, A., op.cit., pp.519-525.

⁸ RAMIREZ-MACHADO, J.M., “Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective”, in *Conditions of Work and Employment*, series No.7, ILO Geneva, disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

⁹ LC Paper No. CB(2)2035/09-10 Report of the Bills Committee on Minimum Wage Bill.

lhadoras domésticas tornam-se assim numa espécie de “mães substitutas” em vez de trabalhadoras envolvidas numa relação de emprego.¹⁰

Trabalho doméstico: uma actividade profissional sem paralelo

O/A(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) estão entre as poucas categorias de trabalhadore/a(s) de quem espera que tenham por empregador uma mulher.¹¹ Tal é consistente com a percepção de que o trabalho na casa é responsabilidade das mulheres, mesmo perante *outsourcing*, e independentemente de quem paga.¹² Isto encerra um certo número de consequências. Primeiro, uma vez que as tarefas envolvidas no trabalho doméstico correspondem ao que se espera das mulheres na família, aquele tende a não ser percebido como trabalho “real” e o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) tendem a não ser visto/a(s) como trabalhador/a(s) “reais”.

Segundo, o facto do trabalho doméstico ser tendencialmente da responsabilidade de grupos desfavorecidos contribui para diminuir ainda mais o valor do trabalho que desempenham aos olhos da empregadora e amarra o/a(s) trabalhador/a(s) à ideia de que estão a beneficiar do favor de ter trabalho e, em alguns casos, comida e alojamento e, portanto, de que estão protegidos da pobreza ou da indigência.

Terceiro, na ausência de legislação laboral significativa, os termos e condições de quem o/a(s) emprega são estabelecidos oralmente em função da informação partilhada por pessoas amigas e vizinhos e que dependem do sentido de justiça do/a empregador/a. Isto é particularmente verdade para empregadore/a(s) que não participam no mercado de trabalho tradicional e que, portanto, não estão muito à-vontade com legislação laboral.

Quarto, quem emprega tende a não se perceber como empregador/a podendo, portanto, sentir como ofensivas queixas do/a trabalhador/a doméstico/a relativamente a (baixos) salários ou ao não respeito do/a empregador/a relativamente a horários que haviam sido acordados, ou como ofensiva a decisão de se despedir perante ofertas de trabalho mais bem remuneradas em outras casas.¹³

Trabalhar na casa de outras pessoas por dinheiro levanta muitos desafios, incluindo o respeito pela aplicação de leis laborais. O trabalho doméstico pago coloca restrições à privacidade de ambas as partes, especialmente quando alguém trabalha e vive na casa do/a empregador/a. Na falta de garantias claras, a liberdade deste/a(s) trabalhador/a(s) pode ser seriamente condicionada, exacerbando o seu isolamento relativamente a pessoas amigas e familiares, inerente a este tipo de situações, e com implicações negativas na sua saúde e segurança.

Do ponto de vista de quem emprega, o direito à privacidade dos membros do seu lar pode colidir com os direitos de quem trabalha quando são requeridas visitas da inspecção para verificar se as leis laborais estão a ser aplicadas. A inviolabilidade da privacidade da casa é de facto um princípio protegido pelas Constituições de muitos países, mas alguns países estabeleceram arranjos especiais que permitem, sob condições restritas, a inspecção de domicílios privados que constituem locais de trabalho.¹⁴

Trabalho Doméstico: Menos Igual que o Outro Trabalho

Na preparação do processo de eventual estabelecimento de uma norma sobre trabalho doméstico, a OIT levou a cabo uma detalhada análise comparativa da legislação de mais de 70 Estados-Membros que represen-

¹⁰ KING-DEJARDIN, Amelita, *Working hours in domestic work*, Travail's Policy brief (no prelo).

¹¹ Ver SANCHES, S. (2009), “El trabajo doméstico en Brasil”, in Valenzuela, M.E. (ed.), *Trabajadoras Domésticas: Un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, ILO.

¹² Ver STASIULIS, D.; BAKAN, A. (2005), *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, University of Toronto Press, p.69, Toronto.

¹³ DOMESTIC WORKERS UNITED AND DATA CENTER (2006), *Home is where the work is: Inside New York's Domestic Work Industry*, 14 July.

¹⁴ ILO, Report IV(1), *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010, pp.72-75.

tam mais de 80 % da população mundial. Apesar do nível de inclusão ou exclusão variar entre países, todos partilham uma característica comum: desigualdade de tratamento deste tipo de trabalhador/a(s) relativamente ao/à(s) demais. Dito isto, é também importante reconhecer que alguma regulamentação específica e inovadora tem surgido ou está em preparação em alguns países, proporcionando uma fonte valiosa de inspiração para legislações nacionais em outros países. Nas próximas páginas examinaremos duas áreas onde a definição de políticas é especialmente relevante para o trabalho doméstico: a saúde e segurança no trabalho; e conciliação família-trabalho e a protecção da maternidade.

Saúde e Segurança no Trabalho

A nível mundial, uma das áreas da legislação laboral na qual a exclusão do trabalho doméstico é mais gritante é a da segurança e saúde no trabalho. Isto é consistente com as ideias de segurança e conforto tipicamente associadas com o trabalho dentro de uma casa e com a dificuldade em perceber a casa como um local de trabalho. Dado que o trabalho doméstico está normalmente relacionado com actividades correntes que ocorrem na esfera familiar, acaba por ser erradamente visto como seguro.¹⁵ No entanto, os riscos de acidentes de trabalho são significativos e variados, e agravam-se com a fadiga resultante de longas horas de trabalho. O trabalho doméstico inclui tipicamente movimentos repetitivos, tais como dobrar-se para apanhar ou levantar objectos pesados, empurrar cadeiras de rodas, trabalhar com temperaturas altas (cozinhar e passar a ferro), com objectos aguçados (facas), manuseando produtos de limpeza potencialmente tóxicos, usando aplicações eléctricas deficientes, trabalhando com equipamentos ou ferramentas inadequadas, expondo-se de forma prolongada ao pó e desempenhando tarefas emocionalmente exigentes como cuidar de crianças portadoras de deficiência. Um estudo desenvolvido em Salvador, Brasil, detectou diferenças estatísticas significativas entre trabalho doméstico e outras ocupações relativamente a acidentes de trabalho não-fatais. No primeiro caso verificou-se uma maior incidência anual e, apesar de metade dos acidentes não se traduzirem em incapacidades de longo prazo, 38,1 % do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) inquirido/a(s) relataram não ter podido regressar ao trabalho antes de terem passado duas semanas.¹⁶

Apesar dos factores de risco poderem ser semelhantes aos que foram documentados para o/a(s) que cozinham, limpam e cuidam, em locais de trabalho que não casas privadas (antes em instituições, organizações...), a verdade é que o risco é maior para o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) uma vez que não contam com colegas de trabalho que possam aconselhar ou ajudar com os pesos ou a limpar janelas. Uma fonte adicional de risco pode estar no/a(s) próprio/a(s) empregadore/a(s) de trabalho doméstico uma vez que podem não estar conscientes dos perigos das suas casas enquanto locais de trabalho, das ferramentas que devem ser usadas e como devem ser manuseadas de forma a prevenir acidentes. Outro problema está relacionado com o facto das casas não estarem desenhadas para corresponder às normas e exigências relativas à segurança e saúde no trabalho, mas antes para alojarem os membros de uma família e suas trajectórias de vida, o que explica a razão pela qual as casas comportam normalmente tantos riscos. Outra consideração que é preciso ter presente, diz respeito ao eventual conflito que opõe os interesses de ambas as partes. Enquanto que os membros de um agregado desejam preservar a sua autonomia e privacidade, o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) aspiram a maior funcionalidade e segurança.

A vulnerabilidade a estes riscos não é igual para todo/a(s) o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) e pode ser maior para migrantes e para as crianças trabalhadoras. O não conhecimento dos produtos locais de limpeza e da língua local pode pôr em risco a saúde. Foram relatados problemas de estômago e respiratórios associados.¹⁷ Para jovens trabalhador/a(s) longas e imprevisíveis jornadas de trabalho, impede-os de descansar (dormir), de completar a escolaridade obrigatória, de estudar e de visitar as suas famílias e pessoas amigas.

¹⁵ Ver SMITH, P. R. (2007), “*Aging and Caring in the Home: Regulating Paid Domesticity in the Twenty-First Century*”, in *Iowa Law Review*, 92, pp. 1835 – 1900.

¹⁶ S. SANTANA, Vilma, *et al.*, “Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais/Housemaids and non-fatal occupational injuries”, in *Saúde Pública*, Feb. 2003, vol. 37, no. 1, pp. 1 – 12.

¹⁷ AL-NAJJAR, S., *Women migrant domestic workers in Bahrain*, in *International Migration Papers*, No. 47, June 2002, p. 32, ILO, Geneva.

Tomar conta de pessoas frágeis de uma família pode tornar-se uma fonte considerável de *stress* e ansiedade para as crianças trabalhadoras com consequências prejudiciais para o seu desenvolvimento físico, mental e psicológico.

Viver em casa constitui um outro risco para os/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) pelo facto de viverem onde trabalham e de a fronteira entre trabalho e vida privada se tornar pouco clara na ausência de medidas de protecção adequadas. A proximidade e a intimidade entre empregador e trabalhador/a inerentes a este tipo de relação de trabalho, combinadas com a fragilidade de muito/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), seja pelas sua jovem idade, seja pela eventualidade de uma situação irregular, torna-o/a(s) presas fáceis e vítimas de abuso e violência no trabalho. A presença física permanente (todo o ano) e contínua (todo o dia) pode também desencorajar o empregador a organizar o trabalho de forma eficiente e conduzir a que o/a trabalhador/a esteja disponível 24 horas por dia, 365 dias ao ano.

Desde a adopção pela OIT da Convenção sobre o trabalho a domicílio em 1997, aumentou o conhecimento acerca dos riscos para a segurança e saúde com o/a (s) trabalhador/a(s) a domicílio e a necessidade de existirem mecanismos de regulação e medidas práticas de melhoria da saúde e segurança. A OIT cumpriu a sua parte neste processo,¹⁸ regular e fazer cumprir a segurança e saúde no trabalho é, no entanto, uma questão que coloca muitos desafios, incluindo a dificuldade em considerar a casa como um local de trabalho. Os custos financeiros da adaptação das casas às condições ambientais para minimizar a ocorrência de acidentes de trabalho e as barreiras administrativas e legais relativas aos meios convencionais de verificação da conformidade com a lei nos domicílios, são alguns desses desafios.

A simples afirmação de que o empregador tem a obrigação de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, sem a existência de um quadro legal que lhe dê sentido pode não ajudar a um envolvimento sério na prevenção de acidentes, questão que é central na regulação da saúde e segurança no trabalho.

A prévia inspecção dos domicílios para identificar possíveis acidentes de trabalho, condicionando a colocação do/a trabalhador/a doméstico/a à eliminação ou redução desses riscos e o apoio aos domicílios que têm maiores necessidades, através de financiamentos públicos, para fazer as adaptações necessárias, provaram ser medidas eficazes.¹⁹ A disponibilização de formação ao pessoal doméstico pode também ser útil.²⁰

Trabalho e família e protecção da maternidade

A protecção da maternidade - nomeadamente o acesso a medidas e à protecção que pode garantir gravidezes e nascimentos saudáveis e seguros, rendimentos de substituição durante a licença por maternidade e o direito a retomar o trabalho após a licença - é fundamental para o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) que são predominantemente mulheres.

A revisão comparada do quadro legal levada a cabo pela OIT no quadro da preparação da nova norma internacional sobre trabalho doméstico, permitiu constatar que a maioria dos Estados-Membros incluem, de algum modo, nos sistemas de protecção da maternidade às trabalhadoras domésticas.²¹ Num certo número de países, estão em curso reformas legais para proporcionar, como sucede com as outras trabalhadoras, protecção no emprego durante e imediatamente depois da gravidez, assim como a licença por maternidade paga e também a licença por paternidade para o trabalhador doméstico. No entanto, pode manter-se um tratamento menos favorável no que respeita à amamentação e ao acesso a medidas de conciliação trabalho-família.²² Apesar da existência, em muitos países, de legislação de protecção da maternidade, a gravidez muitas vezes dá origem ao despedimento. No México, por exemplo, um estudo revelou que o cumprimento da lei era par-

¹⁸ Ver KAWAKAMI, T., *et al* (2006), *Work Improvement for Safe Home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, ILO, Bangkok.

¹⁹ Ver SMITH, (2007) "Aging and Caring in the Home: Regulating Paid Domesticity in the Twenty-First Century", in *Iowa Law Review*, 92, pp. 1897 – 1898.

²⁰ HUMAN RIGHTS WATCH (2004), *Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*.

²¹ ILO, Report IV(1), *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010, pp. 63-65.

²² LUPICA, C., "Desprotección de la maternidad en el trabajo doméstico remunerado. Sólo una cuestión de ley?", in *Boletín de la maternidad*, No.10, Octubre de 2010, Observatorio de la Maternidad, pp.16-18.

ticularmente problemático no caso de gravidez das trabalhadoras domésticas, cujos relatos do número de despedimentos em razão da gravidez é muito elevado e com maior incidência do que noutras profissões.²³

Também as questões da saúde e segurança no trabalho têm outra importância quando se trata da gravidez de trabalhadoras domésticas. Foi provado que, jornadas longas, como é comum no caso das trabalhadoras que vivem em casa dos empregadores, longos períodos de pé e carregar objectos pesados aumentam o risco de nascimentos prematuros e de baixo peso.²⁴

Como se referiu antes, existe muitas vezes a expectativa de que as trabalhadoras domésticas desempenhem o papel de “substitutas das mães” e que renunciem à sua vida privada. Mas as trabalhadoras domésticas podem não ser vistas como mães ou filhas, com direito a vida pessoal e familiar. É a situação particular das trabalhadoras migrantes que, para fazerem o trabalho doméstico, deixam para trás os filhos e pedem apoio aos avós²⁵ para tomar conta deles ou em alternativa colocam-nos em instituições para crianças.

Esta questão é muito importante pois refere-se aos padrões mínimos de cumprimento do horário de trabalho, de descanso diário e semanal, licença para situações de emergência e o período de férias anual pago para permitir ao/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) conciliar o trabalho pago com as suas responsabilidades familiares e privadas.

Da Invisibilidade ao Reconhecimento e Respeito

Trabalho Doméstico: Uma Preocupação Antiga da OIT

O trabalho doméstico tem sido uma preocupação da OIT desde muito cedo. Logo em 1948, a OIT adoptou a Resolução relativa às condições de trabalho dos trabalhadores domésticos²⁶. Em 1965, adoptou a Resolução apelando a uma acção normativa nesta área.²⁷ Em 1970 surgiu o primeiro inquérito alguma vez publicado sobre a situação do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) no mundo²⁸. Apesar de destacar as sub-condições de trabalho do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) e a sua vulnerabilidade levando o inquérito a apelar à OIT para que voltasse a encarar esta situação com urgência, o inquérito, no entanto, sustentava a ideia de que, com o passar do tempo, o trabalho doméstico estava destinado a perder importância. A melhoria das condições de vida e o progresso tecnológico, tornando o trabalho doméstico não pago menos pesado e demorado, pode ter contribuído para esta conclusão. A história provou que tal não corresponderia à verdade.

Estimativas mais conservadoras indicam que actualmente o número de trabalhadores/as doméstico/a(s) serão cerca de 100 milhões, mas as evidências disponíveis sugerem que o trabalho doméstico crescerá no futuro²⁹ dada a pressão das mudanças demográficas e sociais, o aumento das desigualdades de remuneração, de locais de trabalho não amigos da família e de políticas públicas inadequadas.

O interesse pelo trabalho doméstico ressurgiu na agenda da OIT nos anos de 1980, no contexto do seu

²³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2007), *Iniciativa con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del trabajo relativa a las trabajadoras y los Trabajadores del Hogar*.

²⁴ OMOKHODION, F.O., *et al.* (2010), “Paid work, domestic work and other determinants of pregnancy outcome in Ibadan, southwest Nigeria”, in *Int.J Gynecol Obstet*, doi:10.10116/j.ijgo.2010.06.016.

²⁵ STEFONI, C., “Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile”, in VALENZUELA, M.E.; MORA, V. (eds.), “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente”, pp.191-232, p.213, ILO 2009, Santiago.

²⁶ Esta Resolução pede ao Conselho de Administração que considere necessário “colocar na agenda de uma próxima sessão da Conferência (...) toda a questão que envolve o estatuto e emprego do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s)”; ILO: Record of Proceedings, ILC 31st Session, 1948, Appendix XVIII: Resolutions adopted by the Conference, pp. 545-546. Antes, em 1936, A Conferência abordou a questão do trabalho doméstico tendo em vista a sua possível inclusão na Convenção sobre férias pagas; ILO, Record of Proceedings, ILC 20th Session, 1936, Appendix XVI: Resolutions adopted by the Conference, p. 740. Em 1945, a Conferência adoptou uma resolução relativa à protecção de menores envolvidos com o trabalho doméstico.

²⁷ A Conferência considerou urgente proporcionar a protecção mínima ao/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), assegurando condições mínimas de vida compatíveis com a sua auto-estima e dignidade fundamentais no sentido da justiça social, pelo que colocou na agenda da Conferência; ILO Record of Proceedings, ILC, 49th Session, 1965, Appendix XII: Resolutions adopted by the Conference, pp. 693-694.

²⁸ ILO (1970), *The Employment and conditions of Domestic Workers in private households*, D.11 (70B09_88_engl).

²⁹ ILO GB, 301/02, March 2008, p 13.

trabalho durante e depois da era do *apartheid* na África do Sul.

Nessa altura a OIT focava-se na extensão das leis do trabalho e de cobertura da segurança social do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), trabalhador/a(s) agrícolas e do sector público.³⁰

Desde então, o trabalho da OIT ampliou-se para abranger as questões do trabalho doméstico noutros países e regiões e centrou-se no trabalho infantil, trabalho forçado, igualdade de género e não discriminação e direitos dos migrantes. A campanha que a OIT desenvolveu em meados da década de 90 para promover a ratificação das Convenções fundamentais e o seu seguimento até à subsequente adopção em 1998 da Declaração, foram fundamentais para tornar mais claro este tipo de trabalho e o seu significado para países de rendimentos baixos, médios e altos. Ficaram claras as mudanças no perfil do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s), dos empregadores e a da variedade de contratos, agentes de recrutamento e processos. O trabalho da OIT relativo ao trabalho infantil teve o mérito, entre outros, de mostrar que o trabalho doméstico pode ser perigoso e não seguro, especialmente para as crianças trabalhadoras domésticas, contrariando deste modo o mito de que a casa é um local de trabalho sem perigos³¹. Também contribuiu para destacar a eficácia das entidades responsáveis pelo cumprimento da lei, através da criação de novos e não convencionais mecanismos ou da reestruturação das agências existentes.³² O trabalho da OIT para promover a igualdade de género tem sido crucial mostrando que a revalorização do valor económico e social do trabalho doméstico deve resultar na combinação de reformas legais com campanhas de sensibilização e a organização do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s).

A Agenda do Trabalho Digno: Um Ponto de Viragem

A decisão em 2008 de iniciar o processo normativo relativo ao trabalho digno para o trabalho doméstico confirma a vontade da agenda do trabalho digno da OIT de incluir este/a(s) trabalhador/a(s) na protecção oferecida pelas normas internacionais do trabalho. O trabalho digno para todos significa reconhecer que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) são verdadeiro/a(s) trabalhador/a(s), que a casa é um local de trabalho e ganhar consciência quanto à natureza pessoal do trabalho, reafirmando ao mesmo tempo a sua compatibilidade com uma relação de trabalho. O trabalho doméstico deve ser tratado como um “trabalho como outro qualquer e trabalho como nenhum outro”³³.

A preocupação da OIT com o trabalho atípico, altamente feminizado e precário teve início nos finais da década de 80, princípio da de 90 e culminou com a adopção da Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial, 1994 (N.º 175) e da Convenção sobre o Trabalho a Domicílio, 1996 (N.º 177), ambas reconhecendo as mudanças e a natureza de género da relação de trabalho na economia globalizada.³⁴ Estas duas normas internacionais marcam uma alteração relativamente aos primeiros instrumentos internacionais fortemente influenciados pelo modelo masculino do sustento da família (*male-breadwinner model*). Neste modelo estávamos perante um trabalhador com responsabilidades familiares, principal sustento da família, que trabalhava todo o ano com um horário de trabalho regular, com um contrato por tempo indeterminado e para um único empregador, numa fábrica ou num escritório ou ainda num outro local de trabalho convencional. Uma outra diferença significativa, relativamente a um tradicional enfoque na relação de trabalho *standart* pode ser encontrada como é referida na Convenção N.º 177 a qual, pela primeira vez, refere a casa como um local de

³⁰ ILO Records of proceedings, International Labour Conference, Eightieth session, Geneva 1992, p.533, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/1993-80>

³¹ ILO (2005), *Prevention and Elimination of Exploitative Child Domestic Work through Education and Training in Nicaragua and Honduras (April 2004-January 2005)*, ILO Geneva.

³² ILO (2005), *Combating Child Labour in the Domestic Work Sector in East Asia*, ILO Geneva.

³³ BLACKETT, A. (2005), “Promoting domestic workers’ human dignity through specific regulation”, in FAVRE-CHAMOUX, A. (ed.): “Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work”, 16th-21st centuries, Bern, Editions scientifiques européennes.

³⁴ VOSKHO, L. F. (2006), “Gender, Precarious work and the International Labour Code: the Ghost in the ILO Closet”, in J.Fudge and R. Ownes eds., *Precarious Work, Women, and the New Economy: The challenge to Legal Norms*, pp.53-76, pp.63-65, Oxford and Portland Oregon.

trabalho sujeito à inspecção do trabalho e a outras formas de regulação laboral, alargando deste modo as fronteiras do local de trabalho para além do que era convencional.

A decisão da OIT de adoptar uma norma sobre trabalho digno para o trabalho doméstico confirma o compromisso da Organização em tornar a protecção social uma realidade para o trabalho informal e promover a sua gradual transição para a dignidade e formalidade, em consonância com a resolução e conclusões relativas ao trabalho digno e a economia informal adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho em 2002.

Ao debruçar-se sobre as vulnerabilidades do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) migrantes, nomeadamente através de restrições a piores formas de migração laboral, espera-se que esta norma contribua para uma globalização justa e para que seja dada a devida atenção à Resolução da OIT relativa a um compromisso equitativo para o/a(s) trabalhador/a(s) migrantes numa economia global e ao Quadro Multilateral da OIT sobre Migração Laboral.

Para uma nova norma internacional do trabalho sobre trabalho digno para o trabalho doméstico

Um instrumento internacional sobre trabalho doméstico permite alargar ainda mais as fronteiras das imagens convencionais do local de trabalho e de trabalho, reconhecendo que o trabalho da casa e o trabalho emocional da prestação de cuidados é trabalho e, como tal, devem ser dignos e respeitados, devendo ser objecto de tratamento igual a outros tipos de trabalho. O trabalho doméstico proporciona à OIT a oportunidade de oferecer assistência técnica e legal e a promover uma recolha sistemática e sustentada de dados estatísticos e outra informação relevante sobre a, ainda invisível, grande e crescente força de trabalho que está actualmente sub-regulada em termos de condições de trabalho.

Um importante objectivo a alcançar com este novo instrumento será a reafirmação da protecção que o trabalho doméstico já goza nas normas existentes, ao mesmo tempo que clarifica e considera as implicações destas normas para este tipo de trabalhador/a(s). A mais valia de qualquer nova norma internacional traduz-se na capacidade de proporcionar orientação clara e convergente sobre o modo de promover o trabalho digno para um determinado grupo de trabalhador/a(s) que trabalha em casas particulares, mantém um relacionamento próximo com os seus empregadores e está muitas vezes total ou parcialmente excluído/a da legislação nacional, de regimes de segurança social e da legislação sobre saúde e segurança no trabalho. Ter em conta as sub-condições de trabalho conduz ao reconhecimento de que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento tal como o/a(s) outro/a(s) trabalhador/a(s) e, nalguns casos, a um tratamento diferente ou específico, nunca menos favorável, se tal for necessário para garantir a igualdade na prática.

Promover a igualdade de tratamento para o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) requer, entre outras coisas, o desenvolvimento de medidas especiais para proteger aquele/a(s) trabalhador/a(s) que em razão, da sua idade (crianças) ou nacionalidade ou estado civil, podem estar exposto/a(s) a mais riscos do que outra categoria de trabalhador/a(s).

Os actuais textos de proposta de Convenção e de proposta de Recomendação, como estão no relatório “azul”³⁵, incluem um número de provisões dirigidas às crianças trabalhadoras domésticas com idade mínima para admissão ao emprego acima e com menos de 18 anos, com o objectivo de proibir totalmente ou de limitar determinadas tarefas, tais como carregar objectos pesados ou trabalhar à noite, uma vez que podem prejudicar o desenvolvimento físico e intelectual deste/a(s) trabalhador/a(s) ou determinadas responsabilidades, tais como tomar conta de membros da família mais frágeis, dada a sua exigência física e psicológica. Um outro grupo que requer especial atenção, como se refere atrás, é o caso do/a trabalhador/a que vive em casa. Partilhar o espaço onde vive, na ausência de garantias, torna cada momento da sua vida inclusive quando e como come e dorme, sujeito à influência do empregador.

As versões preliminares dos instrumentos³⁶ têm em conta as circunstâncias específicas deste/a(s) trabalhador/a(s) de diferentes modos, nomeadamente através de solicitação aos Estados-Membros que tomem

³⁵ Ver: ILO (2011), *Report 2(B) Decent work for domestic workers*, ILC, 100th session, Geneva.

³⁶ Ver: ILO (2011), *Report 2(B) Decent work for domestic workers*, ILC, 100th session, Geneva.

medidas com vista a proteger a confidencialidade de dados pessoais ou a proteger o/a(s) trabalhador/a(s) da violência ou de intermináveis dias de trabalho, ou ainda a informá-lo/a(s) de forma detalhada acerca dos requisitos mínimos em relação ao alojamento. Um alojamento adequado, designadamente um quarto autónomo com chave, é na verdade uma condição fundamental para garantir que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) podem descansar do trabalho nos seus períodos de repouso e à noite. Também ajuda a reduzir a vulnerabilidade à violência sexual e outras formas de violência. Trabalho digno para o trabalho doméstico também exige uma acção articulada aos diferentes níveis de governação e o envolvimento de instituições muito diferentes.

O trabalho doméstico é simultaneamente um fenómeno profundamente localizado e global. É levado a cabo em casas de terceiros, longe da vista e em situação de isolamento. Ao mesmo tempo, milhões de mulheres no mundo migram para outros países, deixando para trás as suas famílias para realizarem tarefas domésticas noutras casas e para tomar conta de crianças ou de pessoas idosas de outras famílias. Isto significa que uma legislação adequada e efectiva requer a adopção de uma combinação de medidas que podem ir desde, por exemplo, acordos bilaterais que visem prevenir e tratar de abusos por parte das agências de emprego envolvidas na migração laboral transnacional, nos países de origem e de destino, até ao estabelecimento pelos governos, de casas seguras para o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) que são vítimas de abuso, ou à adopção de regulamentação municipal que estabeleça uma plataforma através da qual as associações de trabalhador/a(s) doméstico/a(s) e seus empregadores se possam reunir.

Tal como é reconhecido pelos constituintes da OIT e pelo BIT (*Bureau Internacional do Trabalho*)³⁷, é importante que esta nova norma internacional não seja complexa ou desnecessariamente detalhada. Clareza e simplicidade, assim como um certo nível de flexibilidade em relação à sua implementação são essenciais se se pretende um instrumento efectivo no avanço da melhoria das condições de trabalho e de vida do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s).

Um legado de exclusão legal e societal e de indiferença não é superado da noite para o dia. Uma implementação significativa da nova norma sobre trabalho doméstico requer imaginação e inovação legal, compromisso político e apoio das políticas públicas, inclusive sob a forma de incentivos e orientação prática e suficiente (através da identificação, documentação e disseminação de boas práticas). O actual texto preliminar da Convenção, por exemplo, ainda que exija aos Estados-Membros que tomem medidas para assegurar a aplicação de sistemas de segurança social para o trabalho doméstico, prevê que certas medidas possam ser adoptadas progressivamente, enquanto que o texto preliminar da Recomendação convida os Estados-Membros a considerar meios para facilitar o pagamento da segurança social, incluindo no caso de trabalhador/a(s) doméstico/a(s) que trabalhem para vários empregadores, através de um sistema simplificado de pagamento.

Sustentada num novo instrumento internacional, a OIT pode apoiar os Estados-Membros na obtenção de uma legislação adequada à realidade nacional. O enfoque deve ser colocado numa regulamentação específica que reconheça e respeite os direitos do/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) enquanto trabalhadores. A regulamentação específica é, de muitas formas, do domínio dos legisladores nacionais e dos actores da negociação colectiva, que estão mais próximos das condições existentes em cada contexto e estão mais aptos a regular e compreender esse contexto. A assistência técnica da OIT será particularmente importante para apoiar os Membros a realizarem reformas legislativas que não estão confinadas ao domínio das tradicionais relações de trabalho cujo local de trabalho é a fábrica ou o escritório. O/A(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) estão abrangido/a(s) pela norma como qualquer outro/a(s) trabalhador/a(s) mas as normas ganham sentido através da sua aplicação concreta. Outro objectivo da cooperação técnica consistirá na assistência da OIT aos Membros através de informação sobre experiências comparadas de como redigir legislação de forma clara para assegurar que o/a(s) trabalhador/a(s) doméstico/a(s) podem compreender os seus direitos e os empregadores podem efectivamente respeitá-los.

³⁷ ILO, Report IV(1) *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010, p. 97.

Uma Recuperação da Crise que Atenda à Situação das Mulheres!

Bureau para a Igualdade de Género/OIT

Resumo | O Dia Internacional da Mulher em 2011 é assinalado sob o lema a recuperação da crise deve incluir as mulheres. Segundo a OIT, as políticas de recuperação a adoptar devem incluir medidas inovadoras, destinadas à criação de trabalho digno, de forma a garantir que as mulheres – a par com os homens – possam desfrutar do acesso a uma melhor educação e formação, em condições de igualdade.

Abstract | “**Making the crisis recovery work for women!**” The International Women’s Day 2011 is marked under the theme of crisis recovery should include women. According to the ILO, the recovery measures should seek innovative ways to create decent work to ensure that women – alongside with men - have equal access to better education and training leading to jobs.

A Crise: Enormes Assimetrias Regionais

A recente crise económica teve um impacto muito significativo sobre a população trabalhadora, tendo afectado gravemente trabalhadores e trabalhadoras. É necessário que as políticas de recuperação a adoptar incluam medidas inovadoras, destinadas à criação de trabalho digno, de forma a garantir que as mulheres – a par com os homens – possam desfrutar do acesso a uma melhor educação e formação, em condições de igualdade, que lhes permitam o acesso ao mercado de trabalho. De acordo com a Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto da Mulher, as mulheres deverão desfrutar de oportunidades iguais às disponíveis aos homens, no que respeita ao acesso a carreiras científicas e tecnológicas, à medida que se observa a emergência de novas profissões e se recuperam empregos. Nos países desenvolvidos e de rendimento intermédio, a taxa média de desemprego das mulheres era, antes da crise, superior à dos homens. Contudo, a perda de empregos em sectores tradicionalmente dominados por homens, tais como a construção e a indústria transformadora, teve maior impacto sobre a taxa de desemprego masculina. De acordo com os dados da OIT relativos a “*Tendências Globais de Emprego 2011*”, as taxas de desemprego observadas em 2010 eram de 6 % para os homens e de 6,5 % para as mulheres.

Em termos globais, o número de trabalhadores/as pobres aumentou mais 40 milhões do que seria expectável com base nas tendências anteriores à crise – tendo a distribuição por sexo do “emprego vulnerável” em 2009 demonstrado que 48,9 % dos homens e 51,8 % das mulheres enfrentavam o desafio de se encontrarem em circunstâncias precárias, enquanto trabalhadores/as não remunerados/as dos agregados familiares ou trabalhadores por conta própria. É observada uma segregação óbvia das mulheres em sectores geralmente caracterizados por salários baixos, horários prolongados e, frequentemente, regimes informais.

Mulheres mais Pobres mais Penalizadas

Embora a crise económica tenha tido origem nos países desenvolvidos, foram os grupos mais empobrecidos e vulneráveis dos países em vias de desenvolvimento, particularmente as mulheres, que sofreram os maiores impactos.

Para além dos aumentos recentes no preço dos produtos alimentares, a crise teve graves consequências para as mulheres, nos países pobres, assim como para os seus filhos. A queda das taxas de crescimento em países com elevadas taxas de mortalidade infantil e/ou níveis reduzidos de escolaridade para as mulheres deixaram estas últimas extremamente vulneráveis aos efeitos da crise. A situação das mulheres é ainda mais precária no sub-grupo de países cujos recursos fiscais são limitados, uma vez que tal situação restringe a capacidade dos governos em reduzir os efeitos negativos da crise.

Políticas de Recuperação – Serão todas as Medidas Eficazes para as Mulheres?

Algumas medidas de austeridade, como as referidas abaixo, poderão afectar negativamente a situação financeira das mulheres, especialmente das que se encontram em situações mais vulneráveis:

- Cortes em empregos na função pública e na atribuição de fundos a organizações de solidariedade, uma vez que as mulheres se encontram mais representadas nestes sectores.

- Cortes na protecção social, tais como subsídios de assistência e infraestruturas de apoio à infância, que afectam mães solteiras e mulheres que auferem rendimentos baixos.
- Cortes em regimes de pensões financiados através de receitas fiscais. Com efeito os regimes de pensões financiados através de contribuições favorecem os/as trabalhadores/as integrados/as na economia formal, com vários anos de serviço, rendimentos elevados e sem interrupções de carreira, critérios esses que excluem um grande número de mulheres.

Os governos que tinham implementado sistemas de protecção social anteriormente à crise têm tido maior capacidade de lidar com os efeitos negativos da mesma. Nestes países, o impacto da crise nos agregados familiares e a queda da procura agregada foram amortecidos. Os sistemas de segurança social não se destinam apenas a prosseguir necessidades sociais, constituindo também uma necessidade económica. Mais do que nunca, a recuperação da crise está a evidenciar o facto de que a segurança social constitui uma condição essencial para o crescimento e não um fardo para a sociedade.

Recomendações da OIT relativamente a uma Recuperação que Inclua as Mulheres

A Resolução da Conferência Internacional do Trabalho de 2009, relativa à igualdade de género no coração do trabalho digno, salientou que *“a actual crise está a ter efeitos graves, com empresas a fechar e trabalhadores a perder os seus empregos. As políticas de recuperação adoptadas durante os períodos de crise económica necessitam de ter em conta o impacto sobre homens e mulheres e integrar as questões da igualdade de género, em todas as medidas a adoptar, estas deverão ser consistentes com os objectivos de desenvolvimento económico, social e ambiental sustentável, a longo prazo, nos quais se inclui a igualdade de género. Mulheres e homens deverão estar igualmente representados em todas as discussões relativas a políticas de recuperação, quer no que se refere à respectiva concepção, quer à avaliação dos seus êxitos.”*

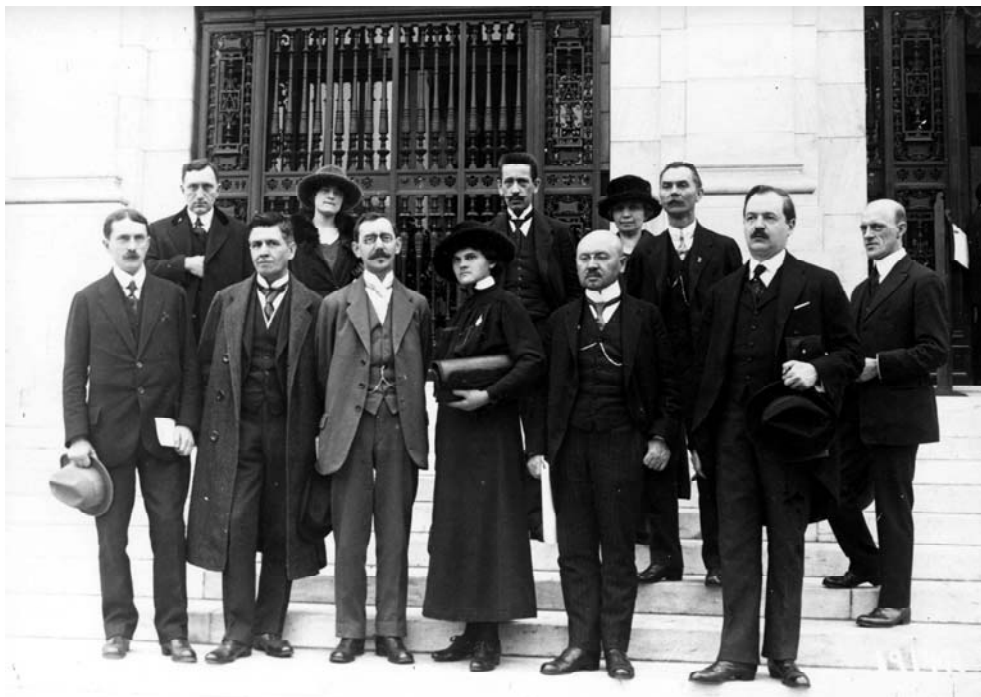
O Pacto Global para o Emprego, adoptado pelos Estados-Membros da OIT, também em 2009, estabelece que *“a actual crise deverá ser encarada como uma oportunidade para gerar novas respostas políticas no âmbito da igualdade de género.*

Vários governos adoptaram já medidas de austeridade favoráveis às mulheres. Tais políticas foram implementadas por 17 % dos países com rendimentos mais elevados, o que resultou num aumento do emprego para as mulheres. Entre as medidas adoptadas, a promoção da educação e formação, assim como o acesso a carreiras em ciência e tecnologia por mulheres e raparigas, ganham cada vez maior adesão, uma vez que podem aumentar o acesso, em condições de igualdade, das mulheres a um emprego a tempo completo e a um trabalho digno. Eis uma lista indicativa de tais medidas:

- Reconversão, formação e protecção contra o desemprego, subsídios de desemprego e medidas destinadas às mulheres trabalhadoras (Chile, Singapura, Coreia).
- Iniciativas destinadas a encorajar o regresso das mulheres ao trabalho após a licença por maternidade e a encorajar os homens a desfrutar da licença por paternidade, assim como infraestruturas de apoio à infância mais acessíveis (Canadá, Letónia, Hungria, Japão, Espanha, Portugal).
- Quotas de emprego para mulheres, através de programas dirigidos aos agregados familiares mais pobres (Índia).
- Medidas para desencorajar a inactividade dos/as trabalhadores/as de baixos rendimentos, incentivando-os/as através de estímulos fiscais a permanecer no mercado de trabalho (EUA).
- Esquemas de redução e partilha do tempo de trabalho que incluem trabalhadores com contratos regulares, o que permite reduzir o número de horas de trabalho de todos/as os trabalhadores e trabalhadoras durante um determinado período, evitando os despedimentos (Japão, Alemanha).
- Programas de transferência de fundos para agregados familiares pobres (Chile, México, Argentina, Brasil).
- Microcrédito (Camboja).
- Programas Públicos de Emprego (Índia, Quénia, Nepal).

- Reconversão profissional de pessoas desempregadas em novas áreas com vista à eliminação de estereótipos de género, especialmente para trabalhadores/as com responsabilidades familiares (Malta, Portugal).
- Manutenção/aumento dos salários mínimos, atendendo à desigualdade salarial, uma vez que os salários das mulheres são inferiores aos dos homens (Maior parte dos países da União Europeia).

A igualdade de género e o empoderamento económico das mulheres constituem condições essenciais para um desenvolvimento eficaz e sustentável, assim como para a promoção de uma economia com vitalidade. É importante reconhecer a contribuição ímpar das mulheres na recuperação da crise económica. Assim, é fundamental inclui-las no diálogo social e nos processos de decisão. As políticas de recuperação necessitam de uma forte representação de ambos, mulheres e homens, de forma a mitigar e prevenir futuras desigualdades.



Copyright: OIT

Delegados e delegadas à 1.^a Conferência Internacional do Trabalho.
Washington, Estados Unidos da América, 1919.

Pesquisa Bibliográfica Temática

Bibliografia selectiva (2000-2010)

A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO DO TRABALHO

Publicações OIT (em língua portuguesa)

ABC dos direitos das Mulheres trabalhadoras e igualdade de género.

2ª ed. - Lisboa: BIT, 2010.

ISBN : 978-92-2-823667-5

A igualdade de género no coração do trabalho digno: doze temas sobre o trabalho digno [brochura]

Lisboa: OIT, 2010, CD ROM

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_camp_igual_genero.htm

Maternidade Segura e o Mundo do Trabalho

Lisboa: GEP – MTSS, 2008. - 27 p.

ISBN : 978-972-704-309-5

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_maternidade.pdf

Igualdade no Trabalho : enfrentar os desafios.

Lisboa: OIT- Lisboa, CNSIDA e SNRIPD, 2007. – 137 p.

ISBN : 978-92-2-818130-2

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf

Integração de género nas ações contra o trabalho infantil

Anita Amorim, Collin Piprell, Una Murray

Genebra: IPEC – BIT , 2004. - 131 p.

ISBN : 92-2-813586-7

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_gender.pdf

Publicações OIT

Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises

Geneva: Women's Entrepreneurship Development Programme, BIT 2007.-102 p.

ISBN: 978-92-2-119769-0

Web:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116163.pdf

Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance. Toolkit for SME Advisors and Human Resource Management

European Communities e ITC-ILO, 2008. – 88p.

ISBN: 978-92-9049-468-3

Web:

<http://www.businessandgender.eu/en/countries/ie/toolkit-en>

Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management

Linda Wirth

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2004 (Update). - 77 p.

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>

Business Group Formation: Empowering Women and Men in developing Communities. Trainer's Manual
Eva Majurin

Subregional Office for East Asia, Bangkok: ILO, 2008. -126 p.

ISBN: 9789221213239

Web:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116164.pdf)

[emp_ent/documents/publication/wcms_116164.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116164.pdf)

Building Women's Entrepreneurs' Associations: Capacity Building Guide Women's Entrepreneurship Development Programme Geneva: ITC-ILO 2010. -189 p.

Web: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116179.pdf)

[emp_ent/documents/publication/wcms_116179.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116179.pdf)

FAMOS: Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises

Geneva: BIT, Women's Entrepreneurship Development Programme, 2006. - 2 p.

Web:

<http://www.ilo.int/public/english/region/afpro/lusaka/download/tc/wedge/trainingtools/famosfactsheet.pdf>

Financial Education: Trainer's Manual. Women's Entrepreneurship Development Programme

Cambodia: ILO, Women's Entrepreneurship Development Programme, 2008. - 77 p.

Web:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108269.pdf)

[bangkok/documents/publication/wcms_108269.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108269.pdf)

Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining

Geneva: Bureau for Workers' Activities, 2002. - 62 p.

Web:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf)

[actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf)

Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace.

Geneva: BIT, GENDER, 2005. - 127 p.

ISBN: 92-2-116991-X

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228>

Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2006. -194 p.

ISBN: 978-92-2-119256-5

Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

GET AHEAD for Women in Enterprise Training Package and Resource Kit

Susanne Bauer, Gerry Finnegan and Nelien Haspels

Geneva: Women's Entrepreneurship Development Programme, 2004 (reprinted in 2008)

ISBN: 92-2-115807-1

Web: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf)

[emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf)

Good Practices in promoting Gender Equality in ILO technical cooperation projects.

Geneva: BIT, GENDER, 2007. - 52 p.

ISBN: 978-92-2-119536-8

Web:

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_1_engl.pdf

Guidelines on Gender in Employment Policies: Information Resource Book

Sriani Ameratunga Kring; Mary Kawar

Geneva: BIT Employment Policy Department, 2009. - 129 p.

ISBN: 978-92-2-122124-1

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_103611.pdf

Guidelines on the Formation of Self-help Groups - For families of Working Children

Cambodia: ILO Women's Entrepreneurship Development Programme, 2006. -30 p.

Web:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108268.pdf)

[bangkok/documents/publication/wcms_108268.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108268.pdf)

HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response

Geneva: BIT, Programme on HIV/AIDS and the World of Work, 2004. - 7 p.

ISBN: 92-2-115824-1

Web:

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_201_engl.pdf

ILO Participatory Gender Audit: A Tool for Organizational Change

Geneva: BIT, 2008. - 158 p.

ISBN: 978-92-2-119825-3

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>

Integrated Rural Accessibility Planning, Third Technical Meeting, Bangkok March 27-28, 2003

Geneva: Regional Office for Asia and the Pacific, Employment Intensive Investment Programme, 2003. - 266 p.

Web:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/ei/ip/download/ratp/ratp09.pdf>

Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives

India: BIT, 2005. - 390 p.

ISBN: 92-2-117066-7

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_124337.pdf

Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2007

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/538/F641217299/Annotated%20bibliography%20of%20ILO%20tools%20for%20gender%20m.pdf>

Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstream Gender Analysis in Value Chain Development

Linda Mayoux; Grania Mackie

Addis Ababa: BIT, 2008

ISBN: 978-92-2120207-2;

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_106538.pdf

Managing Small Business Associations: A Trainer's Manual

Employment through Small Enterprise Development Unit,

Geneva: BIT, 2007. -178 p.

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101260.pdf

Modular Package on Gender, Poverty and Employment: Reader's Kit [CD-ROM]

Geneva: BIT, 2000

ISBN: 92-2-110838-4

Web: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108392_EN/lang--en/index.htm

A Profile of ILO Multi-bilateral Donors' Policies on Gender Equality

Geneva: BIT, GENDER 2006. - 56 p.

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/392/F976367355/Donor%20profiles.pdf>



Copyright: OIT

"Cada Membro deverá [...] assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor" (excerto da Convenção n.º 100), sem data.

Normas Internacionais do Trabalho

Convenção n.º 100

Relativa à igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde se reuniu a 6 de Junho de 1951, em sua trigésima quarta sessão, depois de ter decidido adoptar diversas propostas relativas ao princípio da igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina em trabalho de igual valor, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão, depois de ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional, adopta, neste dia 29 de Junho de 1951, a convenção que segue, que se denominará Convenção sobre a igualdade de remuneração, 1951.

Artigo 1.º

Para os fins da presente convenção:

- a) O termo “remuneração” abrange o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em natureza, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último.
- b) A expressão “igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor” refere-se às tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo.

Artigo 2.º

1. Cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor.

2. Este princípio poderá ser aplicado por qualquer dos seguintes meios:

- a) Da legislação nacional.
- b) De todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação.

- c) De convenções colectivas negociadas entre patrões e trabalhadores.
- d) De uma combinação dos meios acima mencionados.

Artigo 3.º

1. Quando tais medidas forem de natureza a facilitar a aplicação da presente convenção, serão tomadas providências para encorajar a avaliação objectiva dos empregos sobre a base dos trabalhos que comportam.
2. Os métodos a seguir para esta avaliação poderão ser objecto de decisões, quer por parte das autoridades competentes no que respeita à fixação das tabelas de remuneração, quer, se as tabelas de remuneração forem fixadas em virtude de convenções colectivas, por parte dos contraentes das referidas convenções.
3. As diferenças entre as tabelas de remuneração que correspondam, sem consideração de sexo, às diferenças resultantes de uma tal avaliação objectiva nos trabalhos a efectuar, não deverão ser consideradas como contrárias ao princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina para um trabalho de igual valor.

Artigo 4.º

Cada Membro colaborará, da maneira que for conveniente, com os organismos patronais e de trabalhadores interessados, a fim de tornar efectivas as disposições da presente convenção.

Artigo 5.º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registará.

Artigo 6.º

1. A presente convenção apenas obrigará os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.
2. A sua entrada em vigor verificar-se-á doze meses depois de registadas pelo director-geral as ratificações de dois Membros.
3. A partir de então, a Convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois de registada a sua ratificação.

Artigo 7.º

1. As declarações que forem enviadas ao director-geral da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com o parágrafo 2.º do artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, deverão especificar:
 - a) Os territórios nos quais o Membro se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem qualquer modificação.
 - b) Os territórios nos quais o Membro se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações.
 - c) Os territórios nos quais é inaplicável a Convenção e, neste caso, as razões da inaplicabilidade.
 - d) Os territórios para os quais se reserva uma decisão enquanto se aguarda um exame mais aprofundado da situação dos ditos territórios.
2. Os compromissos mencionados nas alíneas a) e b) do primeiro parágrafo do presente artigo consideram-se partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.
3. Qualquer Membro poderá renunciar, por meio de nova declaração, a todas ou parte das reservas contidas na sua declaração anterior decorrente das alíneas b), c) e d) do primeiro parágrafo do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá, durante os períodos em que a presente convenção pode ser denunciada em conformidade com as disposições do artigo 9.º, enviar ao director-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de qualquer declaração anterior e dando a conhecer a situação em determinados territórios.

Artigo 8.º

1. As declarações enviadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho em conformidade com os parágrafos 4.º e 5.º do artigo 35.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho devem indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam com reserva de modificações, deve especificar-se em que consistem as referidas modificações.

2. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão renunciar, inteira ou parcialmente, por meio de declaração ulterior, ao direito de invocar uma modificação indicada em declaração anterior.

3. O Membro ou Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, durante os períodos em que a Convenção pode ser denunciada, em conformidade com as disposições do artigo 9.º, comunicar ao director-geral uma declaração nova modificando noutro sentido os termos de uma declaração anterior, dando a conhecer a situação no que diz respeito à aplicação desta convenção.

Artigo 9.º

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la no fim de um prazo de dez anos, depois da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada.

A denúncia só produzirá efeitos um ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção que, no prazo de um ano, expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, obriga-se por um novo período de dez anos e, seguidamente, poderá denunciar a presente convenção no termo de cada período de dez anos nas condições previstas neste artigo.

Artigo 10.

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem enviadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido enviada, o director-geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data a partir da qual entra em vigor a presente convenção.

Artigo 11.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao secretário-geral das Nações Unidas, para fins de registo, em conformidade com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações, declarações e actos de denúncia que tenha registado em conformidade com os artigos precedentes.

Artigo 12.º

O conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, cada vez que o julgar necessário, apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se há motivo para inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da respectiva revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

1. No caso de a Conferência adoptar nova convenção que implique revisão total ou parcial da presente convenção e a menos que a nova convenção não disponha diferentemente:

- a) A ratificação por um Membro da nova convenção pressupõe de pleno direito, não obstante o precedente artigo 9.º, a imediata denúncia da presente convenção, com a reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data de entrada em vigor da nova convenção deixará a presente convenção de estar facultada à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os Membros que a tenham ratificado e não hajam ratificado a nova convenção.

Artigo 14.º

Fazem fé os textos francês e inglês da Convenção.

Convenção n.º 111

Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida a 4 de Junho de 1958, na sua 42.ª sessão; depois de ter decidido adoptar diversas disposições relativas à discriminação em matéria de emprego e profissão, assunto abrangido no quarto ponto da ordem do dia da sessão; depois de ter decidido que essas disposições tomariam a forma de uma convenção internacional; considerando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, seja qual for a raça, credo ou sexo, têm direito ao progresso material e desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidades iguais; considerando, por outro lado, que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, adopta, a vinte e cinco de Junho de mil novecentos e cinquenta e oito, a convenção abaixo transcrita, que será denominada Convenção sobre a discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 1.º

1. Para fins da presente Convenção, o termo “discriminação” compreende:

- a) Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) Toda e qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Estado-Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins da presente Convenção as palavras “emprego” e “profissão” incluem não só o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, como também as condições de emprego.

Artigo 2.º

Todo o Estado-Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor compromete-se a definir e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objectivo de eliminar toda a discriminação.

Artigo 3.º

Todo o Estado-Membro para o qual a presente Convenção se encontre em vigor deve, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais:

- a) Esforçar-se por obter a colaboração das organizações representativas de patrões e trabalhadores e de outros organismos apropriados, com o fim de favorecer a aceitação e aplicação desta política.
- b) Promulgar leis e encorajar os programas de educação próprios a assegurar esta aceitação e esta aplicação.
- c) Revogar todas as disposições legislativas e modificar todas as disposições ou práticas administrativas que sejam incompatíveis com a referida política.
- d) Seguir a referida política no que diz respeito a empregos dependentes da fiscalização directa de uma autoridade nacional.
- e) Assegurar a aplicação da referida política nas actividades dos serviços de orientação profissional, formação profissional e colocação dependentes da fiscalização de uma autoridade nacional.
- f) Indicar, nos seus relatórios anuais sobre a aplicação da Convenção, as medidas tomadas em conformidade com esta política e os resultados obtidos.

Artigo 4.º

Não são consideradas como discriminação as medidas tomadas contra uma pessoa que, individualmente, seja objecto da suspeita legítima de se entregar a uma actividade prejudicial à segurança do Estado ou cuja actividade se encontre realmente comprovada, desde que a referida pessoa tenha o direito de recorrer a uma instância competente, estabelecida de acordo com a prática nacional.

Artigo 5.º

1. As medidas especiais de protecção ou de assistência previstas em outras convenções ou recomendações adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho não devem ser consideradas como medidas de discriminação.
2. Todo o Estado-Membro pode, depois de consultadas as organizações representativas de patrões e trabalhadores, quando estas existam, definir como não discriminatórias quaisquer medidas especiais que tenham por fim salvaguardar as necessidades particulares de pessoas em relação às quais a atribuição de uma protecção e assistência especial, seja, de uma maneira geral, reconhecida como necessária, por razões tais como o sexo, a invalidez, os encargos de família ou o nível social ou cultural.

Artigo 6.º

Os membros que ratificarem a presente Convenção comprometem-se a aplicá-la aos territórios não metropolitanos, de acordo com as disposições da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 7.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que as registará.

Artigo 8.º

1. A presente Convenção somente obrigará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação for registada pelo director-geral.
2. A Convenção entrará em vigor em doze meses após a data em que tenham sido registadas pelo director-geral as ratificações de dois dos Estados-Membros.
3. Por conseguinte, esta Convenção entrará em vigor, para cada um dos Estados-Membros, doze meses após a data do registo da respectiva ratificação.

Artigo 9.º

1. Os membros que tenham ratificado a presente Convenção podem denunciá-la decorridos dez anos sobre a data inicial da entrada em vigor da Convenção, por meio de comunicação ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho, que a registara.

A denúncia somente produzirá efeitos passado um ano sobre a data do registo.

2. Os membros que tenham ratificado a Convenção e que no prazo de um ano, depois de expirado o período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não façam uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficarão obrigados por novo período de dez anos, e, por consequência, poderão denunciar a Convenção no termo de cada período de dez anos, observadas as condições estabelecidas neste artigo.

Artigo 10.º

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos referidos membros.
2. Ao notificar os membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a mesma Convenção entrará em vigor.

Artigo 11.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao secretário-geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, de harmonia com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas respeitantes a todas as ratificações e actos de denúncia que tenha registado nos termos dos artigos precedentes.

Artigo 12.º

Sempre que o julgar necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 13.º

1. No caso de a Conferência adoptar outra convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

- a) A ratificação da nova convenção por um dos membros implicará *ipso jure* a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 9.º, e sob reserva de que a nova convenção tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção a presente Convenção deixa de estar aberta à ratificação dos membros.

2. A presente Convenção continuará, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tenham ratificado e não ratifiquem a nova convenção.

Artigo 14.º

As versões francesas e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

Convenção n.º 156

Relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho: convocada para Genebra pelo conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho, onde reuniu a 3 de Junho de 1981, na sua 67.^a sessão; tendo em atenção os termos da Declaração de Filadélfia, relativa às finalidades e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, que reconhece que “todos os seres humanos, seja qual for a sua raça, crença ou sexo, têm direito a procurar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e dignidade, em segurança económica e com oportunidades iguais; tendo em atenção os termos da Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras e da Resolução sobre o Plano de Acção Destinado a Promover a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras, adoptadas pela Conferência Internacional do Trabalho, 1975; tendo em atenção as disposições das convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam assegurar a igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, nomeadamente da convenção e da recomendação relativas à igualdade de remuneração, 1951; da convenção e da recomendação relativas à discriminação (emprego e profissão), 1958, e da parte VIII da recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, 1975; recordando que a convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958, não visa expressamente as distinções baseadas nas responsabilidades familiares e considerando que são necessárias novas normas neste sentido; tendo em atenção os termos da recomendação sobre o emprego das mulheres com responsabilidades familiares, 1965, e considerando as mudanças ocorridas desde a sua adopção; tendo em atenção que também foram adoptados instrumentos sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento para os homens e mulheres pelas Nações Unidas e por outras instituições especializadas e recordando particularmente o parágrafo 14 do preâmbulo da convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação para com as mulheres, 1979, que indica que os Estados partes estão “conscientes de que o papel tradicional do homem na família e na sociedade deve evoluir tanto como o da mulher, se se quiser alcançar uma autêntica igualdade entre o homem e a mulher”; reconhecendo que os problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares são aspectos de questões mais vastas relativas à família e à sociedade que as políticas nacionais devem ter em conta; reconhecendo a necessidade de instaurar a igualdade efectiva de oportunidade e de tratamento entre os trabalhadores de ambos os sexos que tenham responsabilidades familiares, como entre estes e os outros trabalhadores; considerando que grande número dos problemas enfrentados por todos os trabalhadores são agravados, no caso dos trabalhadores com responsabilidades familiares, e reconhecendo a necessidade de melhorar a condição destes últimos, ao mesmo tempo através de medidas que satisfaçam as suas necessidades particulares e através de medidas que visem melhorar de maneira geral a condição dos trabalhadores; após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, questão que constitui o quinto ponto da ordem de trabalhos da sessão; após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional: adopta, neste dia 23 de Junho de 1981, a seguinte Convenção, que será denominada “Convenção sobre os Trabalhadores com responsabilidades Familiares, 1981”.

Artigo 1.º

1. A presente Convenção aplica-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com os filhos a seu cargo, quando essas responsabilidades limitem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

2. O disposto na presente Convenção será igualmente aplicado aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades para com outros membros da sua família directa que tenham uma necessidade manifesta dos seus cuidados ou do seu amparo, quando essas responsabilidades limitarem as suas possibilidades de se prepararem para a actividade económica, de acederem a ela, de nela participarem ou progredirem.

3. Para os efeitos da presente Convenção, os termos “filhos a cargo” e “outro membro da família directa que tenha uma necessidade manifesta de cuidados ou de amparo” entendem-se no sentido definido em cada país por um dos meios referidos no artigo 9.º

4. Os trabalhadores visados nos parágrafos 1 e 2 supra serão abaixo designados “trabalhadores com responsabilidades familiares”.

Artigo 2.º

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da actividade económica e a todas as categorias de trabalhadores.

Artigo 3.º

1. A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, cada membro deve, entre os seus objectivos de política nacional, ter em vista permitir às pessoas com responsabilidades familiares e que ocupem ou desejem ocupar um emprego que exerçam o seu direito de o ocupar ou de o obter sem serem alvo de discriminação e, tanto quanto possível, sem conflito entre as suas responsabilidades profissionais e familiares.

2. Para efeitos do parágrafo 1 supra, o termo “discriminação” significa a discriminação em matéria de emprego e profissão tal como foi definida pelos artigos 1.º e 5.º da convenção relativa à discriminação (emprego e profissão), 1958.

Artigo 4.º

A fim de instaurar a igualdade efectiva de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos, devem tomar-se todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) Permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares exercerem o seu direito à livre escolha de emprego.
- b) Ter em conta as suas necessidades no que respeita às condições de emprego e à segurança social.

Artigo 5.º

Devem igualmente ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais para:

- a) Ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares na organização das colectividades locais ou regionais.
- b) Desenvolver ou promover serviços comunitários, públicos ou privados, tais como serviços e instalações de cuidados à infância e de ajuda à família.

Artigo 6.º

As autoridades e organismos competentes de cada país devem tomar medidas apropriadas para promover uma informação e uma educação que suscitem no público não só uma melhor compreensão do princípio da igualdade de oportunidades e tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos e dos problemas dos trabalhadores com responsabilidades familiares, como também uma corrente de opinião favorável à solução desses problemas.

Artigo 7.º

Devem ser tomadas todas as medidas compatíveis com as condições e possibilidades nacionais, entre as quais medidas no domínio da orientação e da formação profissionais, para permitir aos trabalhadores com responsabilidades familiares integrarem-se na população activa, continuarem a fazer parte dela e retomarem um emprego após uma ausência motivada por essas responsabilidades.

Artigo 8.º

As responsabilidades familiares não podem, enquanto tais, constituir motivo válido para pôr fim à relação de trabalho.

Artigo 9.º

As disposições da presente Convenção podem ser aplicadas por via legislativa, através de convenções colectivas, de regulamentos de empresa, de sentenças arbitrais, de decisões judiciais, ou por qualquer outro meio adequado, conforme com a prática nacional e que tenha em conta as condições nacionais.

Artigo 10.º

1. Tendo em conta as condições nacionais, as disposições da presente Convenção poderão, se for necessário, ser aplicadas gradualmente, ficando assente que, seja como for, as medidas tomadas para este efeito se aplicarão a todos os trabalhadores visados pelo artigo 1.º, parágrafo 1.
2. Qualquer membro que ratifique a presente convenção indicará no primeiro relatório sobre a aplicação da mesma, que terá de apresentar por força do artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, se e a respeito de que disposições da Convenção tenciona socorrer-se da possibilidade oferecida no parágrafo 1 do presente artigo e indicará nos relatórios seguintes a medida em que deu ou se propõe dar cumprimento às citadas disposições.

Artigo 11.º

As organizações de empregadores e de trabalhadores terão direito a participar, segundo modalidades apropriadas às condições e à prática nacionais, na elaboração e na aplicação das medidas tomadas para dar cumprimento ao disposto na presente Convenção.

Artigo 12.º

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicados ao director-geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registadas.

Artigo 13.º

1. A presente Convenção vinculará os membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo director-geral.
2. Entrará em vigor 12 meses depois de as ratificações de 2 membros terem sido registadas pelo director-geral.
3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor para cada membro 12 meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 14.º

1. Qualquer membro que tiver ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la, decorrido um período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor inicial da Convenção, mediante uma comunicação enviada ao director-

geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registada. A denúncia só produzirá efeitos 1 ano depois de ter sido registada.

2. Qualquer membro que tenha ratificado a presente Convenção e que, no prazo de 1 ano após o termo do período de 10 anos mencionado no número precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo ficará vinculado por um novo período de 10 anos e, posteriormente, poderá denunciar esta Convenção no termo de cada período de 10 anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 15.º

1. O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho participará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registo de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao participar aos membros da Organização o registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o director-geral chamará a atenção dos membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 16.º

O director-geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para efeitos de registo, em conformidade com o artigo 102.º da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos precedentes.

Artigo 17.º

Sempre que o considere necessário, o conselho de administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e avaliará se deverá inscrever-se na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão, total ou parcial.

Artigo 18.º

1. No caso de a Conferência adoptar uma nova convenção que revela total ou parcialmente a presente convenção e salvo disposição em contrário da nova convenção:

- a) A ratificação por um membro da nova convenção que efectuar a revisão implicará de pleno direito, não obstante o artigo 14.º supra, a denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção que efectuar a revisão tenha entrado em vigor;
- b) A partir da data da entrada em vigor da nova convenção que efectuar a revisão a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação dos membros.

2. A presente Convenção permanecerá, todavia, em vigor na sua forma e conteúdo para os membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção que efectuar a revisão.

Artigo 19.º

As versões francesas e inglesas do texto da presente Convenção fazem igualmente fé.

Convenção n.º 183¹

Convenção relativa à revisão da convenção (revista) sobre a protecção da maternidade, 1952

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e aí reunida a 30 de Maio de 2000 na sua octogésima oitava sessão; tomando nota da necessidade de rever a convenção sobre a protecção da maternidade (revista), 1952, bem como a recomendação sobre a protecção da maternidade, 1952, a fim de melhorar a promoção da igualdade de todas as mulheres que trabalham, bem como a saúde e a segurança da mãe e da criança e a fim de reconhecer a diversidade do desenvolvimento económico e social dos Membros, bem como a diversidade das empresas e o desenvolvimento da protecção da maternidade nas legislações e nas práticas nacionais; tomando nota das disposições da Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), da Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (1979), da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança (1989), da Declaração e do Programa de Acção de Pequim (1995), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras (1975), da Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Respectivo Acompanhamento (1998), bem como das convenções e recomendações internacionais do trabalho que visam garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento aos trabalhadores e às trabalhadoras, em particular a convenção sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981; tendo em conta a situação das mulheres que trabalham e a necessidade de assegurar a protecção da gravidez, que constituem uma responsabilidade partilhada pelos poderes públicos e pela sociedade; após ter decidido adoptar diversas propostas relativas à revisão da convenção (revista) e da recomendação sobre a protecção da maternidade, 1952, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da sessão; após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional, adopta, neste dia 15 de Junho do ano dois mil, a seguinte convenção, que será denominada Convenção sobre a protecção da maternidade, 2000.

Âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Para os fins da presente convenção, o termo “mulher” aplica-se a todas as pessoas do sexo feminino, sem qualquer discriminação, e o termo “criança” a todas as crianças, sem qualquer discriminação.

Artigo 2.º

1. A presente convenção aplica-se a todas as mulheres empregadas, incluindo as que o são em formas atípicas de trabalho dependente.
2. No entanto, um Membro que ratifique a convenção pode, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente do seu âmbito categorias limitadas de trabalhadoras, se a sua aplicação a essas categorias suscitasse problemas especiais de particular importância.
3. Qualquer Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no número anterior deve, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção apresentado com base no artigo 22.º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar as categorias de trabalhadoras assim excluídas e as razões da sua exclusão. Nos relatórios posteriores, o Membro deve descrever as medidas tomadas a fim de estender progressivamente as disposições da convenção a essas categorias.

¹ Tradução da DGERT/MTSS, *convenção em processo de ratificação*.

Protecção da saúde

Artigo 3.º

Qualquer Membro deve, após consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, adoptar as medidas necessárias para que as mulheres grávidas ou que amamentam não sejam obrigadas a executar um trabalho que tenha sido determinado pela autoridade competente como prejudicial à sua saúde ou da sua criança, ou que tenha sido considerado, através de uma avaliação, que comporta um risco significativo para a saúde da mãe ou da criança.

Licença por maternidade

Artigo 4.º

1. Qualquer mulher abrangida pela presente convenção tem direito a uma licença por maternidade de pelo menos catorze semanas de duração, mediante apresentação de um certificado médico ou outra declaração apropriada indicando a data provável do parto, tal como for determinado pela legislação e a prática nacionais.
2. A duração da referida licença deve ser especificada pelo Membro numa declaração que acompanhará a ratificação da presente convenção.
3. Qualquer Membro pode, posteriormente, depositar junto do Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que aumente a duração da licença por maternidade.
4. Tendo na devida conta a protecção da saúde da mãe e da criança, a licença por maternidade deve compreender um período de licença obrigatória de seis semanas após o parto, salvo se o governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores tiverem acordado diferentemente a nível nacional.
5. A duração da licença por maternidade anterior ao parto deve ser prolongada por uma licença equivalente ao período compreendido entre a data provável e a data efectiva do parto, sem redução da duração da licença obrigatória após o parto.

Licença em caso de doença ou de complicações

Artigo 5.º

Deve ser concedida uma licença antes ou depois do período de licença por maternidade em caso de doença, complicações ou risco de complicações resultantes da gravidez ou do parto, mediante apresentação de um certificado médico. A natureza e a duração máxima dessa licença podem ser precisadas de acordo com a legislação e a prática nacionais.

Prestações

Artigo 6.º

1. Devem ser asseguradas, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional, prestações pecuniárias às mulheres que se ausentem do seu trabalho por causa da licença referida nos artigos 4º ou 5º.
2. As prestações pecuniárias devem ter um valor que permita à mulher prover ao seu sustento e ao do seu filho em boas condições de saúde e com um nível de vida conveniente.
3. Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4º sejam determinadas com base no ganho anterior, o montante dessas prestações não deve ser inferior a dois terços do ganho anterior da mulher ou do ganho que for tomado em conta para o cálculo das prestações.
4. Se a legislação ou a prática nacional estabelecer que as prestações pecuniárias correspondentes à licença referida no artigo 4º sejam determinadas com base noutros métodos, o montante dessas prestações deve ser da mesma ordem de grandeza daquele que resultar em média da aplicação do número anterior.

5. Qualquer Membro deve garantir que as condições necessárias para beneficiar das prestações pecuniárias possam ser satisfeitas pela grande maioria das mulheres abrangidas pela presente convenção.
6. Se uma mulher não satisfizer as condições previstas pela legislação nacional ou por qualquer outro modo conforme com a prática nacional para beneficiar das prestações pecuniárias, terá direito a prestações adequadas financiadas por fundos da assistência social, sob reserva da verificação dos rendimentos exigidos para a atribuição destas prestações.
7. Devem ser asseguradas prestações médicas à mãe e à sua criança, de acordo com a legislação nacional ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional. As prestações médicas devem compreender os cuidados pré-natais, os relativos ao parto, os posteriores ao parto e a hospitalização, se for necessária.
8. A fim de proteger a situação das mulheres no mercado de trabalho, as prestações respeitantes à licença referida nos artigos 4º e 5º devem ser asseguradas através de um seguro social obrigatório ou de fundos públicos, ou de um modo determinado pela legislação e a prática nacionais. O empregador não deve ser considerado pessoalmente responsável pelo custo directo de qualquer prestação financeira desta natureza devida a uma mulher que empregue, sem o seu consentimento expresse, excepto se:
 - a) Estiver previsto na prática ou na legislação em vigor no Estado-Membro antes da adopção da presente convenção pela Conferência Internacional do Trabalho, ou
 - b) For posteriormente acordado, a nível nacional, pelo governo e as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Artigo 7.º

1. Qualquer Membro cuja economia e cujo sistema de segurança social sejam insuficientemente desenvolvidos considera-se que cumpre os n.ºs 3 e 4 do artigo 6º se o valor das prestações pecuniárias for pelo menos igual ao das prestações de doença ou de incapacidade temporária previsto pela legislação nacional.
2. Qualquer Membro que se prevaleça da possibilidade prevista no número anterior deve explicar as correspondentes razões e precisar o valor pelo qual as prestações pecuniárias são pagas, no seu primeiro relatório sobre a aplicação da convenção apresentado com base no artigo 22º da Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Nos seus relatórios ulteriores, o Membro deve descrever as medidas tomadas para aumentar progressivamente esse valor.

Protecção do emprego e não discriminação

Artigo 8.º

1. É proibido ao empregador despedir uma mulher durante a sua gravidez, durante a licença referida nos artigos 4º ou 5º, ou durante um período posterior ao seu regresso ao trabalho a determinar pela legislação nacional, excepto por motivos não relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação. Cabe ao empregador o ónus de provar que os motivos do despedimento não são relacionados com a gravidez, o nascimento da criança e as suas consequências, ou a amamentação.
2. A mulher deve ter o direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto equivalente com a mesma remuneração, quando regressar ao trabalho no final da licença por maternidade.

Artigo 9.º

1. Qualquer Membro deve adoptar medidas adequadas para garantir que a maternidade não constitua uma fonte de discriminação em matéria de emprego, incluindo, não obstante o disposto no n.º 1 do artigo 2º, o acesso ao emprego.
2. As medidas referidas no número anterior compreendem a proibição de exigir a uma mulher candidata a um posto de trabalho que se submeta a um teste de gravidez, ou que apresente um certificado atestando que se

encontra ou não em estado de gravidez, excepto se tal for previsto pela legislação nacional em relação a um trabalho que:

- a) Seja proibido, no todo ou em parte, pela legislação nacional a mulheres grávidas ou que amamentam; ou
- b) Comporte um risco reconhecido ou significativo para a saúde da mulher e da criança.

Mães que amamentam

Artigo 10.º

1. A mulher tem direito a uma ou mais pausas por dia ou a uma redução da duração do trabalho diário, para amamentar o seu filho.
2. O período durante o qual são permitidas as pausas para amamentação ou a redução da duração do trabalho diário, o número e a duração das pausas, bem como as modalidades da redução da duração do trabalho diário devem ser determinados pela legislação e a prática nacionais. As pausas ou a redução da duração do trabalho diário devem ser contadas como tempo de trabalho e remuneradas em conformidade.

Exame periódico

Artigo 11.º

Qualquer Membro deve examinar periodicamente, consultando as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, a oportunidade de aumentar a duração da licença prevista no artigo 4º e de aumentar o montante das prestações pecuniárias referidas no artigo 6º.

Aplicação

Artigo 12.º

A presente convenção deve ser aplicada mediante legislação, salvo na medida em que for aplicada por qualquer outro meio, nomeadamente convenções colectivas, decisões arbitrais, decisões judiciais ou qualquer outro modo conforme com a prática nacional.

Disposições finais

Artigo 13.º

A presente convenção revê a convenção sobre a protecção da maternidade (revista), 1952.

Artigo 14.º

As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registadas.

Artigo 15.º

1. A presente convenção apenas obriga os Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registada pelo Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho.
2. Ela entrará em vigor doze meses depois de as ratificações de dois Membros terem sido registadas pelo Director Geral.
3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 16.º

1. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção pode denunciá-la após um período de dez anos a contar da data da entrada em vigor inicial da convenção, mediante uma comunicação ao Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por este registada. A denúncia só produzirá efeitos um ano após ter sido registada.
2. Qualquer Membro que tenha ratificado a presente convenção e que, no prazo de um ano após o termo do período de dez anos mencionado no número anterior, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, ficará vinculado durante um novo período de dez anos e, em seguida, poderá denunciar a presente convenção no termo de cada período de dez anos nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 17.º

1. O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e de todos os actos de denúncia que lhe forem comunicados pelos Membros da Organização.
2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Director Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente convenção entrará em vigor.

Artigo 18.º

O Director Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas informações completas sobre todas as ratificações e todos os actos de denúncia que tiver registado em conformidade com os artigos anteriores, para efeitos de registo de acordo com o artigo 102º da Carta das Nações Unidas.

Artigo 19.º

Sempre que o considerar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará a conveniência de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 20.º

1. Se a Conferência adoptar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente a presente convenção, e salvo disposição em contrário da nova convenção:
 - a) A ratificação por um Membro da nova convenção de revisão implicará de pleno direito a denúncia imediata da presente convenção, contanto que a nova convenção de revisão tenha entrado em vigor, sem prejuízo do artigo 16º;
 - b) A presente convenção deixará de estar aberta à ratificação dos Membros a partir da data de entrada em vigor da nova convenção de revisão.
2. A presente convenção continuará em vigor na sua actual forma e conteúdo para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificarem a convenção de revisão.

Artigo 21.º

As versões francesa e inglesa do texto da presente convenção fazem igualmente fé.

Recomendação sobre a infecção VIH e Sida e o mundo do trabalho, 2010

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho e tendo-se reunido em 2 de Junho de 2010, na sua nonagésima nona sessão; e observando que o VIH e Sida têm um forte impacto na sociedade e na economia, no mundo do trabalho, nos sectores formal e informal, nos trabalhadores, nas suas famílias e pessoas a cargo, nas organizações de empregadores e de trabalhadores e nas empresas públicas e privadas, pondo em causa a realização do trabalho digno e do desenvolvimento sustentável; e reafirmando a importância da função desempenhada pela Organização Internacional do Trabalho relativa ao VIH e Sida no mundo do trabalho, bem como a necessidade de que a Organização redobre os seus esforços para realizar a justiça social e combater a discriminação e estigmatização relacionadas com o VIH e Sida em todos os aspectos da sua actividade e do seu mandato; e recordando a importância de reduzir a economia informal que afecta o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável para melhor mobilizar o mundo do trabalho na resposta ao VIH e Sida; e observando que o elevado nível de desigualdade social e económica, a falta de informação e de sensibilização, a ausência de confidencialidade, o insuficiente acesso ao tratamento e a não adesão contribuem para aumentar o risco de transmissão do VIH, os níveis de mortalidade, o número de crianças que perderam um dos progenitores ou ambos, bem como o número de trabalhadores que executam trabalho informal; e considerando que a pobreza, a desigualdade social e económica e o desemprego aumentam o risco da dificuldade de acesso à prevenção, ao tratamento, aos cuidados e apoio, aumentando assim o risco de transmissão; e observando que o estigma, a discriminação e a ameaça da perda de emprego sofridos pelas pessoas afectadas pelo VIH ou Sida constituem obstáculos ao conhecimento pelas mesmas do seu estado serológico em termos de VIH, aumentando assim a vulnerabilidade dos trabalhadores ao VIH e afectando o seu direito aos benefícios sociais; e notando que o VIH e Sida têm um impacto mais grave sobre os grupos vulneráveis e de risco; e registando que o VIH afecta tanto homens como mulheres, muito embora as mulheres e raparigas estejam em maior risco e sejam mais vulneráveis à infecção por VIH do que os homens e sejam afectadas de modo desproporcionado por esta pandemia em resultado da desigualdade de género, pelo que o reforço dos direitos das mulheres é um elemento essencial da resposta mundial ao VIH e Sida; e relembrando a importância de proteger os trabalhadores através de programas mundiais de segurança e saúde no trabalho; e recordando a importância do código de práticas da OIT, Colectânea das Directivas Práticas da OIT sobre o VIH/sida e o mundo do trabalho, 2001, bem como a necessidade de reforçar o seu impacto dada a existência de limites e lacunas na sua execução; e registando a necessidade de promover e aplicar as convenções e recomendações internacionais do trabalho e outros instrumentos internacionais pertinentes em relação ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho, incluindo aqueles que reconhecem o direito de beneficiar do melhor estado de saúde possível e de condições de vida dignas; e recordando o papel específico das organizações de empregadores e de trabalhadores no sentido de promover e apoiar os esforços nacionais e internacionais desenvolvidos em resposta ao VIH e Sida no mundo do trabalho; e constatando o importante papel desempenhado pelo local de trabalho no que diz respeito à informação, sobre o acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio na resposta nacional ao VIH e Sida; e afirmando a necessidade de prosseguir e intensificar a cooperação internacional, em especial no âmbito do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre o VIH/Sida, a fim de apoiar os esforços tendo em vista a aplicação da presente Recomendação; e relembrando o valor da colaboração a nível nacional, regional e internacional com os organismos dedicados ao VIH e Sida, nomeadamente com o sector da saúde e com as organizações pertinentes, especialmente as que representam as pessoas com VIH; e afirmando a necessidade de estabelecer uma norma internacional destinada a orientar os governos e as organizações de empregadores e trabalhadores na delimitação das funções e competências a todos os níveis; e tendo deliberado sobre a adopção de certas propostas relativas ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho, e tendo determinado que essas propostas tomariam a forma de uma Recomendação, adopta, aos dezassete de Junho de dois mil e dez, a Recomendação que se segue, que será denominada “Recomendação sobre VIH e Sida, de 2010”.

I. Definições

1. Para os fins da presente Recomendação, entende-se por:

- a) “VIH”, o vírus da imunodeficiência humana, que enfraquece o sistema imunitário humano. A infecção pode ser prevenida através de medidas adequadas;
- b) “Sida”, a síndrome da imunodeficiência adquirida resultante da infecção com VIH em fase avançada, e que se caracteriza pelo aparecimento de infecções ou cancro oportunistas relacionados com o VIH, ou de ambos;
- c) “pessoas com VIH”, pessoas infectadas com VIH;
- d) “estigma”, a marca social que, quando associada a uma pessoa, causa normalmente a sua marginalização ou representa um obstáculo a uma vida plena em sociedade por parte da pessoa infectada ou afectada pelo VIH;
- e) “discriminação”, qualquer distinção, exclusão ou preferência que tenha como efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na profissão, tal como referido na Convenção e na Recomendação relativas à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958;
- f) “pessoas afectadas”, as pessoas cuja vida é alterada pelo VIH ou Sida devido ao vasto impacto da pandemia;
- g) “adaptação adequada”, qualquer modificação ou adaptação de um emprego ou local de trabalho que seja razoavelmente viável e que permita a uma pessoa que viva com VIH ou Sida ter acesso ao emprego e participar ou progredir no trabalho;
- h) “vulnerabilidade”, a desigualdade de oportunidades, a exclusão social, o desemprego ou o emprego precário resultantes dos factores sociais, culturais, políticos e económicos que tornam a pessoa mais susceptível à infecção por VIH e ao desenvolvimento de Sida;
- i) “local de trabalho”, qualquer local onde os trabalhadores exerçam a sua actividade;
- j) “trabalhador”, qualquer pessoa que trabalhe sob qualquer forma ou em qualquer modalidade.

II. Âmbito de aplicação

2. A presente Recomendação abrange:

- a) todos os trabalhadores, independentemente do tipo ou regime de trabalho ou do local onde exercem a sua actividade profissional, incluindo:
 - i) as pessoas que exercem qualquer emprego ou profissão;
 - ii) as pessoas em fase de formação, incluindo os estagiários e aprendizes;
 - iii) os voluntários;
 - iv) as pessoas que procuram trabalho e os candidatos a emprego;
 - v) os trabalhadores afastados das suas funções ou suspensos;
- b) todos os sectores da actividade económica, incluindo os sectores privado e público e a economia formal e informal; e
- c) as forças armadas e militarizadas.

III. Princípios gerais

3. Os princípios gerais seguintes devem aplicar-se a todas as acções desenvolvidas no âmbito das medidas nacionais de combate ao VIH e Sida no mundo do trabalho:

- a) a resposta ao VIH e Sida deve ser reconhecida pelo seu contributo para a realização dos direitos humanos e das liberdades fundamentais e da igualdade de género para todos, incluindo os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo;

- b)* o VIH e Sida devem ser reconhecidos e tratados como uma questão que afecta o local de trabalho, a qual deve figurar entre os elementos essenciais da resposta nacional, regional e internacional à pandemia, mediante a plena participação das organizações de empregadores e de trabalhadores;
- c)* não devem ser exercidas discriminações nem estigmatizações de trabalhadores, em especial das pessoas que procuram trabalho ou dos candidatos a emprego, em função do seu estatuto VIH real ou suposto ou pelo facto de pertencerem a regiões do mundo ou a segmentos da população considerados como estando mais expostos ou vulneráveis à infecção de VIH;
- d)* a prevenção de todos os modos de transmissão do VIH deve ser uma prioridade fundamental;
- e)* os trabalhadores, as suas famílias e pessoas a cargo devem ter acesso e poder beneficiar da prevenção, tratamento, assistência e apoio em relação ao VIH e Sida, e o local de trabalho deve contribuir para facilitar o acesso a esses serviços;
- f)* a participação e o empenho dos trabalhadores na concepção, execução e avaliação dos programas adoptados a nível nacional e no local de trabalho devem ser reconhecidos e reforçados;
- g)* os trabalhadores devem beneficiar de programas destinados a prevenir riscos específicos de transmissão, no âmbito da profissão, do VIH e das doenças transmissíveis que lhe estão associadas, como a tuberculose;
- h)* os trabalhadores, as suas famílias e seus dependentes devem beneficiar da protecção da sua privacidade, incluindo a confidencialidade relacionada com o VIH e Sida, especialmente no que se refere ao seu próprio estatuto VIH;
- i)* nenhum trabalhador deve ser obrigado a submeter-se a um teste de VIH nem a revelar o seu estatuto VIH; e
- j)* as medidas relativas ao VIH e Sida no mundo do trabalho devem fazer parte das políticas e programas nacionais de desenvolvimento, incluindo os relacionados com o trabalho, a educação, a protecção social e a saúde;
- k)* deve ser assegurada protecção aos trabalhadores que, no âmbito da sua profissão, estão particularmente expostos ao risco da transmissão do VIH.

IV. Políticas e programas nacionais

4. Os Membros deverão:

- a)* adoptar políticas e programas nacionais em matéria de VIH e Sida e relativamente ao mundo do trabalho e à segurança e saúde no trabalho, caso não existam; e
- b)* integrar as suas políticas e programas sobre VIH e Sida e o mundo do trabalho em planos de desenvolvimento e estratégias de redução da pobreza, incluindo estratégias para o trabalho digno e para empresas sustentáveis, bem como nas estratégias geradoras de rendimentos, conforme adequado.

5. Na elaboração das políticas e programas nacionais, as autoridades competentes devem ter em conta o código de boas práticas da OIT sobre VIH/Sida de 2001, bem como as suas posteriores revisões, outros instrumentos relevantes da Organização Internacional do Trabalho e outras orientações internacionais adoptadas neste domínio.

6. As políticas e programas nacionais devem ser desenvolvidos pelas autoridades competentes mediante consulta das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, bem como das organizações representativas das pessoas afectadas pelo VIH, tendo em conta os pareceres dos sectores pertinentes, especialmente do sector da saúde.

7. Na concepção das políticas e programas a nível nacional, as autoridades competentes devem ter em conta a função do local de trabalho na prevenção, tratamento, assistência e apoio, nomeadamente promovendo conselhos e rastreios a título voluntário, em colaboração com as comunidades locais.

8. Os Membros devem aproveitar todas as oportunidades para difundir informações sobre as políticas e programas adoptados em matéria de VIH e Sida e o mundo do trabalho, através das organizações de empregadores e de trabalhadores, de outras entidades competentes para o VIH e Sida e dos órgãos de comunicação social.

Discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento

9. Após consulta das organizações mais representativas dos empregadores e trabalhadores, os governos devem ponderar a concessão de uma protecção semelhante à prevista pela Convenção relativa à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958, a fim de impedir a discriminação com base no estatuto VIH, quer seja real ou suposto.

10. O estatuto VIH, quer seja real ou presumido, não deve ser um motivo de discriminação que impeça o recrutamento ou a manutenção do emprego, nem a procura da igualdade de oportunidades prevista na Convenção relativa à Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958.

11. O estatuto VIH real ou suposto não deve ser causa de despedimento. A ausência temporária do trabalho por motivos de doença ou de assistência a doentes atingidos pelo VIH e Sida deve ser tratada como qualquer ausência por motivos de saúde, tendo em conta a Convenção sobre a Cessação da Relação de Trabalho, de 1982.

12. Quando as medidas existentes contra a discriminação no local de trabalho não forem adequadas para uma protecção efectiva contra a discriminação face ao VIH e Sida, os Membros deverão adaptar estas medidas ou recorrer a novas soluções, assegurando a sua execução efectiva e transparente.

13. As pessoas que têm doenças relacionadas com o VIH não devem ser privadas da possibilidade de continuarem a exercer as suas funções, com adaptações razoáveis se necessário, enquanto estiverem clinicamente aptas para assumir essas funções. Devem ser incentivadas medidas tendo em vista a reafecção dessas pessoas para empregos razoavelmente adaptados às suas aptidões, que lhes permitam encontrar outro trabalho através de uma formação ou que facilitem o seu regresso ao trabalho, tendo em conta os instrumentos aplicáveis da Organização Internacional do Trabalho e das Nações Unidas.

14. Deverão ser adoptadas medidas no local de trabalho ou por intermédio deste com vista a reduzir a transmissão do VIH e atenuar o seu impacto. Estas medidas devem passar por:

- a) garantir o respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais;
- b) garantir a igualdade de género e o reforço dos direitos das mulheres;
- c) promover acções que previnam e proibam a violência e o assédio no local de trabalho;
- d) incentivar a participação activa dos trabalhadores de ambos os sexos na luta contra o VIH e Sida;
- e) promover a participação e capacitação de todos os trabalhadores, qualquer que seja a sua orientação sexual e quer pertençam ou não a um grupo vulnerável;
- f) promover a protecção da saúde sexual e reprodutiva e os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e dos homens;
- g) garantir a efectiva confidencialidade dos dados pessoais, nomeadamente dos dados médicos.

Prevenção

15. As estratégias de prevenção devem ser adaptadas às circunstâncias nacionais e ao tipo de local de trabalho, e devem ter em conta os factores de género, culturais, sociais e económicos.

16. Os programas de prevenção devem assegurar:

- a) a disponibilização e o acesso a todos de informações correctas, actualizadas, pertinentes e oportunas num formato e linguagem adaptados ao contexto cultural, através dos diferentes meios de comunicação disponíveis;
- b) programas educativos generalizados destinados a ajudar as mulheres e os homens a compreender e reduzir os riscos associados a todos os modos de transmissão do VIH, incluindo a transmissão de mãe para filho, e a compreender a importância de mudar os comportamentos de risco relacionados com a infecção;
- c) medidas eficazes de saúde e segurança no trabalho;
- d) medidas de incentivo aos trabalhadores para que conheçam a sua condição VIH através de aconselhamento e realização de testes voluntários;
- e) acesso a todos os meios de prevenção garantindo, a disponibilidade dos recursos necessários para esse fim, como preservativos masculinos e femininos e, se necessário, o acesso a informações sobre a sua correcta utilização, bem como a disponibilidade de uma profilaxia pós-exposição;
- f) medidas eficazes destinadas a reduzir os comportamentos de alto risco, sem esquecer os grupos mais expostos ao risco, a fim de diminuir a incidência do VIH;
- g) estratégias de redução dos riscos baseadas em orientações publicadas pela Organização Mundial de Saúde (OMS), o Programa Conjunto das Nações Unidas sobre VIH/Sida (ONUSIDA) e o Gabinete das Nações Unidas contra a Droga e o Crime (UNODC), bem como noutras directrizes pertinentes.

Tratamento e assistência

17. Os Membros devem garantir que as suas políticas e programas nacionais para as intervenções sanitárias no local de trabalho sejam determinados após consulta dos empregadores e trabalhadores e dos seus representantes e articulados com os serviços públicos de saúde. Deverão proporcionar o conjunto mais amplo possível de intervenções adequadas e eficazes a fim de prevenir o VIH e Sida e controlar o seu impacto.
18. Os Membros devem garantir que os trabalhadores com VIH e as pessoas a seu cargo beneficiem do pleno acesso aos cuidados de saúde, quer estes sejam prestados no âmbito dos sistemas de saúde pública, da segurança social, de seguros privados ou de outros regimes. Os Membros devem igualmente velar pela educação e sensibilização dos trabalhadores a fim de lhes facilitar o acesso aos cuidados de saúde.
19. Todas as pessoas abrangidas pela presente Recomendação, incluindo os trabalhadores com VIH, bem como as suas famílias e pessoas a cargo, devem ter direito a serviços de saúde. Esses serviços devem incluir o acesso gratuito ou a preço razoável a:
 - a) Aconselhamento e testes com carácter voluntário;
 - b) tratamento anti-retrovírico, bem como educação, informação e apoio na observância desses tratamentos;
 - c) nutrição adequada, compatível com o tratamento;
 - d) tratamento das infecções oportunistas, e das infecções sexualmente transmitidas e de quaisquer outras doenças relacionadas com o VIH, em especial a tuberculose; e
 - e) programas de apoio e prevenção, incluindo apoio psicossocial, para as pessoas com VIH.
20. Os trabalhadores e as pessoas a seu cargo não devem ser alvo de discriminação fundada no seu estado serológico, real ou suposto, no acesso aos sistemas da segurança social e aos regimes de seguro de saúde, ou em relação às prestações decorrentes desses regimes, nomeadamente no que se refere às prestações de saúde, invalidez, morte e sobrevivência.

Apoio

21. Os programas de assistência e apoio devem incluir medidas de adaptação adequada no local de trabalho para as pessoas que vivem com o VIH ou com doenças relacionadas com o VIH, tendo em conta as circunstâncias nacionais. O trabalho deve ser organizado de forma a ter em conta o carácter episódico do VIH e Sida, bem como os possíveis efeitos secundários do tratamento.

22. Os Membros devem promover a retenção no trabalho e o recrutamento das pessoas com VIH. Deverão igualmente ponderar a possibilidade de continuar a prestar apoio durante os períodos de emprego e desemprego incluindo, se necessário oportunidades geradoras de rendimentos a pessoas com VIH ou pessoas afectadas pelo VIH ou Sida.

23. Sempre que for possível estabelecer uma ligação directa entre uma profissão e o risco de infecção por VIH devem ser reconhecidos como doença profissional ou acidente de trabalho, em conformidade com os procedimentos e definições nacionais, e tendo em conta a Recomendação sobre a Lista de Doenças Profissionais de 2002, bem como outros instrumentos pertinentes da Organização Internacional do Trabalho.

Testes, privacidade e confidencialidade

24. A realização de testes deve ser verdadeiramente voluntária e isenta de qualquer coacção, e os programas de rastreio devem respeitar as orientações internacionais sobre confidencialidade, aconselhamento e consentimento.

25. Os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, as pessoas à procura de trabalho e os candidatos a emprego, não devem ser obrigados a submeter-se a um teste ou a outras formas de rastreio do VIH.

26. Os resultados dos testes de VIH devem ser confidenciais e não comprometer o acesso ao emprego, à continuidade no trabalho, à segurança no emprego ou às oportunidades de progressão.

27. Os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, as pessoas à procura de trabalho e os candidatos a emprego, não devem ser obrigados pelos países de origem, de trânsito ou de destino, a revelar informações que digam respeito si próprias ou a outras pessoas relativamente ao VIH. O acesso a essas informações deve reger-se por normas de confidencialidade, compatíveis com o código de práticas da OIT sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, e com outras normas internacionais pertinentes sobre protecção de dados.

28. Os trabalhadores migrantes ou os trabalhadores que desejem migrar por motivos de emprego não devem ser impedidos de o fazer pelos países de origem, de trânsito ou de destino devido ao seu real ou suposto estatuto VIH.

29. Os Membros devem adoptar procedimentos de resolução de conflitos facilmente acessíveis que protejam os trabalhadores em caso de violação dos seus direitos acima referidos.

Segurança e saúde no trabalho

30. O ambiente de trabalho deve ser seguro e saudável, a fim de prevenir a transmissão do VIH no local de trabalho, tendo em conta a Convenção e Recomendação sobre Segurança e Saúde no Trabalho, de 1981, a Convenção e Recomendação sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, bem como outros instrumentos internacionais relevantes, como os documentos conjuntos de orientação da Organização Internacional do Trabalho e da OMS.

31. As medidas de segurança e saúde destinadas a prevenir a exposição dos trabalhadores ao VIH no local de trabalho devem incluir medidas universais de precaução e de prevenção de acidentes e riscos, tais como medidas organizativas, medidas técnicas e métodos de trabalho preventivos, equipamentos de protecção individual, se necessário, medidas de controlo do ambiente de trabalho, medidas de profilaxia pós-exposição e outras medidas de segurança destinadas a minimizar o risco de contrair VIH e tuberculose, especialmente nas profissões de maior risco, incluindo o sector da saúde.

32. Quando exista no trabalho a possibilidade de exposição ao VIH, os trabalhadores devem receber informação e formação necessárias sobre os modos de transmissão e as medidas destinadas a prevenir a exposição à infecção. Os Membros devem adoptar medidas destinadas a garantir que a prevenção, segurança e saúde sejam asseguradas nos termos das normas aplicáveis.

33. As medidas de sensibilização devem salientar o facto de o VIH não ser transmitido pelo simples contacto físico e de a presença de uma pessoa com VIH não constituir um risco no local de trabalho.

34. Os serviços de saúde no trabalho e os mecanismos existentes no local de trabalho relacionados com a segurança e saúde no trabalho devem abordar a questão do VIH e Sida tendo em conta a Convenção e Recomendação sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, as Directrizes conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e a infecção VIH/Sida, bem como qualquer revisão posterior, e outros instrumentos internacionais pertinentes.

Crianças e jovens

35. Os Membros devem adoptar medidas de combate ao trabalho infantil e ao tráfico de crianças que possam resultar da morte ou doença, com Sida, dos familiares ou cuidadores e a fim de reduzir a vulnerabilidade das crianças ao VIH, tendo em conta a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, a Convenção e Recomendação sobre Idade Mínima, de 1973, e a Convenção e Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999. Devem ser adoptadas medidas especiais para proteger essas crianças dos abusos sexuais e da exploração sexual.

36. Os Membros devem lançar medidas destinadas a proteger os trabalhadores jovens da infecção por VIH e incluir as necessidades específicas das crianças e dos jovens nas estratégias de luta contra o VIH e a Sida integradas nas políticas e programas nacionais. Estas medidas devem incluir uma educação objectiva em material de saúde sexual e reprodutiva, em particular a divulgação de informações sobre VIH e Sida através da formação profissional e nos programas e serviços para o emprego dos jovens.

V. Implementação

37. As políticas e programas nacionais relativos ao VIH e Sida e ao mundo do trabalho deverão:

- a* ser implementada mediante consulta das organizações de empregadores e trabalhadores mais representativas e de outras partes interessadas, incluindo as estruturas públicas e privadas competentes no domínio da saúde no trabalho, através de um ou vários dos meios seguintes:
 - i*) legislação nacional;
 - ii*) convenções colectivas;
 - iii*) políticas e programas de acção à escala nacional e do local de trabalho;
 - iv*) estratégias sectoriais, com especial incidência nos sectores em que as pessoas abrangidas pela presente Recomendação estão mais expostas ao risco;

- b) associar as autoridades judiciais competentes em matéria de trabalho, bem como a administração laboral, ao planeamento e implementação das políticas e programas, devendo ser-lhes proporcionada formação neste domínio;
- c) prever medidas na legislação e regulamentação nacionais que contemplem os actos que atentem contra a privacidade e a confidencialidade e contra qualquer protecção facultada ao abrigo da presente Recomendação;
- d) garantir a colaboração e coordenação entre as autoridades públicas e os serviços públicos e privados em causa, incluindo regimes de seguro e de prestações sociais ou outro tipo de programas;
- e) promover e apoiar a acção de todas as empresas para pôr em prática as políticas e programas nacionais, nomeadamente através das suas cadeias de fornecimento e redes de distribuição, com a participação das organizações de empregadores e de trabalhadores, e velar pelo seu cumprimento por parte das empresas que operam nas zonas francas de exportação;
- f) promover o diálogo social, incluindo a consulta e negociação, consistente com a Convenção relativa às Consultas Tripartidas (Normas Internacionais do Trabalho), de 1976, bem como outras formas de cooperação entre as autoridades governamentais, os empregadores e trabalhadores do sector público e privado e os seus representantes, tendo em conta os pareceres do pessoal responsável pela saúde no trabalho, dos especialistas em VIH e Sida e de outras partes interessadas, incluindo as organizações que representam as pessoas com VIH, as organizações internacionais, as organizações pertinentes da sociedade civil e os mecanismos de coordenação nacionais;
- g) ser formulados, executados, periodicamente revistos e actualizados, tendo em conta os elementos científicos e sociais mais recentes, bem como a necessidade de integrar as questões da igualdade de género e os aspectos culturais;
- h) ser coordenados, nomeadamente, com as políticas e programas de emprego, segurança social e saúde;
- i) garantir que os Membros prevêem meios razoáveis para a sua implementação, tendo devidamente em conta as circunstâncias nacionais, bem como as capacidades dos empregadores e trabalhadores.

Diálogo social

38. A implementação das políticas e programas relativos ao VIH e Sida deve basear-se na cooperação e confiança entre os empregadores e trabalhadores e os seus representantes, bem como os governos, mediante a participação activa, no local de trabalho, das pessoas com VIH.

39. As organizações de empregadores e trabalhadores devem promover a sensibilização sobre VIH e Sida, incluindo a prevenção e não discriminação, através de actividades de formação e informação dos seus membros. Estas actividades devem ter em conta as diferenças de género e culturais.

Educação, formação, informação e consulta

40. A formação, as instruções de segurança e a necessária orientação no local de trabalho em matéria de VIH e Sida devem ser prestadas de forma clara e acessível a todos os trabalhadores e, em especial, aos trabalhadores migrantes, recentemente recrutados ou inexperientes, aos jovens trabalhadores e às pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes. A formação, instruções e orientações devem ter em conta as diferenças de género e culturais e adaptar-se às características dos trabalhadores, não ignorando os factores de risco a que estão expostos.

41. Devem ser facultadas aos empregadores, gestores e representantes dos trabalhadores informações científicas e sócio-económicas actualizadas e, se necessário, educação e formação sobre VIH e Sida, a fim de os ajudar a adoptar as medidas adequadas no local de trabalho.

42. Os trabalhadores, incluindo estagiários, bolsseiros e voluntários, devem receber informações de sensibilização e formação adequadas sobre os métodos de controlo da infecção por VIH no contexto dos acidentes e primeiros socorros no trabalho. Os trabalhadores que exerçam funções com risco de exposição a sangue humano, produtos sanguíneos e outros fluidos corporais devem receber formação adicional sobre prevenção da exposição, processos de registo de exposição e profilaxia pós-exposição.

43. Os trabalhadores e seus representantes devem ter o direito a ser informados e consultados sobre as políticas e programas relativos ao VIH e Sida no local de trabalho. Os representantes dos trabalhadores e dos empregadores devem participar nas inspecções aos locais de trabalho de acordo com as práticas nacionais.

Serviços públicos

44. O papel dos serviços da administração do trabalho, nomeadamente da inspecção do trabalho e das autoridades judiciais competentes em matéria laboral, na luta contra o VIH e a Sida deve ser reanalisado e, se necessário, reforçado.

45. Os sistemas de saúde pública devem ser reforçados e seguir as Directrizes conjuntas OIT/OMS sobre os serviços de saúde e a infecção VIH/Sida, de 2005, bem como qualquer revisão posterior, a fim de ajudar a garantir maior acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio, e contribuir para reduzir a pressão adicional causada aos serviços públicos, especialmente aos trabalhadores da saúde, pelo VIH e Sida.

Cooperação internacional

46. Os Membros devem cooperar, mediante acordos bilaterais e multilaterais, através da sua participação no sistema multilateral ou de outros meios eficazes, com vista a dar execução à presente Recomendação.

47. Os países de origem, de trânsito e de destino devem adoptar medidas a fim de garantir o acesso à prevenção, tratamento, assistência e apoio em caso de VIH e, sempre que adequado, deverão ser celebrados acordos entre os países visados.

48. Deve ser incentivada a cooperação internacional entre e com os Membros, as suas estruturas nacionais que se ocupam do VIH e Sida e as organizações internacionais competentes, devendo as mesmas abranger o intercâmbio sistemático de informações sobre todas as medidas tomadas na resposta à pandemia do VIH.

Resolução relativa à promoção e aplicação da Recomendação sobre a infecção VIH e Sida e o mundo do trabalho, de 2010

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida na sua 99.^a Sessão, em 2010, tendo adoptado a Recomendação sobre a infecção VIH e Sida e o mundo do trabalho, de 2010, observando que o êxito da Recomendação irá depender da promoção e aplicação efectivas das suas disposições, consciente de que o mandato fundamental da Organização consiste em promover o trabalho digno e as empresas sustentáveis, registando a participação da OIT, como organização tripartida, nas actividades do Programa Conjunto das Nações Unidas sobre a infecção VIH/Sida (ONUSIDA) para combater o VIH e a Sida,

1. Convida o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho a atribuir recursos no âmbito do orçamento existente e a procurar recursos extra-orçamentais adicionais a fim de realizar actividades com os membros tripartidos para dar cumprimento à Recomendação no mundo do trabalho.

2. Convida o Conselho de Administração a adoptar medidas destinadas a promover actividades de colaboração com as diferentes organizações internacionais que se ocupam do VIH/Sida no local de trabalho.

3. Convida o Conselho de Administração a solicitar a elaboração de um Plano de Acção Mundial a fim de alcançar uma ampla execução da Recomendação tendo em vista reduzir o impacto do VIH/Sida no local de trabalho. Esse Plano deve ser desenvolvido com as organizações de empregadores e trabalhadores representativas, tendo em conta as posições da ONUSIDA, das organizações que representam as pessoas com VIH/Sida, e de outras partes interessadas.

4. Convida o Conselho de Administração a solicitar ao Director-Geral que preste a devida atenção à distribuição equitativa dos recursos de cooperação técnica da OIT aos países. Os Estados-membros e as organizações de trabalhadores e empregadores mais representativos podem solicitar apoio para a aplicação da Recomendação em áreas como:

- a) a assistência técnica ao desenvolvimento e implementação de políticas, programas e leis nacionais de carácter tripartido a fim de dar cumprimento ao disposto na presente Recomendação;
- b) a prestação de apoio e o reforço de capacidades para a formação, comunicação, monitorização, execução e a promoção, por exemplo:
 - i) o desenvolvimento de programas e materiais de formação tendo em vista o reforço das capacidades, incluindo os que possuam uma abordagem sectorial;
 - ii) a formação de elementos de coordenação e de formação em matéria de VIH/Sida no local de trabalho, incluindo os representantes dos empregadores e trabalhadores, bem como os gestores de pessoal;
 - iii) a elaboração de materiais e ferramentas de promoção e informação relacionados com a Recomendação; e
 - iv) seminários e *workshops* nacionais e regionais destinados a promover a Recomendação.



Copyright: OIT

Grupo de funcionários da OIT esperando para embarcar, Lisboa,
Portugal, Setembro de 1940.
(Colecção particular de Carol Riegelman Lubin)

DIVULGAÇÃO

Organização Internacional do Trabalho

Uma cronologia da promoção da igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho: datas seleccionadas¹

1919	Constituição da OIT - Parte XIII do Tratado de Versalhes de 28 de Junho. Convenção (n.º 3) sobre a Protecção da Maternidade.
1941	A norte-americana Frances Perkins foi a primeira mulher Presidente da CIT.
1944	Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia).
1947	A CIT aprovou uma resolução a favor da igualdade de remuneração.
1948	Declaração Universal dos Direitos Humanos. Convenção (n.º 89) (revista) sobre o Trabalho Nocturno (Mulheres).
1950	Realizou-se uma conferência especial de especialistas sobre mulheres trabalhadoras, que precedeu a CIT de 1951.
1951	Convenção (n.º 100) sobre Igualdade de Remuneração.
1952	Convenção (n.º 103) (revista) e Recomendação (n.º 95) sobre Protecção da Maternidade.
1958	Convenção (n.º 111) e Recomendação (n.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão).

¹ Adaptada de *Em defesa dos interesses das mulheres: 90 anos de acção da OIT*, Maio de 2009, Campanha A Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno completada por outras datas.

1960	A Chilena Ana Figueiroa é a primeira mulher Subdirectora-Geral.
1964	Convenção (n.º 122) e Recomendação (n.º 122) sobre Política de Emprego.
1968	Resolução sobre o salário das mulheres na indústria têxtil.
1974	Convenção (n.º 140) sobre a Licença Paga para Estudos.
1975	Primeira Conferência Mundial das Mulheres da ONU (Cidade do México). Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras. Convenção (n.º 142) e Recomendação (n.º 150) sobre a Valorização dos Recursos Humanos.
1976	A francesa Antoinette Waelbroeck Béguin foi progredindo e tornou-se a primeira mulher a ser nomeada chefe de departamento. Criação do <i>Bureau</i> para as Questões das Mulheres Trabalhadoras.
1977	Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social. Primeiro número da revista da OIT exclusivamente dedicada às “As mulheres no trabalho”.
1979	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (em vigor desde 1981).
1980	Segunda Conferência Mundial sobre as Mulheres (Copenhaga).
1981	Convenção (n.º 156) e Recomendação (n.º 165) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares.
1982	Aida Gonzalez-Martinez (México) é a primeira mulher a presidir ao Conselho de Administração. O Plano a Médio Prazo da OIT (1982–1987) inclui as “mulheres trabalhadoras” como um dos seis temas mundiais.
1984	Recomendação (n.º 169) sobre a Política de Emprego (Disposições Complementares).
1985	Terceira Conferência Mundial sobre as Mulheres (Nairobi). Resolução aprovada na 71.ª sessão da CIT sobre igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego para os trabalhadores de ambos os sexos.
1986	O Conselho de Administração avalia os programas de cooperação técnica destinados às mulheres e recomenda que tenham em conta a mulher no processo de desenvolvimento (MD).
1987	O Conselho de Administração adopta o Plano de Acção sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos no emprego.

1988	Directrizes para a integração dos interesses da mulher na concepção dos projectos de cooperação técnica.
1990	Convenção (n.º 171) e Recomendação (n.º 178) sobre o Trabalho Nocturno. Lançamento do Projecto Interdepartamental sobre a Igualdade das Mulheres no Emprego.
1991	Resolução aprovada na 78.ª sessão da CIT sobre a acção da OIT a favor das trabalhadoras.
1993	Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena) e Programa de Acção.
1994	Convenção (n.º 175) e Recomendação (n.º 182) sobre o Trabalho a Tempo Parcial.
1995	Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim). Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social (Copenhaga). Plano de Acção da OIT para a igualdade de género e a transversalização da perspectiva de género na OIT. Circular n.º 543 sobre políticas e procedimentos em matéria de assédio sexual.
1996	Convenção (n.º 177) e Recomendação (n.º 184) sobre Trabalho a Domicílio.
1997	Lançamento do projecto de cooperação técnica “Mais e Melhores Empregos para as Mulheres”.
1998	Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Recomendação (n.º 189) sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas.
1999	É introduzido o conceito de “trabalho digno”, isto é que mulheres e homens possam ter acesso a trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana. Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres. Convenção (n.º 182) e Recomendação (n.º 190) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças. Criação do <i>Bureau</i> para a Igualdade de Género (GENDER). Circular n.º 564 da OIT sobre a igualdade entre homens e mulheres e a transversalização da perspectiva de género na OIT.
2000	Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, Copenhaga+5 (Genebra). 23.ª Sessão Especial da Assembleia Geral: Pequim +5 (Nova Iorque). Objectivos de Desenvolvimento do Milénio. Convenção (n.º 183) e Recomendação (n.º 191) sobre Protecção da Maternidade.
2001	Primeira auditoria participativa de género na OIT.

2002	O Conselho de Administração aprecia o relatório relativo à primeira auditoria participativa de género na OIT.
2003	Primeiro Relatório-Global sobre a aplicação e seguimento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho - <i>A hora da igualdade no trabalho</i> .
2004	Resolução aprovada na 92. ^a sessão da CIT sobre a promoção da igualdade de género, da igualdade de remuneração e da protecção da maternidade.
2005	O Conselho de Administração dá instruções para incluir as questões de género na cooperação técnica.
2006	Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho.
2007	Segundo Relatório-Global sobre a aplicação e seguimento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho – <i>Igualdade no Trabalho: Enfrentar os desafios</i> .
2008	Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa.
2009	90 anos da OIT. Campanha da OIT “A igualdade de género no coração do Trabalho Digno”.
2010	Recomendação (200) sobre a Infecção VIH e Sida e o Mundo do Trabalho, na qual pela primeira vez surge numa norma internacional do trabalho a expressão “igualdade de género”. Plano de Acção da OIT sobre a igualdade de género 2010-2015.

DIVULGAÇÃO

Recursos disponíveis no sítio da OIT

A página da OIT Internacional possui um guia de recursos e de informações sobre o tema “Igualdade de Género no Trabalho”.

O guia é acessível numa das três línguas oficiais da OIT (inglês, francês ou espanhol) e contém um vasto leque de informações sobre o tema.

The screenshot shows the ILO website's 'Resource Guide - Gender equality in the world of work' page. The page is in English and features the ILO logo and tagline 'Promoting jobs, protecting people'. The navigation menu includes 'About the ILO', 'Topics', 'Regions', 'Meetings and events', 'Programmes and projects', 'Publications', 'Labour standards', and 'Statistics and databases'. The main content area is titled 'Resource Guide - Gender equality in the world of work' and includes a search bar, a subject guide dropdown, and a detailed resource guide. The resource guide provides information on gender equality in the world of work, including links to ILO databases, journals, and articles. It also includes a section for 'Videos' and a 'See also' section with related documents.

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

Nele pode encontrar-se:

1. Publicações, de jornais ou de livros, apresentados por Temas ou por Regiões, através de ligações para a base de dados Labordoc

Por temas:

- Equal employment opportunities
- Family friendly policies
- Gender and crisis response
- Gender and decent work
- Gender and education
- Gender and globalization
- Gender and HIV/AIDS
- Gender and microfinance
- Gender and migration
- Gender and skills training
- Gender and trade unions
- Gender-based violence
- Gender equality
- Gender mainstreaming
- Gender wage gap
- Girls and labour
- Maternity protection
- Men and masculinities
- Sex discrimination
- Trafficking in women and children
- Women entrepreneurs
- Women in management

Por região:

- Africa
- Asia & Pacific
- Europe
- Latin America/Caribbean
- Middle East
- North America

2. As Convenções e Recomendações da OIT que promovem a Igualdade de Género no trabalho

Conventions:

- C100 Equal Remuneration Convention, 1951
- C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952
- C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
- C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962
- C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981
- C161 Occupational Health Services Convention, 1985
- C183 Maternity Protection Convention, 2000

Recommendations:

- R4 Lead Poisoning (Women and Children) Recommendation, 1919
- R13 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921
- P89 Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948
- R90 Equal Remuneration Recommendation, 1951
- R102 Welfare Facilities Recommendation, 1956
- R111 Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958
- R116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962
- R165 Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981
- R191 Maternity Protection Recommendation, 2000
- Resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment, adopted by the International Labour Conference at its seventy-first session, 1985

3. Informação estatística sobre os vários domínios que integram o tema da Igualdade de Género

- Eurostat
- ILO, Conditions of work and employment laws
- ILO, Key Indicators of the Labour Market (KILM)
- ILO, LABORSTA: ILO's premier database on all aspects of labour statistics
- ILO, Labour Force Surveys
- ILO, Safety and Health at Work and the Environment (SAFEWORK)
- Population censuses in the World, Belgium, Direction générale Statistique et information économique
- UN Millennium Development Goal Indicators
- UN Statistics Division, Demographic and social statistics
- UN Statistics Division, Population and housing censuses
- UNDP, Human Development Reports
- UNECE, Gender Statistics Database
- World Bank, Gender Stats

4. Recursos fornecidos pelos escritórios da OIT de África, América, Países Árabes, Ásia e Europa e por outras organizações internacionais dessas regiões

Africa

- African Development Bank Group
- African Women's Development and Communication Network
- ILO Subregional Office for Southern Africa
- UNIFEM Africa
- United Nations Economic Commission for Africa (UN ECA)

Americas

- ILO Cinterfor, Gender, Training and Work
- ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean (in Spanish)
- ILO Subregional Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic (in Spanish)
- UNIFEM Americas and the Caribbean
- United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (UN ECLAC), Women and Development (in Spanish)
- Women's Human Rights Resources

Arab States

- Gender Statistics Programmes
- UNIFEM
- UNIFEM Field Offices in Arab States
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) Centre for Women

Asia

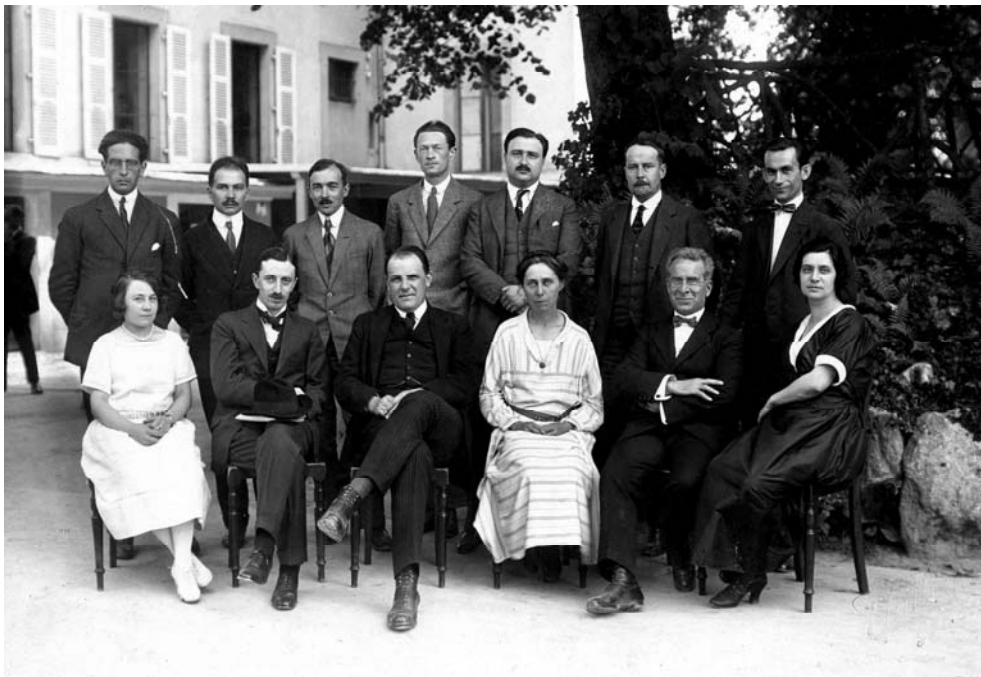
- Asian Development Bank
- Asian Development Bank Institute
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific
- International Women's Rights Action Watch - Asia Pacific (IWRAW)
- UNIFEM Asia and the Pacific
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, (UN ESCAP)

Europe

- ILO Regional Office for Eastern Europe and Central Asia
- ILO Subregional Office Budapest
- Mediterranean Institute for Gender Studies
- UNIFEM Europe and the Commonwealth of Independent States (CIS)
- United Nations Economic Commission for Europe (UN ECE)

5. Informações fornecidas por várias Organizações Internacionais

- Amnesty International
- The Centre for Development and Population Activities
- ELDIS
- European Commission
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)
- Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)
- International Alliance of Women
- International Center for Research on Women (ICRW)
- International Council of Women
- International Federation of University Women
- International Fund for Agricultural Development (IFAD)
- International Monetary Fund (IMF)
- International Women's Health Coalition
- Joint United Nations Program on HIV/AIDS (UNAIDS)
- Microcredit Summit
- OECD Gender, Institutions and Development Database (GID-DB)
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
- Socialist International Women
- UN Women
- United Nations Children's Fund (UNICEF)
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
- United Nations Development Group (UNDG)
- United Nations Development Programme (UNDP)
- United Nations Development Programme, Millennium Development Goals (UNDP)
- United Nations Division for the Advancement of Women (DAW)
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
- United Nations Environment Program (UNEP)
- United Nations Human Settlement Program (UN-HABITAT)
- United Nations Institute for Disarmament Research (UNIDIR)
- United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE): WomenWatch
- United Nations Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)
- United Nations Population Fund (UNFPA)
- United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) (scroll down to 'Gender')
- United Nations Statistics Division (UNSTATS)
- Women in National Parliaments
- Women's Environment and Development Organization (WEDO)
- Women's International League for Peace and Freedom
- World Bank
- World Food Program (WFP)
- World Health Organization (WHO)



Copyright: OIT

Pessoal da OIT na 1.^a Conferência Internacional do Trabalho, 1919.

RECENSÃO

ABC dos Direitos das Mulheres Trabalhadoras e da Igualdade de Género

Segunda Edição (2007), OIT - Organização Internacional do Trabalho

Maria Josefina Leitão
Especialista em Direito do Trabalho

A Organização Internacional de Trabalho decidiu em boa hora publicar em língua portuguesa a 2.^a Edição revista e aprofundada do “*ABC dos direitos das mulheres trabalhadoras e da igualdade de género*”, que é um dos mais importantes documentos escritos nesta matéria. Tendo recorrido para a sua elaboração e revisão a fontes muito variadas e a um alargado leque de especialistas, e abrangendo, numa perspectiva de género, os direitos relacionados com o trabalho - nas diversas formas que este assume actualmente -, esta obra desafia-nos pela sua transversalidade, abrangência e actualidade, fazendo-nos reflectir sobre como, ainda hoje, o facto de termos nascido homens ou mulheres modela as nossas vidas e as nossas relações de trabalho, para além do que seria a natural decorrência da nossa diversidade enquanto seres sexuados da espécie humana.

Elaborado como um guia prático, cujo objectivo principal é a divulgação dos direitos das trabalhadoras, de modo a favorecer, por parte destas, a apropriação mobilizadora do seu exercício, e assim colmatar o fosso existente entre a lei e a prática, o “*ABC*”, ao contrário do que o seu título poderá indiciar, não é uma obra elementar, destinada apenas a um público pouco esclarecido. Mesmo se a clareza da escrita e a forma como se encontra organizado favorece a sua consulta por uma grande diversidade de públicos - e esta é sem dúvida uma das suas virtudes -, o “*ABC*”, pelo rigor com que se encontra elaborado e pelas matérias abrangidas, constitui um instrumento precioso de consulta obrigatória para quem estuda os fenómenos do trabalho e da igualdade de género, e a sua regulação internacional, em particular das áreas do direito, sociologia, economia, empregadores, responsáveis por recursos humanos das empresas, docentes e formadores.

Partindo dos princípios da igualdade e da não discriminação, que consistem, desde a sua fundação, a matriz estruturante da OIT, o “*ABC*” aborda em relação a cada tópico não só os mais importantes instrumentos normativos internacionais e supranacionais pertinentes, mas também os grandes princípios que enformam as intervenções institucionais e a política da OIT, que irradiam designadamente da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, da Agenda do Trabalho Digno e do Pacto Global para o Emprego, bem como dos Objectivos de Desenvolvimento do Milénio das Nações Unidas.

Recorrendo, para além dos documentos referidos, ao conhecimento no terreno das condições de vida e de trabalho das populações dos países membros da OIT, este livro alerta as nossas consciências para a subsistência, ou o recrudescimento sob novas roupagens - por vezes em

dimensão assustadora - de formas particularmente graves de negação de direitos humanos fundamentais, que atingem sobretudo as mulheres no trabalho, de que são expressão *o trabalho forçado e a escravidão*, designadamente nas suas formas de *servidão por dívidas, trabalho doméstico clandestino, tráfico de seres humanos, exploração sexual para fins comerciais e piores formas de trabalho infantil*. É assim com tristeza que nos apercebemos de quão longe estamos ainda da concretização de um trabalho com direitos, digno, produtivo e em condições de liberdade, igualdade e segurança. No entanto, o “ABC” aponta-nos saídas, na medida em que põe à disposição das trabalhadoras, dos parceiros sociais, dos governos e demais interessados conhecimentos e ferramentas que podem conduzir a esse objectivo.

No que concerne à forma como se encontra estruturado, “ABC” começa com uma parte introdutória, organizada em oito pontos: 1. Como utilizar o guia, estatuto das normas da OIT, e terminologia adoptada; 2. Igualdade de género no mandato da OIT; 3. Convenções e Recomendações da OIT, destacando a igualdade de género nas normas de trabalho; 4. Igualdade de género um direito fundamental; 5. A história da elaboração das normas de promoção dos direitos das mulheres e da igualdade de género; 6. Fontes legislativas sobre igualdade de género: normas internacionais do trabalho, legislação supranacional e nacional; 7. Aplicação e execução a nível nacional; e 8. A elaboração das normas da OIT e outros meios de acção.

No núcleo central da obra a apresentação das matérias é feita de acordo com a ordem alfabética, como se de uma breve enciclopédia se tratasse, e daí o seu título de A B C. Esta forma de sistematização facilita a consulta pelo utilizador, que tem assim à sua disposição um instrumento de rápido e de fácil acesso, directo e esclarecedor. A remissão cruzada, no fim de cada tópico para outros tópicos conexos, permite aprofundar o conhecimento e chama a atenção para as relações de profunda interdependência, indissociabilidade e reforço mútuo que caracterizam os direitos no trabalho. Por outro lado, a indicação, em cada tópico, dos instrumentos internacionais directa e indirectamente relacionados com esse tópico, ajuda a quem o lê a melhor compreender o direito internacional aplicável.

Outra questão que merece realce é a da terminologia adoptada. A evolução socioeconómica está na origem do aparecimento no mundo do trabalho de novos fenómenos, ou de fenómenos que, não sendo novos, assumem características ou dimensões diferentes das que tinham em épocas anteriores. Dar nome a estes fenómenos e defini-los, como é o caso, por exemplo, de *diversidade no trabalho, empregabilidade, desemprego estrutural, representação e voz, trabalho não padronizado ou atípico e trabalho informal*, é reconhecer a sua importância e as implicações que acarretam para as pessoas a que respeitam. Por exemplo, a definição de “*agregados familiares a cargo de mulheres*” como *aqueles sem a presença de um homem adulto, devido a divórcio, separação, migração, não casamento ou viuvez; ou em que o homem, embora presente, não contribui para o rendimento familiar por razões de doença ou deficiência, velhice ou alcoolismo ou incapacidade semelhante* alerta-nos para uma realidade, na maior parte dos casos indutora de pobreza, que cada vez afecta mais mulheres em todo o mundo. Outro exemplo, é o de *Zonas francas industriais de exportação e Centros de atendimento*, que são fenómenos que se encontram no cerne da globalização do trabalho, ainda há poucos anos desconhecidos, que, em regra, nomeamos pelo seu acrónimo ou em língua inglesa (*export processing zones – EPZs e call centers*).

Especificamente no que concerne às questões de género e à promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, o “ABC” é também uma ferramenta indispensável para precisar conceitos característicos desta área - nem sempre utilizados com rigor - como *género, sexo, tecto e paredes de vidro, chão pegajoso, segregação profissional, equidade e igualdade de género, género e desenvolvimento, empreendedorismo de mulheres, equilíbrio trabalho/família/vida, masculinidades*, e para informar sobre metodologias a adoptar, como *análise e planeamento de género integração da perspectiva de género, medidas positivas, etc.*

Escrito originariamente em língua inglesa, o “ABC” levanta particulares dificuldades no que respeita à sua tradução para português no que concerne à neutralidade da linguagem. Embora, nem todas as dificuldades tenham sido ultrapassadas, não é por demais realçar a importância de que se reveste a sua versão portuguesa, na medida em que permite torná-lo acessível à vasta comunidade de países lusófonos, que poderão assim beneficiar deste novo instrumento de abordagem dos direitos e das questões do trabalho numa perspectiva de género.

RECENSÃO

Relatório *Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico*

Bureau Internacional do Trabalho - Genebra, 99.^a Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2010, Relatório IV (2), *Trabalho digno para o trabalho doméstico*, traduzido para português pela OIT-Lisboa, com o apoio da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).

Sandra Ribeiro

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

O Relatório *Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico*, foi redigido com a plena intenção de promover o debate, ao mais alto nível, sobre o trabalho doméstico, na 99.^a Sessão da Conferência Internacional de Trabalho, que teve lugar em Junho de 2010, visando a eventual adopção de uma Convenção, complementada por uma Recomendação.

A base de trabalho utilizada, tal como se pode constatar na sua introdução, foi a “*informação proveniente de várias partes do mundo [...]*”(BIT,2010:2), recolhida por meio de um inquérito aos Estados-Membros da OIT, após a consulta das respectivas organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores.

Este ensaio e convite ao debate, evidencia a grande preocupação da Organização Internacional do Trabalho em alcançar um trabalho digno para todos e todas, no caso em concreto para o pessoal doméstico, intenção que, aliás, já remonta a 1948.

O enquadramento apresentado aponta para a circunstância de o trabalho doméstico ter ganho novas dimensões na economia global contemporânea, mas a herança milenar que carrega “*é uma das profissões mais antigas e das mais importantes para milhões de mulheres em todo o mundo. Encontra-se enraizada na história global da escravatura, do colonialismo e de outras formas de servidão.*” (BIT, 2010:1), não lhe permitir ainda qualquer ascensão social, continuando a ser uma actividade desvalorizada e persistentemente apartada da generalidade da regulamentação laboral.

É imediatamente evidenciado neste ensaio, que estamos perante uma realidade onde a segregação profissional é quase absoluta: “*Os trabalhadores não são homens que sustentam a sua família, mas, na esmagadora maioria dos casos, mulheres.*” (BIT, 2010:1), o que, implica a diminuta importância desta forma de trabalho, na medida em que é “*visto como um trabalho que não requer conhecimentos profissionais específicos, pois as mulheres sempre foram capazes de o efectuar, e os conhecimentos que lhes foram transmitidos em casa por outras mulheres são considerados inatos.*” (BIT, 2010:5). Esta relação lógica que se retira do Relatório, vem ao encontro do advogado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), de que a separação profissional entre sexos, prejudica a economia e faz prolongar ciclos de pobreza, que urge quebrar.

Da análise dos primeiros capítulos do Relatório, resulta que, quer nos países em desenvolvimento, quer na maioria dos países desenvolvidos, o trabalho doméstico é subvalorizado para efeitos remuneratórios

e quase sempre praticado em residências, muitas vezes por imigrantes, num ambiente de informalidade e irregularidade fiscal e contributiva. E muito embora este sector esteja constantemente a aumentar, o trabalho doméstico continua a ser o mais precário, o mais mal pago, o menos protegido, um dos mais arriscados, e certamente, um dos menos prestigiados, mantendo um estatuto de não-trabalho: *“Parte da especificidade do trabalho doméstico remunerado consiste no facto de ser frequentemente encarado como algo que não é um trabalho.”* (BIT, 2010:12).

Transversal a todo o Relatório, encontramos a aspiração de o mesmo contribuir de forma definitiva para mudar a situação actual, apostando no desenvolvimento e aprovação de regulamentos internacionais específicos para aplicação directa ao trabalho doméstico, visando torna-lo tão digno quanto qualquer outro: *“Uma das razões para a adopção de normas internacionais do trabalho relativamente ao trabalho digno para o trabalho doméstico reside no facto de não existirem mecanismos coordenados para a partilha de informação e para a aprendizagem com as boas práticas de regulamentação do trabalho doméstico.”* (BIT, 2010:25).

Se é certo que, o trabalho doméstico está genericamente abrangido pelas normas da OIT presentemente em vigor, como é reconhecido no próprio Relatório *“A OIT já assumiu várias vezes a posição de que, a não ser que uma Convenção ou Recomendação exclua de forma expressa o pessoal do serviço doméstico, este encontra-se incluído do instrumento internacional.”* (BIT,2010:24), tal, efectivamente, não se afigura suficiente, face às especificidades já atrás aduzidas, e ainda por as entidades empregadoras de trabalho doméstico serem *sui generis* face à generalidade do mundo do trabalho - pessoas singulares, mulheres, pouco vocacionadas para a burocracia necessária a uma relação laboral típica -, daí a mais do que justificada necessidade de: *“Um quadro do trabalho digno concebido especificamente para regulamentar o trabalho doméstico proporciona a oportunidade de introduzir regras justas adaptadas ao trabalho doméstico, nos quais as entidades empregadoras conscienciosas podem confiar.”* (BIT, 2010:14).

A grande inovação deste Relatório é, precisamente, o facto de apontar para a necessidade de aprovação de uma regulamentação internacional específica, que reconheça e respeite os direitos dos trabalhadores domésticos enquanto tais, ou seja, que possibilite de uma vez por todas a atribuição do título de “trabalhadores/as” ao pessoal doméstico, pondo fim definitivamente, a uma tradição de invisibilidade, não apenas decorrente de a actividade exercida o ser entre quatro paredes e em isolamento, mas também, e principalmente, pelo facto de as necessidades do pessoal doméstico serem invariavelmente esquecidas, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista político, como acontece com a protecção social, de que tem vindo a ser sistematicamente afastado, como é evidenciado: *“A protecção social inclui um leque alargado de mecanismos de protecção colectiva e de seguros dos quais os/as trabalhadores/as sempre foram excluídos.”* (BIT, 2010:57).

De entre o conjunto de importantes contributos deste Relatório, são de destacar três:

- a reflexão bastante completa e exaustiva da situação, social e económica dos trabalhadores/as domésticos/as no mundo, o que nos obriga a reflectir sobre a nossa própria realidade nacional;
- a intenção de classificar definitivamente os/as trabalhadores/as domésticos como “trabalhadores/as”, o que aponta para a emergência do reconhecimento das competências para o trabalho doméstico como algo que se aprende e certifica e não como algo inato, ou seja, o reconhecimento de que em causa está uma verdadeira profissão, contributo este, que aliás, não passou despercebido ao CES (Comité Económico e Social Europeu), e que surge referido no seu Parecer SOC/372, sobre Profissionalização do Trabalho Doméstico, de 26 de Maio de 2010;
- a esperança de que a dignificação do trabalho doméstico venha a torná-lo apetecível também para homens, diminuindo-se assim a hegemonia feminina deste sector, o que poderá ajudar a um maior equilíbrio salarial e mais igualdade de género.

Resta-me apenas desejar que este Relatório veja as suas intenções concretizadas.



Copyright. OIT

Delegados e delegadas à 1.^a Conferência Internacional do Trabalho.
Washington, Estados Unidos da América, 1919.

ANEXO

Lista das Delegações Portuguesas às Conferências Internacionais do Trabalho de 1919 a 2010*

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Alfredo Franco	1919	DG
Álvaro de Lacerda	1919	DP
João Camoesas	1919	DG
José Barbosa	1919	DG
Thomas Fernandez	1919	DT
Vieira Rocha	1919	DG
Alfredo d'Oliveira Mendes	1920	DT
Francisco Serzedello Amorim	1920	DP
Luiz da Silva Viegas	1920	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1921	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1922	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1923	DG
H. R. Dias de Oliveira	1923	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1924	DG
António Gomes d'Almendra	1925	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1925	DG
António Gomes d'Almendra	1926	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1926	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1926	DG
Rodrigo Rodriguez	1926	DG
Rodrigo Rodriguez	1926	DG
António Maria Bartholomeu Ferreira	1927	DG
Francisco de Calheiros e Menezes	1927	DG
José Almeida	1927	DT
Ribeiro Ermida Junior	1927	DP
Alberto d'Oliveira	1928	DG
Carlos Ribeiro Ermida	1928	DP
Francisco de Calheiros e Menezes	1928	DG
Manuel dos Santos	1928	DT
Afonso Rodrigues Pereira	1929	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Afonso Rodrigues Pereira	1929	DG
Alberto Alves Carneiro	1929	DT
António Lobo Antunes	1929	DP
Carlos d'Oliveira Faneco	1929	DT
Carlos Ribeiro Ermida	1929	DP
Carlos Theodoro da Costa	1929	DG
Ernesto de Vasconcellos	1929	DP
José de Almada	1929	DG
Vasco de Quevedo	1929	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1930	DG
Alexandre Magno Ferraz de Andrade	1930	DG
Augusto de Vasconcellos	1930	DG
Carlos Ribeiro Ermida	1930	DP
Jorge Bahia	1930	DG
José Augusto Machado	1930	DT
José de Almada	1930	DG
Vasco de Quevedo	1930	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1931	DG
Alberto Alves Carneiro	1931	DT
Álvaro Pereira de Lacerda	1931	DP
Vasco de Quevedo	1931	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1932	DG
Álvaro Pereira de Lacerda	1932	DP
Jorge Bahia	1932	DG
José Augusto Machado	1932	DT
Vasco de Quevedo	1932	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1933	DG
Alberto Alves Carneiro	1933	DT
Álvaro Pereira de Lacerda	1933	DP
Jorge Bahia	1933	DG
Pedro Theotónio Pereira	1933	DG
Henrique da Guerra Quaresma Vianna	1934	DG
Jorge Bahia	1934	DG
José Lobo d'Ávila Lima	1934	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1935	DG
António Joaquim Saraiva Júnior	1935	DT
António Júlio de Castro Fernandes	1935	DP
Jorge Bahia	1935	DG
José Lobo d'Ávila de Lima	1935	DG
Afonso Rodrigues Pereira	1936	DG
Jorge Bahia	1936	DG
José d'Almada	1936	DG
Mário Campos Lobo	1936	DT
Pedro Ignácio Álvares Ribeiro	1936	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Vasco de Quevedo	1936	DG
Luís Esteves Fernandes	1937	DG
Luís Esteves Fernandes	1938	DG
António Calheiros Lopes	1945	DP
António P. de Arango Moreira	1945	DT
Augusto de Castro	1945	DG
Fernando de Oliveira	1945	DG
José de Almada	1945	DG
Mário Lampreia de Gusmão Madeira	1945	DG
Thomas de Aquino da Silva	1945	DT
Álvaro de Freitas Morna	1946	DP
António Jorge da Motta Veiga	1946	DG
Eduardo Pereira Viana	1946	DG
Fernando Carlos da Costa	1946	DP
Henrique Ferraz	1946	DT
José Augusto Correa de Barros	1946	DG
José dos Santos	1946	DT
Mário Madeira	1946	DG
Nunes de Oliveira	1946	DG
Ruy Ennes Ulrich	1946	DP
Álvaro de Freitas Morna	1947	DP
António Calheiros Lopes	1947	DP
António Jorge da Motta Veiga	1947	DG
Henrique Ferraz	1947	DT
Marcelo Caetano	1947	DG
António Calheiros Lopes	1948	DP
António Jorge da Motta Veiga	1948	DG
António Júlio de Castro Fernandes	1948	DG
Henrique Pereira Ferraz	1948	DT
José da Rocha Prista	1948	DG
Manuel Costa Sousa de Macedo Mesquitella	1948	DG
António Calheiros Lopes	1949	DP
António de Seixas Soares Junior	1949	DT
António Jorge da Motta Veiga	1949	DG
Eduardo Pereira Viana	1949	DG
Gonçalo Caldeira Coelho	1949	DG
José dos Santos	1949	DT
Raúl Ventura	1949	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1950	DG
António Calheiros Lopes	1950	DP
António de Seixas Soares	1950	DT
António Jorge da Motta Veiga	1950	DG
Gonçalo Luíz Maravilhas Correia Caldeira Coelho	1950	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1951	DG
António Calheiros Lopes	1951	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Aurélio Gonçalves	1951	DT
João de Matos Antunes Varela	1951	DG
José Rico Godinho Apostolo	1951	DT
José Soares da Fonseca	1951	DG
Manuel António Fernandes	1951	DG
Maria Manuela de Carvalho Alves	1951	DG
António Calheiros Lopes	1952	DP
Artur Aurélio Gonçalves	1952	DT
João de Matos Antunes Varela	1952	DG
Jorge Pereira Jardim	1952	DG
José Manuel Fragoso Fernandes	1952	DT
Mário da Silva Ávila	1952	DT
Raul Jorge Ventura	1952	DG
Virgílio Preto	1952	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1953	DG
António Calheiros Lopes	1953	DP
António Ferreira Pedrosa	1953	DG
Domingos da Costa e Silva	1953	DT
João de Matos Antunes Varela	1953	DG
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1953	DT
Mário Pedro Gonçalves	1953	DT
Mário Silva de Ávila	1953	DT
Virgílio Preto	1953	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1954	DG
Aníbal da Silva David	1954	DP
António Calheiros Lopes	1954	DP
António Ferreira Pedrosa	1954	DG
António Jorge Martins da Motta Veiga	1954	DG
António Magalhães de Oliveira Soares	1954	DT
Domingos da Costa e Silva	1954	DT
Fernando Garcia	1954	DT
Fernando Henrique Mendes Ramos	1954	DT
Francisco Manuel de Melo Pereira de Magalhães	1954	DP
James Pinto Bull	1954	DG
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1954	DP
Tomás de Aquino da Silva	1954	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1955	DG
António Ferreira Pedrosa	1955	DG
Carlos Cagliardini Graça	1955	DT
Fernando de Alcambar Pereira	1955	DG
Fernando Garcia	1955	DT
Fernando Mendes Ramos	1955	DT
James Pinto Bull	1955	DG
José Rico Godinho Apóstolo	1955	DT
José Soares da Fonseca	1955	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Luís Pinto Coelho	1955	DG
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1955	DP
Mário Fernandes de Oliveira	1955	DP
Mário Gonçalves	1955	DT
Miguel Cardoso Bettencourt	1955	DP
Virgílio Preto	1955	DP
Afonso Henriques Ivens-Ferraz de Freitas	1956	DG
Alberto Marciano Gorjão Franco Nogueira	1956	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1956	DG
Alfredo Gândara	1956	DT
E. Santos Matos	1956	DP
Fernando Garcia	1956	DT
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1956	DP
Luís Pinto Coelho	1956	DG
Mário Silva de Ávila	1956	DT
Tito Castelo Branco Arantes	1956	DP
Alberto Marciano Gorjão Franco Nogueira	1957	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1957	DG
Alfredo Gândara	1957	DT
António Jorge Da Motta Veiga	1957	DG
António M. de los Rios Leitão	1957	DP
Armando Pedroso de Lima	1957	DT
Carlos G. Graça	1957	DT
E. Santos Matos	1957	DP
James Pinto Bull	1957	DG
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1957	DP
Peixoto Correia	1957	DG
Rafael Soares	1957	DT
Sebastião Daun e Lorena	1957	DG
Sebastião Daun e Lorena	1957	DG
Virgílio Preto	1957	DP
Albano de Oliveira	1958	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1958	DG
António Ferreira Pedrosa	1958	DG
António Jorge da Motta Veiga	1958	DG
António Morales de los Rios Leitão	1958	DP
António Pereira de Torres Fevereiro	1958	DG
Armando Tavares	1958	DT
Jerónimo Henriques Jorge	1958	DG
João Hall Themido	1958	DG
José Augusto Correia de Barros	1958	DP
José Diogo da Silva	1958	DT
José dos Santos	1958	DT
José Gago de Medeiros	1958	DP
Júlio Monteiro	1958	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1958	DP
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1958	DG
Mário Silva de Ávila	1958	DT
Pedro Maury	1958	DT
Silvino Noronha	1958	DT
Virgílio Preto	1958	DP
Afonso Patrício Gouveia	1959	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1959	DG
Álvaro Eugénio Neves da Fontoura	1959	DG
António Jorge da Motta Veiga	1959	DG
António Morales de los Rios Leitão	1959	DP
António Pereira de Torres Fevereiro	1959	DG
Augusto Santos Lima	1959	DG
Fernando de Oliveira	1959	DG
Henrique Silva e Sousa	1959	DP
Henrique Veiga de Macedo	1959	DG
José Diogo da Silva	1959	DT
Luís de Sousa e Silva	1959	DT
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1959	DP
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1959	DG
Pedro A. Monteiro Maury	1959	DT
Serafim Martins das Neves	1959	DT
Afonso Patrício Gouveia	1960	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1960	DG
António Jorge Da Motta Veiga	1960	DG
António Morales de los Rios Leitão	1960	DP
Carlos Barata Gagliardini Graça	1960	DT
Domingos de Gusmão Correia Arouca	1960	DP
Fernando Baeta	1960	DG
Henrique Silva e Sousa	1960	DP
Hernâni de Carvalho Morais e Castro	1960	DG
James Pinto Bull	1960	DG
João Henriques Dias	1960	DT
José de Almeida Cotta	1960	DG
José Eduardo de Meneses Rosa	1960	DG
José Maria Dias Fidalgo	1960	DT
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1960	DP
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1960	DG
Mário da Silva d'Ávila	1960	DT
Paulo Saldanha Palhares	1960	DT
Rafael Santos Costa	1960	DG
Aguinaldo Veiga	1961	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1961	DG
Aníbal José Mendes Arrobas da Silva	1961	DT
António Calheiros Lopes	1961	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
António Jorge Da Motta Veiga	1961	DG
António Lopes Ribeiro	1961	DT
António Morales de los Rios Leitão	1961	DP
António Pereira Caldas de Almeida	1961	DP
Carlos Barata Gagliardini Graça	1961	DT
Fernando Baeta	1961	DG
Francesco Carthelo Canelas	1961	DG
Gabriela Salgueiro	1961	DG
Jaime Abel Kreissman Rosa de Morais	1961	DG
James Pinto Bull	1961	DG
João Gomes Ribeiro	1961	DT
Lúis Manuel Fragoso Fernandes	1961	DP
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1961	DG
Mário da Silva d'Ávila	1961	DT
Nuno Alvares Adrião de Bessa Lopes	1961	DG
Alcino Cardoso	1962	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1962	DG
António Calheiros Lopes	1962	DP
António Guilherme Lopes de Oliveira Cascais	1962	DG
António Jorge da Motta Veiga	1962	DG
António Júdice Bustorff Silva	1962	DP
António Lopes Ribeiro	1962	DT
António Morales de los Rios Leitão	1962	DP
Carlos Augusto Farinha	1962	DP
Diamantina Reis Correia dos Santos	1962	DG
Francisco C. Canelas	1962	DG
Gabriela Salgueiro	1962	DG
James Pinto Bull	1962	DG
João Raimundo	1962	DG
Jorge Dias Pablo	1962	DG
José João Gonçalves de Proença	1962	DG
José Maria Dias Fidalgo	1962	DT
Luiz Vaz de Almada	1962	DP
Manuel Pereira do Nascimento	1962	DT
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1962	DG
Pedro Maury	1962	DT
Alberto Sena da Silva	1963	DP
Alberto Sobral	1963	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1963	DG
António da Silva Leal	1963	DG
António Jorge da Motta Veiga	1963	DG
António Júdice Bustorff Silva	1963	DP
António Lopes Ribeiro	1963	DT
António Luís de Novais Machado	1963	DG
António Maria da Costa Leão	1963	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
António Morales de los Rios Leitão	1963	DP
Armando Pedroso Lima	1963	DT
Eduardo Benedito A. Ferreirinha	1963	DP
Gustavo Neto de Miranda	1963	DP
Henrique Salgado	1963	DP
Hernâni Morais e Castro	1963	DG
Isaías Gomes Gautier	1963	DP
João Henriques Dias	1963	DT
João Raimundo	1963	DG
José Gomes dos Santos Calisto	1963	DT
José Gregório de Faria	1963	DG
José João Gonçalves de Proença	1963	DG
Luís Vaz de Almada	1963	DP
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1963	DG
Maria Manuela Wahnnon Duarte	1963	DG
Pedro António Monteiro Maury	1963	DT
Alberto Sena da Silva	1964	DP
Alda Mafra	1964	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1964	DG
Américo Saragga Leal	1964	DG
Aníbal José Mendes Arrobas da Silva	1964	DT
António da Costa Morais	1964	DG
António Jorge Da Motta Veiga	1964	DG
António José de Sousa	1964	DT
António Júdice Bustorff Silva	1964	DP
António Maria da Costa Leão	1964	DG
António Morales de los Rios Leitão	1964	DP
Eduardo Benedito de A. Ferreirinha	1964	DP
Fernando de Alcambar Pereira	1964	DG
Herculano Afonso Antunes	1964	DT
Isaías Gomes Gautier	1964	DP
Isaura Cesário Simões	1964	DG
Joaquim Eloy da Silva	1964	DT
José João Gonçalves de Proença	1964	DG
José Maria Dias Fidalgo	1964	DT
José Miguel Crespo Queirós de Barros	1964	DG
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1964	DG
Maria Emília Niny Tavares	1964	DG
Mário Murteira	1964	DG
Ricardo Ferreira Martins	1964	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1965	DG
António Júdice Bustorff Silva	1965	DP
António Lopes Ribeiro	1965	DT
António Maria da Costa Morais	1965	DG
António Morales de los Rios Leitão	1965	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Armando Pedroso de Lima	1965	DT
Assahel Jonassane Mazula	1965	DT
Aurora da Fonseca	1965	DG
Carlos António Luna da Costa Leão	1965	DG
Carlos Augusto Fernandes	1965	DG
Carlos Isidro	1965	DG
Fernando de Alcambar Pereira	1965	DG
João Manuel Cortez Pinto	1965	DG
Joaquim Pena da Costa	1965	DP
José Bernardo	1965	DP
José Manuel Ribeiro Sérvulo Correia	1965	DG
Luís Nuno da Veiga de Meneses Cordeiro	1965	DG
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1965	DG
Nuno Álvares Duarte Matias Ferreira	1965	DG
Pedro António Monteiro Maury	1965	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1966	DG
Álvaro Vieira Botão	1966	DT
António José de Sousa	1966	DT
António Maria da Costa Leão	1966	DG
António Morales de los Rios Leitão	1966	DP
Armando Pedroso de Lima	1966	DT
Benjamim Augusto Rocha	1966	DP
Diamantina Reis Correia dos Santos	1966	DG
Eduardo Scarlatti Quadrio Raposo	1966	DG
Felisberto Machatine	1966	DP
Fernando de Alcambar Pereira	1966	DG
João Manuel Cortez Pinto	1966	DG
José Gago de Medeiros	1966	DP
José João Gonçalves de Proença	1966	DG
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1966	DG
Júlio Monteiro	1966	DG
Luís Menezes Cordeiro	1966	DG
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1966	DG
Pedro Feytor Pinto	1966	DG
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1966	DG
António José de Sousa	1967	DT
Agnelo Salter Cid	1967	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1967	DG
António Maria da Costa Leão	1967	DG
António Morales de los Rios Leitão	1967	DP
Armando Pedroso de Lima	1967	DT
Felisberto Machatine	1967	DP
Fernando de Alcambar Pereira	1967	DG
Flora Silva de Assunção	1967	DG
James Pinto Bull	1967	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
João Raimundo	1967	DG
José Celestino Bravo Martins	1967	DT
José Gago de Medeiros	1967	DP
José Rego de Amorim	1967	DG
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1967	DG
Luís Morales	1967	DG
Luís Nuno da Veiga de Meneses Cordeiro	1967	DG
Manuel António Fernandes	1967	DP
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1967	DG
Pedro Feytor Pinto	1967	DG
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1967	DG
Rui Mário de Almeida e Vasconcelos Pimentel	1967	DT
Agnelo Salter Cid	1968	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1968	DG
Américo Coelho da Silva	1968	DP
António Maria da Costa Leão	1968	DG
António Morales de los Rios Leitão	1968	DP
Armando Pedroso de Lima	1968	DT
Felisberto Machatine	1968	DP
Fernando de Alcambar Pereira	1968	DG
Francisco Norton de Matos	1968	DG
Frederico Marques	1968	DT
José Celestino Bravo Martins	1968	DT
José Gago de Medeiros	1968	DP
José João Gonçalves de Proença	1968	DG
José Luís da Costa Carneiro	1968	DG
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1968	DG
Luís Morales	1968	DG
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1968	DG
Maria Manuela Wahnnon Duarte	1968	DG
Pedro Feitor Pinto	1968	DG
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1968	DG
Rui Mário de Almeida e Vasconcelos Pimentel	1968	DT
Alexandre Ribeiro da Cunha	1969	DG
António Burity da Silva	1969	DG
António Jorge da Motta Veiga	1969	DG
António Maria da Costa Leão	1969	DG
António Morales de los Rios Leitão	1969	DP
Armando Pedroso de Lima	1969	DT
David Laima	1969	DT
Elisabete Enriques Branco	1969	DG
Felisberto Machatine	1969	DP
Fernão Fernandes Tomás	1969	DP
Frederico Marques	1969	DT
Henrique Alberto Freitas do Nascimento Rodrigues	1969	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
James Pinto Bull	1969	DG
João Pereira Bastos	1969	DG
Joaquim Marques Alexandre	1969	DT
José Gago de Medeiros	1969	DP
José João Gonçalves de Proença	1969	DG
José Maria da Cunha Rego de Amorim	1969	DG
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1969	DG
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1969	DG
Manuel Teles	1969	DP
Maria Eduarda da Silva Soares Ribeiro	1969	DG
Pedro Feitor Pinto	1969	DG
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1969	DG
Acácio Ferreira Catarino	1970	DG
Alexandre Ribeiro da Cunha	1970	DG
António Garcia de Castilho	1970	DP
António Jorge da Motta Veiga	1970	DG
António José de Sousa	1970	DT
António Manuel de Almeida Cipriano Miranda	1970	DG
António Morales de los Rios Leitão	1970	DP
António Morgado Belo	1970	DG
António Seixas Louçã	1970	DG
Armando Pedroso de Lima	1970	DT
Assahel Johassane Mazula	1970	DT
Eduardo Silva Costa	1970	DG
Felisberto Machatine	1970	DP
Fernando David Laima	1970	DT
Fernando Diogo da Silva	1970	DG
Fernão Fernandes Tomás	1970	DP
Francisco Eusébio Filipe	1970	DG
Frederico Marques	1970	DT
Heitor Fernandes Salgueiro	1970	DG
Henrique Alberto Freitas do Nascimento Rodrigues	1970	DG
Irene de Almeida Carmo	1970	DT
Jaime Lança de Morais	1970	DG
James Pinto Bull	1970	DG
João Eduardo Monteverde Pereira Bastos	1970	DG
Joaquim Dias da Silva Pinto	1970	DG
Joaquim Marques Alexandre	1970	DT
Joaquim Santana da Silva	1970	DP
Jorge Marques de França Dória Monteiro	1970	DP
José Augusto Alarcão Troni	1970	DG
José Beleza dos Santos Carvalho	1970	DG
José Eduardo de Mello Gouveia	1970	DG
José Manuel Bento	1970	DG
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1970	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Luís Justino Lopes Gregório	1970	DP
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1970	DG
Manuel Duarte	1970	DT
Manuel Ferreira da Silva	1970	DT
Manuel Ramos de Sousa	1970	DT
Manuel Teles	1970	DP
Maria Eduarda da Silva Soares Ribeiro	1970	DG
Maria Eduarda Mariz Sarmento	1970	DG
Maria Gertrudes Pascoalinho	1970	DG
Maria Margarida Meira	1970	DG
Maria Margarida Ponte Ferreira	1970	DG
Maximino da Costa Almeida	1970	DG
Nuno Alberto de Araújo Cabral Basto	1970	DG
Pedro Feytor Pinto	1970	DG
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1970	DG
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1970	DP
Virgílio Rui Teixeira Lopo	1970	DP
Alexandre Ribeiro da Cunha	1971	DG
António Cipriano Miranda	1971	DG
António Jorge da Motta Veiga	1971	DG
António José de Sousa	1971	DT
António Morales de los Rios Leitão	1971	DP
Armando Pedroso de Lima	1971	DT
Assahel Jonassane Mazula	1971	DT
Baltazar Rebelo de Sousa	1971	DG
Eduardo da Silva Costa	1971	DG
Felisberto Machatine	1971	DP
Fernando David Laima	1971	DT
Fernão Fernandes Tomás	1971	DP
Flora Silva da Assunção	1971	DG
Frederico Marques	1971	DT
Joaquim Dias da Silva Pinto	1971	DG
José Gregório	1971	DP
José Tomás de Antas Mégre	1971	DG
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1971	DG
Manuel Ferreira da Silva	1971	DT
Manuel Ramos de Sousa	1971	DT
Manuel Teles	1971	DP
Maria Alba Anselmo de Castro	1971	DG
Nuno Cabral Basto	1971	DG
Nuno M. Ferreira	1971	DG
Pedro Feytor Pinto	1971	DG
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1971	DP
Virgílio Rui Teixeira Lopo	1971	DP
Zózimo Justo da Silva	1971	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Alexandre Ribeiro da Cunha	1972	DG
António Cipriano Miranda	1972	DG
António da Costa Esteves	1972	DP
António Jorge da Motta Veiga	1972	DG
António José de Sousa	1972	DT
António Morales de los Rios Leitão	1972	DP
Armando Pedroso de Lima	1972	DT
Baltazar Rebelo de Sousa	1972	DG
Carlos Madeira	1972	DG
Eduardo da Silva Costa	1972	DG
Felisberto Machatine	1972	DP
Fernando Gomes Antunes	1972	DT
Fernão Fernandes Tomás	1972	DP
Frederico Marques	1972	DT
Heitor Salgueiro	1972	DG
Joaquim da Silva Pinto	1972	DG
José Rodrigues Paula	1972	DG
Luis Garcia Ferrero Morales	1972	DG
Luis Manuel de Sousa Martins	1972	DT
Manuel Ferreira da Silva	1972	DT
Manuel Ramos de Sousa	1972	DT
Manuel Teles	1972	DP
Maria Margarida Meira	1972	DG
Nuno Ferreira	1972	DG
Pedro Feytor Pinto	1972	DG
Roberto Pereira de Sousa	1972	DG
Rui Barreto	1972	DG
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1972	DP
Rui Virgílio Teixeira Lopo	1972	DP
António da Costa Lobo	1973	DG
António Morales de los Rios Leitão	1973	DP
Fernando de Alcambar Pereira	1973	DG
Manuel Ramos de Sousa Júnior	1973	DT
Américo Ramos dos Santos	1974	DG
Ângelo Pinho Ferreira	1974	DT
Antero Martins Pinto Guimarães	1974	DT
António Amaro de Matos	1974	DP
António Morales de los Rios Leitão	1974	DP
Avelino António Pacheco Gonçalves	1974	DG
Basilio Adolfo de Mendonça Horta da Franca	1974	DP
Daniel Cabrita	1974	DG
Eugénio Óscar Garcia da Rosa	1974	DG
Fernando Reino	1974	DG
Fernão Fernandes Tomás	1974	DP
Firmino João Martins	1974	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Francisco Canais Rocha	1974	DT
Henrique José de Carvalho de Moser	1974	DP
Hugo Blasco Fernandes	1974	DG
João Maria Cruz Pereira de Moura	1974	DG
Jorge Manuel Ribeiro de Aragão	1974	DP
Leandro Henriques de Figueiredo	1974	DG
Luís Eduardo da Silva Barbosa	1974	DP
Manuel Correia Lopes	1974	DT
Manuel da Silva	1974	DT
Maria Teresa Vaz Pires	1974	DT
Mário Henriques	1974	DT
Mário Muteira	1974	DG
Nuno Caspers Bragança	1974	DG
Pedro António José Bradurt Pestana de Vasconcelos	1974	DP
Rodolfo Coelho Rego Soeiro de Sousa	1974	DG
Rui Quartin Santos	1974	DG
Sérgio Ferreira Ribeiro	1974	DG
Victor Manuel Marques Fernandes	1974	DT
Alfredo Manuel Rodrigues Figueiredo Filipe	1975	DT
Álvaro Fernandes Rana	1975	DT
António Augusto Moreira de Campos	1975	DG
António dos Santos Brinca	1975	DT
António Luís Mendonça de Freitas Manteiro	1975	DG
António Manuel de Almeida Cipriano de Miranda	1975	DP
António Manuel Rodrigues Zincke dos Reis	1975	DP
António Pedro Bacelar Carrelhas	1975	DP
Arménio Carmo	1975	DP
Augusto Bensabat Ferraz Silva	1975	DT
Basílio Horta	1975	DP
Carlos Januário Baltazar Neves Amaro	1975	DG
Fernanda Agria	1975	DG
Fernando Fragoso Rodrigues Marques	1975	DT
Gil Marques	1975	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1975	DP
Hugo Blasco Fernandes	1975	DG
Jaime Henriques Pires	1975	DT
João Manuel Leitão Ribeiro	1975	DT
João Pereira de Moura	1975	DG
Joaquim Penha	1975	DG
Jorge Manuel Preto Gouveia Homem	1975	DG
José Caetano de Campos Andrade da Costa Pereira	1975	DG
José Inácio da Costa Martins	1975	DG
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1975	DP
Manuel António Teixeira de Freitas	1975	DT
Manuel Barreiros Martins	1975	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Manuel Victor Moreira Martins	1975	DG
Maria Beatriz Santana	1975	DT
Maria Fernanda Rodrigues de Melo Covas	1975	DT
Maria Helena Robert Lopes	1975	DG
Pedro Loff	1975	DG
Rodolfo Rego Soeiro de Sousa	1975	DG
Sérgio Ferreira Ribeiro	1975	DG
Vasco Navarro Graça Moura	1975	DG
Altino de Magalhães Gomes	1976	DP
Álvaro Luís Santos Silva	1976	DT
António Cipriano de Miranda	1976	DP
António Pedro Bacelar Carrelhas	1976	DP
Augusto Silva	1976	DT
Carlos Carvalho	1976	DT
Emídio José Serrano da Silva	1976	DP
Fernando Piedade Gomes	1976	DT
Francisco Eusébio Filipe	1976	DG
Heitor Fernandes Salgueiro	1976	DP
João Lopes da Silva	1976	DP
João Martins Madeira	1976	DT
Joaquim Santana da Silva	1976	DG
Jorge Moita	1976	DT
José Alberto Valério Dinis	1976	DT
José Beleza Carvalho	1976	DG
José dos Santos Vicente	1976	DP
José João Costa Ramos	1976	DG
José Manuel Carinhas	1976	DT
Luís Alberto Ferrero Morales	1976	DP
Manuel António Alves Pinto	1976	DT
Manuel Maria Candeias	1976	DT
Marcelo Curto	1976	DG
Mário Luís da Fonseca Dias	1976	DG
Pedro de Sousa Macedo	1976	DP
Rúben Pacheco Matos Rolo	1976	DT
Sérgio Neves Ferreira da Silva	1976	DT
Tiago dos Santos Gouveia	1976	DT
Victor Ângelo Pedrosa Gonçalves	1976	DT
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1976	DT
Adelina Sá Carvalho	1977	DG
Álvaro Fernandes Rana	1977	DT
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1977	DG
António Pedro Bacelar Carrelhas	1977	DP
Arménio António Carmo	1977	DP
Carlos Alberto Simões Coelho	1977	DG
Feliciano David	1977	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Francisco Marcelo Curto	1977	DG
Heitor Fernandes Salgueiro	1977	DP
Jaime Lança de Moraes	1977	DP
Joaquim Mendes dos Santos Calhau	1977	DT
Joaquim Viseu	1977	DP
José Aurélio da Silva Barros Moura	1977	DT
José Rocha Pimentel	1977	DG
Luís Alberto Ferrero Morales	1977	DP
Luís Maria Kalidas Barreto	1977	DT
Maldonado Gonelha	1977	DG
Maria Celeste Ornelas de Carvalho	1977	DT
Maria de Lourdes Salgueiro Girval	1977	DG
Maria Margarida Meira	1977	DG
Maria Palmira Macedo Tito de Moraes	1977	DG
Rosa Maria Simões da Silva Sousa Marques	1977	DT
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1977	DT
Álvaro Fernandes Rana	1978	DT
Adelina Sá Carvalho	1978	DG
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1978	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1978	DT
António José Proença	1978	DG
António Manuel Cipriano Miranda	1978	DP
António Morales de los Rios Leitão	1978	DP
Augusto Silva	1978	DT
Aurélio Homem Ribeiro	1978	DP
Carlos Alberto Simões Coelho	1978	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1978	DP
Herculano A. Freire Gonçalves	1978	DT
J. M. Nascimento Oliveira Covas	1978	DT
Jaime Lança de Moraes	1978	DP
Joaquim Mendes dos Santos Calhau	1978	DT
José Manuel Rocha Pimentel	1978	DG
José Santana Costa	1978	DT
Luís José de Oliveira Nunes	1978	DG
Maria Margarida Meira	1978	DG
Rosa Maria Simões da Silva Sousa Marques	1978	DT
Salvador António Martins	1978	DT
Vasco António da Fonseca Martins	1978	DG
Álvaro Fernandes Rana	1979	DT
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1979	DG
António José Proença de Sousa	1979	DG
António Manuel Cipriano Miranda	1979	DP
Augusto C. Bensabat Ferraz da Silva	1979	DT
Carlos Alberto Simões Coelho	1979	DG
Eduardo Graça Van Zeller	1979	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Eusébio Marques de Carvalho	1979	DG
Fernando Alves Figueiredo	1979	DT
Fernando Vicente	1979	DP
Fernão Marcos Rebelo de Freitas	1979	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1979	DP
Jaime Lança de Moraes	1979	DP
João António Simões de Almada	1979	DP
João Pereira de Moura	1979	DG
Joaquim Augusto Carrola	1979	DT
José Henriques Vaz Cabacos	1979	DG
José M. A. Pereira de Faria Blanc	1979	DP
José Manuel da Rocha Pimentel	1979	DG
José Manuel de Oliveira Covas	1979	DT
Luís Quaresma Rodrigues Branco	1979	DT
Manuel Peres Correia	1979	DT
Maria Helena Robert Lopes	1979	DG
Maria Luísa Geraldés Brotas Carrondo	1979	DG
Odete Esteves de Carvalho	1979	DG
Rui Silvestre da Veiga Pinto	1979	DT
Vasco M. Lobo Brandão Rodrigues Cal	1979	DT
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1979	DT
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1980	DP
António Gonçalves Janeiro	1980	DT
António Martins da Cruz	1980	DG
António Rosa Zozimo	1980	DT
Augusto Gil Bensabat Ferraz da Silva	1980	DT
Augusto Gonçalves Marques	1980	DG
Aurora da Fonseca	1980	DG
David Augusto Bizarro Leandro	1980	DG
Eduarda de Almeida	1980	DG
Eusébio Marques de Carvalho	1980	DG
Haendel Oliveira	1980	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1980	DP
Inácia Maria Caeiro Lopes	1980	DT
Joaquim Cardoso Martins	1980	DT
José Alfredo Baptista	1980	DT
José Lopes Raimundo	1980	DG
José Manuel da Rocha Pimentel	1980	DG
José Nunes	1980	DG
Luís Manuel Costa Sousa de Macedo	1980	DP
Luís Morales	1980	DG
Maria Alice Vieira Pereira Falcão	1980	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1980	DG
Maria do Carmo Nunes	1980	DG
Maria Luísa de Almeida Castilho	1980	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Maria Luísa Galdes Brotas Carrondo	1980	DG
Maria Manuela Ruivo	1980	DG
René Cordeiro	1980	DP
Rui Lencastre da Veiga Pinto	1980	DT
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1980	DT
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1981	DP
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1981	DT
António Gentil Lagarto	1981	DG
António Gonçalves Janeiro	1981	DT
António Martins da Cruz	1981	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1981	DP
António Queiroz Martins	1981	DG
Armando José Gomes Tavares	1981	DT
Aug. Gil Bensabat Ferraz da Silva	1981	DT
Augusto Gonçalves Marques	1981	DG
Aurora da Fonseca	1981	DG
Cristóvão António Soares Aguiar	1981	DG
Daniel Soares de Oliveira	1981	DP
David Augusto Bizarro Leandro	1981	DG
Delmiro de Sousa Correia	1981	DT
Fernando Alves Figueiredo	1981	DT
Gregório da Rocha Novo	1981	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1981	DP
Henrique do Nascimento Rodrigues	1981	DG
José Barros Moura	1981	DT
José Luís Judas	1981	DT
José Manuel da Rocha Pimentel	1981	DG
José Manuel Figueira de Faria	1981	DG
José R. Fonseca Handel de Oliveira	1981	DG
Luís Morales	1981	DG
Manuel Jorge Bazenga Marques	1981	DG
Maria Alice Vieira Pereira Falcão	1981	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1981	DG
Maria do Carmo Nunes	1981	DG
Maria Luísa de Almeida Castilho	1981	DG
Mário de Carlos Pinto	1981	DG
Rui Manuel Oliveira e Costa	1981	DT
Rui Rolão Gonçalves	1981	DP
Walid Maciel Chaves Saad	1981	DG
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1982	DP
Álvaro Cordeiro Damaso	1982	DG
António Alberto Cabecinha	1982	DT
António Martins da Cruz	1982	DG
António Moralles	1982	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1982	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
António Regalheiro Charana	1982	DG
Artur Mota	1982	DG
Augusto Silva	1982	DT
Cristóvão de Aguiar	1982	DG
Delmiro de Sousa Correia	1982	DT
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1982	DP
Gregório da Rocha Novo	1982	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1982	DP
João José Le Cocq Neves da Costa	1982	DP
Joaquim Fernandes Marques	1982	DG
José António Silveira Subtil	1982	DT
José Bailote Fernandes	1982	DG
José Barros Moura	1982	DT
José Fonseca Handel de Oliveira	1982	DG
José Manuel da Rocha Pimentel	1982	DG
José Manuel Figueira de Faria	1982	DG
José Pereira Lopes	1982	DT
Manuel Jorge Bazenga Marques	1982	DG
Maria Gomes Antunes Bento	1982	DT
Maria Helena Robert Lopes	1982	DG
Rui Gonçalves da Silva	1982	DG
Rui Herlander Rolão Gonçalves	1982	DP
Victor Hugo Sequeira	1982	DT
Walid Maciel Chaves Saad	1982	DG
Acácio Ferreira Catarino	1983	DG
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1983	DG
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1983	DP
António Martins da Cruz	1983	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1983	DP
António Regalheiro Charana	1983	DG
Artur José Moreira Pereira da Mota	1983	DG
Augusto Silva	1983	DT
Carlos Carvalho	1983	DT
Cristovão de Aguiar	1983	DG
Custódio Tavares da Venda	1983	DP
Delmiro de Sousa Carreira	1983	DT
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1983	DP
Gregório da Rocha Novo	1983	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1983	DP
João Maria Pereira de Moura	1983	DG
Joaquim Maria Fernandes Marques	1983	DG
José Luís Judas	1983	DT
José Manuel da Rocha Pimentel	1983	DG
José Pereira Lopes	1983	DT
José R. Fonseca Handel de Oliveira	1983	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
José Silva	1983	DT
Luís Miranda Fernandes	1983	DT
Luís Morales	1983	DG
Manuel Jordão	1983	DG
Manuel Jorge Bazenga Marques	1983	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1983	DG
Maria Emília Reis	1983	DT
Maria Odete Cordeiro Vital	1983	DG
Octaviano Geraldo Cabral Mota	1983	DG
Rui Gonçalves da Silva	1983	DG
Rui Manuel Duarte de Sousa Oliveira	1983	DP
Vítor Mansinho Botelho	1983	DT
Acácio Ferreira Catarino	1984	DG
Alfredo Morgado	1984	DT
Amândio Anes de Azevedo	1984	DG
António Gaspar Inocêncio Pereira	1984	DG
António Martins da Cruz	1984	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1984	DP
Augusto Silva	1984	DT
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1984	DP
Gregório da Rocha Novo	1984	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1984	DP
João Maria Pereira de Moura	1984	DG
Joaquim Manuel Arenga	1984	DT
José Barros Moura	1984	DT
José Conceição Nunes	1984	DG
José Luís Judas	1984	DT
José Manuel Bicho Martins Pisco	1984	DG
José Manuel da Rocha Pimentel	1984	DG
José Manuel de Matos	1984	DP
José Manuel Veludo	1984	DT
José Raul Fonseca Handel de Oliveira	1984	DG
Manuel Jordão	1984	DG
Manuel Jorge Bazenga Marques	1984	DG
Manuel José Monteiro Lorga	1984	DT
Maria Alba Anselmo de Castro	1984	DG
Maria Helena Robert Lopes	1984	DG
Maria Laura Seixas Rabaça Gaspar	1984	DG
Orlando Laranjeiro dos Santos	1984	DT
Rui Alberto Barradas do Amaral	1984	DG
Rui Gonçalves da Silva	1984	DG
Victor Hugo Sequeira	1984	DT
Victor Manuel Sampaio Caetano Ramalho	1984	DG
Alberto Sá e Mello	1985	DP
Alfredo Morgado	1985	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Amândio Anes de Azevedo	1985	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1985	DT
António de Melo e Castro	1985	DG
António Gaspar Inocêncio Pereira	1985	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1985	DP
Augusto Silva	1985	DT
Aurora da Fonseca	1985	DG
Carlos Blanco de Morais	1985	DP
David Leandro	1985	DG
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1985	DP
Gregório da Rocha Novo	1985	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1985	DP
Joaquim Manuel Arenga	1985	DT
José António de Sousa Fialho	1985	DG
José Barros Moura	1985	DT
José Luís Judas	1985	DT
José Manuel da Rocha Pimentel	1985	DG
José Manuel Monteiro Veludo	1985	DT
José Pereira Lopes	1985	DT
José Raul Fonseca Handel de Oliveira	1985	DG
Júlio Vieira Mesquita	1985	DG
Manuel Jordão	1985	DG
Manuel Marques	1985	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1985	DG
Marcelo Mathias	1985	DG
Maria Alba Anselmo de Castro	1985	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1985	DG
Maria Emília Reis	1985	DT
Rui Alberto Barradas do Amaral	1985	DG
Rui Gonçalves da Silva	1985	DG
Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho	1985	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1986	DT
Alberto Churro	1986	DG
António de Mello e Castro	1986	DG
António Fernando Couto dos Santos	1986	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1986	DP
Armando Santos	1986	DT
Artur José Moreira Pereira da Mota	1986	DG
Augusto Silva	1986	DT
Carlos Blanco de Morais	1986	DP
David Leandro	1986	DG
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1986	DP
Gregório da Rocha Novo	1986	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1986	DP
Joaquim Maria Fernandes Marques	1986	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
José Alves da Silva	1986	DT
José Manuel Monteiro Veludo	1986	DT
Luís Filipe S. Borges Silveira	1986	DG
Luís Mira Amaral	1986	DG
Manuel Jorge Marques	1986	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1986	DG
Maria Emília Reis	1986	DT
Maria Helena Robert Lopes	1986	DG
Maria Luísa Pombo	1986	DG
Rui Gonçalves da Silva	1986	DG
Ruy Herlander Rolão	1986	DP
Victor Hugo Sequeira	1986	DT
Amadeu Dias	1987	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1987	DT
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1987	DT
Andrade Mota Cavalheiro	1987	DG
António Mocho	1987	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1987	DP
António Pedro Correia dos Santos	1987	DP
Armando Reis Leitão	1987	DP
Artur Pereira da Mota	1987	DG
Augusto Ferraz Silva	1987	DT
Carlos Bandeira	1987	DT
Carlos Blanco de Moraes	1987	DP
Cipriano Cardoso Pinto	1987	DG
Cristovão de Aguiar	1987	DG
Emídio Ferreira Martins	1987	DT
Frederico Fernandes Pereira	1987	DT
Gregório da Rocha Novo	1987	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1987	DP
Henrique do Nascimento Rodrigues	1987	DG
Hermínio Gomes Fernandes	1987	DP
Ivo Costa Lopes	1987	DP
Joaquim Maria Fernandes Marques	1987	DG
Joaquim Martins	1987	DT
José Almeida Oliveira Faria	1987	DG
José António Pinto Belo	1987	DG
José Branco Vieira	1987	DG
José Casimiro Marcial Alves	1987	DG
José Luís Judas	1987	DT
José Monteiro Veludo	1987	DT
José Vieira Branco	1987	DG
José Vieira Conde	1987	DG
Liliana Mascarenhas Neto	1987	DG
Luís Filipe S. Borges Silveira	1987	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Luís Mira Amaral	1987	DG
Manuel Jordão	1987	DG
Manuel Jordão	1987	DG
Manuel Jorge Bazenga Marques	1987	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1987	DG
Manuel Tabau	1987	DG
Marcelino Pereira Gomes	1987	DT
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1987	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1987	DG
Maria Luís Bação	1987	DG
Rogério Gregório Tchon	1987	DG
Rogério Pinto	1987	DT
Rúben Pacheco Matos Rolo	1987	DT
Rui Gonçalves da Silva	1987	DG
Rui Manuel Pereira Fernandes	1987	DP
Saldanha Bento	1987	DG
Alexandra Costa Artur	1988	DP
Amadeu Dias	1988	DG
Ana Martins Gomes	1988	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1988	DT
António Costa Lobo	1988	DG
António José Santos Nunes	1988	DT
António Morgado Pinto Cardoso	1988	DP
Augusto Pinto Baptista	1988	DG
Cipriano Cardoso Pinto	1988	DG
Gregório da Rocha Novo	1988	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1988	DP
Henrique do Nascimento Rodrigues	1988	DG
João M. Amor	1988	DG
Joaquim Martins	1988	DT
José Albino da Silva Peneda	1988	DG
José Aníbal da Cruz Luís	1988	DT
José Carneiro de Almeida	1988	DG
José Manuel Severino de Andrade	1988	DG
José Vieira Branco	1988	DG
Liliana Mascarenhas Neto	1988	DG
Luís Filipe S. Borges Silveira	1988	DG
Manuel Jorge Bazenga Marques	1988	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1988	DG
Maria Helena Robert Lopes	1988	DG
Maria Luís Bação	1988	DG
Mário Jorge Rodrigues Machado	1988	DP
Rui Gonçalves da Silva	1988	DG
Rui Manuel Pereira Fernandes	1988	DP
Victor Hugo Sequeira	1988	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Alfredo Morgado	1989	DT
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1989	DG
Amadeu Dias	1989	DG
Ana Martins Gomes	1989	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1989	DT
Antenor Monteiro Barros	1989	DT
António Costa Lobo	1989	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1989	DP
Armando Gomes Tavares	1989	DT
Carlos Blanco de Moraes	1989	DP
David Leandro	1989	DG
Gregório da Rocha Novo	1989	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1989	DP
Henrique do Nascimento Rodrigues	1989	DG
João Amor	1989	DG
Jorge Seabra	1989	DG
José Albino da Silva Peneda	1989	DG
José Baptista Fernandes	1989	DT
José Horta e Costa	1989	DT
José Luís Judas	1989	DT
José Manuel Carinhas	1989	DT
Liliana Mascarenhas Neto	1989	DG
Luís Tomé de Almeida	1989	DG
Manuel Bazenga Marques	1989	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1989	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1989	DG
Maria do Carmo Fernandes	1989	DT
Maria Helena Robert Lopes	1989	DG
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	1989	DG
Mário Jorge Rodrigues Machado	1989	DP
Pedro Moitinho de Almeida	1989	DG
Rui Gonçalves da Silva	1989	DG
Rui Manuel Pereira Fernandes	1989	DP
Ruy Gonçalves	1989	DP
Alexandra Costa Artur	1990	DP
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1990	DG
Alfredo Morgado	1990	DT
Amadeu Dias	1990	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1990	DT
António Costa Lobo	1990	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1990	DP
Armando Gomes Tavares	1990	DT
Augusto Coelho Praca	1990	DT
Crisalida Abrantes	1990	DG
David Augusto Bizarro Leandro	1990	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Gregório da Rocha Novo	1990	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1990	DP
Horta e Costa	1990	DT
João Figueiredo Amor	1990	DG
José Albino da Silva Peneda	1990	DG
José M. Torres Couto	1990	DT
Liliana Mascarenhas Neto	1990	DG
Luís Cristina de Barros	1990	DG
Luís Tomé de Almeida	1990	DG
Manuel Bazenga Marques	1990	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1990	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1990	DG
Maria do Carmo Fernandes	1990	DT
Maria Helena Robert Lopes	1990	DG
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	1990	DG
Maria Natércia B. Duarte Rodrigues	1990	DG
Mário Custódio	1990	DP
Rui Gonçalves da Silva	1990	DG
Rui Manuel Pereira Fernandes	1990	DP
Ruy Gonçalves	1990	DP
Victor Hugo Sequeira	1990	DT
Alberto Sá e Mello	1991	DP
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1991	DG
Amadeu Dias	1991	DG
Américo Calado Lopes	1991	DG
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1991	DT
António Morgado Pinto Cardoso	1991	DP
Augusto Coelho Praca	1991	DT
Cristina Nagy Moraes	1991	DP
Gregório da Rocha Novo	1991	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1991	DP
João A. Figueiro Amor	1991	DG
Jorge Manuel Vitorino Santos	1991	DT
Jorge Seabra	1991	DG
José Albino da Silva Peneda	1991	DG
José de Frias Gomes	1991	DP
José Luís Judas	1991	DT
José M. M. Almeida Mesquita	1991	DP
José Pinto Belo	1991	DG
Liliana Mascarenhas Neto	1991	DG
Luís Cristina de Barros	1991	DG
Luís Roma de Albuquerque	1991	DG
Luís Tomé de Almeida	1991	DG
Manuel Carvalho da Silva	1991	DT
Manuel J. Bazenga Marques	1991	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Manuel Ribeiro Arruda	1991	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1991	DG
Maria Helena Robert Lopes	1991	DG
Maria Natércia B. Duarte Rodrigues	1991	DG
Maria Ramos Nunes Fernandes	1991	DG
Mário Correia Custódio	1991	DP
Nelson Moreira Guedes	1991	DT
Rui Gonçalves da Silva	1991	DG
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1991	DP
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1992	DG
Agostinho Roseta	1992	DT
Alberto Sá e Mello	1992	DP
Alexandra Costa Artur	1992	DP
Alfredo da Silva	1992	DG
Amadeu Dias	1992	DG
António Botão	1992	DG
António M. Pinto Cardoso	1992	DG
António V. Carreira de Oliveira	1992	DG
Carlos António de Carvalho	1992	DT
Fernando Maurício Carvalho	1992	DT
Gregório da Rocha Novo	1992	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1992	DP
Henrique do Nascimento Rodrigues	1992	DG
João Ferreira Montoya	1992	DP
João Pereira de Moura	1992	DG
Jorge Almeida Seabra	1992	DG
José A. Santos Leitão	1992	DG
José Albino da Silva Peneda	1992	DG
José M. Torres Couto	1992	DT
José Manuel Carinhas	1992	DT
José Monteiro Veludo	1992	DT
José Pinto Belo	1992	DG
Liliana Mascarenhas Neto	1992	DG
Luís Cristina de Barros	1992	DG
Luís de Sousa Lorrão	1992	DG
Luís Tomé de Almeida	1992	DG
Manuel Carvalho Parente	1992	DG
Manuel J. Bazenga Marques	1992	DG
Manuel Ribeiro Arruda	1992	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1992	DG
Maria Emília Reis	1992	DT
Maria Helena Robert Lopes	1992	DG
Maria José Policarpo	1992	DG
Maria Ramos Nunes Fernandes	1992	DG
Maria Rosa Represas	1992	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Mário Correia Custódio	1992	DP
Rui Gonçalves da Silva	1992	DG
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1992	DP
Rui Manuel Simões	1992	DG
Rui Pinto	1992	DT
Victor Correia Filipe	1992	DG
Victor Hugo Sequeira	1992	DT
Zózimo Justo da Silva	1992	DG
Alberto Sá e Mello	1993	DP
Acácio Roque	1993	DG
Alexandra Costa Artur	1993	DP
Amadeu Dias	1993	DG
António Botão	1993	DG
António Gaspar da Silva	1993	DG
António Pinto Cardoso	1993	DG
Apolónia Teixeira	1993	DG
Arthur Penedos	1993	DG
Carlos António de Carvalho	1993	DT
Carlos Trindade	1993	DT
Eduardo Brazão de Castro	1993	DG
Eduardo Quintanova	1993	DT
Elisa Damião	1993	DG
Fernando Maurício Carvalho	1993	DT
Florival Rosa Lança	1993	DT
Francisco B. Van Zeller	1993	DP
Gregório da Rocha Novo	1993	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1993	DP
José Albino da Silva Peneda	1993	DG
José António Pinto Belo	1993	DG
José Puig	1993	DG
Liliana Gouveia Araújo	1993	DG
Luís Bastos	1993	DG
Luís Cristina de Barros	1993	DG
Luís Tomé de Almeida	1993	DG
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1993	DG
Maria de Fátima Falcão de Campos	1993	DG
Maria do Carmo Fernandes	1993	DT
Maria Emília Castro	1993	DT
Maria Helena Robert Lopes	1993	DG
Maria José Policarpo	1993	DG
Mário Correia Custódio	1993	DP
Rui Gonçalves da Silva	1993	DG
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1993	DP
Rui Pinto	1993	DT
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1993	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Zózimo Justo da Silva	1993	DG
Ana Cristina Vieira	1994	DP
Ana Maria Basto Perez	1994	DG
Aníbal de Figueiredo Fernandes	1994	DG
António J. Gaspar da Silva	1994	DG
António Morgado Pinto Cardoso	1994	DG
António Sérgio Vitorino Grilo	1994	DG
Carlos António de Carvalho	1994	DT
Eduardo Brazão e Castro	1994	DG
Fernando Manuel Pires Marques	1994	DT
Fernando Ribeiro Lopes	1994	DG
Francisco Bello Van Zeller	1994	DP
Gregório da Rocha Novo	1994	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1994	DP
João Pedro Saldanha Serra	1994	DG
José Falcão e Cunha	1994	DG
José Manuel Torres Couto	1994	DT
José Monteiro Veludo	1994	DT
José Pinto Belo	1994	DG
José Rosa Macedo	1994	DG
Liliana Gouveia Araújo	1994	DG
Luís Bastos	1994	DG
Luís Cristina de Barros	1994	DG
Luís Tomé de Almeida	1994	DG
Marcelino Pena Costa	1994	DP
Maria Helena Robert Lopes	1994	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	1994	DG
Mário Jorge Correia Custódio	1994	DP
Rui Fernando Couto dos Santos	1994	DT
Rui Gonçalves da Silva	1994	DG
Rui Manuel Pereira Fernandes	1994	DP
Victor Hugo Sequeira	1994	DT
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1994	DT
Zózimo Justo da Silva	1994	DG
Alexandra Costa Artur	1995	DP
Aníbal de Figueiredo Fernandes	1995	DG
António J. Gaspar da Silva	1995	DG
Carlos Alves Trindade	1995	DT
Carlos António de Carvalho	1995	DT
Carlos Mendes	1995	DT
Chi Hong Wong	1995	DG
Eduardo A. Brazão e Castro	1995	DG
Fernando Maurício Carvalho	1995	DT
Fernando Ribeiro Lopes	1995	DG
Florival Rosa Lança	1995	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Francisco Van Zeller	1995	DP
Gonçalo Santa Clara Gomes	1995	DG
Gregório da Rocha Novo	1995	DP
Guida Maria Vieira Martins	1995	DT
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1995	DP
João Saldanha Serra	1995	DG
Joaquim Coelhas Dionísio	1995	DT
José Falcão e Cunha	1995	DG
José Monteiro Veludo	1995	DT
José Varatojo Junior	1995	DG
Liliana Gouveia Araújo	1995	DG
Luís Cristina de Barros	1995	DG
Luís de Sousa Bastos	1995	DG
Luís Tomé de Almeida	1995	DG
Marcelino Pena Costa	1995	DP
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1995	DG
Maria Helena Robert Lopes	1995	DG
Maria Luísa Geraldes Brotas Carrondo	1995	DG
Mário Correia Custódio	1995	DP
Miguel Ângelo Brito	1995	DG
Rui Gonçalves da Silva	1995	DG
Rui Pereira Fernandes	1995	DP
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1995	DT
Alexandra Costa Artur	1996	DP
Amílcar Ramos	1996	DT
António Alexandre Delgado	1996	DT
António de Lemos Monteiro Fernandes	1996	DG
António José Gaspar da Silva	1996	DG
Carlos Alberto Rodrigues Bandeira	1996	DT
Carlos António de Carvalho	1996	DT
Eduardo Brazão e Castro	1996	DG
Eduardo Chagas	1996	DT
Fernando Moreira da Silva	1996	DG
Fernando Ribeiro Lopes	1996	DG
Francisco Eusébio Filipe	1996	DG
Francisco Van Zeller	1996	DP
Gonçalo Santa Clara Gomes	1996	DG
Gregório da Rocha Novo	1996	DP
Guida Maria Vieira Martins	1996	DT
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1996	DP
Jerónimo Rodrigues	1996	DT
João de Deus	1996	DT
João Nunes	1996	DP
João Pereira de Moura	1996	DG
João Proença	1996	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Joaquim da Silva Cascais	1996	DG
José António Pinto Belo	1996	DG
José António Pinto Belo	1996	DG
José Paulo Farinha	1996	DP
Luís Armando de Sousa Bastos	1996	DG
Luís Barreira de Sousa	1996	DG
Luís de Almeida	1996	DT
Luís Tomé de Almeida	1996	DG
Luís Tomé de Almeida	1996	DG
Marcelino Pena Costa	1996	DP
Maria Cândida Medeiros Soares	1996	DG
Maria Helena Robert Lopes	1996	DG
Maria João Fernandes Rodrigues	1996	DG
Maria Luísa Geraldes Brotas Carrondo	1996	DG
Maria Odete Cordeiro Vital	1996	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	1996	DG
Mário Caldeira Dias	1996	DG
Mário Correia Custódio	1996	DP
Miguel Fawor	1996	DG
Rui Gonçalves da Silva	1996	DG
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1996	DP
Sérgio Manuel Gonçalves	1996	DG
Victor Hugo Sequeira	1996	DT
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1996	DT
Zélia de Matos	1996	DG
Amílcar Ramos	1997	DT
Ana Cristina Vieira	1997	DP
António de Lemos Monteiro Fernandes	1997	DG
António Sérgio Vitorino Grilo	1997	DG
Carla Almeida e Sousa	1997	DT
Carlos Carvalho	1997	DT
Carlos Manuel Alves Trindade	1997	DT
Chi Hong Wong	1997	DG
Eduardo Brazão de Castro	1997	DG
Evaristo Guerra de Oliveira	1997	DT
Fernando Manuel Maurício de Carvalho	1997	DT
Fernando Ribeiro Lopes	1997	DG
Florival Rosa Lança	1997	DT
Gonçalo Santa Clara Gomes	1997	DG
Gregório da Rocha Novo	1997	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1997	DP
Isabel Marquez Ribeiro da Silva	1997	DG
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1997	DP
Joaquim Martins	1997	DT
José António Pinto Belo	1997	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
José Macedo	1997	DG
Luís Barreira de Sousa	1997	DG
Luís Tomé de Almeida	1997	DG
Marcelino Pena e Costa	1997	DP
Maria Cândida Medeiros Soares	1997	DG
Maria Eduarda da Silva Soares Ribeiro	1997	DG
Maria Helena Robert Lopes	1997	DG
Maria João Fernandes Rodrigues	1997	DG
Mário Correia Custódio	1997	DP
Rui Bettencourt Leite	1997	DG
Rui Gonçalves da Silva	1997	DG
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1997	DP
Vasco Colares Pereira	1997	DG
Alberto Sá e Mello	1998	DP
Amílcar Ramos	1998	DT
António Ramos André	1998	DG
António Rodrigues	1998	DG
António Soares Ferreira	1998	DG
Artur Penedos	1998	DG
Carlos António de Carvalho	1998	DT
Carlos Maia Machado	1998	DG
Eduardo Brazão de Castro	1998	DG
Eduardo Ferro Rodrigues	1998	DG
Elisa Damião	1998	DG
Fernando Ribeiro Lopes	1998	DG
Fernando Ribeiro Mendes	1998	DG
Filomena Bordalo	1998	DG
Gonçalo Santa Clara Gomes	1998	DG
Gonçalo Velho	1998	DG
Gregório da Rocha Novo	1998	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1998	DP
Inês Cordovil	1998	DG
Isabel Marquez Ribeiro da Silva	1998	DG
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1998	DP
João Proença	1998	DT
Jorge Rato	1998	DG
José António Pinto Belo	1998	DG
José Meirinho	1998	DT
José Rosa Macedo	1998	DG
Lou Soi Pen	1998	DG
Luís Tomé de Almeida	1998	DG
Marcelino Pena e Costa	1998	DP
Maria de Fátima Moreira Pinto	1998	DT
Maria Eduarda da Silva Soares Ribeiro	1998	DG
Maria Emília Reis	1998	DT

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Maria Helena Robert Lopes	1998	DG
Maria Luísa Guimarães	1998	DG
Mário Correia Custódio	1998	DP
Nuno Correia da Silva	1998	DG
Odete Santos	1998	DG
Pedro de Fontoura Madureira	1998	DG
Rui Bettencourt Leite	1998	DG
Rui Gonçalves da Silva	1998	DG
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1998	DP
Victor Hugo Sequeira	1998	DT
Alberto Sá e Mello	1999	DP
Alexandra Freire	1999	DP
Álvaro de Mendonça e Moura	1999	DG
Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa	1999	DT
António Correia	1999	DG
António Lucas	1999	DG
António Ramos André	1999	DG
António Soares Ferreira	1999	DG
Carlos António de Carvalho	1999	DT
Carlos João Pereira	1999	DP
Carlos Maia Machado	1999	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	1999	DT
Catalina Pestana	1999	DG
Cristina Nagy Morais	1999	DP
Eduardo Brazão de Castro	1999	DG
Eduardo Ferro Rodrigues	1999	DG
Fernando Lopes Ribeiro	1999	DG
Fernando Ribeiro Lopes	1999	DG
Gonçalo de Santa Clara Gomes	1999	DG
Gregório da Rocha Novo	1999	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1999	DP
Isabel de Mendonça Raimundo	1999	DG
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1999	DP
João Pedroso	1999	DG
Jorge Rato	1999	DG
José Manuel Meirinho	1999	DT
José Mota Coimbra de Matos	1999	DG
Júlio Fernandes	1999	DT
Ka Hung Shuen	1999	DG
Lucília Figueira	1999	DG
Luís Tomé de Almeida	1999	DG
Manuel Carvalho da Silva	1999	DT
Marcelino Pena e Costa	1999	DP
Maria Emília Reis	1999	DT
Maria Helena Robert Lopes	1999	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Maria Luísa Guimarães	1999	DG
Mário Correia Custódio	1999	DP
Mário Santos	1999	DG
Nuno Correia da Silva	1999	DG
Olga Maria Pereira Vicente Henriques	1999	DG
Rui Bettencourt Leite	1999	DG
Rui Gonçalves da Silva	1999	DG
Álvaro de Mendonça e Moura	2000	DG
Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa	2000	DT
Ana Cristina Vieira	2000	DP
António Lucas	2000	DG
António Manuel Casimiro Ferreira	2000	DG
António Ramos André	2000	DG
Artur Penedos	2000	DG
Barbosa de Oliveira	2000	DG
Carlos António de Carvalho	2000	DT
Carlos Maia Machado	2000	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2000	DT
Célia Maria Portela da Silva	2000	DT
Clara Guerreiro	2000	DP
Cristina Nagy Morais	2000	DP
Daniela Monteiro	2000	DG
Eduardo Brazão de Castro	2000	DG
Eduardo Ferro Rodrigues	2000	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2000	DG
Francisco L. Bello Van Zeller	2000	DP
Gregório da Rocha Novo	2000	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2000	DP
Joana Margarida C. Sobral Gomez	2000	DG
João António Gomez Proença	2000	DT
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2000	DP
Jorge Manuel Vitorino Santos	2000	DT
José João Abrantes	2000	DG
José Manuel Mendonça Azevedo	2000	DG
Luís Nuno B. Duarte Silva	2000	DG
Luzia de Carvalho	2000	DP
Manuel Ferreira Martins	2000	DT
Marcelino Pena e Costa	2000	DP
Maria Cândida Medeiros Soares	2000	DG
Maria da Conceição Proença Afonso	2000	DG
Maria Helena Robert Lopes	2000	DG
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	2000	DG
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2000	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2000	DG
Mário Correia Custódio	2000	DP

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Nelson Matias	2000	DG
Paulo Barcia	2000	DG
Paulo José Fernandes Pedroso	2000	DG
Pedro José da Vinha Costa	2000	DG
Rui Gonçalves da Silva	2000	DG
Rui Leite Bettencourt	2000	DG
Telmo Correia	2000	DG
Vicente José Rosado Merendas	2000	DG
Vítor Hugo Sequeira	2000	DT
Alexandra Freire	2001	DP
Alexandre Mestre	2001	DP
Álvaro de Mendonça e Moura	2001	DG
Amílcar Ramos	2001	DT
Ana Cristina Vieira	2001	DP
António Manuel Casimiro Ferreira	2001	DG
António Maria Burstorff Dornelas Cysneiros	2001	DG
António Valadas da Silva	2001	DG
Arménio Santos	2001	DG
Carlos António de Carvalho	2001	DT
Carlos Maia Machado	2001	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2001	DT
Fernando Ribeiro Lopes	2001	DG
Florival Rosa Lança	2001	DT
Gonçalo Velho	2001	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2001	DP
João Augusto V. Gomes Teixeira	2001	DG
João de Melo Medeiros	2001	DG
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	2001	DP
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2001	DP
Jorge Manuel Vitorino Santos	2001	DT
Jorge Pereira	2001	DT
José Manuel Mendonça Azevedo	2001	DG
José Pereira Lopes	2001	DT
Lucília Figueira	2001	DG
Luzia de Carvalho	2001	DP
Maria Helena Robert Lopes	2001	DG
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2001	DG
Mário Correia Custódio	2001	DP
Mário Vieira	2001	DP
Nelson José Fonseca Matias	2001	DG
Paulo Barcia	2001	DG
Paulo José Fernandes Pedroso	2001	DG
Rui Gonçalves da Silva	2001	DG
Telmo Correia	2001	DG
Vicente José Rosado Merendas	2001	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Zélia de Matos	2001	DG
Alexandra Freire	2002	DP
Alexandre Mestre	2002	DP
Álvaro de Mendonça e Moura	2002	DG
Amílcar Ramos	2002	DT
Ana Cristina Vieira	2002	DP
Ana Paula Bernardo	2002	DT
António Bagão Félix	2002	DG
António Pedro Roque da Visitação Oliveira	2002	DG
Armando da Costa Farias	2002	DT
Artur Rodrigues Pereira dos Penedos	2002	DG
Carlos António de Carvalho	2002	DT
Carlos Maia Machado	2002	DG
Eduardo Brazão de Castro	2002	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2002	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2002	DP
Jacinta de Oliveira Santos	2002	DG
João António Gomes Proença	2002	DT
João Augusto V. Gomes Teixeira	2002	DG
João dos Santos Rodrigues	2002	DG
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2002	DP
José Manuel Meirinho	2002	DT
José Sousa Fialho	2002	DG
Lucília Figueira	2002	DG
Luís Pais Antunes	2002	DG
Luzia de Carvalho	2002	DP
Maria de Lourdes Pisco	2002	DG
Maria Helena Robert Lopes	2002	DG
Mário Correia Custódio	2002	DP
Mário Vieira	2002	DP
Paulo Barcia	2002	DG
Rita Magalhães Colaço	2002	DG
Rui Leite Bettencourt	2002	DG
António Maria Pinheiro Torres	2003	DG
Armando da Costa Farias	2003	DT
Carlos António de Carvalho	2003	DT
Carlos Maia Machado	2003	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2003	DT
Carlos Manuel dos Anjos Alves	2003	DT
Carlota Leitão Correia	2003	DG
Clara Guerreiro	2003	DP
Eduardo António Brazão de Castro	2003	DG
Eduardo Leandro	2003	DG
Felicidade Reis Rodrigues	2003	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2003	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Florbela Leopoldo	2003	DP
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2003	DP
Isabel Gonçalves	2003	DG
Joaquim Pina Moura	2003	DG
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2003	DP
José Caetano da Costa Pereira	2003	DG
José Macedo	2003	DG
José Manuel Meirinho de Jesus	2003	DT
José Manuel Santos	2003	DG
Lucília Figueira	2003	DG
Luís Gonçalves da Silva	2003	DG
Luís Miguel Pais Antunes	2003	DG
Luísa Portugal	2003	DG
Luzia de Carvalho	2003	DP
Manuel Carvalho da Silva	2003	DT
Maria Cândida Medeiros Soares	2003	DG
Maria de Fátima Machado Grilo	2003	DG
Maria Goreti Machado	2003	DG
Maria Helena Robert Lopes	2003	DG
Maria Leonor Maltez Parreira Cortez dos Santos	2003	DT
Mário Correia Custódio	2003	DP
Paulo Barcia	2003	DG
Rita Siborro	2003	DP
Rui Gonçalves da Silva	2003	DG
Rui Leite Bettencourt	2003	DG
Rui Meireles Vieira de Castro	2003	DP
Vicente José Rosado Merendas	2003	DG
Vítor Rui Loureiro de Carvalho	2003	DP
António José dos Santos Cardoso Macedo	2004	DT
António Regalheiro Charana	2004	DG
Arménio Santos	2004	DG
Artur Penedos	2004	DG
Carlos António de Carvalho	2004	DT
Carlos Maia Machado	2004	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2004	DT
Carlos Pereira Marques	2004	DG
Clara Guerreiro	2004	DP
Eduardo António Brazão de Castro	2004	DG
Felicidade Reis Rodrigues	2004	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2004	DG
Florbela Leopoldo	2004	DP
Florival Rosa Lança	2004	DT
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2004	DP
João António Gomes Proença	2004	DT
João de Melo Medeiros	2004	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
João Pedro Henriques	2004	DG
José António de Sousa Fialho	2004	DG
José Caetano da Costa Pereira	2004	DG
José Manuel Meirinho de Jesus	2004	DT
Lucília Figueira	2004	DG
Luís Gonçalves da Silva	2004	DG
Luís Miguel Pais Antunes	2004	DG
Luísa Portugal	2004	DG
Luzia de Carvalho	2004	DP
Manuel Carvalho da Silva	2004	DT
Manuel de Matos	2004	DG
Maria Cândida Medeiros Soares	2004	DG
Maria Helena Robert Lopes	2004	DG
Maria Leonor Maltez Parreira Cortez dos Santos	2004	DT
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2004	DG
Maria Teresa Santos	2004	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2004	DP
Nuno Bernardo	2004	DP
Paulo Barcia	2004	DG
Paulo Veiga	2004	DG
Rita Siborro	2004	DP
Rui de Meireles V. de Castro	2004	DP
Rui Gonçalves da Silva	2004	DG
Rui Leite Bettencourt	2004	DG
Sandra Isabel dos Santos Cruz	2004	DP
Tânia Veiga	2004	DG
Alexandra Freire	2005	DP
Alexandre Augusto Cunha Dias	2005	DT
António Abrantes	2005	DP
António José dos Santos Cardoso Macedo	2005	DT
Arménio Santos	2005	DG
Carlos António de Carvalho	2005	DT
Carlos Maia Machado	2005	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2005	DT
Carlos Pereira Marques	2005	DG
Carlota Leitão Correia	2005	DG
Cristina Nagy Morais	2005	DP
Eduardo António Brazão de Castro	2005	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2005	DG
Florival Rosa Lança	2005	DT
Gabriel Rodrigues Bastos	2005	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2005	DP
Helena Leal	2005	DP
João António Gomes Proença	2005	DT
João de Melo Medeiros	2005	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
José António Fonseca Vieira da Silva	2005	DG
José António Sousa Fialho	2005	DG
José Caetano da Costa Pereira	2005	DG
José Manuel C. Meirinho de Jesus	2005	DT
José Pedro Pinto	2005	DG
Lucília Figueira	2005	DG
Luzia de Carvalho	2005	DP
Maria da Conceição Proença Afonso	2005	DG
Maria Helena Robert Lopes	2005	DG
Maria José Gamboa	2005	DG
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2005	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2005	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2005	DP
Nuno Antão	2005	DG
Nuno Bernardo	2005	DP
Nuno Biscaya	2005	DP
Odete Santos	2005	DG
Ricardo Martins	2005	DG
Rui Gonçalves da Silva	2005	DG
Rui Leite Bettencourt	2005	DG
Sandra Isabel dos Santos Cruz	2005	DP
Aida Carla Baptista Morais	2006	DT
Alexandra Freire	2006	DP
Ana Maria Viana Pais Alves Baptista	2006	DP
António Abrantes	2006	DP
Armando da Costa Frias	2006	DT
Carlos António de Carvalho	2006	DT
Carlos Maia Machado	2006	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2006	DT
Carlos Pereira Marques	2006	DG
Carlota Leitão Correia	2006	DG
Cristina Nagy Morais	2006	DP
Eduardo António Brazão de Castro	2006	DG
Fernando de Sousa Junior	2006	DG
Fernando Ribeiro Lopes	2006	DG
Florival Rosa Lança	2006	DT
Gabriel Gameiro Rodrigues Bastos	2006	DG
Gastão Claro Damas	2006	DT
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2006	DP
Helena Lopes Costa	2006	DG
João António Gomes Proença	2006	DT
João Bebiano	2006	DP
João de Deus Gomes Pires	2006	DT
João de Melo Medeiros	2006	DG
Joaquina Cadete	2006	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Jorge de Sousa	2006	DP
Jorge Gaspar	2006	DG
Jorge Machado	2006	DG
José António Fonseca Vieira da Silva	2006	DG
José António Sousa Fialho	2006	DG
José António Sousa Fialho	2006	DG
José Caetano da Costa Pereira	2006	DG
José Caetano da Costa Pereira	2006	DG
José Catarino	2006	DP
José Manuel Meirinho de Jesus	2006	DT
José Pedro Oliveira da Silva Pinto	2006	DG
Lucília Figueira	2006	DG
Maria Helena Robert Lopes	2006	DG
Maria José Gamboa	2006	DG
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2006	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2006	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2006	DP
Nuno Bernardo	2006	DP
Paulo Morgado de Carvalho	2006	DG
Pedro d'Almeida Freire	2006	DP
Ricardo Freitas	2006	DG
Rui Gonçalves da Silva	2006	DG
Rui Leite Bettencourt	2006	DG
Teresa Coelho	2006	DG
Alexandra Freire	2007	DP
António José dos Santos Cardoso Macedo	2007	DT
Carlos Maia Machado	2007	DG
Carlos Manuel Alves Trindade	2007	DT
Carlos Pereira Marques	2007	DG
Carlota Leitão Correia	2007	DG
Cristina Nagy Morais	2007	DP
Diogo Almeida Carreira Franco	2007	DG
Eduardo António Brazão de Castro	2007	DG
Estevão Miguel Anjos Martins	2007	DP
Fernando Souza Junior	2007	DG
Florival Rosa Lança	2007	DT
Francisco Xavier Esteves	2007	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2007	DP
João António Gomes Proença	2007	DT
João de Melo Medeiros	2007	DG
Jorge Soares de Sousa	2007	DP
José António Fonseca Vieira da Silva	2007	DG
José António Sousa Fialho	2007	DG
José Manuel Meirinho de Jesus	2007	DT
José Pedro Oliveira da Silva Pinto	2007	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Maria Helena Robert Lopes	2007	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2007	DG
Maria Teresa Requejo	2007	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2007	DP
Miguel Filipe Pardal Cabrita	2007	DG
Nuno Bernardo	2007	DP
Paula Viseu	2007	DT
Rui Gonçalves da Silva	2007	DG
Rui João Beliz Pestana de Almeida	2007	DG
Rui Leite Bettencourt	2007	DG
Adília Lisboa	2008	DP
Alexandra Freire	2008	DP
Ana Cristina Vieira	2008	DP
Ana Paula Fernandes	2008	DG
António Manuel Melo Medeiros	2008	DG
Arménio Santos	2008	DG
Carla Correia	2008	DP
Carlos António de Carvalho	2008	DT
Carlos Maia Machado	2008	DG
Carlos Pereira Marques	2008	DG
Cristina Nagy Morais	2008	DP
Deolinda Correia	2008	DG
Diogo Almeida Carreira Franco	2008	DG
Eduardo António Brazão de Castro	2008	DG
Fernando José Machado Gomes	2008	DT
Fernando Ribeiro Lopes	2008	DG
Francisco Xavier Esteves	2008	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2008	DP
Helena Leal	2008	DP
Isabel Coutinho	2008	DG
Isabel Ribeiro Pereira	2008	DP
Isabel Santos	2008	DG
Isilda Maria Costa Fernandes	2008	DG
João António Gomes Proença	2008	DT
João de Melo Medeiros	2008	DG
José António Fonseca Vieira da Silva	2008	DG
José António Sousa Fialho	2008	DG
José Manuel Conceição Meirinho de Jesus	2008	DT
José Pedro Oliveira da Silva Pinto	2008	DG
Maria Cândida Medeiros Soares	2008	DG
Maria Graciete Martins da Cruz	2008	DT
Maria Helena Robert Lopes	2008	DG
Maria Teresa Requejo	2008	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2008	DP
Pedro Mota Soares	2008	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Pedro Quartin Graça	2008	DG
Rui Gonçalves da Silva	2008	DG
Rui João Beliz Pestana de Almeida	2008	DG
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	2008	DT
Adão Silva	2009	DG
Adília Lisboa	2009	DP
Alexandra Freire	2009	DP
Ana Cristina Vieira	2009	DP
Ana Paula Pereira Marques	2009	DG
António de Lemos Monteiro Fernandes	2009	DG
António Valadas da Silva	2009	DG
Arménio Santos	2009	DG
Carlos Alberto Maia da Silva Machado	2009	DG
Carlos Alves	2009	DT
Carlos António de Carvalho	2009	DT
Catarina Marcelino	2009	DG
Cristina Nagy Morais	2009	DP
Diogo Almeida Carreira Franco	2009	DG
Eduardo António Brazão de Castro	2009	DG
Elza Deus Pais	2009	DG
Fernando José Machado Gomes	2009	DT
Francisco Xavier Esteves	2009	DG
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2009	DP
Helena Botelho	2009	DG
Helena Leal	2009	DP
Isabel Cordovil	2009	DG
Isabel Ribeiro Pereira	2009	DP
Isilda Maria Costa Fernandes	2009	DG
Joana Borges Henriques	2009	DG
Joana Vieira da Silva	2009	DG
João Bernardo	2009	DG
João Proença	2009	DT
Jorge de Sousa	2009	DP
José António de Sousa Fialho	2009	DG
José António Fonseca Vieira da Silva	2009	DG
José Manuel Cordeiro	2009	DT
Manuel Carvalho da Silva	2009	DT
Marcelino Pena e Costa	2009	DP
Margarida Lobão	2009	DG
Maria Cândida Medeiros Soares	2009	DG
Maria Graciete Martins da Cruz	2009	DT
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2009	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2009	DP
Nuno Biscaya	2009	DP
Paula Cristina Pereira de Azevedo Pamplona Ramos	2009	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Paulo Jorge Morgado de Carvalho	2009	DG
Pedro Mota Soares	2009	DG
Ricardo Pracana	2009	DG
Rui Fonseca	2009	DG
Rui Gonçalves da Silva	2009	DG
Rui Jorge da Silva Leite de Bettencourt	2009	DG
Teresa Morais Sarmento	2009	DG
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	2009	DT
Adão Silva	2010	DG
Adília Lisboa	2010	DP
Alexandra Freire	2010	DP
Ana Luzia Gomes Ferreira Reis	2010	DG
Ana Paula Pereira Marques	2010	DG
Anabela Freitas	2010	DG
António Luís Valadas da Silva	2010	DG
António Monteiro Fernandes	2010	DG
Artur Rêgo	2010	DG
Carlos Alberto Maia da Silva Machado	2010	DG
Carlos António de Carvalho	2010	DT
Carlos Manuel Alves Trindade	2010	DT
Carlos Manuel dos Anjos Alves	2010	DT
Carlos Proença	2010	DP
Catarina Marcelino	2010	DG
Cristina Nagy Morais	2010	DP
Eduardo Brazão de Castro	2010	DG
Francisco Xavier Esteves	2010	DG
João António Gomes Proença	2010	DT
João Gomes Esteves	2010	DP
Jorge Soares de Sousa	2010	DP
José Macedo	2010	DG
José Manuel Cordeiro	2010	DT
Marcelino Pena e Costa	2010	DP
Margarida Lobão	2010	DG
Maria Graciete Martins da Cruz	2010	DT
Maria Helena André	2010	DG
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2010	DG
Mário Jorge Correia Custódio	2010	DP
Nuno Biscaya	2010	DP
Nuno Pestana	2010	DG
Paula Cristina Pereira de Azevedo Pamplona Ramos	2010	DG
Renato Francisco Almeida de Medeiros	2010	DG

Nome	Ano	Delegação (G/T/P)
Rui Gonçalves da Silva	2010	DG
Rui Jorge Leite de Bettencourt	2010	DG
Vanda Teresa Pereira da Cruz	2010	DT

Esta listagem foi retirada da Base de Dados construída por Inês Bélico de Velasco, no quadro do estágio realizado no Escritório da OIT-Lisboa em Agosto de 2010.

Legenda: DG – Delegação Governamental; DP – Delegação Patronal; DT – Delegação dos Trabalhadores.

Optou-se por destacar a negrito as mulheres que integraram as delegações portuguesas.

* De acordo com informação constante das listas enviadas a Genebra pelo Governo após consulta.

Cadernos Sociedade e Trabalho • XVI

A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho

Sociedade e Trabalho booklets • XVI

ILO and Gender Equality in the World of Work

ILO AND GENDER EQUALITY IN THE WORLD OF WORK

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)/MTSS

Sociedade e Trabalho booklets
Coordination by António Oliveira das Neves
Observatório do Emprego e Formação Profissional's Expert (OEFP)

1. Trabalho e Relações Laborais
2. Imigração e Mercado de Trabalho
3. Dimensão Social e Emigração
4. Formação Profissional
5. Competitividade, Inovação e Emprego
6. Confrontar a Transformação Demográfica: Uma Nova Solidariedade entre Gerações
7. Protecção Social
8. Integração das Pessoas com Deficiência
9. Quadros de Pessoal e Investigação em Economia
10. Aprendizagem ao Longo da Vida
11. Responsabilidade Social das Organizações
12. Inovação Social
13. Competências
14. Criatividade e Inovação
15. Análise Económica com Dados Empregador-Empresa/Economic Analysis Using Linked Employer and Employee Data
16. ILO and Gender Equality in the World of Work

SOCIEDADE E TRABALHO BOOKLETS NO. 16

**ILO AND GENDER EQUALITY
IN THE WORLD OF WORK**

MTSS/GEP
LISBON/2011

© Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP),
Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS), 2011

Sociedade e Trabalho booklets: ILO and Gender Equality in the World of Work, 16

First edition: March 2011
ISBN: 978-972-704-372-9

Editorial Coordination, Redaction and Distribution: Centro de Informação e Documentação (CID)
Redaction Coordination: Júlia Costa
Technical Support: Açucena Olivença Cotrim, Cristina Cabaço da Mata
Documentary Research and Translation: ILO-Lisbon

GEP/Centro de Informação e Documentação (CID)
Praça de Londres, 2, 2.º
1049-056 Lisboa
Tel. (+351) 211 155 242
Fax (+351) 211 115 259
E-mail: gep.cid@gep.mtss.gov.pt
Página: www.gep.mtss.gov.pt

Cover: Fernando Guerreiro (GEP/CID)

All rights reserved for the portuguese language
in accordance with the legislation in force for MTSS/GEP

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)
Rua Castilho, 24, 2.º
1250-069 Lisboa
Tel. (+351) 211 150 000
Fax (+351) 211 151 500
Página: www.gep.mtss.gov.pt

Index

Foreword	1
<i>Maria Helena André</i>	
Foreword	3
<i>António Oliveira das Neves, Mafalda Troncho</i>	
1 From Legislation to Social Standards: Progressing Towards Gender Equality	7
<i>Adília Lisboa, Ana Vieira, Cristina Morais</i>	
2 ILO and Gender Equality – A Critical Reflection	15
<i>Odete Filipe</i>	
3 The Role of Social Partners in Promoting Gender Equality at Work: A Balance of Interests. The Portuguese Industrial Confederation’s Perspective	21
<i>Sofia Baião Horta</i>	
4 The ILO's Work to Achieve Gender Equality	29
<i>Helena Robert, Teresa Paccetti</i>	
5 ILO – 90 Years Fighting for Equality at Work	35
<i>João Proença</i>	
6 In the ILO Archives... Women’s Associations Present their Claims	41
<i>Albertina Jordão</i>	
7 From the Shadow to the Fore: Domestic Work and the ILO	47
<i>Manuela Tomei</i>	
8 Making the Crisis Recovery Work for Women!	59
<i>ILO Bureau for Gender Equality</i>	
Selected Thematic Publications	65
International Labour Standards	71
Disclosure	97
RECENSION	109
9 ABC of Women Workers’ Rights and Gender Equality	109
<i>Maria Josefina Leitão</i>	
Critical Analysis of the <i>Decent Work for Domestic Workers</i> Report	111
<i>Sandra Ribeiro</i>	
Appendix	115



Copyright: ILO

ILO Director Edward J. Phelan signing the Declaration of Philadelphia at the White House, Washington DC, on 17 May 1944. Seated, left to right: US President Franklin Delano Roosevelt, Walter Nash, E. J. Phelan. Standing, left to right: US Secretary of State Cordell Hull, US Secretary of Labor Frances Perkins, ILO Assistant Director Lindsay Rodgers.

Foreword

Maria Helena André
Minister of Labour and Social Solidarity

Portugal and the ILO in the Promotion of Equal Opportunities

Since its founding in 1919, the International Labour Organisation (ILO) has played a leading role in improving living and working conditions, lobbying governments to take a progressive stand on labour issues. I recall, for example, the introduction of the core labour standards in 1998, and the concept of Decent Work the following year, which is now regarded a key reference in the world of work and widely debated.

As we know, Portugal was one of the founding members of the ILO, and the government and social partners have always closely followed and actively supported the Organization's work.

The ILO is the only tripartite agency in the United Nations system, and has merited international recognition for its major contributions to labour regulation worldwide. It has actively promoted forms of bargaining and dialogue that have led to the present model of managing labour relations based on the principles of tripartism, social dialogue and labour democracy.

In Portugal, the ILO's role in the stabilisation of industrial relations has been crucial, especially with regard to the incorporation of the Organization's normative standards into our domestic law.

The principle of Equal Opportunities, which was already enshrined in the original ILO Constitution, was reaffirmed by the Philadelphia Declaration adopted at the International Labour Conference in 1944. The Declaration states: "*All human beings, regardless of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity*".

The ILO's efforts to promote equal opportunities and treatment for women and men, in terms of standards, research and technical cooperation, have all been carried out in a framework of tripartism. This characteristic is one of the critical success factors in the Organization's achievements over the years, not only in Portugal but throughout the world.

Gender equality and women's empowerment are essential conditions for effective and sustainable development, and for promoting a more dynamic and fairer economy. In the context of the Decent Work Agenda and the vision of the ILO in the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, the Organization embraced gender equality and non-discrimination as cross-cutting issues throughout its work. The 2009 ILC general discussion on Gender Equality at the heart of decent work offers a unique opportunity to put into action and guide the Organization's future aspirations for promoting gender equality and women's empowerment in the world of work.

I would like to join in the reflection on the progress made so far, on the challenges that have been overcome in advancing equality of opportunity and treatment, and on what still needs to be done to further women's capacity-building and participation in the world of work. It is fitting to acknowledge the leadership and participation of the many women who have worked to strengthen the Organization and who have stood up for the rights of women in the workplace and for working closely with the men who supported their cause. Their personal stories are also part of the institution's history.

I would also like to join in paying rightful tribute to all the women who have been members of Portuguese tripartite Delegations to International Labour Conferences. In the year that marks the holding of the one-hundredth International Labour Conference and the centenary of the first International Women's Day, the ILO Lisbon Office embraced the challenge of working with the Ministry of Labour and Social Solidarity on the publication of this Special issue (Caderno Temático), and we welcome this initiative with enthusiasm and enormous satisfaction. It is yet another project in which I am pleased to have been a part.

Foreword

António Oliveira das Neves
Mafalda Troncho

The Society and Labour Journals (*Cadernos Sociedade e Trabalho*) have combined forces with the ILO-Lisbon to compile and publish an issue on the role of women in the struggle for social rights and the right to work, specifically through their active participation in International Labour Conferences.

Since the ILO first set up in Lisbon, it has been marking International Women's Day in line with one of its reasons for opening an office in Portugal: to increase dialogue around the values of the ILO and, thus, help to drive forward the Decent Work Agenda.

For more than ninety years, the ILO has been actively working in favour of equal opportunities and treatment for men and women, by laying down standards, carrying out research and providing technical assistance, all in the framework of its tripartite model. Tripartism has in fact proven to be a key success factor in the ILO's achievements in equal opportunities throughout the world. The ILO-Lisbon welcomed the challenging opportunity of collaborating with the Ministry of Labour and Social Solidarity on this thematic Journal to help raise awareness of one key area of the Organization's work, in a year that sees the celebration on 8 March of 100 years of International Women's Day, and the holding of the 100th International Labour Conference.

This initiative also ties in with two of ILO-Lisbon's current projects: *Portugal/ILO: Dynamics of a Relationship* and *Universitas*. These projects are intended to shed light on relations between the ILO and Portugal over the years and to stimulate interest in further research in this area, especially the part played by the tripartite partners and international organisations in promoting gender equality.

This publication is also a well-deserved tribute to all the Portuguese women who have taken part in the tripartite delegations to International Labour Conferences.

The articles featured here focus on essential dimensions in a progressive trajectory in which gender equality in employment has gradually assumed a central role, including:

- (i) the involvement of tripartite partners, given their familiarity with real working and recruitment conditions, which are often a source of discrimination in workers' rights, remuneration, etc.;

- (ii) a valuable collection of documents relating to the national tripartite delegations' participation in ILO Conferences, and relevant ILO publications dealing with women workers' rights and gender equality issues;
- (iii) how ILO Conventions and the Organization's practical activities have evolved over the decades, reflecting the slow transition from past structurally protectionist approaches to gender issues to the active logic that now recognises gender equality as a key requirement in the context of the Fundamental Principles and Rights at Work.

The accomplishments of an often conflictual and contentious trajectory are reflected in some of the articles featured, which provide rich information and reflection on the struggle for rights that often took place to a background of major upheavals that marked the 20th and early 21st Centuries – post-World War II economic reconstruction, the founding of the United Nations, the institutionalisation of the International Women's Year and, more recently, globalisation movements and the Decent Work Agenda. The ILO's expert and influential involvement in all these processes has made a huge contribution to the right to work and equal opportunities.

The instruments that reflect the ILO's expert and influential involvement, and which have become a reference framework for this ongoing, often unequal fight in adverse societal contexts and scenarios – a fact worth emphasising – are the fruits of commendable joint efforts on the part of governments, trade union and employers' confederations, and international organisations.

This was also the spirit underlying the compilation of this issue of *Society and Labour Journals*, published by the Ministry of Labour and Social Solidarity, and behind the invitation to the different organisations working together for equal opportunities in Portugal to contribute to it.



Copyright: ILO

Women delegates at the 20th Session of the International Labour Conference, 1936.

From Legislation to Social Standards: Progressing Towards Gender Equality

Adília Lisboa

Confederation of Portuguese Tourism (Confederação do Turismo Português – CTP)

Ana Vieira

Confederation of Trade and Services of Portugal (Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP)

Cristina Morais

Confederation of Portuguese Farmers (Confederação dos Agricultores de Portugal – CAP)

Abstract | This article endeavours to address the evolution of gender equality and the work of the different international, community and national bodies, particularly the International Labour Organization (ILO) towards achieving full equality between men and women. It also looks at the need to pursue supplementary approaches, including combining legislative measures with other initiatives, such as public policies on gender equality in education and training systems, and actions involving civil society and initiatives to spread good practice in gender equality.

Preamble

In approaching the subject of gender equality, irrespective of the social field involved (not only labour relations), we have to look back in time at the long road travelled by women and see how they have managed to achieve their rights after being regarded as inferior, incapable beings for so long. To escape their invisibility and second rate status women have had to fight, resist and organise and often still have to, even today.

However, society has not always been unfair or oppressive towards women. Women were deified and worshipped in ancient, matriarchal societies and it was only after patriarchies emerged that women's oppression and exploitation became embedded practice. From a historical perspective, gender inequality that favours men over women is a recent phenomenon.

Going back to how far women have progressed along the road to achieving equality, their contributions to "building equality between men and women" have clearly been crucial. We have to admit, however, that despite the fact that equality may be legally guaranteed, different forms of indirect discrimination still persist.

I. Some Considerations on Gender Equality

A. Throughout the World

In our globalised world of the 21st Century gender inequalities evidently still persist, to a greater or lesser extent depending on the countries and cultures in question. The fact is that, in addition to facing social and family discrimination, some women are still struggling to overcome barriers to employment, in both the formal and informal sectors.

It is women who make up most of the world's agricultural workforce. Sixty percent of the women on the planet carry out unpaid or low-paid work in the informal economy, which makes them financially and legally vulnerable. As a rule, the most impoverished people are usually the most marginalised and, among these, women are particularly discriminated against.

With regards world politics and political decision-making, despite their growing participation in parliamentary affairs, women are still a long way from securing the most senior posts in government. In January 2008, only seven out of one hundred and fifty heads of state, and eight out of one hundred and ninety-two heads of government among UN Member States were women. Just 16% of ministerial positions worldwide are occupied by women. Furthermore, thirteen countries in the world have no women members of government at all.

The situation has evolved favourably in the European Union. Over the past few decades, many initiatives to achieve gender equality have been put into effect. Some have involved legislation, while others focused on technical support, such as the formation of expert networks and financial programmes designed to support gender equality initiatives. Education systems have also witnessed progress: schools have opened their doors to girls, and education for girls and women has been successfully promoted in almost all regions. The number of girls completing primary education in all developing regions between 2000 and 2006 was higher than the number of boys. According to Eurostat data, women have consolidated their majority status amongst university stu-

dents in all EU countries with the exception of Germany. The percentage of women in higher education in Portugal is very close to the European average (55.2 %).

B. In Portugal

1) Legal and Cultural Evolution

Even before joining the EEC, Portugal had taken innovative steps forward on the question of equality, particularly after the Revolution of 25 April 1974, when views on women's rights started to change.

In 1979, with the passing of Decree-Law 329/79 of 20 September, later known as the Equality Law, the Portuguese government endeavoured to eradicate gender inequality in the world of work. It also set up the tripartite Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* – CITE) to combat workplace discrimination. This was a clear signal that the government was determined to pursue employment-related gender equality.

Meanwhile, other steps had been taken to achieve greater gender equality, namely the liberalisation of education. This led to increased numbers of women entering higher education, enabling them to access qualifications that, until then, had been restricted to men. It was thought that gender equality in education would ultimately lead to gender equality at work. However, time would prove this assumption to be overly optimistic and that gender equality was still a very distant goal.

Gender Equality had been on the agenda of several international organisations (e.g. the UN, ILO, OECD and EEC) for decades. In addition to developing concrete initiatives designed to eradicate gender gaps, these organisations had produced texts and carried out research on several gender equality related issues. For political leaders, these would be rich sources of insight into innovative ideas about equality, but they were frankly too advanced for Portugal's mainly conservative society of the time. Closing the existing gap between the legal framework and social reality was, and still is, a very lengthy process, as is true of any other cultural issue.

The truth is that just because a law has been passed it does not necessarily mean that its provisions will be complied with in everyday life in society. Ways can always be found to avoid applying the law. It is the so-called social norms, which cannot be ignored, that usually determine how fast the foundations for equality between men and women can be laid.

The fact that it took nearly ten years for Decree-Law 426/88 of 18 November, which would make Decree-Law 329/79 applicable to the Public Administration, to be issued, illustrates just how slowly society evolves towards gender equality.

Nevertheless, several laws aimed at putting in place conditions that would enhance gender equality in employment and occupation were approved by successive governments.

Finally, regarding access to decision-making processes and civic participation, the Portuguese Constitution establishes the right of all citizens "to take part in politics and in managing the country's public affairs", and also states that "direct and active participation of men and women in politics is a fundamental condition and instrument for consolidating the democratic system; in this respect, the law should promote equality in the exercise of civil and political rights and non-discrimination by reason of gender in relation to access to political offices".

In 2006, the Parity Act (*Lei da Paridade* – Organic Law 3/2006 of 21 August, modified by Declaration 7/2006 of 4 October) established a mandatory minimum representation of 33 % for either gender on the lists of candidates for Portugal's Parliament, the European Parliament and local councils.

This Act constitutes a victory, albeit a formal one, for Portuguese democracy and women's rights, insofar as it recognises that there cannot be full democracy unless both genders are represented.

2) *Equal remuneration for men and women workers in Portugal*

As Maria do Céu da Cunha Rêgo states in her essay “*The role of Portuguese law in progressing towards gender equality at work and in employment*”, published by the Commission for Equality in Labour and Employment (CITE) in its “*Estudos*” series on “*Equality in Labour and Employment in Portugal: Policies and Circumstances*”: “...if men are principally responsible for supporting their families, then they should principally be entitled to paid work; if women are principally responsible for caring for their families, then they should principally be entitled to the time required to perform the unpaid tasks entailed by such care...”

For a long time, it was believed that the role of men in society was to find means to fulfil their families’ needs by providing their sustenance. It was thought that men should be paid higher wages than women because not only did they have these extra responsibilities but also they were physically stronger and therefore able to perform non-intellectual tasks better and for a longer time.

Furthermore, during the *Estado Novo*, married women needed permission from their husbands if they were to work outside the home. Therefore, married women were barred from working for a third party unless authorised to do so by their spouses, which clearly considerably restricted women’s abilities, autonomy and independence.

This was the case in spite of the fact that the law establishing equal remuneration (Decree-Law 49408/69, Article 116) came into force before the Revolution of April 1974. However, it was in force at a time when it was believed that work carried out by women was by no means equivalent to work done by men and, consequently, the law had no practical application in bringing about equal pay for men and women.

Having ratified the ILO’s Convention 100, the *Equal Remuneration Convention* 1951, which enshrines the principle of equal remuneration for work of equal value, Portugal is committed to adopting legislation and policies designed to eliminate pay differentials between men and women workers. It is equally committed to do so under the terms of the European Social Charter. On a national level, the Constitution of the Portuguese Republic establishes the right to equal remuneration for work of equal value to prevent pay discrimination. The same is true of several other regulatory instruments, such as the Equality Act and the Labour Code. Collective regulatory instruments and the work done by the social partners have also been decisive in combating gender wage gaps.

In spite of the equal pay principle being enshrined in national and international legal instruments, pay inequalities continue to persist in Portugal, and are revealed by data collected by the National Statistics Institute. According to these statistics, women working in agriculture, for example, have been earning on average 18 % less than men for the past decade.

II. The ILO and Gender Equality

A. *Evolution*

Since its founding in 1919, the ILO has been engaged in a tough fight to overcome gender inequalities in the world of work. It has adopted countless Conventions¹ and Recommendations on issues such as maternity protection, equal opportunities, protection of women engaged in night work and other matters, which have had a major

¹ The following Conventions specifically protect women workers: Convention 3, the *Maternity Protection Convention* 1919; Convention 4, the *Night Work (Women) Convention* 1919; Convention 41, *Night Work (Women) Convention (Revised)* 1934; Convention 45, the *Underground Work (Women) Convention* 1935; Convention 89, the *Night Work (Women) Convention (Revised)* 1948; Convention 100, the *Equal Remuneration Convention* 1951; Convention 103, the *Maternity Protection Convention (Revised)* 1952; Convention 111, the *Discrimination (Employment and Occupation) Convention* 1958; Convention 156, the *Workers with Family Responsibilities Convention* 1981; Convention 171, the *Night Work Convention* 1990, and Convention 183, the *Maternity Protection Convention* 2000.

impact in most countries in the recognition of gender equality. In fact, not a single year has passed when the ILO has failed to promote gender equality or the protection of women's maternity rights, by any available means. Ever since the ILO's first International Labour Conference in October 1919 in Washington, D.C., where six Conventions were adopted, including the *Night Work (Women) Convention* and the *Maternity Protection Convention*, and right up to the present day, the Organization has strived to achieve gender equality goals.

Since Director-General Juan Somavia defined the ILO's mission as including a deep commitment to achieving gender equality, a commitment which has found concrete expression in the increasing number of ratifications of Conventions dealing with the issue, much has been achieved and the impact of the ILO's work in this sphere has been felt worldwide.

Furthermore, the increased number of projects and technical cooperation programmes organised by the ILO on gender equality related issues have yielded highly positive results in awareness-raising of, and research into persisting problems and their underlying causes.

B. The importance of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work in promoting gender equality

- 1) *As already mentioned, gender equality issues and women's role in the world of work have been associated with the ILO since its beginnings, expressed from the outset in its 1919 Constitution, and reflected by the adoption the same year of Convention 3, the Maternity Protection Convention 1919.*

Significant steps in approaches to gender equality issues were taken in the 1950s with the adoption of Convention 100, the *Equal Remuneration Convention 1951*, and Convention 111, the *Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958*.

In 1998, however, there was a qualitative leap forward with ILO's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (adopted by the 86th International Labour Conference held in Geneva on 18 June 1998).

The Declaration obliges ILO member countries, even if they have not ratified the Conventions in question, to respect, promote and realise the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, including the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. For its part, the ILO undertakes to provide technical assistance and cooperation to its members, to utilise simplified procedures to follow-up situations where members have not yet ratified Conventions, and to produce a Global Report each year on one of the four categories of fundamental principles and rights at work.

The fact that a high number of countries have ratified Conventions 100 and 111 since the year 2000 indicates just how important the Declaration is.

Several other key instruments have been adopted since the Declaration, including Convention 183, the *Maternity Protection Convention 2000*, and the *Resolution concerning the Promotion of Gender Equality, Pay Equity and Maternity Protection*, adopted in 2004. There have also been other ILO initiatives, such as its first *Gender Audit* in 2001, and the *2005 Governing Body Decision on Gender Issues in Technical Cooperation*. However, the political commitment generated by the Declaration and especially its Follow-up has been considerable and vigorous.

The Global Reports on discrimination at work have proven to be important tools for governments and social partners in combating inequalities, not only on account of the findings they contain, but especially because of the need for solutions they require of member countries and of the ILO itself.

These Reports are highly valuable insofar as they enhance understanding of ILO instruments, namely the Conventions, in light of new realities, and facilitate fresh approaches to problems and solutions as societies undergo substantial change.

Illustrations of this are the Global Reports of 2003 and 2007, entitled “*Time for equality at work*” and “*Equality at work: tackling the challenges*”, respectively, which introduce facts about new and emerging forms of discrimination.

Both reports analyse new types of discrimination (such as age discrimination – discrimination against younger or older workers) which are not expressly referred to in Convention 111.

The 2007 Global Report provides data on emerging forms of discrimination, such as genetic and lifestyle discrimination.

These approaches enrich and update ILO Conventions in line with changing realities and help to maintain the validity of existing standards.

Another important aspect of the Global Reports is their widespread visibility/dissemination. The annual ILO conference is a major event and an opportunity for the Organization to report and raise public awareness on a range of key labour issues. The Global Reports and Director-General’s message in particular have, unquestionably, an impact worldwide that should not be underestimated.

2) *New Approaches*

The 2007 Global Report recommends new approaches for achieving gender equality at work, namely supplementing legislative measures with other initiatives and instruments, and also including the Fundamental Principles and Rights in international agreements.

2.1. There is clearly a need to apply measures of different types to tackle persisting gender equality gaps, at least in European Union countries where the legal framework is already sufficiently comprehensive. The question now is to come up with further instruments for raising awareness and influencing all parties on the need to eradicate all forms of discrimination, including gender-based discrimination.

To this end, Portugal already has various public policies in place, namely in relation to education and training systems. Other initiatives to raise awareness of gender equality issues among enterprises and workers have been jointly undertaken by public bodies and the social partners.

Codes of conduct incorporating these subjects have also been adopted. For example, the Code of Ethics for Trade and Services specifically states: “*special efforts shall be made to ensure full equality of opportunity for all employees, continuously fighting any form of discrimination*”. The Code of Ethics of the Portuguese Association of Private Sector Employment Companies also establishes non-discrimination and, specifically, gender discrimination, as a fundamental standard for temporary workers.

Regarding collective employment agreements, while no innovative content on gender equality and non-discrimination is generally included, these agreements do nowadays comply with current legislation in this respect.

For many years until 2007, the Collective Employment Agreements for the Agricultural Sector included two categories of agricultural worker at the bottom of the pay scale: Category A and Category B. There was a pay difference, albeit small, between Category A and B workers. Although it was never expressly stated, it was common practice to allocate women workers to Category B, where the pay rate was lower, because it was believed that men, with their greater strength and resistance, could cope better with the physically demanding work. This practice has since been successfully eradicated, but it is an example of a gender wage gap that once existed.

- 2.2. *Another approach referred by the ILO in the 2007 Global Report relates to the inclusion of Fundamental Principles and Rights in regional economic integration agreements and free trade agreements.*

This approach is essential and should be given more in-depth attention by the ILO.

In this fast-changing world, the ILO, cooperating with other international organisations on policy development, might be able to make inroads into areas such as the liberalisation of international trade based on ethically and socially responsible companies and decent work conditions.

This aspect would naturally entail improving conditions for women workers, but it has deeper implications, involving the competitiveness of individual countries or blocks like the European Union. Competitiveness in the EU generally, and in Portugal in particular, will largely depend on the ability of a number of organisations, particularly the ILO, to raise standards of working conditions in a significant number of countries.

III. Conclusion

Much effort has been expended to establish full gender equality at national, European Union and international levels. In this respect, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted in 1979 by the UN General Assembly, is often described as the international bill of rights for women.

Nevertheless, while recognising the unquestionable importance of all these measures, there is clearly still a great deal to be done. Adopting legal measures alone is not enough – laws can be broken. Every effort must be made to bring about a change in mindsets.

Even in so-called developed societies things happen that remind us that the gender equality debate, which started nearly a century ago, is still far from over. Not too long ago, for example, the President of prestigious Harvard University commented at a seminar that women had less “intrinsic aptitude” than men for science. His authoritative position and the public nature of his comments brought gender issues back to the media limelight. Suddenly, we were again having to deal with the basic issues of gender equality, like during the feminist struggles for recognition of equality between women and men, back in the early 20th Century.

Clearly, therefore, we are on a road that, despite the obvious progress achieved, requires constant attention and effort because, often, problems (in this as in other areas) do not disappear, but rather just change their appearance.

Over the years, the ILO has adapted to face new challenges, and has played a paramount role in the eradication of gender pay gaps and promotion of equality. Its tireless efforts and commitment towards gender equality are obvious from the International Labour Conferences, where the issue has so often been debated.

ILO and Gender Equality – A Critical Reflection

Odete Filipe
CGTP-IN

Abstract | Throughout its history, the ILO has played a pioneering role in the fight for women's rights and equal opportunities and treatment.

It is now essential to consolidate that role and the ILO's international leadership in advocating fundamental principles and rights at work and the objectives enshrined in the concept of decent work, including gender equality, in order to achieve international goals in this field.

The ILO should not only continue with its traditional forms of action but also broaden the scope of its work on gender equality. The ILO's adoption of Conventions and Recommendations, assessment of their application and follow-up reports should continue, and be complemented with more direct intervention in actions and projects organised by the Organization itself or by others, and with the introduction of new topics for reflection on the gender equality and decent work agendas.

The International Labour Organization (ILO) was founded in 1919 chiefly for the purpose of persuading the international community to adopt a more humanitarian approach to labour relations regulation, by actively promoting the adoption of better working conditions and the protection of workers' rights.

Nowadays, gender equality is regarded internationally as a fundamental goal and, for this reason, international organisations, particularly the ILO, focus their efforts on producing declarations, recommendations and other instruments and measures designed to bring about greater gender balance.

Considering its long history and its tripartite structure based on the equal participation of government, employers and workers representatives in all decision-making processes, including drawing up labour standards, the ILO has always played an important part in the struggle for women's rights and for equal opportunities and treatment.

In the beginning, the Organization's attitude towards women workers was protectionist and this was reflected in its early Conventions: Convention 3, the *Maternity Protection Convention 1919*; Convention 4, the *Night Work (Women) Convention 1919*, and Convention 45, the *Underground Work (Women) Convention 1935*.

This was to change dramatically, however, when, following the adoption of the principle of equal remuneration for work of equal value, the organization advocated that men and women should have equal opportunities and equal rights.

First, the Declaration of Philadelphia (1944) proclaimed the rights of women workers, affirming that "(...) all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity."

Then later, the ILO reinforced its commitment to this new perspective by adopting two core Conventions on equal opportunities and treatment between men and women: Convention 100, the *Equal Remuneration Convention 1951*, and Convention 111, the *Discrimination (Employment and Occupation) Convention 1958*.

From then onwards, the ILO remained at the forefront of the fight against all forms of discrimination against women, particularly discrimination at work, and urged its member countries and social partners to take action, improve and implement labour standards, compile and disseminate gender desegregated statistics, and create and consolidate institutional mechanisms for promoting gender equality and non-discrimination at work.

Meanwhile, the Organization compiled and disseminated research findings and reports on women's participation in the world of work and on equal pay.

In 1999, the ILO launched its Decent Work Agenda, which included the aim of promoting equal opportunities for women and men. Together with the ILO declarations on fundamental principles and rights at work issued in 2003 and 2007, the Organization released two reports on equality issues, in which gender equality was given special focus. In 2009, the ILO launched and led a campaign and a general discussion on *Gender Equality at the Heart of Decent Work*.

Nowadays, gender equality is an issue that cuts across all ILO activity areas, and this has become extremely valuable, not only within the Organization itself but also for all its tripartite constituents.

The activities and initiatives referred to above are clearly just a few examples of the ILO's intense work on women's rights and gender equality. Countless other examples could be cited, but the ones we have given should be enough to illustrate the vital part the ILO has played and its huge contribution to making this a better world.

Nonetheless, the task facing us is a never-ending one. Wide gender gaps persist in many regions of the world and international goals remain largely unachieved.

Gender discrimination is a systemic, evolving phenomenon, which can take on new and unexpected forms. Women are not a homogeneous group and discrimination against them can come in many different guises. Often, women have additional disadvantages such as having a disability or belonging to a minority group – a phenomenon known as multi-discrimination.

Multi-discrimination is a new field in which few initiatives have been taken so far and which should be given greater visibility in the efforts being taken to spread gender equality.

Its inclusion on the ILO's gender equality agenda would mean it could be examined and debated, and instruments to combat multi-discrimination could be considered.

Sharing family responsibilities is another crucial subject, especially in terms of eliminating persisting gender stereotypes and achieving a fair sharing of family responsibilities between men and women.

Despite the recognition of women's new social roles, it remains the case that it is women, far more than men, who are responsible for the range of tasks in the home associated with childcare and caring for other family members. This continues to be a major stumbling block in the way of gender equality as it places women on a decidedly unequal footing to men in employment and inhibits their career progression and access to high level posts.

In this respect, it would be valuable if the ILO were to prioritise an assessment of the application of Convention 156, the *Workers with Family Responsibilities Convention 1981*, and subsequently produce a report on the matter.

It should be mentioned that the CGTP-IN, in collaboration with the CITE, contributed to agreement being reached on the inclusion in the 2009 *Report of the Committee on Gender Equality, Sixth Item on the agenda: Gender Equality at the Heart of Decent Work*, of a proposal on the adoption of instruments on workers' entitlement to paternity leave and on considering paternity to be as essential a social value as maternity.

In today's world, however, in addition to legal measures there is a need for concrete action with people on the ground. Increasing the ILO's technical cooperation and guidance work, especially in education and training for equality, and proactively encouraging its tripartite constituents to mainstream the transversal dimension of gender equality in their national policies would be extremely valuable.

In this respect, we must underline the importance of ILO structures' participation in projects, carried out in member countries with trade unions, employers' associations and other partners, which are designed to promote gender equality through concrete actions that enable the application in the real world of work of the principles enshrined in the standards.

One example of this type of action is the project "Revaluing Work to Promote Gender Equality" (*"Revalorizar o Trabalho para Promover a Igualdade"*). The project was undertaken by CGTP-IN and the Trade Union Federation for the Portuguese Agriculture, Food, Beverages, Hotels and Tourism Industries (*Federação dos Sindicatos de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal – FESAHT*), under the Community Initiative EQUAL, in partnership with the Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE*), the Working Conditions Authority (*Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT*), the ILO Office for Portugal, the (employers' association) Portuguese Association of Hotels, Restaurants and Similar Establishments (*Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal – AHRESP*), and two research centres: the Social Intervention Research Centre (*Centro de Estudos para a Intervenção Social – CESIS*) and the Center for the Research and Study of Sociology of the University Institute for Social Sciences, Business Studies and Technologies (*Centro de Investigação e Estudos de Sociologia do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa – CIES/ISCTE*). The primary purpose of the project was, with Convention 100 as a baseline, to test a job evaluation method free of gender bias that would ascertain the relative value of jobs and, on that basis, allow for equal pay when the work involved was found to be the same or of equal value. The method would, therefore, make it possible to give concrete expression to the principle of equal pay for work of equal value that is fundamental to gender equality. Other outputs of the project were training modules, which were subsequently tested by the ILO International Training Centre and incorporated in the national qualification system.

Direct initiatives as well as ILO sponsored actions and projects of this type are certainly effective ways to drive forward the gender equality agenda.

Although most ILO members have put considerable effort into fighting gender discrimination at work, and have ratified the core gender equality conventions, eradicating gender discrimination in employment and occupation is becoming increasingly urgent and necessary. The international financial crisis has exacerbated inequalities and insecurity in the world and this will ultimately diminish the effectiveness of any action taken to against discriminatory practices.

Within this framework, consolidating the ILO's role is vital. Its international leadership in advocating fundamental labour rights and principles and decent work goals, including gender equality, must be underpinned if international objectives in this field are to be achieved.

The gender gap in employment and remuneration and the need for policies that incorporate measures to combat gender discrimination in access to employment and occupation, in remuneration and career progression, measures that guarantee parental rights and address the reconciliation of work and family responsibilities with greater sharing of family responsibilities between men and women, and measures addressing multi-discrimination issues – these are the main topics on the gender equality agenda on which the ILO should continue to focus in order to achieve its primary goal – to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity.

The Role of Social Partners in Promoting Gender Equality at Work: A Balance of Interests. The Portuguese Industrial Confederation's Perspective.

Sofia Baião Horta

Llawyer at the Department of Legal, Social and Labour Affairs (Departamento dos Assuntos Jurídicos e Sócio-Laborais – DAJSL) and representative of the Portuguese Industrial Confederation (Confederação Industrial Portuguesa – CIP) on the Commission for Equality in Labour and Employment (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE)

Abstract | This article concerns the influence of ILO principles and rights in legislation and in industrial relations. It is highlight the role of social partners, particularly the CIP, in the process of preparing legislation and participation in national and international events dealing with gender equality and reconciling family life and work issues. This article also refers the measures introduced in the revision of the Labour Code in order to achieve a balance between the interests of companies and workers.

1.

Generally speaking, the influence of the International Labour Organization (ILO) on the domestic legal systems of its member countries has been enormous due to the stabilising effect its legal instruments have had on labour relations.

Over the years, regulatory principles arising from the work of the ILO have gradually been incorporated in national legal systems, revealing a commitment on the part of States to harmonise their domestic law in line with ILO principles and standards.

For this purpose, international standards have to be general and flexible so that they can be successfully adopted by the different member states and adapted to their respective legal systems, culture, and social development.

The importance of the ILO's role in the development of labour regulation and promotion of social dialogue and negotiation at national level cannot be over-emphasised.

Negotiation has made it possible to establish common ground for promoting social and economic goals.

2.

Since 1919, the ILO has adopted 188 Conventions and 200 Recommendations.

Some Conventions and Recommendations address one of the fundamental principles enshrined in the ILO's 1988 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – "*the elimination of discrimination in respect of employment and occupation*".

The topic "The ILO and Gender Equality" falls within the context of this principle.

What was said above about the impact of the ILO's work on the world of labour also applies to the question of gender equality.

The first ILO Conventions relating to equality were adopted in 1951 and 1958.

Convention 100, the *Equal Remuneration Convention* adopted in June 1951, provides for equal pay for women and men workers for work of equal value. ILO Recommendation 90, the *Equal Remuneration Recommendation* also adopted in June 1951, supplements the Convention.

Convention 111, the *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, was adopted on 25 June 1958.

Both Conventions establish that ILO member countries undertake to promote and, if possible, ensure the application of the principles in question "... *by methods appropriate to national conditions and practice...*".

In Portugal and other countries, the principle of gender equality in the context of employment, occupation and remuneration has evolved since the adoption of the first Conventions, in line with changes in society itself and the different political regimes in power.

As the most influential employers' association and a social partner, the CIP (*Confederação Industrial Portuguesa* – Portuguese Industrial Confederation) took part in the legal drafting of Convention 156, the *Workers with Family Responsibilities Convention*, adopted by the ILO in 1981. As is customary, the CIP was part of the employers' representation at the 67th International Labour Conference, at which Convention 156, which applies to both genders, was adopted.

During the Conference, employers raised their concerns about the need to ensure that the standards under discussion would be feasible and result in viable solutions to the everyday problems facing workers with family responsibilities.

The employers' representatives proposed the introduction of a mechanism that would allow the application of the Convention's provisions to be gradually phased in, if national conditions so required.

3.

Portugal ratified Conventions 100 and 111 with Decree-Law 47302 of 4 November 1966 and Decree-Law 42520 of 23 September 1959, respectively.

In 1969, Decree-Law 49408 of 24 November introduced the principle of "equal remuneration for work of equal value" into the Portuguese legislation.

From 1974 onwards, women were allowed access to all civil service positions in local government (Decree-Law 251/74 of 12 June), the diplomatic service (through Decree-Law 308/74, of 6 July) and to magisterial careers (Decree-Law 492/74 of 27 September).

The 1976 Constitution of the Portuguese Republic enshrined various aspects of the equality principle, as had the previous Constitution of 1933.

Article 13 establishes the general principle that "*No person may benefit from any favours or privileges, be deprived of any rights or be exempted from any duties based on their origin, gender, race, language, place of birth, religion, political opinions or ideas, education, economic or social status, or sexual orientation*".

The Constitution also recognises the principle of equal remuneration. Article 59 stipulates that all workers, irrespective of gender (amongst other factors), are entitled to remuneration according to the quantity, nature and quality of the work performed, and in observance of the principle of equal remuneration for work of equal value.

Article 58 also refers to the gender equality principle, insofar as it states it is the duty of the State to promote "*equality of opportunity in the choice of occupation or type of work and conditions so that access to any position, work or professional category is not barred or restricted by reason of gender*".

Labour legislation encompasses all these principles.

The revised Labour Code, put into effect by Law 7/2009 of 12 February, established a specific gender equality and non-discriminatory regime (Articles 22 to 28).

These principles have deservedly been included in all collective labour agreements entered into since 1976.

In 1979 the Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE*) was set up for the purpose of promoting and ensuring compliance with domestic and community gender equality legislation, and processing complaints relating to non-compliance. The social partners, including the CIP, are represented on the Commission.

The CITE's mandate was recently extended with the passing of Decree-Law 124/2010 of 17 November that approved a new organic law, according to which the Commission would now be responsible for:

- evaluating the legality of provisions for gender equality and non-discrimination at work and in employment contained in negotiated collective agreement regulatory instruments;
- evaluating the legality of rulings passed in mandatory arbitration processes whenever discrimination is suspected;
- providing assistance to victims of gender-based discrimination.

4.

In spite of the difficulties women face in reconciling family and work responsibilities, which is still the biggest obstacle to gender equality, the trend lately has been towards increased gender equality in employment and education.

These work-life balance problems, combined with cultural aspects, are thought to be the main reason why women are more represented in activity sectors such as care services, education, cleaning, retail sales, etc., which are associated with their traditional roles in society, and underrepresented in, for example, senior management positions.

In the EU, only 30 % of company directors, 10 % of board members and 3 % of board chairpersons are women.

In Portugal, less than 5 % of company board members are women.

Labour market segmentation needs to be tackled by promoting a culture of equality, breaking down cultural barriers and ensuring that women as well as men are able to enjoy an ample range of career choices. In this respect, the following initiatives should be considered:

- educational initiatives, from primary education to university, designed to encourage boys and girls to make choices about their studies and careers, and raising their awareness of their equal standing and the need to share family responsibilities;
- making efforts to attract girls and young women into technical and scientific professions;
- promoting entrepreneurship as a valid career choice for women as well as men, as an effort to increase the number of women involved in decision-making;
- developing the skills of women and men over the course of their working lives, namely through education, training, lifelong learning, etc.

5.

Companies have an important role in this respect, insofar as they need the best skilled human resources possible, irrespective of gender, if they want to become more competitive.

Sharing best practice has proven to be a very effective and valuable tool.

Best practice has shown that promoting gender equality is not just a matter of ethics, or politically and legally imposed objectives. On the contrary, gender equality enhances competitive advantage and enables managers to contribute decisively to maximising the company's full potential.

From this perspective the CIP believes that promoting women to decision-making positions is, in fact, an investment in more productive, innovative and stimulating working environments, which, in turn, will lead to improvements in the labour market generally.

And what have the Social Partners done?

6.

Within the scope of social dialogue, both bipartite and tripartite with the government, the social partners have defined policy guidelines on these issues.

Internationally, in addition to the ILO's Convention 100 – the 1951 *Equal Remuneration Convention*, Convention 103 – the 1952 *Maternity Protection Convention*, Convention 111 – the 1958 *Discrimination (Employment and Occupation) Convention*, and Convention 156 – the 1981 *Workers with Family Responsibilities Convention* – all of which have been ratified by the Portuguese State –, gender equality issues were recently discussed at the ILO's 98th International Labour Conference in 2009.

The social partners' work on these issues in the context of the EU should also be mentioned, namely in connection with BUSINESSEUROPE (of which the CIP is a member), UEAPME and CEEP, representing employers, and the European Trade Union Confederation (ETUC), representing trade unions.

Firstly, the European social partners signed on 18 June 2009 a revised Framework Agreement on parental leave, after having negotiated a revised version of the first Framework Agreement on parental leave, which was put into effect by Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996.

This Agreement was subsequently forwarded to the European Commission for submission to the European Council, with a view to making its provisions mandatory in EU Member States.

The purpose of the Agreement was, broadly speaking, to set out minimum requirements on parental leave, as an important means of reconciling work and family life and promoting equal opportunities and treatment between men and women.

On 8 March 2010, the European Council's Directive 2010/18/EU was published, putting into effect the revised Framework Agreement on Parental Leave signed by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and CES, and revoking the Council's Directive 96/34/EC 3 June 1996.

Secondly, in March 2005, the European social partners adopted a *Framework of Actions on Gender Equality*. Subsequently, the CIP, UGT and CGTP-IN drafted and submitted joint reports to Brussels, describing how the framework of actions had been followed up in the social partners' activities on gender equality in Portugal. Their reports addressed four priority areas for action:

- addressing gender roles;
- promoting women in decision-making;
- supporting work-life balance;
- tackling the gender pay gap.

There has also been discussion and agreement on these issues among the social partners at national level.

In fact, in the sphere of the "*Tripartite Agreement for a New Regulatory System for Labour Relations, Employment Policies and Social Protection in Portugal*", entered into in June 2008 by the social partners and government, competitiveness and equal opportunities were extensively discussed. The agreement established measures relating to two interconnected issues: the duration and organisation of working time and work-life balance.

Given that production needs and the needs of workers to reconcile work with family life have resulted in companies and employees making the organisation of working time more flexible, and led to a certain degree of informality, the aforementioned Agreement, which laid the foundations for a revision of the presently in force Labour Code, includes a series of measures intended to reach a middle ground between the interests of the parties in question.

The flexibility introduced in terms of working time organisation (reflected in concepts such as: group adaptability, established by collective or individual agreement, concentration of working hours, also established by collective or individual agreement; the "working hours bank", when included in a collective agreement, and the possibility, by mutual agreement, of employees working extra time outside their normal working hours to compensate for absences from work), reflects a framework in which, with the exception of the "working hours bank", the employer-worker relationship is becoming increasingly a direct negotiating relationship, whereas the far wider scope of collective bargaining is the mechanism geared towards the needs of sectors and enterprises.

The changes introduced to part-time working, which has long been customary and highly popular in Nordic countries, are also worth recalling.

The innovations in part-time employment – elimination of the quantitative criterion that restricted what could be considered part-time work – are likely to make this option more attractive to people who are carers of children and/or elderly people, but who do not want to completely lose touch with the world of work.

This greater flexibility facilitates not only adjustments to suit changing corporate needs, but also the work-life balance for workers.

In relation to the duration and organisation of working time, and with a view to encouraging childbirth, family protection and facilitating the work-life balance, an extra 30 days initial parental leave has been granted, over and above the respective exclusive period, if both parents take part of that leave entitlement at separate times.

Also in the realm of parental leave, compulsory leave for fathers has been increased from 5 to 10 days, adoptive parents have been granted the same leave entitlements as biological parents, grandparents are now legally recognised as substitute child carers in cases of illness or accident, three days leave has been granted to workers being assessed for adoption purposes (so they may visit Social Security services or receive social workers in their homes), and workers accompanying working women to pre-natal medical appointments are now entitled to three days leave.

Having said that, however, the results we hope to achieve through these measures greatly depend on accessible and effective supporting infrastructures and social services for families being in place. This is where the State plays a vital role in developing infrastructure support networks that can provide:

- full coverage of all nursery needs;
- extended nursery hours, at accessible prices;
- support for extra-curricular activities and non-school time, both after-school hours and during school holidays (through coordinated action by the Ministry of Education, schools, universities and local authorities);
- Suitable transportation to support these activities;
- Support for educational assistance within schools.

On the other hand, it is equally important to promote a culture of sharing responsibilities and tasks between men and women in order to eliminate gender stereotyping. This should start early in schools.

From the outline given here of developments at international, European and national levels, a clear picture emerges of the central role that the ILO and its work have had in advancing the principle of gender equality.

The ILO's Work to Achieve Gender Equality

Helena Robert

Technical Adviser and Delegate to the ILC

Teresa Paccetti

Technical Adviser and Delegate to the ILC

Abstract | This article addresses the key international labour standards to promote gender equality at work since the founding of the International Labour Organization in 1919, and highlights the pioneering role of the ILO, within the United Nations system. It refers to the importance of normative action of the ILO, the instruments created in order to analyse the situation of the countries in terms of compliance and the technical assistance given to Member States.

Since it was founded, the International Labour Organization (ILO) has embraced equal rights for all human beings as a fundamental principle. The principle was enshrined in the Organization's Constitution, adopted in 1919, and later reaffirmed in the Declaration of Philadelphia, adopted at the 1944 International Labour Conference in these terms: "*All human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity*". The 1944 Conference also recognised "*the solemn obligation of the International Labour Organization to further among the nations of the world programmes which will achieve ... the assurance of equality of educational and vocational opportunity*" for all human beings, irrespective of race, creed or sex.

In the belief that lasting peace can be established only if it is based on social justice, since the end of World War II the ILO has made every effort to embed the principle that all human beings are equal in all its different intervention areas.

The Organization has based all its activities on this fundamental principle and has made an enormous contribution to its application throughout the world.

ILO member States must embrace the principle unreservedly and commit to work towards eliminating discrimination and promoting equality.

The elimination of gender pay gaps is a key aspect of promoting gender equality on the labour market. The original text of the ILO's Constitution considered that "*the principle that men and women should receive equal remuneration for work of equal value*" was among the principles that were of "*special and urgent importance*".

The Preamble to the present Constitution, as amended in 1948, refers to the urgent need to improve working conditions, including by the recognition and application of the equal pay principle.

The non-discrimination principle and principle of equal remuneration for work of equal value are expressly referred to in several instruments adopted by the International Labour Conference.

In Recommendation 30, the *Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928* (Part B), the ILO Conference called the attention of Governments to "*the principle affirmed by Article 41 of the Constitution of the International Labour Organization that men and women should receive equal remuneration for work of equal value.*"

Furthermore, Number 37 of Recommendation 71, the *Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944*, stated:

"(1) In order to place women on a basis of equality with men in the employment market, and thus to prevent competition among the available workers prejudicial to the interests of both men and women workers, steps should be taken to encourage the establishment of wage rates based on job content, without regard to sex.

(2) Investigations should be conducted, in co-operation with employers' and workers' organisations, for the purpose of establishing precise and objective standards for determining job content, irrespective of the sex of the worker, as a basis for determining wage rates."

However, it was only with the adoption of Convention 100, the *Equal Remuneration Convention, 1951*, Recommendation 90, the *Equal Remuneration Recommendation, 1951*, Convention 111, the *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958*, and Recommendation 111, the *Discrimination (Employment and Occupation Recommendation, 1958*, that the ILO began giving concrete expression, through its

normative framework, to its commitment to eliminate all forms of discrimination in employment on any grounds, including gender.

Indirect discrimination, such as discrimination on account of pregnancy or family responsibilities, is also intimately associated with gender discrimination. In addition to Conventions 100 and 111, there are other key Conventions that address this type of discrimination: Convention 3, the *Maternity Protection Convention, 1919*, Convention 103, the *Maternity Protection Convention (Revised), 1952*, Convention 183, the *Maternity Protection Convention, 2000*, and Convention 156, the *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981*.

Whereas in its early years the Organization focused on protecting women from severe and hazardous labour conditions, after the adoption of Conventions 100 and 111 the emphasis shifted to promotion of gender equality

The 1975 International Labour Conference adopted the *Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers*, as well as the *Resolution Concerning a Plan of Action with a View to Promoting Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers*. The ILO has updated its Plans of Action in this area over the years.

Ten years later, and following discussion and evaluation of the progress achieved and problems encountered with regard to the situation of women workers since the adoption of the 1975 Declaration, the 1985 Conference adopted the *Resolution on Equal Opportunities and Equal Treatment for Men and Women in Employment*. It referred to the need for measures to be taken “to review all protective legislation applying to women in the light of up-to-date scientific knowledge and technological changes and to revise, extend, retain, or repeal such legislation according to national circumstances, these measures being aimed at the improvement of the quality of life and at promoting equality in employment between men and women.”

One of the recommended measures led to the review of ILO standards on night work of women, when the 1990 International Labour Conference adopted the *Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948*. The Protocol introduced variations in the duration of the night period and exemptions from the prohibition of night work for women in industry. The Conference also adopted Convention 171, the *Night Work Convention, 1990*, and Recommendation 178, the *Night Work Recommendation, 1990*, which protect men and women working at night, and include special measures for women who are pregnant or have recently given birth.

The 1986 International Labour Conference adopted another Resolution on ILO efforts in favour of women workers, following which most of the International Labour Office’s programmes incorporated activities that aimed to improve the situation of women workers.

Greater recognition that gender equality is not only a matter of social justice but can also be justified on grounds of economic efficiency, led to frequent and intense discussion around gender equality within the Organization. In this respect, the ILO has played a pioneering role amongst UN institutions.

Conventions 100 and 111, in addition to the Conventions on Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, Right to Organise and Collective Bargaining, Abolition of Forced Labour, and Elimination of the Worst Forms of Child Labour, are among what are considered to be the Organization’s fundamental conventions.

The *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998*, greatly contributed to the ratification of the fundamental conventions insofar as it provides that all States choosing not to ratify the Conventions in question are required to submit annual reports on their legislation and practices concerning fundamental principles and rights at work. Furthermore, the Declaration states that “...all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization, to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions, namely: ... the elimination namely of discrimination in respect of employment and occupation.”

To date, Convention 100 has been ratified by 168 member States and Convention 111 has been ratified by 169 member States. Only 15 ILO member States have failed to ratify Convention 100, and 14 have not ratified Convention 111. These two conventions are the instruments that have been given most endorsement by the ILO’s membership. The high rate of ratification reflects the almost universal acceptance of the principles of equality in employment and occupation and equal remuneration for work of equal value.

The comprehensive approach to gender equality is also an integral part of the Decent Work Agenda adopted by the 1999 International Labour Conference, following the *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998*. The overarching goal of the Decent Work Agenda is to improve the quality of life of all workers at national and local levels.

Implementing the Agenda calls for coordinated and integrated development of strategic and institutional activities covering the strategic objectives of the ILO, i.e. employment, social protection, social dialogue and tripartism, as well as the fundamental principles and rights, implemented through international labour standards. The question of gender equality must be considered common to all these objectives.

In 2008, the Conference adopted the *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. The Declaration reaffirms ILO values, stating that “*In the context of accelerating change, the commitments and efforts of Members and the Organization to implement the ILO’s constitutional mandate, including through international labour standards, and to place full and productive employment and decent work at the centre of economic and social policies, should be based on the four equally important strategic objectives of the ILO, through which the Decent Work Agenda is expressed ...*”

The Declaration also establishes that gender equality and non-discrimination must be considered cross-cutting issues in the four strategic objectives.

A Resolution was adopted at the 2009 International Labour Conference, following discussion of the agenda item *Gender Equality at the Heart of Decent Work*. It called on the ILO to consolidate its policies and work programme on promoting gender equality at the heart of decent work in order to drive forward the implementation of the *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*.

Acceptance of gender equality and non-discrimination principles is not always followed by effective application of the respective key conventions by the States that have ratified them.

The work of the ILO’s supervisory bodies in ensuring the application of standards has been vital. These bodies – the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and the Conference Committee on the Application of Standards – provide an impartial and technical evaluation of the state of application of the standards in each country, in addition to advice and guidance on the compliance of domestic legislation and practices with the provisions of ILO international labour standards.

For the Experts Committee, advancing the equality principle is not restricted to eliminating gender-biased domestic legislation and policies. It also means ensuring that there is genuine equality between the sexes, including equal opportunities in employment for men and women. The Committee considers that gender bias at work is only admissible in exceptional circumstances, and when it serves to enhance social equality between men and women and eliminate previous discriminatory practices, or is justified by physical or biological factors such as maternity.

The observations and recommendations of the supervisory bodies alone would not be as effective without the technical assistance that the ILO provides to member States. Technical assistance has included support in areas such as legislation, research, technical guides, practical tools, training workshops, and promoting social dialogue on equality issues.

It should be emphasised that the International Labour Office’s action on gender equality is now firmly anchored in the Office’s Plan of Action for Gender Equality for 2010-2015, which highlights gender equality as a cross-cutting issue in all the ILO’s four strategic objectives.

The International Labour Organization will not cease to incorporate measures that promote gender equality and non-discrimination in employment and occupation in all the different spheres of its activities, until every one of its members has fully achieved these goals.

ILO – 90 Years Fighting for Equality at Work

João Proença

General Secretary of UGT (UGT – União Geral de Trabalhadores/General Union of Workers)

“Promoting gender equality is not only the right thing to do. It is also the smart thing to do” (Juan Somavia, Director-General of the ILO, 1999)

Abstract | The ILO has always promoted and defended gender equality at work as one of its core issues, which throughout the Organization’s history has been a constant at all times and in all its fundamental documents.

Not only has the ILO closely followed developments in approaches to gender equality, it has also often brought about developments by shaping bipartite and tripartite social dialogue, and domestic and international policies. It has been done at different levels, taking action, from promoting discussion and adopting fundamental labour standards to providing technical support to its actors – governments, trade unions and employers.

In a global world, where the social dimension has lost much of its influence and where labour market deregulation has had such a negative impact on millions of workers, the fact that the consequences for women are different and harsher cannot be ignored.

It is important, therefore, not only to reinforce ILO’s role on this issue, but also to rethink its action, given the fact that being the only tripartite agency in the United Nations’ system gives it additional legitimacy, and considering the vital part it plays in coordinating the various instruments designed to achieve a common goal: genuine equality between men and women.

Gender Equality issues have been central in ILO's work since its founding in 1919. It has been consistently recognised that gender inequalities are most intensely experienced at workplaces throughout the world.

Gender Equality concerns are well represented in the ILO's Constitution, which affirms that it is the Organization's solemn obligation to "the assurance of equality of educational and vocational opportunities" for all. Although still in embryonic form at that time, this aim was to guide ILO's work throughout its history.

Just as in the case of other labour-related issues, the 20th Century witnessed different approaches to equality, especially gender equality, influencing perspectives, action and aims, as women's role and status evolved.

From a Protectionist Vision to Gender Equality

From the early days of the ILO to the Declaration of Philadelphia, the primary goal was to secure greater protection for women workers.

ILO Conventions aimed to establish minimum standards for work (e.g. working time) and occupational health and safety, as well as the protection in case of unemployment.

Conventions on maternity protection and women's night work date back to the year the ILO was founded. The principle of equal pay for work of equal value was also instituted during this period and Member States were encouraged to include women in labour inspection services.

This is seen as a protectionist period, when minimum rights were established and defending the condition of women in accordance to their distinctive nature took precedence. This approach was gradually overtaken by the position that advocated equal opportunities and rights, with emphasis on functional progression.

The latter position prevailed within ILO and led to a new approach to equality issues, reflected in the Declaration of Philadelphia of 1944 that proclaimed: "*all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity*".

Within this framework, a new series of regulatory instruments were created, such as Convention 100, the Equal Remuneration Convention adopted in 1951, which established the principle of equal remuneration for men and women for work of equal value, and is considered a major milestone in the history of equal opportunities. Convention 111, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, adopted in 1958, identified other discriminatory factors besides gender related disparities.

Convention 111 establishes the concept of discrimination at work, as it was recognised that broader protection against discrimination at work was necessary to promote equal opportunities: "*Any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation*".

In the 1970s, a period that witnessed the celebration of the International Women's Year, the first United Nations World Conference on Women (Mexico) and the start of the United Nations Decade for Women, several Resolutions on women workers in a changing world were adopted, including concerning women's economic and social promotion in developing countries, or women's pay in the textile industry.

Another turning point in ILO's history occurred in 1981 with the adoption of Convention 153, the Workers with Family Responsibilities Convention, which recognised that family responsibilities should be shared between men and women. This new perspective aimed to underpin the rights of men and women workers with family responsibilities, whenever such responsibilities restricted their opportunities at work.

Gender Equality – A Fundamental Requirement

One cannot discuss ILO's role concerning equal opportunities without referring the major impact of its 1988 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

This instrument was very different from previously adopted and/or approved ones by ILO insofar, as it identified eight conventions as “fundamental”, in four main areas: the abolition of child labour, the elimination of all forms of forced or compulsory labour, the elimination of discrimination regarding employment and occupation, and freedom of association.

The eight fundamental conventions referred to in the Declaration include Conventions 100 and 111, which establish the essential framework of equal opportunities in the labour world. These two Conventions have the highest number of ratifications to date (Convention 100 – 168 ratifications; Convention 111 – 169 ratifications), which is an indicator of just how great the impact of ILO's action is (an impact the ILO's action has had) at national level. By including them in the list of Fundamental Conventions, the 1998 Declaration reaffirmed the paramount importance of equality issues.

This Declaration established that “*all Member States ... have an obligation ... to promote and realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions ...*” All countries were committed to respect these principles and rights by virtue of their ILO membership, irrespective of whether they have ratified the concerned standards.

Therefore, compliance with the framework for protecting Equal Opportunities and Gender Equality in employment became a prerequisite for ILO's membership as well as for the maintenance of this quality.

The ILO in the New Millennium

The ILO saw the challenges posed by globalisation not only as a call for action, but also as a warning to the urgent need to reaffirm the values and principles on which the Organization had been founded.

Globalisation had relegated the social dimension to an unsustainable secondary place and had led to the deregulation of labour markets, profoundly impacting on the lives of millions of workers, both men and women. Addressing these challenges called for a more active intervention by the ILO.

The need for improved and fairer outcomes for all gave rise, in 1999, to the development of the concept of decent work and of the Decent Work Agenda, which was intended to respond to the need for globalisation's regulation.

The new concept of decent work, encompassing people's aspirations in their working lives, included various aspects: the opportunity to enjoy full and productive employment delivering a fair income, social protection for families, social dialogue and, naturally, equality of opportunity and treatment for all women and men.

The ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization institutionalised the decent work concept, placing it at the core of the Organisation's policies as a way to achieve its constitutional objectives.

The Declaration refers to four inseparable and interrelated strategic goals: promoting employment by creating a sustainable institutional and economic environment; developing and enhancing social protection measures that are sustainable and adapted to national circumstances; promoting social dialogue and tripartism, and respecting, promoting and enforcing the fundamental Labour Standards and rights at work.

The Declaration was the outcome of tripartite consultations that started in the wake of the Report of the World Commission on the Social Dimension of Globalization. By adopting this text, the governments' representatives, employers' and workers' organisations from 182 member States committed to working to achieve progress and social justice in the context of globalisation.

Gender equality and non-discrimination were reaffirmed in the Declaration as “*cross-cutting issues in the abovementioned strategic objectives*”, and ILO members would need to address them in their policies. Clearly, there were no significant changes regarding ILO’s goals and priorities for the new Millennium, but it was rather given more emphasis on the need to define objectives, to reaffirm priorities, and to keep equality on the agenda.

This is clearly reflected by the fact that, concerning the reports written within the framework of the ILO’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, whereby every four years one of the four principles is reviewed in the Global Report submitted by the Director-General, equality and non-discrimination have already been the subject of two Reports: 2003 (Time for Equality at Work) and 2007 (Equality at Work: Tackling the Challenges).

With the adoption of the Report and Conclusions on Gender Equality at the Heart of Decent Work at the 2009 International Labour Conference, gender equality in the labour and economic markets, equal remuneration for work of equal value, participation of women in leadership positions and work-life balance once again became prominent issues on the ILO’s agenda, to be adopted or mainstreamed on national agendas, mainly in a crisis context with different effects on men and women.

ILO and Gender Equality – What Next?

ILO’s work has always been a reference framework for governments, trade unions and employers. ILO’s values, principles and standards influence and set the tone for bipartite dialogue, especially collective bargaining, and for tripartite dialogue, pervading national, European Union and world policies.

Gender Equality issues would not be as transversal and deep-rooted as they are today in many countries, including Portugal, without ILO’s work.

Perspectives and approaches may have changed, but the ultimate goal of ensuring real and effective equal opportunities for all human beings and, specifically, between men and women, has been constant throughout the Organisation’s history and keeps gaining increasing strength.

The continual reaffirmation of the fundamental principles that should drive governments’, trade unions’ and employers’ policies and actions on gender equality issues proves that reinforcement. Further indications include the implementation of compliance monitoring mechanisms for international labour standards, the development of new regulatory instruments that directly and indirectly affect working conditions for women workers (see ILC 2010 discussion and proposed adoption of a new international labour standard for domestic work), member states’ capacity-building, projects’ and action plans’ implementation, partnerships and best practice and the support provided for women’s entrepreneurship and micro-credit initiatives.

Nonetheless, ILO should continue to reinforce its action in this area because, in spite of the accomplishments so far, there is still a long way to go to achieve full gender equality.

Even in the European Union, where social protection levels are much higher than in other parts of the world, women earn on average 16.6 % less than men and are less represented in the workforce (52.9 % vs. 68.6 %), according to data from 2009. Additionally, unemployment levels are higher for women (8.6 % vs. 8.2 %), as are their contribution rates for households (2.4 % vs. 0.7 %).

More than half a century after the adoption of Convention 100, there are still barriers to the application of the “equal remuneration for work of equal value” principle, despite its recognition and incorporation into law.

Improving the ability to overcome obstacles to fight equal opportunities’ imbalances implies adopting different complementary action plans: promoting a macroeconomic environment favourable to employment-rising economic growth. Without this assumption all imbalances, including gender disparities, tend to exacerbate; coordination of inter-sector policies with a view to eliminating economic, social and cultural obstacles to the full integration of women in the labour market, and increased focus on equal opportunities as far as employment and training are concerned with special emphasis on promoting women’s employability and more positive action designed to change attitudes among employers.

It is regarding employment and its related domains that gender disparities inevitably generate a vast range of discriminatory effects.

The trade union movement fights at national and international levels for equal opportunities' (in all its aspects) and decent work's mainstreaming in both social and economic recovery policies. Trade unions will most certainly continue to pursue this line of action, based in values and principles advocated by ILO. They will also continue this work within the ILO itself, so that the Organization and its values take on a more significant role in the global picture.

ILO – the only United Nations agency bringing together governments, trade unions and employers – should continue its efforts to promote the decent work agenda directly, to mainstream the issue in social and economic policies, and to advocate, at international level, gender equality as a crucial element in the fight against poverty.

Furthermore, ILO should continue, within the UN system itself, to draw attention to its special character that derives from its tripartite nature. Tripartism is often undervalued, and is certainly not a weakness. ILO's decisions meet its members' consensus and the decision-making process involves and binds them. Tripartism ensures ILO's decisions additional legitimacy, greater assertiveness among other UN organisations, and closer articulation with those organisations' objectives.

The Decent Work Agenda, the UN Millennium Development Goals – which include gender equality and women's empowerment – and the UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women should not be regarded as separate elements standing alone, but rather as complementary instruments to achieve the same ultimate goal, which trade unions, employers, governments and international bodies alike must pursue: effective equality between men and women.

Bibliography

- CHICHA, Marie-Thérèse (2006), *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*, Working Paper no. 49, ILO, Geneva.
- CSI (2008), *Achieving Gender Equality - A trade union manual*.
- CSI (2009), *Campaign Guide for World Day for Decent Work*.
- GABINETE PARA A COOPERAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL DE PORTUGAL (2007), *Documentos Fundamentais da ILO, GEP/MTSS*, Lisboa.
- ILO (2006), *Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality*, ILO, Geneva.
- ILO (2009), *Gender Equality at the Heart of Decent Work, Report VI - International Labour Conference, 98th Session, 2009*, ILO, Geneva.
- ILO (2010), *ILO report – Women in Labour Markets: Measuring progress and identifying challenges*, ILO, Geneva.

In the ILO Archives... Women's Associations Present their Claims¹

Albertina Jordão
Programme Manager, ILO-Lisbon

Abstract | Demands for improved living and working conditions led to the founding in 1919 of the International Labour Organization (ILO), the first and only tripartite agency of the United Nations system. Different interest groups, especially women's associations, saw this new Organization as a powerful instrument for defending the interests of women, children and men.

The purpose of this article is to describe the main claims put forward by six women's associations to the Commission that drafted Part XIII of the Treaty of Versailles that dealt with Labour issues.

ILO AND GENDER EQUALITY IN THE WORLD OF WORK, *Sociedade e Trabalho* booklets, no. 16, 2011, pp. 41-45

¹ Extracted from the Minutes of Proceedings No. 27, of 18 March 1919, *in* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604\(1919-1920-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09604/09604(1919-1920-1).pdf)

Social and economic turmoil and harsh working and living conditions in the aftermath of the First World War combined to trigger the creation of the ILO in 1919 (Rodgers, 2009). Labour organisation became a global issue and the political leaders of the Allied countries agreed that peace was also dependent upon social justice and quality of life.

Governments, employers' associations and trade unions joined forces to set up a "permanent" organisation that would be responsible for improving conditions for labour. Concrete expression of their efforts was to take the form of the ILO's founding text – Part XIII of the Treaty of Versailles, signed on 28 June 1919, and the holding of the first International Labour Conference (ILC) on 29 October, in Washington D.C.

The "*injustice, hardship and privation*" referred in the Preamble to Part XIII of the Treaty affected all workers, especially women and children. The Preamble and the Treaty's Articles 389, 395, and 427 (considered by several authors to be the Labour Charter) explicitly state that men and women should receive equal remuneration for work of equal value, that member country delegations could be accompanied by advisers and when questions "*specially affecting women*" were to be considered, at least one of the advisers should be a woman, that the Organization should include female staff, and that the labour inspection systems in each member country should include women. These aspects, especially the latter, seem to be the result of the suggestions put forward by some Women's Associations head by the Commission that would draft the ILO's founding text (Lubin and Winslow, 1990).

The ILO's archives contain the records of the all the Proceedings held in 1919 between the Commission on International Labour Legislation, which was responsible for drafting the text of Part XIII (Labour) of the Treaty of Versailles, and the different delegations representing interest groups.

On 18 March 1919, the Commission received the women's delegation.

The sitting lasted for about two hours and was entirely devoted to hearing the claims put forward by the representatives of a number of Women's Associations.

But which Women's Associations were present at the sitting of the Commission?

According to the Minutes of the Proceedings, the following Delegations were present:

- International Women's Council, with representatives from France and Italy.
- Conference of Allied Women Suffragists, with representatives from by France, Great Britain, United States and Belgium.
- *Office des Intérêts Féminins*, with a representative from France.
- *Syndicats des Ouvriers Confédérés*, with representatives from France.
- *Syndicats Professionnels Indépendants*, with a representative from France.
- *Ligue Française du Droit des Femmes*, with a representative from France.

A few other women were also present in the women's delegation to the Commission.

The Associations put forward a considerable number of recommendations both for inclusion in the text of Part XIII of the Treaty of Versailles devoted to Labour, and at the First International Labour Conference, which would take place in October in Washington D.C.².

Their proposals addressed women's right to work and healthy and safe working conditions.

On the question of rights, the women's delegation proposed the following:

- protective labour legislation should not restrict the freedom to work (*Office des Intérêts Féminins*) or limit women's right to enter all professions and industries (Conference of Allied Women Suffragists, *Office des Intérêts Féminins*);
- equal pay for men and women when the work they do is the same (Conference of Allied Women Suffragists, *Ligue Française du Droit des Femmes*, International Women's Council);
- institution of a minimum wage that is equal for men and women doing the same job (*Ligue Française du Droit des Femmes*, *Office des Intérêts Féminins*) in proportion to the cost of living in each country (*Ligue Française du Droit des Femmes*); and
- vocational education that is open and organised in a way that ensures equal opportunities for both sexes (*Office des Intérêts Féminins*).

On the question of the working conditions that industrialisation had inflicted on men, women and children, the women's delegation put forward the following recommendations:

- a working day of no more than eight hours (*Ligue Française du Droit des Femmes*) and a 44-hour working week (Conference of Allied Women Suffragists);
- time off for rest or intellectual development (International Women's Council);
- prohibition of night work for men and women in the interests of family life (Conference of Allied Women Suffragists); prohibition of all night work except in cases where it absolutely necessary (*Ligue Française du Droit des Femmes*);
- maternity protection (paid maternity leave) and protection of children at work (*Ligue Française du Droit des Femmes*, Conference of Allied Women Suffragists);
- protection in case of unemployment, illness, disability and old age (*Syndicats des Ouvriers Confédérés*);
- establishment of a minimum working age of 15 years (Conference of Allied Women Suffragists).

The Women's Delegation followed up the recommendations put forward verbally to the Commission with a written report containing a series of resolutions relating to working hours, unemployment, maternity protection, hygiene and child labour, as the following examples illustrate:

- "The hours of work shall be reduced to less than eight hours in cases where the work is dangerous or necessitates special effort..."
- "Seasonal industries shall be combined in order to prevent unemployment due to the long dead season."
- "The filling of vacancies shall be properly organised on the basis of equality."
- "Women shall not be employed in work known to be really dangerous for them in the event of maternity..."
- "Every women, whether a wage earner or not, shall have a right to an indemnity during the six weeks before and after childbirth. This maternity indemnity shall not be less than the minimum living wage fixed in that region."
- "Free primary education shall be obligatory in every country up to the age of 15 years. It shall be the same for all without distinction of sex, class, race or religion."
- "Medical examination shall be obligatory before any work is entered upon."

² The First International Labour Conference took place from 29 October to 20 November 1919.

While clearly concerned about working conditions for women, the Delegation's claims also extended to improvements for men and children too.

Their claims reflect the belief that over-protectionism towards women could result in women being excluded from employment. This is illustrated, for example, by their proposal that future international labour standards should refer to "*the protection of maternity and childhood...*" rather than "*the protection of child and female labour...*", and also by their assertions that night work was harmful to men as well as women, as both were entitled to enjoy family life.

The Women's Associations considered that gender inequalities at work resulted in the interests of women being separated from or set up against the interests of men. They were also keen to avoid competition that would be harmful to women and to the economic interests of countries by including the principle of equal pay, given the low wages paid to women and children and the long working hours. The only proposed exception to equality of treatment was in connection with maternity.

According to these Associations, women had the right to defend their interests and for this reason urged that women should be included on all commissions set up to draft labour legislation – not just those dealing specifically with women's issues.

They appeared to believe that if competent women were consulted on legislative measures, the conditions of women workers could quickly be improved.

In 1919, women's organisations were highly dynamic and used to their advantage events such as the Paris Peace Conference talks, in the framework of the League of Nations, and the holding of the First International Labour Conference, to engage in intense lobbying of the supranational organisations being set up. They organised the First International Congress of Working Women (28 October to 6 November) in Washington to coincide with the ILC.

Finally, the outline given here of the 1919 Commission sitting is intended to illustrate the role that UN agencies have always played in the promotion of gender equality and, in this respect, to highlight the pioneering efforts of the International Labour Organization, which took up and developed the issue over the course of nine decades (Reinalda, 2000).

Having consulted the documents of the time, and from a detached standpoint, we can conclude that both Part XIII of the Treaty of Versailles and the Report of the first ILC helped to establish that, in the world of work, women's rights are human rights, a notion reiterated at the 1993 UN World Conference on Human Rights, held in Vienna, and at the 1995 Fourth UN World Conference on Women, held in Beijing.

Bibliography

- BIT (1923), Bulletin Officiel, Genève, digital version, *in* [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635\(1919-1920-1\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09635/09635(1919-1920-1).pdf) [access in 7 December 2010]
- LUBIN, Carol R.; WINSLOW, Anne (1990), *Social Justice for Women*, The International Labor Organization and Women, Duke University Press, U.S.A.
- REINALDA, Bob (2000), "Une analyse critique des femmes dans l'Union Européenne", AA.VV. Genre et politique, Débats et perspectives, Gallimard, pp.300-342, Paris.
- RODGERS, Gerry, *et al.* (2009), "L' ILO et la quête de justice sociale", 1919-2009, BIT, Genève.
- DELAUNAY, Jean-Marc; DENÉCHÈRE, Yves (dir.) (2006), "Les femmes et les relations internationales au XX^e siècle", Presses Sorbonne Nouvelles, Paris.
- PARTIE XIII (TRAVAIL) DU TRAITÉ DE VERSAILLES DU 28 JUIN 1919, BIT, Genève.

From the Shadow to the Fore: Domestic Work and the ILO

Manuela Tomei
Director-Travail/OIT

Abstract | This article show how domestic work has been undervalued and, very often, excluded from labour rights. The ILO as part of its efforts in pursuit of the decent work agenda, proposed the adoption of a new labour standart ILO is advocating for recognize this work as like other work.

Introduction

The work of caring and cleaning in the home is as old as the home and has traditionally been precarious, insecure and flexible. It is work which has traditionally been performed by women for other women and which continues to be considered a woman's job.

While domestic work has been on ILO's agenda since its inception, it is only in March 2008 that the ILO Governing Body agreed to include a standard-setting activity on *decent work for domestic workers* on the agenda of the 99th Session (2010) of the International Labour Conference (ILC)¹. In June 2011, the ILC is expected to decide whether to adopt or reject a new international labour instrument on domestic work.

One important reason for this renewed interest in domestic work lies in the growing difficulties that workers with family responsibilities, and especially women, face in managing their responsibilities at home and at work. Demographic and societal shifts, including the growing participation of women in the labour force across the globe, have exposed the mismatch between the needs of workers and their families and the current organization of work and workplaces which have not kept pace with these changes. The absence of or inadequacy of work-family reconciliation public policies has pushed many families in high, middle and low-income countries alike to rely increasingly on paid domestic services to address these work-family tensions.

Domestic work has therefore become central to the maintenance and well-being of households and their members, as well as to the smooth functioning of labour markets in contemporary world. Despite its economic and social importance, however, domestic work continues to be poorly regulated, remains largely informal and exhibits a high incidence of child and forced labour, discrimination and the denial of freedom of association².

This reflects a big paradox: households entrust domestic workers with what they hold most dear, namely their homes and their beloved ones, but are unwilling to reward them in a manner which is commensurate with the responsibilities and the emotional labour involved in domestic work. The legal and social vulnerability which domestic workers confront is rooted in the low social and economic value attributed care work, whether paid or unpaid, which, in turn, mirrors the unequal division of family responsibilities and housekeeping tasks between women and men.

While the ILO started addressing the challenges associated with the growth in highly-feminized, precarious and low-pay work in the mid-1990s (see "Domestic work: and old ILO's concern" later in this article), the Decent work agenda, with its focus on decent work for all workers, has given further impetus to these concerns.

Decent work for all workers means recognizing that all workers-whether women or men- and regardless of where they work- in a farm, an office, a factory or a house-, whom they work for-a natural or a legal person- and whether they are on or off the books, are entitled to respect, dignity and decent living and working lives. Decent work for domestic workers requires, among others, recognizing their special employment relationship and providing for specific standards in order to ensure the effective enjoyment of workers' rights at par with the other workers.

The home as the workplace: policy issues and challenges

¹ Min-GB.301/02.

² ILO (2010), Report IV(1) *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session.

The home is not a conventional workplace. Labour laws and regulations as well as the mechanisms of verification of compliance with the law tend to be shaped bearing in mind workers who are typically male, who are assumed to be the only or the main financial support for the family, and who work all-year round for an indefinite duration for a single employer, typically, in an office or a factory, outside of the home.

Homes have also a strong symbolic value: they host families, the building blocks of societies who share ties of love and affection and escape the logic of transactions of a purely commercial or economic nature.³ Home has also been traditionally depicted as “women’s reign”, the only domain in which, since time immemorial, women have exerted undisturbed considerable control. Housework and the care of children, older people, the sick and the disabled have therefore been traditionally women’s exclusive responsibilities.

In order to preserve the sacredness and intimacy of the homes, laws and policies have developed over time to preserve the inviolability of their privacy by placing significant restrictions on the States’ interference. It is only in the past several decades that homes and their functioning have entered the public policy debate. The ageing of societies, women’s social and economic emancipation, and the rise in dual earning families in advanced economies, first, and in middle-income countries, more recently, have exposed the limits of traditional housekeeping and care arrangements that depended upon the supply of unpaid labour by the women of the house.

This has compelled higher middle-class families in rich countries to pay for domestic workers from the South to undertake housekeeping and child-minding or care of the elderly, giving rise to the so-called “global care chain”.⁴ In yet other advanced economies, the outsourcing of housework and care work has become a public policy which is encouraged by the State through simplified recruitment and payment procedures and fiscal exemptions or tax credits, in the name of gender equality and work-family reconciliation.⁵ While these trends may have meant greater time availability for professional and highly-qualified women and more employment opportunities for lesser educated and low-income women, domestic work remains low-skilled, low-status, and largely undeclared or informal work.

Several factors contribute to the continued devaluation of the labour of care, making it a second-class job, and to its stubborn informality. Among these feature the invisibility and blurredness of domestic tasks, the specificity of the employers of domestic workers and the challenges of enforcing the labour law in a private home.

The Invisibility and Blurredness of Domestic Tasks

In some countries a significant number of domestic workers, essentially men, are gardeners or guardians in private homes or work as family chauffeurs. The overwhelming majority of domestic workers, however, are women who may cook, wash and iron, clean, take care of children, the elderly, or the disabled, even domestic animals. The tasks to be performed by domestic workers are often not defined with any precision and may vary over time. The terms themselves used to refer to these tasks are strikingly vague and each may encompass a range of additional assignments. For instance, “taking care” of a child may range from babysitting to assuming primary responsibility for his or her education. The lack of detail and specificity in enume-

³ LUPICA, C., “Trabajo doméstico remunerado: una puerta de ingreso al mercado laboral para muchas madres”, in *Boletín de la maternidad*, No. 10, octubre de 2010, p.2.

⁴ EHRENREICH, Barbara ; RUSSELL HOCHSCHILD, Arlie (editors) (2002), *Global Woman.*, Metropolitan Books, New York.

⁵ TOMEI, M., “Decent work for domestic workers: An achievable goal or wishful thinking?”, in Lee and McCann (eds.): “Regulating for Decent Work, ILO and Palgrave” (no prelo); DEVETTER, F. ; ROUSSEAU, S.: “The impact of industrialization on paid domestic work: The case of France”, in *European Journal of Industrial Relations*, vol. 15 No. 3 pp. 297-316; WINDEBANK, J. (2007). “Outsourcing women’s domestic labour: the chèque emploi-service universel in France”, in *Journal of European Social Policy*.

rating the nature and variety of tasks associated with domestic work is characteristic of the job descriptions of female-dominated occupations and reflective of gender bias. The job descriptions of male-dominated jobs tend indeed to be more comprehensive and more accurate in capturing the various dimensions of the content of a job.⁶

The imprecision in the description of the worker's duties is an indicator itself of the low value and non-productive nature attributed to domestic work. It mirrors the perception of work which does not require any specific skills or competencies, does not entail any responsibility, is not demanding either in terms of physical, mental or psychological effort, and is carried out in a comfortable and risk-free working environment. The fact that the competencies and skills are acquired informally, in the domestic arena, from other women reinforces the image of domestic work as work which anybody can do and which is apt for women. These images conceal the reality of a work which can be very strenuous physically, mentally and emotionally, especially when care work is involved, and which requires multi-tasking and an ability to plan and organize.

The fact that historically live-in domestic workers have been remunerated through in-kind payments and that the latter used to constitute, and in many countries still represent, a substantial portion of the whole remuneration, is another illustration of the low status of this work.⁷

The vagueness and approximation in describing what the job of a domestic worker involves has considerable pitfalls. The first problem is that the list of tasks to be performed may dilate endlessly with negative implications for the worker's performance, well-being and her family or private life. In such an instance, the greater efficiency of the worker does not translate into more time to rest, but rather in additional work to be executed.⁸ Another associated risk may be that the domestic worker may be required, on top and above their housekeeping and caring assignments within the household, to clean the premises of the business run by the household or to "help out" for a few hours a day in the employer's shop or farm. This is more likely to happen when the household also hosts the family's business.

The absence of a precise description of the duties that are to be performed by domestic workers not only renders their working hours and working schedules extremely "elastic", but, together with the alleged unpredictability of the households' needs, it becomes an argument to deny live-in domestic workers the protection of a minimum wage. In Hong Kong, for instance, live-in domestic workers have been exempted from the scope of the recently-introduced national minimum wage because of their distinctive work pattern, and the difficulty in determining their working hours.⁹ The latter assumes that the households' needs always prevail over those of the workers, and that these are expected to perform their duties with the same devotion of the parents of the children whom they look after. Domestic workers become then "substitute mothers" instead of workers in an employment relationship.¹⁰

Employers of Domestic Workers: Employers Like no Other

Domestic workers are amongst the few categories of workers whose employer is typically considered to be a woman.¹¹ This is consistent with the perception that work in the house is the traditional responsibility of women, even when work is outsourced, and regardless of who pays for it.¹² This has a number of conse-

⁶ CHICHA, M.T. (2008), *Promoting Equity. Gender neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide*, pp.43-54, ILO Geneva.

⁷ SARASUA, C. (2004), "Were Servants Paid according to their Productivity?", in FAUVE-CHAMOUX, A., op.cit., pp.519-525.

⁸ RAMIREZ-MACHADO, J.M., "Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective", in *Conditions of Work and Employment*, series No.7, ILO Geneva, disponible em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

⁹ LC Paper No. CB(2)2035/09-10 Report of the Bills Committee on Minimum Wage Bill.

¹⁰ KING-DEJARDIN, Amelita, *Working hours in domestic work*, Travail's Policy brief (no prelo).

¹¹ See SANCHES, S. (2009), "El trabajo doméstico en Brasil", in Valenzuela, M.E. (ed.), *Trabajadoras Domésticas: Un largo camino hacia el trabajo decente*, Santiago, ILO.

¹² See STASIULIS, D.; BAKAN, A. (2005), *Negotiating Citizenship: Migrant Women in Canada and the Global System*, University of Toronto Press, p.69, Toronto.

quences. First, as the tasks involved in domestic work correspond to what is expected of the woman in the family, the latter tends not to perceive domestic work as “real” work and domestic workers as real “workers”.

Second, the fact that domestic workers tend to belong to disadvantaged groups contributes to diminishing further the value of work they perform to the eyes of the woman employer, and entrenches the latter’s view that she is doing a favour to the worker by offering her some work and, in some instances, also food and lodging, thereby sheltering her from poverty or destitution.

Third, in the absence of meaningful labour legislation, the terms and conditions of employment of the domestic worker are set through “word of mouth” mechanisms which draw on the information gathered from friends and neighbours, and depend on the sense of fairness of the individual employer. This may hold particularly true for those employers who do not participate in the labour market and may therefore not be very conversant with labour legislation.

Fourth, employers tend not to consider themselves as employers either and may, therefore, feel offended or betrayed if a domestic worker complains about the (low) wages paid or the non-respect by the employer of the work schedule which had been agreed with her, or decides to quit the household in order to accept a better-paid job in another home.¹³

Working in the home of other people for pay raises a number of challenges including in respect of the enforcement of labour laws. Paid domestic work poses restrictions on the privacy of both the employer and the domestic worker, especially when the latter works and lives in the employer’s household. In the absence of clear safeguards, the freedom of these workers may be severely constrained, exacerbating their isolation from friends and relatives, which is inherent in live-in work, and with negative implications for their health and safety.

From the employer’s viewpoint, the right to privacy of the households’ members may collide with workers’ rights when inspection visits may be required to verify that labour laws are enforced. The inviolability of the privacy of the home is in fact a principle enshrined in the Constitutions of many countries, but a number of countries have put in place special arrangements that allow, under strict conditions, the inspection of a private home that coincides with a workplace.¹⁴

Domestic workers: less equal than other workers

In preparation to the standard-setting item on decent work for domestic workers, the ILO carried out a detailed comparative review of the legislation of over 70 member States that make up over 80 per cent of the world’s population. While the extent of inclusion or exclusion of domestic workers from the protection of labour law varies across countries, a shared feature is the inequality of treatment of these workers in regard to other workers. This being said, it is important to acknowledge that some innovative, specific regulation on domestic work has emerged or is in preparation in a number of countries regions that provide a valuable source of inspiration for national legal action in other countries as well. In the next pages we examine two policy areas that bear special relevance for domestic workers: occupational health and safety, and work and family reconciliation and maternity protection.

Occupational Health and Safety

One branch of labour law in which the exclusion of domestic workers is most egregious worldwide is occupational safety and health legislation across the world. This is consistent with the ideas of cosyness and comfort which are typically associated with the home in the public imagery, and the perception of home not as a workplace. Because domestic work is connected with normal activities that occur within the realm of the

¹³ DOMESTIC WORKERS UNITED AND DATA CENTER (2006), *Home is where the work is: Inside New York’s Domestic Work Industry*, 14 July.

¹⁴ ILO, Report IV(1), *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010, pp.72-75.

family, it tends erroneously to be perceived as safe.¹⁵ Nevertheless, risks of work-related injuries are significant and varied, and increase with the employee's fatigue resulting from long working hours. Domestic work typically includes repetitive movements including significant bending and reaching, heavy lifting, pushing wheel-chairs, working with extremes of heat (cooking, ironing), sharp objects (knives), handling potentially toxic cleaning products, using (faulty) electric appliances, handling inappropriate tools or equipment, prolonged exposure to dust and emotionally-demanding tasks such as supporting disabled children. A study in Salvador, Brazil, found out statistically significant differences between domestic workers and other occupations in respect of non-fatal injuries. The former were reported to have a higher annual incidence of non-fatal work, and, while half of the injuries were not related to long-term disabilities, 38.1% of surveyed domestic workers reported not being able to return to work after two weeks.¹⁶

While risk factors may be similar to those documented for cleaners, cooks and caregivers in institutional settings outside of the home, the risk of injury may be higher for domestic workers since they cannot rely on co-workers for advice and assistance in order to lift heavy items or individuals or clean windows. An additional source of risk is the employers themselves, especially when these are individual employers, as they may not be aware of the occupational hazards of house work, the tools that should be used and the manner in which they should be handled to prevent such hazards to occur. Another problem relates to the fact that homes are not laid out to meet OSH standards or requirements, but to host family members and their life trajectories, which explains why homes are often replete with occupational hazards. Another consideration which needs to be born in mind is that the interests of household members and those of domestic workers may be conflicting. While the former may aim at preserving their autonomy and privacy, the latter may aspire to greater functionality and safety.

Vulnerability to these risks is not spread evenly across domestic workers though and may be higher among migrant domestic workers and child workers. Lack of knowledge of local cleaning products and local language can pose health risks and some workers report associated stomach and respiratory problems.¹⁷ For younger workers long and unpredictable working hours means, among others, depriving them of sleep as well as of the possibility of completing compulsory schooling or furthering their education or visiting their families or friends. Looking after frail members of the family may become a source of considerable stress and anxiety for child workers with prejudicial consequences for their physical, mental and psychological development.

Live-ins constitutes another group of domestic workers at special risk for the very fact that they live where they work, and the frontier between work and private life thus becomes blurred in the absence of appropriate safeguards. The proximity and intimacy between the employer and the worker inherent to this employment relationship, combined with the fragility or powerlessness of many domestic workers stemming from either their young age or their irregular migrant status, make them easy prey of abuse and violence at work. The physical presence of domestic workers all-day and year-round may also discourage the employer to organize the work of her employee in an efficient manner and may compel her to resort to the worker 24 hours day, 365 days a year.

Since the adoption by the ILO of the Home Workers' Convention's in 1997, awareness of the occupational health and safety risks associated with household work and of the need for regulatory mechanisms and practical safety and health improvement measures has been growing. The ILO has played its part in this process.¹⁸ Regulating and enforcing occupational health and safety, however, is fraught with challenges, including the difficulty of considering the household as a work site; the financial cost of adapting the living

¹⁵ See SMITH, P. R. (2007), "Aging and Caring in the Home: Regulating Paid Domesticity in the Twenty-First Century", in *Iowa Law Review*, 92, pp. 1835 – 1900.

¹⁶ S. SANTANA, Vilma, *et al.*, "Emprego em serviços domésticos e acidentes de trabalho não fatais/Housemaids and non-fatal occupational injuries", in *Saúde Pública*, Feb. 2003, vol. 37, no. 1, pp. 1 – 12.

¹⁷ AL-NAJJAR, S., *Women migrant domestic workers in Bahrain*, in *International Migration Papers*, No. 47, June 2002, p. 32, ILO, Geneva.

¹⁸ See KAWAKAMI, T., *et al* (2006), *Work Improvement for Safe Home: Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers*, ILO, Bangkok.

environments of households to minimize the occurrence of occupational hazards; and the legal and administrative barriers towards conventional means of verification of compliance with the law in private households.

Simply stating that the employer has an obligation to provide a safe and working environment without providing a regulatory framework to give it meaning may not help either party to engage meaningfully in accident prevention, which is at the core of regulating safety and health. Pre-inspection home visits to identify possible occupational hazards and to subject the placement of a domestic worker to the elimination or reduction of those hazards, while providing to the most needy household public funding to make the required adjustments possible, have proven to be effective.¹⁹ Training to domestic workers may also prove helpful.²⁰

Work and Family and Maternity Protection

Maternity protection, namely access to the measures and protections that could ensure safe and healthy pregnancies and births, income replacement while on maternity leave, and the right to return to one's job after confinement, is of essence for domestic workers who are predominantly women. The comparative legal review carried out by the ILO as part of the preparation towards a new international norm on domestic work found out that most of the ILO member States reviewed include somehow domestic workers within general maternity protection schemes.²¹ In a number of countries, legal reforms are underway in order to afford domestic workers, at par with other workers, employment protection during and immediately after pregnancy as well as paid maternity leave, and even paternity leave for male domestic. Lower treatment, however, may persist in respect of the entitlements concerning breast-feeding and access to work-family reconciliation measures.²²

Despite legal and contractual entitlements to maternity protection in many countries, pregnancies often result in the dismissal of the worker. In Mexico, for instance, a study revealed that law enforcement was particularly problematic in the case of pregnant domestic workers who reported a higher rate of pregnancy-based dismissals than their peers in other occupations.²³

There are also issues of occupational health and safety that acquire further importance when pregnant domestic workers are concerned. Long working hours that are typical of live-in workers, prolonged standing, and carrying heavy weights have been found to increase the risk of preterm and low birth weight.²⁴

As discussed earlier, domestic workers are often expected to perform the role of "substitute mothers" and to surrender their private life. Domestic workers may not be seen as mothers and daughters, entitled to a personal or family life. This is particularly the case of migrant domestic workers who, in order to take up domestic work, leave their children behind and ask grandparents²⁵ to take care of them or, alternatively, may place them in orphanages. This points to the crucial importance that setting minimum standards in respect of working hours, daily and weekly and rest, emergency leave and annual paid leave acquire for permitting domestic workers to reconciliation their paid work with their family and private responsibilities.

¹⁹ See SMITH, (2007) "Aging and Caring in the Home: Regulating Paid Domesticity in the Twenty-First Century", in *Iowa Law Review*, 92, pp. 1897 – 1898.

²⁰ HUMAN RIGHTS WATCH (2004), *Abuses against Female Migrant Domestic Workers in Indonesia and Malaysia*.

²¹ ILO, Report IV(1), *Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session 2010, pp. 63-65.

²² LUPICA, C., "Desprotección de la maternidad en el trabajo doméstico remunerado. Sólo una cuestión de ley?", in *Boletín de la maternidad*, No.10, Octubre de 2010, Observatorio de la Maternidad, pp.16-18.

²³ ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (2007), *Iniciativa con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del trabajo relativa a las trabajadoras y los Trabajadores del Hogar*.

²⁴ OMOKHODION, F.O., *et al.* (2010), "Paid work, domestic work and other determinants of pregnancy outcome in Ibadan, southwest Nigeria", in *Int.J Gynecol Obstet*, doi:10.10116/j.ijgo.2010.06.016.

²⁵ STEFONI, C., "Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile", in VALENZUELA, M.E.; MORA, V. (eds.), "Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente", pp.191-232, p.213, ILO 2009, Santiago.

From invisibility to recognition and respect

Domestic Work: And Old Concern of the ILO

Domestic work has been an ILO concern since its early days. Already in 1948 the ILO adopted a Resolution concerning the conditions of employment of domestic workers²⁶. In 1965, it adopted a Resolution calling for normative action in this area.²⁷ In 1970, the first survey ever published on the status of domestic workers across the world made its appearance.²⁸ While highlighting the sub-standard working conditions of domestic workers and their legal vulnerability which led the survey to call upon the ILO to redress this situation as a matter of urgency, the survey, nonetheless upheld the view that, over time, domestic work was destined to decline in importance. Rising living standards and technological progress, by making unpaid household work less strenuous and time-consuming, would have contributed to its irreversible decline. History has proven that wrong. Conservative estimates put the number of domestic workers today at above 100 million, but the available evidence suggests that domestic work is likely to grow further in the future²⁹ under the pressure of demographic and societal changes, widening income inequalities, family-unfriendly workplace and inadequate public policies.

Interest in domestic work re-emerged on the ILO's agenda in the 1980s, in the context of its work during and after the apartheid era in South Africa. On that occasion the ILO's focus was on the extension of the coverage of labour and social security laws to domestic workers, agricultural workers and workers in the public sector.³⁰

Since then, the work of the ILO has expanded to embrace concerns about domestic work in other countries and regions and has centred on child labour, forced labour, gender equality and non-discrimination and labour migration. The campaign which the ILO carried out in the mid-1990s to promote the ratification of the fundamental Conventions and the follow-up to the subsequent adoption of the 1998 Declaration have been instrumental in shedding more light on this type of work and its significance to high, middle and low-income countries alike. It has revealed the changing profile of domestic workers and their employers, and the variety of employment arrangements and of recruitment agents and processes. The ILO's work on child labour has had the merit, among others, of showing that domestic work can be hazardous and unsafe, especially for child domestic workers, thereby dismissing the myth of households as non-threatening work sites³¹. It has also helped to enhance the effectiveness of enforcement institutions through the creation of new and non-conventional mechanisms or the restructuring of existing agencies.³² ILO's work on promoting gender-equality has been crucial in showing that re-valuing the social and economic worth of domestic work must resort to a combination of legal reform with awareness-raising campaigns and the organization of domestic workers.

²⁶ This Resolution requested the Governing Body to consider the advisability of "placing on the agenda of an early session of the Conference (...) the whole question of the status and employment of domestic workers"; ILO: Record of Proceedings, ILC 31st Session, 1948, Appendix XVIII: Resolutions adopted by the Conference, pp. 545-546. Before that, in 1936, the Labour Conference addressed domestic workers especially with regard to their future possible inclusion in the Convention on holiday with pay; ILO: Record of Proceedings, ILC 20th Session, 1936, Appendix XVI: Resolutions adopted by the Conference, p. 740. In 1945, the Conference adopted a resolution concerning the protection of young workers dealing i.a. with domestic work.

²⁷ The Conference expressed the urgent need to provide domestic workers with the basic elements of protection which would assure them a minimum standard of living, compatible with the self-respect and dignity essential to social justice, with regard to placing it on the agenda of the conference; ILO Record of Proceedings, ILC, 49th Session, 1965, Appendix XII: Resolutions adopted by the Conference, pp. 693-694.

²⁸ ILO (1970), *The Employment and conditions of Domestic Workers in private households*, D.11 (70B09_88_engl).

²⁹ ILO GB, 301/02, March 2008, p 13.

³⁰ ILO Records of proceedings, International Labour Conference, Eightieth session, Geneva 1992, p.533, <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09616/1993-80>).

³¹ ILO, *Prevention and Elimination of Exploitative Child Domestic Work through Education and Training in Nicaragua and Honduras (April 2004-January 2005)*, ILO Geneva 2005.

³² ILO (2005), *Combating Child Labour in the Domestic Work Sector in East Asia*, ILO Geneva.

The Decent Work Agenda: A Turning Point

The decision in 2008 of including a standard-setting item on decent work for domestic workers is a confirmation of ILO's Decent Work Agenda resolve to bring workers once deemed to be outside of its constituency into its mainstream work. A focus on decent work for all means recognizing that domestic workers are real workers, that the home is a workplace, and acknowledging the personal nature of the work, while reaffirming its compatibility with the employment relationship. Domestic work is to be treated both as "work like any other and work like no other"³³ (Blackett, 2005).

ILO's concern with atypical, highly feminized and precarious work begun in the late 1980s/early 1990s and culminated with the adoption of the Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175) and the Home Work Convention, 1996 (No. 177), thus recognizing the changing and gendered nature of the employment relationship in a globalizing economy.³⁴ These two international standard mark a shift from earlier international instruments strongly influenced by the male-breadwinner model, in which the worker is typically a man with family responsibilities, of which he is the main provider, who works all-year round with a regular work schedule, for an indefinite duration and for a single employer, in a factory or an office, or in another conventional workplace. Another striking departure from an earlier focus on the standard employment relationship is embedded in Convention No. 177 which, for the first time, portrays the home as a worksite subject to inspection and other forms of labour regulation, thus expanding the boundaries of the worksite beyond conventional industrial settings.

The ILO decision to put standard setting on decent work for domestic workers confirms the Organization's commitment towards making social protection a reality for informal workers and promoting their gradual transition towards dignity and formality, consonant with the resolution and conclusions concerning decent work and the informal economy adopted by the International Labour Conference in 2002. By addressing the vulnerabilities of migrant domestic workers through restrictions, for instance, on some of the worst forms of labour migration, this standard-setting activity is expected to contribute to a fair globalization and to give due consideration to the ILO Resolution concerning a fair deal for migrant workers in a global economy, and the non-binding multilateral framework for migrant workers in a global economy.

Towards new international labour standards on decent work for domestic workers

An international instrument on domestic work would broaden even further the boundaries of conventional images of worksites and work by recognizing that the emotional labour of care and housekeeping constitutes work and, as such, is entitled to dignity and respect, and to equal treatment relative to other types of work. Domestic work offers the opportunity to the ILO to offer needed normative and technical guidance, and to promote the sustained, systematic gathering of statistical and other relevant information about this yet invisible, though large and growing, workforce who is presently afforded sub-standard working conditions.

An important goal of this new instrument would be to reaffirm the protection that domestic workers already enjoy under the existing international standards, while ensuring that the implications of such standards for these workers are clarified and addressed. The value added of any new such international norm will lie in its capacity to supply³⁵ clear and comprehensive guidance on how to promote decent work for a distinct category of workers who work in the homes of other people, entertain with their employers a very personal and intimate employment relationship, and are often excluded totally or in part from existing national labour laws, social security regimes and occupational health and safety laws. Tackling the present sub-standard working conditions of domestic workers entails recognizing that domestic workers are entitled to equality of

³³ BLACKETT, A. (2005), "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", in FAVRE-CHAMOUX, A. (ed.): "Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work", 16th-21st centuries, Bern, Editions scientifiques européennes.

³⁴ VOSKHO, L. F. (2006), "Gender, Precarious work and the International Labour Code: the Ghost in the ILO Closet", in J.Fudge and R. Ownes eds., *Precarious Work, Women, and the New Economy: The challenge to Legal Norms*, pp.53-76, pp.63-65, Oxford and Portland Oregon.

³⁵ See BLACKETT, A. (2005), "Promoting domestic workers' human dignity through specific regulation", in FAVRE-CHAMOUX, A. (ed.): "Domestic work as a factor of European identity: Understanding the globalization of domestic work", 16th-21st centuries, Bern: Peter Lang SA, Éditions scientifiques européennes, pp. 211-237.

opportunity and treatment at par with other workers, and that, in some cases, a different or specific, though not lower, treatment is needed in order to promote equality in practice.

Promoting equal treatment for domestic workers requires, among other things, devising special measures to protect those workers who, because of their (young) age or nationality or live-in status, may be exposed to additional risks relative to their peers. The present text of the draft Convention and draft Recommendation, as contained in the “blue” report³⁶, include a number of provisions, targeting child domestic workers above the minimum age of employment and below the age of 18, aimed at either forbidding altogether or limiting particular tasks, such as carrying heavy lifts or working at night, that may jeopardize the physical and intellectual development of these workers, or assigning them responsibilities, such as looking after frail adult members of the family, that may prove too-demanding physically and psychologically. Another group in need of special attention, as discussed earlier, is the live-in domestic workers. Sharing a living space, in the absence of safeguards, makes every moment of a worker's life, including when and how they eat and sleep, subject to an employer's influence.

The draft instruments³⁷ address their specific circumstances in several ways, including by requesting member States to take measures aimed at protecting the confidentiality of their personal data, or by sheltering these workers from possible violence or endless working days, or by spelling out the minimum requirements in respect of accommodation. A suitable accommodation, namely a separate room with a key, is indeed a key condition for ensuring that domestic workers can actually rest from work during their daily rest periods and at night. It also can help to reduce vulnerability to sexual and other forms of violence. Decent work for domestic workers also requires articulating action at different governance levels and involving very different institutions. Domestic work is indeed both a deeply localized and global phenomenon. It is carried out in homes, away from public sight and in isolation. At the same time, millions of women across the world migrate to other countries, leaving behind their families to perform housekeeping duties in other homes and taking care of the children or elders of other families. This means that suitable and effective regulation requires adopting a combination of measures that may range, for instance, from bilateral agreements that seek to prevent and address abuses in both sending and recipient countries by employment agencies involved in transnational labour migration, to the establishment of safe houses for domestic workers who are victims of abuse by national governments, or municipal-level ordinances providing for a platform to enable associations of domestic workers and their employers to get together.

As acknowledged by ILO's constituency and the Office³⁸, it is important that the new international norm should not be too complex or unnecessarily detailed. Clarity and simplicity, as well as a certain degree of flexibility with regard to its implementation, are of essence if it is to become an effective instrument in advancing the continuous improvement of the working and living conditions of domestic workers. A legacy of legal and societal exclusion and disregard cannot be overcome overnight; the meaningful implementation of the provisions of a new norm on domestic work requires imagination and regulatory innovation, political commitment and public policy support, including in the form of incentives, and sufficient practical guidance, through the identification, documentation and dissemination of good practices. The present text of the draft Convention, for instance, while requiring member States to take measures to ensure the application of social security schemes to domestic workers, provides that certain measures may be applied progressively, while the draft Recommendation invites member States to consider means to facilitate the payment of social security contributions, including of domestic workers working for multiple employers, through a simplified system of payment.

Building on the new international standard, the ILO can assist member states to arrive at legislation that is appropriate to national conditions. The focus should be on specific regulation to recognize and respect domestic workers' rights as workers. Specific regulation is in many ways the domain of domestic legislators and actors in collective bargaining, who are closer to the conditions existing within each context and better able to regulate to capture that context. ILO technical assistance will be particularly important to assist Members to arrive at legislative reforms that are not confined to the dominant *industrial* relations tradition

³⁶ See ILO (2011), *Report 2(B) Decent work for domestic workers*, ILC, 100th session, Geneva.

³⁷ See ILO (2011), *Report 2(B) Decent work for domestic workers*, ILC, 100th session, Geneva.

³⁸ ILO (2010), *Report IV(1) Decent Work for Domestic Workers*, ILC, 99th session, p. 97.

that assumes a factory or office-like workplace. Domestic workers are included within the norm as workers like any other but the norms need to be made meaningful through specific application. A related technical cooperation goal would see the ILO assisting member states through information on comparative experience on how to draft legislation in plain language, to ensure that the domestic workers themselves can reasonably understand their rights and private employers can effectively respect those rights.

Making the Crisis Recovery Work for Women!

Gender Bureau/ILO

Abstract | The International Women's Day 2011 is marked under the theme of crisis recovery should include women. According to the ILO, the recovery measures should seek innovative ways to create decent work to ensure that women – alongside with men - have equal access to better education and training leading to jobs.

The Crisis: Big Regional Differences

The impact of the latest economic crisis on employment has severely affected both men and women workers. Recovery measures should seek innovative ways to create decent work to ensure that women – alongside men - have equal access to better education and training leading to jobs. Women should, as the United Nations Commission on the Status of Women says, have equal chances for careers in science and technology as men, as new jobs emerge and old jobs recover. In developed and middle-income countries the unemployment rate for women was on average higher than for men before the crisis, but job losses in sectors like manufacturing and construction, where men traditionally are employed, have had greater effects on the male unemployment rate. According to ILO data in “*Global Employment Trends 2011*”, the 2010 unemployment rate for men stood at 6 %, whereas for women it was 6.5 %.

Globally, the number of working poor grew by 40 million more than what would have been expected on the basis of pre-crisis trends – and the breakdown by sex for “vulnerable unemployment” shows, for 2009 that 48.9 % of males and 51.8 % of females faced the daunting challenge of being in precarious circumstances as contributory family workers or own-account workers. There is a clear segregation of women in sectors that are generally characterized by low pay, long hours and oftentimes informal working arrangements.

Poorest Women Hit the Hardest

Although the economic crisis originated in developed economies it is the poor and most vulnerable groups in developing countries, particularly women, who are now experiencing the hardest impacts of the effects.

Coming on top of recent food price increases, the crisis has had serious gender-specific consequences for women in poor countries and their children. Decelerating growth rates in countries with pre-existing high infant and child mortality rates and/or low rates of female schooling leave women and girls highly vulnerable to the effects of the crisis. Their situation is even more precarious in the sub-set of countries where limited fiscal resources constrain governments’ ability to reduce the negative effects the crisis has on them.

Recovery Policies – Do all Measures Work for Women?

Certain austerity measures might negatively affect women’s financial situation, and especially the most vulnerable women:

- Cuts in public jobs and funding of charity organizations, as more women than men work in these sectors.

- Cuts in social protection such as child benefits and childcare centres, which affect single mothers and women on low incomes.
- Cuts in tax-funded pension schemes, since the better paid contribution-funded schemes favour workers in the formal economy, having many years of service with high income, and uninterrupted careers. These criteria leave out many women.

Governments that already had social protection schemes in place before the crisis have been better able to cope with its negative fallout. The impact of the crisis at household level was softened and the drop in aggregate demand alleviated. Social security systems respond not only to social needs, they are an economic necessity. Recovery after the crisis is demonstrating more than ever that social security is a condition for growth rather than a burden to society.

ILO Policy Advice on Recovery that Works for Women

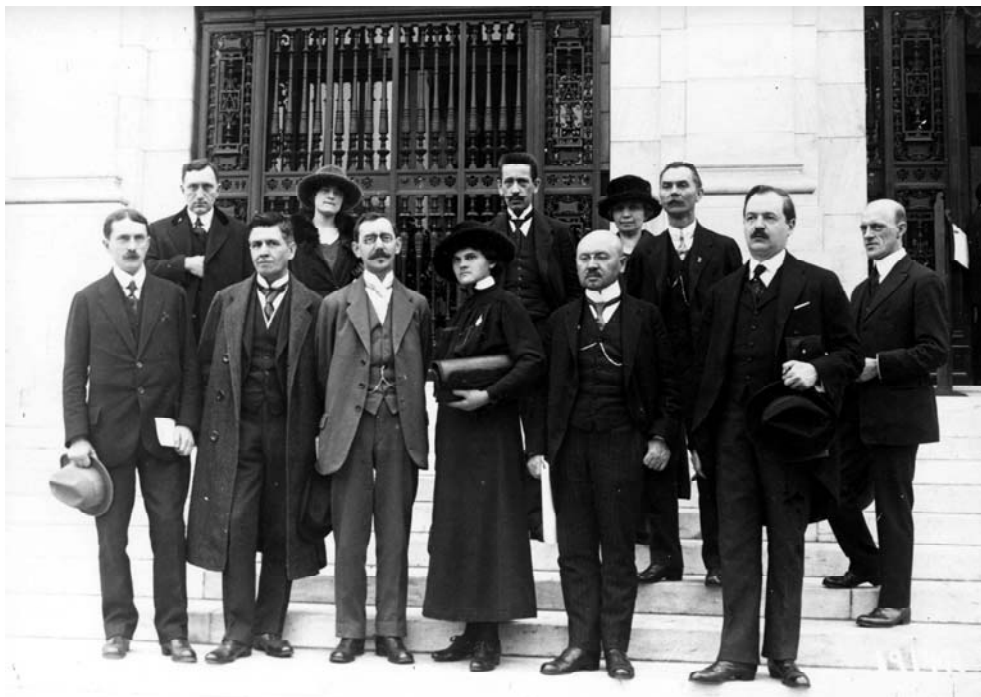
The 2009 International Labour Conference Resolution concerning gender equality at the heart of decent work emphasised that *“the current crisis is having serious with enterprises closing and workers losing their jobs. Recovery packages during economic crises need to take into account the impact on women and men and integrate gender concerns in all measures. These measures should be consistent with the long-term objectives of sustainable economic, social and environmental development, including gender equality. In all discussions on recovery packages, both regarding their design and assessing their success, women must have an equal voice with men.”*

The Global Jobs Pact, adopted by ILO member States also in 2009, states that the *“current crisis should be viewed as an opportunity to shape new gender equality policy responses.”*

Several governments have enforced austerity measures which have benefited women. Such policies were implemented by 17 per cent of higher-income countries, with a resulting increase in women’s employment. Among these, measures for getting women and girls into education, training, science and technology, which could improve women’s equal access to full employment and decent work are gaining popularity. Here is an indicative list:

- Re-skilling, training and unemployment protection, unemployment benefits and measures for women workers (Chile, Singapore, Korea).
- Initiatives for women to return to work after maternity leave, encouragements for men to take paternity leave and more accessible childcare services (Canada, Latvia, Hungary, Japan, Spain, Portugal).
- Quotas for women in employment guarantee programmes targeted at the poorest households (India).
- Make-Work-Pay measures, which increased incentives for low-paid workers to participate in the labour market by providing income tax credits (USA).
- Work-sharing schemes which include workers who don’t have regular contracts, which decreases the working hours of all the workers for a certain time, without having to lay them off (Japan, Germany).
- Cash transfer programmes for poor households (Chile, Mexico, Argentina, Brazil).
- Microcredit (Cambodia).
- Public Employment Programmes (India, Kenya, Nepal).
- Re-training of unemployed persons to new jobs which break gender stereotypes, especially for those with family responsibilities (Malta, Portugal).
- Keeping/increasing minimum wages, due to the gender wage gap as women are lower paid than men (Most European Union countries).

Gender equality and women’s economic empowerment are essential to achieve effective and sustainable development and to foster a vibrant economy. It is important to recognise the unique contribution women can make as countries work out of the economic crisis, and women must therefore be included in social dialogue and decision-making processes. Recovery policies need strong gender components to mitigate and prevent disparate effects on women and men in the future.



Copyright: ILO

Delegates at the First Session of the International Labour Conference.

Washington DC, USA, 1919.

Selected Thematic Publications

Selected Publications (2000-2010)

A OIT E A IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNDO DO TRABALHO

ILO Publications (Portuguese)

ABC dos direitos das Mulheres trabalhadoras e igualdade de género.

2ª ed. - Lisboa: BIT, 2010.

ISBN : 978-92-2-823667-5

A igualdade de género no coração do trabalho digno: doze temas sobre o trabalho digno [brochura]

Lisboa: OIT, 2010, CD ROM

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_camp_igual_genero.htm

Maternidade Segura e o Mundo do Trabalho

Lisboa: GEP – MTSS, 2008. - 27 p.

ISBN : 978-972-704-309-5

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_maternidade.pdf

Igualdade no Trabalho : enfrentar os desafios.

Lisboa: OIT- Lisboa, CNSIDA e SNRIPD, 2007. – 137 p.

ISBN : 978-92-2-818130-2

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf

Integração de género nas ações contra o trabalho infantil

Anita Amorim, Collin Piprell, Una Murray

Genebra: IPEC – BIT , 2004. - 131 p.

ISBN : 92-2-813586-7

Web:

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_gender.pdf

ILO Publications

Assessing the Enabling Environment for Women in Growth Enterprises

Geneva: Women's Entrepreneurship Development Programme, BIT 2007.-102 p.

ISBN: 978-92-2-119769-0

Web:http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---emp_---emp_ent/documents/publication/wcms_116163.pdf

Break Gender Stereotypes, Give Talent a Chance. Toolkit for SME Advisors and Human Resource Management

European Communities e ITC-ILO, 2008. – 88p.

ISBN: 978-92-9049-468-3

Web:

<http://www.businessandgender.eu/en/countries/ie/toolkit-en>

Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management

Linda Wirth

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2004 (Update). - 77 p.

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337>

Business Group Formation: Empowering Women and Men in developing Communities. Trainer's Manual
Eva Majurin

Subregional Office for East Asia, Bangkok: ILO, 2008.
-126 p.

ISBN: 9789221213239

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116164.pdf

Building Women's Entrepreneurs' Associations: Capacity Building Guide

Women's Entrepreneurship Development Programme
Geneva: ITC-ILO 2010. -189 p.

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116179.pdf

FAMOS: Service Quality Check for Supporting Female and Male Operated Small Enterprises

Geneva: BIT, Women's Entrepreneurship Development Programme, 2006. - 2 p.

Web: <http://www.ilo.int/public/english/region/afpro/lusaka/download/tc/wedge/trainingtools/famosfactsheet.pdf>

Financial Education: Trainer's Manual. Women's Entrepreneurship Development Programme

Cambodia: ILO, Women's Entrepreneurship Development Programme, 2008. - 77 p.

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108269.pdf

Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining

Geneva: Bureau for Workers' Activities, 2002. - 62 p.

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_113700.pdf

Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace.

Geneva: BIT, GENDER, 2005. - 127 p.

ISBN: 92-2-116991-X

Web: <http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/398/F1448380228>

Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2006. -194 p.

ISBN: 978-92-2-119256-5

Web:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf
GET AHEAD for Women in Enterprise Training Package and Resource Kit

Susanne Bauer, Gerry Finnegan and Nelien Haspels

Geneva: Women's Entrepreneurship Development Programme, 2004 (reprinted in 2008)

ISBN: 92-2-115807-1

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_116100.pdf

Good Practices in promoting Gender Equality in ILO technical cooperation projects.

Geneva: BIT, GENDER, 2007. - 52 p.

ISBN: 978-92-2-119536-8

Web:

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2007/107B09_1_engl.pdf

Guidelines on Gender in Employment Policies: Information Resource Book

Sriani Ameratunga Kring; Mary Kawar

Geneva: BIT Employment Policy Department, 2009. - 129 p.

ISBN: 978-92-2-122124-1

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_103611.pdf

Guidelines on the Formation of Self-help Groups - For families of Working Children

Cambodia: ILO Women's Entrepreneurship Development Programme, 2006. -30 p.

Web: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108268.pdf

HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response

Geneva: BIT, Programme on HIV/AIDS and the World of Work, 2004. - 7 p.

ISBN: 92-2-115824-1

Web:

http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/104B09_201_engl.pdf

ILO Participatory Gender Audit: A Tool for Organizational Change

Geneva: BIT, 2008. - 158 p.

ISBN: 978-92-2-119825-3

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/536/F932374742/web%20gender%20manual.pdf>

Integrated Rural Accessibility Planning, Third Technical Meeting, Bangkok March 27-28, 2003

Geneva: Regional Office for Asia and the Pacific, Employment Intensive Investment Programme, 2003. - 266 p.

Web:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/download/ratp/ratp09.pdf>

Leadership Training Manual for Women Leaders of Cooperatives

India: BIT, 2005. – 390 p.

ISBN: 92-2-117066-7

Web:[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_124337.pdf)

[asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_124337.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---sro-new_delhi/documents/publication/wcms_124337.pdf)

Mainstreaming Gender: An Annotated Bibliography of Selected ILO Tools for Mainstreaming Gender in the World of Work

Geneva: Bureau for Gender Equality, 2007

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/538/F641217299/Annotated%20bibliography%20of%20ILO%20tools%20for%20gender%20m.pdf>

Making the Strongest Links: A Practical Guide to Mainstream Gender Analysis in Value Chain Development

Linda Mayoux; Grania Mackie

Addis Ababa: BIT, 2008

ISBN: 978-92-2120207-2;

Web: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_106538.pdf)

[ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_106538.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_106538.pdf)

Managing Small Business Associations: A Trainer's Manual

Employment through Small Enterprise Development Unit,

Geneva: BIT, 2007. -178 p.

Web: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101260.pdf)

[ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101260.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_101260.pdf)

Modular Package on Gender, Poverty and Employment: Reader's Kit [CD-ROM]

Geneva: BIT, 2000

ISBN: 92-2-110838-4

Web: [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108392_EN/lang--en/index.htm)

[bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108392_EN/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108392_EN/lang--en/index.htm)

A Profile of ILO Multi-bilateral Donors' Policies on Gender Equality

Geneva: BIT, GENDER 2006. – 56 p.

Web:

<http://www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/392/F976367355/Donor%20profiles.pdf>



Copyright: ILO

"Each Member shall [...] ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value" (excerpt from Convention No. 100), undated.

International Labour Standards

C100 Equal Remuneration Convention, 1951

The General Conference of the International Labour Organisation, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Thirty-fourth Session on 6 June 1951, and having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value, which is the seventh item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-ninth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-one the following Convention, which may be cited as the Equal Remuneration Convention, 1951:

Article 1

For the purpose of this Convention:

- (a) the term *remuneration* includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment;
- (b) the term *equal remuneration for men and women workers for work of equal value* refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.

Article 2

1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods, ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.
2. This principle may be applied by means of:
 - (a) national laws or regulations.
 - (b) legally established or recognised machinery for wage determination.
 - (c) collective agreements between employers and workers; or
 - (d) a combination of these various means.

Article 3

1. Where such action will assist in giving effect to the provisions of this Convention measures shall be taken to promote objective appraisal of jobs on the basis of the work to be performed.
2. The methods to be followed in this appraisal may be decided upon by the authorities responsible for the determination of rates of remuneration, or, where such rates are determined by collective agreements, by the parties thereto.
3. Differential rates between workers which correspond, without regard to sex, to differences, as determined by such objective appraisal, in the work to be performed shall not be considered as being contrary to the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value.

Article 4

Each Member shall co-operate as appropriate with the employers' and workers' organisations concerned for the purpose of giving effect to the provisions of this Convention.

Article 5

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 6

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 7

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 2 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate:
 - a)* the territories in respect of which the Member concerned undertakes that the provisions of the Convention shall be applied without modification;
 - b)* the territories in respect of which it undertakes that the provisions of the Convention shall be applied subject to modifications, together with details of the said modifications;
 - c)* the territories in respect of which the Convention is inapplicable and in such cases the grounds on which it is inapplicable;
 - d)* the territories in respect of which it reserves its decision pending further consideration of the position.
2. The undertakings referred to in subparagraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article shall be deemed to be an integral part of the ratification and shall have the force of ratification.
3. Any Member may at any time by a subsequent declaration cancel in whole or in part any reservation made in its original declaration in virtue of subparagraph (b), (c) or (d) of paragraph 1 of this Article.
4. Any Member may, at any time at which the Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of such territories as it may specify.

Article 8

1. Declarations communicated to the Director-General of the International Labour Office in accordance with paragraph 4 or 5 of Article 35 of the Constitution of the International Labour Organisation shall indicate whether the provisions of the Convention will be applied in the territory concerned without modification or subject to modifications; when the declaration indicates that the provisions of the Convention will be applied subject to modifications, it shall give details of the said modifications.
2. The Member, Members or international authority concerned may at any time by a subsequent declaration renounce in whole or in part the right to have recourse to any modification indicated in any former declaration.
3. The Member, Members or international authority concerned may, at any time at which this Convention is subject to denunciation in accordance with the provisions of Article 9, communicate to the Director-General a declaration modifying in any other respect the terms of any former declaration and stating the present position in respect of the application of the Convention.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications, declarations and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications, declarations and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding articles.

Article 12

At such times as may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958

The General Conference of the International Labour Organisation, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Forty-second Session on 4 June 1958, and having decided upon the adoption of certain proposals with regard to discrimination in the field of employment and occupation, which is the fourth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, and considering that the Declaration of Philadelphia affirms that all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue both their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity, and considering further that discrimination constitutes a violation of rights enunciated by the Universal Declaration of Human Rights, adopts this twenty-fifth day of June of the year one thousand nine hundred and fifty-eight the following Convention, which may be cited as the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958:

Article 1

1. For the purpose of this Convention the term *discrimination* includes:

- a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation.
- b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, and with other appropriate bodies.

2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.

3. For the purpose of this Convention the terms *employment* and *occupation* include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment.

Article 2

Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.

Article 3

Each Member for which this Convention is in force undertakes, by methods appropriate to national conditions and practice:

- a)* to seek the co-operation of employers' and workers' organisations and other appropriate bodies in promoting the acceptance and observance of this policy;
- b)* to enact such legislation and to promote such educational programmes as may be calculated to secure the acceptance and observance of the policy;
- c)* to repeal any statutory provisions and modify any administrative instructions or practices which are inconsistent with the policy;
- d)* to pursue the policy in respect of employment under the direct control of a national authority;
- e)* to ensure observance of the policy in the activities of vocational guidance, vocational training and placement services under the direction of a national authority;
- f)* to indicate in its annual reports on the application of the Convention the action taken in pursuance of the policy and the results secured by such action.

Article 4

Any measures affecting an individual who is justifiably suspected of, or engaged in, activities prejudicial to the security of the State shall not be deemed to be discrimination, provided that the individual concerned shall have the right to appeal to a competent body established in accordance with national practice.

Article 5

1. Special measures of protection or assistance provided for in other Conventions or Recommendations adopted by the International Labour Conference shall not be deemed to be discrimination.
2. Any Member may, after consultation with representative employers' and workers' organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.

Article 6

Each Member which ratifies this Convention undertakes to apply it to non-metropolitan territories in accordance with the provisions of the Constitution of the International Labour Organisation.

Article 7

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 8

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.
2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.
3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 9

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 10

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.
2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 11

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 12

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 13

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
 - a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 9 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
 - b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.
2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 14

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981

The General Conference of the International Labour Organisation, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office and having met in its Sixty-seventh Session on 3 June 1981, and noting the Declaration of Philadelphia concerning the Aims and Purposes of the International Labour Organisation which recognises that "all human beings, irrespective of race, creed or sex, have the right to pursue their material well-being and their spiritual development in conditions of freedom and dignity, of economic security and equal opportunity", and noting the terms of the Declaration on Equality of Opportunity and treatment for Women Workers and of the resolution concerning a plan of action with a view to promoting equality of opportunity and treatment for women workers, adopted by the International Labour Conference in 1975, and noting the provisions of international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, namely the Equal Remuneration Convention and Recommendation, 1951, the Discrimination (Employment and Occupation) Convention and recommendation, 1958, and Part VIII of the Human Resources Development Recommendation, 1975, and recalling that the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, does not expressly cover distinctions made on the basis of family responsibilities, and considering that supplementary standards are necessary in this respect, and noting the terms of the Employment (Women with Family Responsibilities) Recommendation, 1965, and considering the changes which have taken place since its adoption, and noting that instruments on equality of opportunity and treatment for men and women have also been adopted by the United Nations and other specialised agencies, and recalling, in particular, the fourteenth paragraph of the Preamble of the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, 1979, to the effect that States Parties are "aware that a change in the traditional role of men as well as the role of women in society and in the family is needed to achieve full equality between men and women", and recognising that the problems of workers with family responsibilities are aspects of wider issues regarding the family and society which should be taken into account in national policies, and recognising the need to create effective equality of opportunity and treatment as between men and women workers with family responsibilities and between such workers and other workers, and considering that many of the problems facing all workers are aggravated in the case of workers with family responsibilities and recognising the need to improve the conditions of the latter both by measures responding to their special needs and by measures designed to improve the conditions of workers in general, and having decided upon the adoption of certain proposals with regard to equal opportunities and equal treatment for men and women workers: workers with family responsibilities, which is the fifth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of an international Convention, adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and eighty-one the following Convention, which may be cited as the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981:

Article 1

1. This Convention applies to men and women workers with responsibilities in relation to their dependent children, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
2. The provisions of this Convention shall also be applied to men and women workers with responsibilities in relation to other members of their immediate family who clearly need their care or support, where such responsibilities restrict their possibilities of preparing for, entering, participating in or advancing in economic activity.
3. For the purposes of this Convention, the terms dependent child and other member of the immediate family who clearly needs care or support mean persons defined as such in each country by one of the means referred to in Article 9 of this Convention.
4. The workers covered by virtue of paragraphs 1 and 2 of this Article are hereinafter referred to as *workers with family responsibilities*.

Article 2

This Convention applies to all branches of economic activity and all categories of workers.

Article 3

1. With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, each Member shall make it an aim of national policy to enable persons with family responsibilities who are engaged or wish to engage in employment to exercise their right to do so without being subject to discrimination and, to the extent possible, without conflict between their employment and family responsibilities.
2. For the purposes of paragraph 1 of this Article, the term *discrimination* means discrimination in employment and occupation as defined by Articles 1 and 5 of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

Article 4

With a view to creating effective equality of opportunity and treatment for men and women workers, all measures compatible with national conditions and possibilities shall be taken:

- a) to enable workers with family responsibilities to exercise their right to free choice of employment; and
- b) to take account of their needs in terms and conditions of employment and in social security.

Article 5

All measures compatible with national conditions and possibilities shall further be taken:

- a) to take account of the needs of workers with family responsibilities in community planning; and
- b) to develop or promote community services, public or private, such as child-care and family services and facilities.

Article 6

The competent authorities and bodies in each country shall take appropriate measures to promote information and education which engender broader public understanding of the principle of equality of opportunity and treatment for men and women workers and of the problems of workers with family responsibilities, as well as a climate of opinion conducive to overcoming these problems.

Article 7

All measures compatible with national conditions and possibilities, including measures in the field of vocational guidance and training, shall be taken to enable workers with family responsibilities to become and remain integrated in the labour force, as well as to re-enter the labour force after an absence due to those responsibilities.

Article 8

Family responsibilities shall not, as such, constitute a valid reason for termination of employment.

Article 9

The provisions of this Convention may be applied by laws or regulations, collective agreements, works rules, arbitration awards, court decisions or a combination of these methods, or in any other manner consistent with national practice which may be appropriate, account being taken of national conditions.

Article 10

1. The provisions of this Convention may be applied by stages if necessary, account being taken of national conditions: Provided that such measures of implementation as are taken shall apply in any case to all the workers covered by Article 1, paragraph 1.

2. Each Member which ratifies this Convention shall indicate in the first report on the application of the Convention submitted under Article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation in what respect, if any, it intends to make use of the faculty given by paragraph 1 of this Article, and shall state in subsequent reports the extent to which effect has been given or is proposed to be given to the Convention in that respect.

Article 11

Employers' and workers' organisations shall have the right to participate, in a manner appropriate to national conditions and practice, in devising and applying measures designed to give effect to the provisions of this Convention.

Article 12

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 13

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

Article 14

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 15

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

Article 16

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with Article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 17

At such times as it may consider necessary the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 18

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:

- a)* the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 14 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- b)* as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 19

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

C183 Maternity Protection Convention, 2000

The General Conference of the International Labour Organization, having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th Session on 30 May 2000, and noting the need to revise the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and the Maternity Protection Recommendation, 1952, in order to further promote equality of all women in the workforce and the health and safety of the mother and child, and in order to recognize the diversity in economic and social development of Members, as well as the diversity of enterprises, and the development of the protection of maternity in national law and practice, and noting the provisions of the Universal Declaration of Human Rights (1948), the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (1979), the United Nations Convention on the Rights of the Child (1989), the Beijing Declaration and Platform for Action (1995), the International Labour Organization's Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers (1975), the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998), as well as the international labour Conventions and Recommendations aimed at ensuring equality of opportunity and treatment for men and women workers, in particular the Convention concerning Workers with Family Responsibilities, 1981, and taking into account the circumstances of women workers and the need to provide protection for pregnancy, which are the shared responsibility of government and society, and having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952, and Recommendation, 1952, which is the fourth item on the agenda of the session, and having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this fifteenth day of

June of the year two thousand the following Convention, which may be cited as the Maternity Protection Convention, 2000.

Scope

Article 1

For the purposes of this Convention, the term *woman* applies to any female person without discrimination whatsoever and the term *child* applies to any child without discrimination whatsoever.

Article 2

1. This Convention applies to all employed women, including those in atypical forms of dependent work.
2. However, each Member which ratifies this Convention may, after consulting the representative organizations of employers and workers concerned, exclude wholly or partly from the scope of the Convention limited categories of workers when its application to them would raise special problems of a substantial nature.
3. Each Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of the Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, list the categories of workers thus excluded and the reasons for their exclusion. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively extending the provisions of the Convention to these categories.

Health protection

Article 3

Each Member shall, after consulting the representative organizations of employers and workers, adopt appropriate measures to ensure that pregnant or breastfeeding women are not obliged to perform work which has been determined by the competent authority to be prejudicial to the health of the mother or the child, or where an assessment has established a significant risk to the mother's health or that of her child.

Maternity leave

Article 4

1. On production of a medical certificate or other appropriate certification, as determined by national law and practice, stating the presumed date of childbirth, a woman to whom this Convention applies shall be entitled to a period of maternity leave of not less than 14 weeks.
2. The length of the period of leave referred to above shall be specified by each Member in a declaration accompanying its ratification of this Convention.
3. Each Member may subsequently deposit with the Director-General of the International Labour Office a further declaration extending the period of maternity leave.
4. With due regard to the protection of the health of the mother and that of the child, maternity leave shall include a period of six weeks' compulsory leave after childbirth, unless otherwise agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.
5. The prenatal portion of maternity leave shall be extended by any period elapsing between the presumed date of childbirth and the actual date of childbirth, without reduction in any compulsory portion of postnatal leave.

Leave in case of illness or complications

Article 5

On production of a medical certificate, leave shall be provided before or after the maternity leave period in the case of illness, complications or risk of complications arising out of pregnancy or childbirth. The nature and the maximum duration of such leave may be specified in accordance with national law and practice.

Benefits

Article 6

1. Cash benefits shall be provided, in accordance with national laws and regulations, or in any other manner consistent with national practice, to women who are absent from work on leave referred to in Articles 4 or 5.
2. Cash benefits shall be at a level which ensures that the woman can maintain herself and her child in proper conditions of health and with a suitable standard of living.
3. Where, under national law or practice, cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4 are based on previous earnings, the amount of such benefits shall not be less than two-thirds of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.
4. Where, under national law or practice, other methods are used to determine the cash benefits paid with respect to leave referred to in Article 4, the amount of such benefits shall be comparable to the amount resulting on average from the application of the preceding paragraph.
5. Each Member shall ensure that the conditions to qualify for cash benefits can be satisfied by a large majority of the women to whom this Convention applies.
6. Where a woman does not meet the conditions to qualify for cash benefits under national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice, she shall be entitled to adequate benefits out of social assistance funds, subject to the means test required for such assistance.
7. Medical benefits shall be provided for the woman and her child in accordance with national laws and regulations or in any other manner consistent with national practice. Medical benefits shall include prenatal, childbirth and postnatal care, as well as hospitalization care when necessary.
8. In order to protect the situation of women in the labour market, benefits in respect of the leave referred to in Articles 4 and 5 shall be provided through compulsory social insurance or public funds, or in a manner determined by national law and practice. An employer shall not be individually liable for the direct cost of any such monetary benefit to a woman employed by him or her without that employer's specific agreement except where:
 - a) such is provided for in national law or practice in a member State prior to the date of adoption of this Convention by the International Labour Conference; or
 - b) it is subsequently agreed at the national level by the government and the representative organizations of employers and workers.

Article 7

1. A Member whose economy and social security system are insufficiently developed shall be deemed to be in compliance with Article 6, paragraphs 3 and 4, if cash benefits are provided at a rate no lower than a rate payable for sickness or temporary disability in accordance with national laws and regulations.
2. A Member which avails itself of the possibility afforded in the preceding paragraph shall, in its first report on the application of this Convention under article 22 of the Constitution of the International Labour Organization, explain the reasons therefor and indicate the rate at which cash benefits are provided. In its subsequent reports, the Member shall describe the measures taken with a view to progressively raising the rate of benefits.

Employment protection and non-discrimination

Article 8

1. It shall be unlawful for an employer to terminate the employment of a woman during her pregnancy or absence on leave referred to in Articles 4 or 5 or during a period following her return to work to be prescribed by national laws or regulations, except on grounds unrelated to the pregnancy or birth of the child and its consequences or nursing. The burden of proving that the reasons for dismissal are unrelated to pregnancy or childbirth and its consequences or nursing shall rest on the employer.
2. A woman is guaranteed the right to return to the same position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her maternity leave.

Article 9

1. Each Member shall adopt appropriate measures to ensure that maternity does not constitute a source of discrimination in employment, including - notwithstanding Article 2, paragraph 1 - access to employment.
2. Measures referred to in the preceding paragraph shall include a prohibition from requiring a test for pregnancy or a certificate of such a test when a woman is applying for employment, except where required by national laws or regulations in respect of work that is:
 - a) prohibited or restricted for pregnant or nursing women under national laws or regulations; or
 - b) where there is a recognized or significant risk to the health of the woman and child.

Breastfeeding mothers

Article 10

1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.
2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.

Periodic review

Article 11

Each Member shall examine periodically, in consultation with the representative organizations of employers and workers, the appropriateness of extending the period of leave referred to in Article 4 or of increasing the amount or the rate of the cash benefits referred to in Article 6.

Implementation

Article 12

This Convention shall be implemented by means of laws or regulations, except in so far as effect is given to it by other means such as collective agreements, arbitration awards, court decisions, or in any other manner consistent with national practice.

Final provisions

Article 13

This Convention revises the Maternity Protection Convention (Revised), 1952.

Article 14

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

Article 15

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered with the Director-General of the International Labour Office.
2. It shall come into force 12 months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General. 3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.

Article 16

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.
2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

Article 17

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organization of the registration of all ratifications and acts of denunciation communicated by the Members of the Organization.
2. When notifying the Members of the Organization of the registration of the second ratification, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organization to the date upon which the Convention shall come into force.

Article 18

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations, for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations, full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by the Director-General in accordance with the provisions of the preceding Articles.

Article 19

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

Article 20

1. Should the Conference adopt a new Convention revising this Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides:
a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 16 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;

b) as from the date when the new revising Convention comes into force, this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

Article 21

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

R200 HIV and AIDS Recommendation, 2010

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 99th Session on 2 June 2010, and noting that HIV and AIDS have a serious impact on society and economies, on the world of work in both the formal and informal sectors, on workers, their families and dependants, on the employers and workers organizations and on public and private enterprises, and undermine the attainment of decent work and sustainable development, and reaffirming the importance of the International Labour Organization's role in addressing HIV and AIDS in the world of work and the need for the Organization to strengthen its efforts to achieve social justice and to combat discrimination and stigmatization with regard to HIV and AIDS in all aspects of its work and mandate, and recalling the importance of reducing the informal economy by attaining decent work and sustainable development in order to better mobilize the world of work in the response to HIV and AIDS, and Noting that high levels of social and economic inequality, lack of information and awareness, lack of confidentiality and insufficient access to and adherence to treatment, increase the risk of HIV transmission, mortality levels, the number of children who have lost one or both parents and the number of workers engaged in informal work, and considering that poverty, social and economic inequality and unemployment increase the risk of lack of access to prevention, treatment, care and support, therefore increasing the risk of transmission, and noting that stigma, discrimination and the threat of job loss suffered by persons affected by HIV or AIDS are barriers to knowing one's HIV status, thus increasing the vulnerability of workers to HIV and undermining their right to social benefits, and noting that HIV and AIDS have a more severe impact on vulnerable and at-risk groups, and noting that HIV affects both men and women, although women and girls are at greater risk and more vulnerable to HIV infection and are disproportionately affected by the HIV pandemic compared to men as a result of gender inequality, and that women's empowerment is therefore a key factor in the global response to HIV and AIDS, and recalling the importance of safeguarding workers through comprehensive occupational safety and health programmes, and Recalling the value of the ILO code of practice An ILO code of practice on HIV/ AIDS and the world of work, 2001, and the need to strengthen its impact given that there are limits and gaps in its implementation, and noting the need to promote and implement the international labour Conventions and Recommendations and other international instruments that are relevant to HIV and AIDS and the world of work, including those that recognize the right to the highest attainable standard of health and to decent living standards, and recalling the specific role of employers and workers organizations in promoting and supporting national and international efforts in response to HIV and AIDS in and through the world of work, and noting the important role of the workplace as regards information about and access to prevention, treatment, care and support in the national response to HIV and AIDS, and affirming the need to continue and increase international cooperation, in particular in the context of the Joint United Nations Programme on HIV/ AIDS, to support efforts to give effect to this Recommendation, and Recalling the value of collaboration at the national, regional and international levels with the structures dealing with HIV and AIDS, including the health sector and with relevant organizations, especially those representing persons living with HIV, and affirming the need to set an international standard in order to guide governments and organizations of employers and workers in defining their roles and responsibilities at all levels, and having decided upon the adoption of certain proposals with regard to

HIV and AIDS and the world of work, and having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation; adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and ten the following Recommendation, which may be cited as the HIV and AIDS Recommendation, 2010.

I. Definitions

1. For the purposes of this Recommendation:

- a)* HIV refers to the human immunodeficiency virus, a virus that damages the human immune system. Infection can be prevented by appropriate measures;
- b)* AIDS refers to the acquired immunodeficiency syndrome which results from advanced stages of HIV infection, and is characterized by opportunistic infections or HIV-related cancers, or both;
- c)* persons living with HIV means persons infected with HIV;
- d)* stigma means the social mark that, when associated with a person, usually causes marginalization or presents an obstacle to the full enjoyment of social life by the person infected or affected by HIV;
- e)* discrimination means any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation, as referred to in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and Recommendation, 1958;
- f)* affected persons means persons whose lives are changed by HIV or AIDS owing to the broader impact of the pandemic;
- g)* reasonable accommodation means any modification or adjustment to a job or to the workplace that is reasonably practicable and enables a person living with HIV or AIDS to have access to, or participate or advance in, employment;
- h)* vulnerability means the unequal opportunities, social exclusion, unemployment or precarious employment, resulting from the social, cultural, political and economic factors that make a person more susceptible to HIV infection and to developing AIDS;
- i)* workplace refers to any place in which workers perform their activity; and
- j)* worker refers to any persons working under any form or arrangement.

II. Scope

2. This Recommendation covers:

- a)* all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including:
 - i)* persons in any employment or occupation;
 - ii)* those in training, including interns and apprentices;
 - iii)* volunteers;
 - iv)* jobseekers and job applicants; and
 - v)* laid-off and suspended workers;
- b)* all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies; and
- c)* armed forces and uniformed services.

III. General principles

3. The following general principles should apply to all action involved in the national response to HIV and AIDS in the world of work:

- a)* the response to HIV and AIDS should be recognized as contributing to the realization of human rights and fundamental freedoms and gender equality for all, including workers, their families and their dependants;

- b)* HIV and AIDS should be recognized and treated as a workplace issue, which should be included among the essential elements of the national, regional and international response to the pandemic with full participation of organizations of employers and workers;
- c)* there should be no discrimination against or stigmatization of workers, in particular jobseekers and job applicants, on the grounds of real or perceived HIV status or the fact that they belong to regions of the world or segments of the population perceived to be at greater risk of or more vulnerable to HIV infection;
- d)* prevention of all means of HIV transmission should be a fundamental priority;
- e)* workers, their families and their dependants should have access to and benefit from prevention, treatment, care and support in relation to HIV and AIDS, and the workplace should play a role in facilitating access to these services;
- f)* workers participation and engagement in the design, implementation and evaluation of national and workplace programmes should be recognized and reinforced;
- g)* workers should benefit from programmes to prevent specific risks of occupational transmission of HIV and related transmissible diseases, such as tuberculosis;
- h)* workers, their families and their dependants should enjoy protection of their privacy, including confidentiality related to HIV and AIDS, in particular with regard to their own HIV status;
- i)* no workers should be required to undertake an HIV test or disclose their HIV status;
- j)* measures to address HIV and AIDS in the world of work should be part of national development policies and programmes, including those related to labour, education, social protection and health; and
- k)* the protection of workers in occupations that are particularly exposed to the risk of HIV transmission.

IV. National policies and programmes

4. Members should:

- a)* adopt national policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work and on occupational safety and health, where they do not already exist; and
- b)* integrate their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work in development plans and poverty reduction strategies, including decent work, sustainable enterprises and income-generating strategies, as appropriate.

5. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the ILO code of practice on HIV/AIDS of 2001, and any subsequent revision, other relevant International Labour Organization instruments, and other international guidelines adopted on this subject.

6. The national policies and programmes should be developed by the competent authorities, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, as well as organizations representing persons living with HIV, taking into account the views of relevant sectors, especially the health sector.

7. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the role of the workplace in prevention, treatment, care and support, including the promotion of voluntary counselling and testing, in collaboration with local communities.

8. Members should take every opportunity to disseminate information about their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work through organizations of employers and workers, other relevant HIV and AIDS entities, and public information channels.

Discrimination and promotion of equality of opportunity and treatment

9. Governments, in consultation with the most representative organizations of employers and workers should consider affording protection equal to that available under the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, to prevent discrimination based on real or perceived HIV status.

10. Real or perceived HIV status should not be a ground of discrimination preventing the recruitment or continued employment, or the pursuit of equal opportunities consistent with the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

11. Real or perceived HIV status should not be a cause for termination of employment. Temporary absence from work because of illness or caregiving duties related to HIV or AIDS should be treated in the same way as absences for other health reasons, taking into account the Termination of Employment Convention, 1982.

12. When existing measures against discrimination in the workplace are inadequate for effective protection against discrimination in relation to HIV and AIDS, Members should adapt these measures or put new ones in place, and provide for their effective and transparent implementation.

13. Persons with HIV-related illness should not be denied the possibility of continuing to carry out their work, with reasonable accommodation if necessary, for as long as they are medically fit to do so. Measures to redeploy such persons to work reasonably adapted to their abilities, to find other work through training or to facilitate their return to work should be encouraged, taking into consideration the relevant International Labour Organization and United Nations instruments.

14. Measures should be taken in or through the workplace to reduce the transmission of HIV and alleviate its impact by:

- a)* ensuring respect for human rights and fundamental freedoms;
- b)* ensuring gender equality and the empowerment of women;
- c)* ensuring actions to prevent and prohibit violence and harassment in the workplace;
- d)* promoting the active participation of both women and men in the response to HIV and AIDS;
- e)* promoting the involvement and empowerment of all workers regardless of their sexual orientation and whether or not they belong to a vulnerable group; (f) promoting the protection of sexual and reproductive health and sexual and reproductive rights of women and men; and
- g)* ensuring the effective confidentiality of personal data, including medical data.

Prevention

15. Prevention strategies should be adapted to national conditions and the type of workplace, and should take into account gender, cultural, social and economic concerns.

16. Prevention programmes should ensure:

- a)* that accurate, up to date, relevant and timely information is made available and accessible to all in a culturally sensitive format and language through the different channels of communication available
- b)* comprehensive education programmes to help women and men understand and reduce the risk of all modes of HIV transmission, including mother-to-child transmission, and understand the importance of changing risk behaviours related to infection;
- c)* effective occupational safety and health measures;
- d)* measures to encourage workers to know their own HIV status through voluntary counselling and testing;

- e) access to all means of prevention, including but not limited to guaranteeing the availability of necessary supplies, in particular male and female condoms and, where appropriate, information about their correct use, and the availability of post-exposure prophylaxis;
- f) effective measures to reduce high-risk behaviours, including for the most at-risk groups, with a view to decreasing the incidence of HIV; and
- g) harm reduction strategies based on guidelines published by the World Health Organization (WHO), the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) and other relevant guidelines.

Treatment and care

17. Members should ensure that their national policies and programmes on workplace health interventions are determined in consultation with employers and workers and their representatives and are linked to public health services. They should offer the broadest range of appropriate and effective interventions to prevent HIV and AIDS and manage their impact.

18. Members should ensure that workers living with HIV and their dependants benefit from full access to health care, whether this is provided under public health, social security systems or private insurance or other schemes. Members should also ensure the education and awareness raising of workers to facilitate their access to health care.

19. All persons covered by this Recommendation, including workers living with HIV and their families and their dependants, should be entitled to health services.

These services should include access to free or affordable:

- a) voluntary counselling and testing;
- b) antiretroviral treatment and adherence education, information and support; (c) proper nutrition consistent with treatment;
- d) treatment for opportunistic infections and sexually transmitted infections, and any other HIV-related illnesses, in particular tuberculosis; and
- e) support and prevention programmes for persons living with HIV, including psychosocial support.

20. There should be no discrimination against workers or their dependants based on real or perceived HIV status in access to social security systems and occupational insurance schemes, or in relation to benefits under such schemes, including for health care and disability, and death and survivors benefits.

Support

21. Programmes of care and support should include measures of reasonable accommodation in the workplace for persons living with HIV or HIV-related illnesses, with due regard to national conditions. Work should be organized in such a way as to accommodate the episodic nature of HIV and AIDS, as well as possible side effects of treatment.

22. Members should promote the retention in work and recruitment of persons living with HIV. Members should consider extending support through periods of employment and unemployment, including where necessary income-generating opportunities for persons living with HIV or persons affected by HIV or AIDS.

23. Where a direct link can be established between an occupation and the risk of infection, AIDS and infection by HIV should be recognized as an occupational disease or accident, in accordance with national procedures and

definitions, and with reference to the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002, as well as other relevant International Labour Organization instruments.

Testing, privacy and confidentiality

24. Testing must be genuinely voluntary and free of any coercion and testing programmes must respect international guidelines on confidentiality, counselling and consent.
25. HIV testing or other forms of screening for HIV should not be required of workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants.
26. The results of HIV testing should be confidential and not endanger access to jobs, tenure, job security or opportunities for advancement.
27. Workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants, should not be required by countries of origin, of transit or of destination to disclose HIV-related information about themselves or others. Access to such information should be governed by rules of confidentiality consistent with the ILO code of practice on the protection of workers personal data, 1997, and other relevant international data protection standards.
28. Migrant workers, or those seeking to migrate for employment, should not be excluded from migration by the countries of origin, of transit or of destination on the basis of their real or perceived HIV status.
29. Members should have in place easily accessible dispute resolution procedures which ensure redress for workers if their rights set out above are violated.

Occupational safety and health

30. The working environment should be safe and healthy, in order to prevent transmission of HIV in the workplace, taking into account the Occupational Safety and Health Convention, 1981, and Recommendation, 1981, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006, and Recommendation, 2006, and other relevant international instruments, such as joint International Labour Office and WHO guidance documents.
31. Safety and health measures to prevent workers exposure to HIV at work should include universal precautions, accident and hazard prevention measures, such as organizational measures, engineering and work practice controls, personal protective equipment, as appropriate, environmental control measures and postexposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV and tuberculosis, especially in occupations most at risk, including in the healthcare sector.
32. When there is a possibility of exposure to HIV at work, workers should receive education and training on modes of transmission and measures to prevent exposure and infection. Members should take measures to ensure that prevention, safety and health are provided for in accordance with relevant standards.
33. Awareness-raising measures should emphasize that HIV is not transmitted by casual physical contact and that the presence of a person living with HIV should not be considered a workplace hazard.
34. Occupational health services and workplace mechanisms related to occupational safety and health should address HIV and AIDS, taking into account the Occupational Health Services Convention, 1985, and Recom-

mendment, 1985, the Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS, 2005, and any subsequent revision, and other relevant international instruments.

Children and young persons

35. Members should take measures to combat child labour and child trafficking that may result from the death or illness of family members or caregivers due to AIDS and to reduce the vulnerability of children to HIV, taking into account the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, the Minimum Age Convention, 1973, and Recommendation, 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and Recommendation, 1999. Special measures should be taken to protect these children from sexual abuse and sexual exploitation.

36. Members should take measures to protect young workers against HIV infection, and to include the special needs of children and young persons in the response to HIV and AIDS in national policies and programmes. These should include objective sexual and reproductive health education, in particular the dissemination of information on HIV and AIDS through vocational training and in youth employment programmes and services.

V. Implementation

37. National policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work should:

- a) be given effect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and other parties concerned, including relevant public and private occupational health structures, by one or a combination of the following means:
 - i) national laws and regulations;
 - ii) collective agreements;
 - iii) national and workplace policies and programmes of action; and
 - iv) sectoral strategies, with particular attention to sectors in which persons covered by this Recommendation are most at risk;
- b) involve the judicial authorities competent in labour issues, and labour administration authorities in the planning and implementation of the policies and programmes, and training in this regard should be provided to them;
- c) provide for measures in national laws and regulations to address breaches of privacy and confidentiality and other protection afforded under this Recommendation;
- d) ensure collaboration and coordination among the public authorities and public and private services concerned, including insurance and benefit programmes or other types of programmes;
- e) promote and support all enterprises to implement the national policies and programmes, including through their supply chains and distribution networks, with the participation of organizations of employers and workers and ensure that enterprises operating in the export processing zones comply;
- f) promote social dialogue, including consultation and negotiation, consistent with the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, and other forms of cooperation among government authorities, public and private employers and workers and their representatives, taking into account the views of occupational health personnel, specialists in HIV and AIDS, and other parties including organizations representing persons living with HIV, international organizations, relevant civil society organizations and country coordinating mechanisms;
- g) be formulated, implemented, regularly reviewed and updated, taking into consideration the most recent scientific and social developments and the need to mainstream gender and cultural concerns;
- h) be coordinated with, among others, labour, social security and health policies and programmes; and

- i) ensure that Members make reasonable provision for the means of their implementation, with due regard to national conditions, as well as to the capacity of employers and workers.

Social dialogue

38. Implementation of policies and programmes on HIV and AIDS should be based on cooperation and trust among employers and workers and their representatives, and governments, with the active involvement, at their workplace, of persons living with HIV.

39. Organizations of employers and workers should promote awareness of HIV and AIDS, including prevention and non-discrimination, through the provision of education and information to their members. These should be sensitive to gender and cultural concerns.

Education, training, information and consultation

40. Training, safety instructions and any necessary guidance in the workplace related to HIV and AIDS should be provided in a clear and accessible form for all workers and, in particular, for migrant workers, newly engaged or inexperienced workers, young workers and persons in training, including interns and apprentices. Training, instructions and guidance should be sensitive to gender and cultural concerns and adapted to the characteristics of the workforce, taking into account the risk factors for the workforce.

41. Up to date scientific and socio-economic information and, where appropriate, education and training on HIV and AIDS should be available to employers, managers and workers representatives, in order to assist them in taking appropriate measures in the workplace.

42. Workers, including interns, trainees and volunteers should receive awarenessraising information and appropriate training in HIV infection control procedures in the context of workplace accidents and first aid. Workers whose occupations put them at risk of exposure to human blood, blood products and other body fluids should receive additional training in exposure prevention, exposure registration procedures and post-exposure prophylaxis.

43. Workers and their representatives should have the right to be informed and consulted on measures taken to implement workplace policies and programmes related to HIV and AIDS. Workers and employers representatives should participate in workplace inspections in accordance with national practice.

Public services

44. The role of the labour administration services, including the labour inspectorate, and of the judicial authorities competent in labour issues, in the response to HIV and AIDS, should be reviewed and, if necessary, strengthened.

45. Public health systems should be strengthened and follow the Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS, 2005, and any subsequent revision, to help ensure greater access to prevention, treatment, care and support, and reduce the additional strain on public services, particularly on health workers, caused by HIV and AIDS.

International cooperation

46. Members should cooperate, through bilateral or multilateral agreements, through their participation in the multilateral system or through other effective means, in order to give effect to this Recommendation.

47. Measures to ensure access to HIV prevention, treatment, care and support services for migrant workers should be taken by countries of origin, of transit and of destination, and agreements should be concluded among the countries concerned, whenever appropriate.

48. International cooperation should be encouraged between and among Members, their national structures on HIV and AIDS and relevant international organizations and should include the systematic exchange of information on all measures taken to respond to the HIV pandemic.

49. Members and multilateral organizations should give particular attention to coordination and to the necessary resources to satisfy the needs of all countries, especially high prevalence countries, in the development of international strategies and programmes for prevention, treatment, care and support related to HIV.

50. Members and international organizations should seek to reduce the price of supplies of any type, for the prevention, treatment and care of infection caused by HIV and other opportunistic infections and HIV-related cancers.

VI. Follow-up

51. Members should establish an appropriate mechanism or make use of an existing one, for monitoring developments in relation to their national policy on HIV and AIDS and the world of work, as well as for formulating advice on its adoption and implementation.

52. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in relation to the national policy. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary, taking into consideration the views of organizations of persons living with HIV, expert reports or technical studies.

53. Members should, to the extent possible, collect detailed information and statistical data and undertake research on developments at the national and sectoral levels in relation to HIV and AIDS in the world of work, taking into account the distribution of women and men and other relevant factors.

54. In addition to the reporting under article 19 of the Constitution of the International Labour Organization, a regular review of action taken on the basis of this Recommendation could be included in national reports to UN-AIDS and reports under relevant international instruments.



Copyright: ILO

A group of ILO officials waiting to board ship, Lisbon, Portugal, September 1940. (From the private collection of Carol Riegelman Lubin).

DISCLOSURE

International Labour Organization

Historical time line of gender equality in the world of work: selected dates¹

1919	Constitution of the ILO - Part XIII of the Versailles Treaty, 28 June Maternity Protection Convention (No. 3).
1941	Frances Perkins (EUA) was the first women President of the International Labour Conference (ILC).
1944	Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (ILO) (Declaration of Philadelphia).
1947	The ILC approves a resolution on equal remuneration.
1948	Universal Declaration of Human Rights. Night work (Women) Convention (Revised) (No. 89).
1950	Special conference o women worker experts 1951, before to the 1951 ILC.
1951	Equal Remuneration Convention (No. 100).
1952	Maternity Protection Convention (Revised) (No.103) and Recommendation (No. 95).
1958	Discrimination (Employment and Occupation) (No.111) and Recommendation (No. 111).
1960	Ana Figueiroa (Chile) was the first Assistant Director – General of the ILO.

¹ Adapted from Women's empowerment: 90 years of ILO action!, May 2009, Gender Equality at the heart of decent work campaign.

1964	Employment Policy Convention (No.122) and Recommendation (No.122).
1968	Resolution on remuneration of women in the textil industry.
1974	Paid Educational Leave Convention (No.140).
1975	First World Conference on Women (Mexico City). Declaration of Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers. Human Resources Development Convention (No. 142) and Recommendation (No. 150).
1976	Antoinette Waelbroeck Béguin (France) was the first women to be appointed a department chief. Office of the Special Adviser for Women Workers' Questions (FEMMES) established.
1977	Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy. First number of the ILO review "Womens at work".
1979	Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW) (in force 1981).
1980	Second World Conference on Women (Copenhagen).
1981	Workers with Family Responsibilities Convention (No. 156) and Recommendation (No. 165).
1982	Aida Gonzalez-Martinez (Mexico) was elected to chair the Governing Body. ILO Mid-Term Plan (1982-87) includes "women workers" as one of the 6 global themes.
1984	Employment Policy (Supplementary Provisions) ecommendation (No.169).
1985	Third World Conference on Women (Nairobi). ILC 71 st Session resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment.
1986	Governing Body evaluates women-specific technical cooperation (TC) programmes and recommends women in development (WID) approach.
1987	Governing Body endorses Plan of Action on equality of opportunity and treatment of men and women in employment.
1988	Guidelines for integrating women's interest in TC project design.

1990	Night Work Convention (No. 171 and Recommendation (No. 178). Launch of Interdepartmental Project on Equality for Women in Employment.
1991	ILC 78 th Session resolution concerning ILO action for women workers.
1993	World Conference on Human Rights (Vienna) and Programme of Action.
1994	Part-Time Work Convention (No. 175) and Recommendation (No. 182).
1995	World Summit for Social Development (Copenhagen). Fourth World Conference on Women (Beijing). ILO Action Plan on Gender Mainstreaming for Gender Equality. Office Circular on sexual harassment policy and procedures (No. 543).
1996	Home Work Convention (No. 177) and Recommendation (No. 184).
1997	Launch of TC project "More and Better Jobs for Women".
1998	ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation (No. 189).
1999	The Decent Work concept was formulated by the ILO. It means that women and men should have access equal opportunities to a productive work in conditions of freedom, equality, security and human dignity. CEDAW Optional Protocol. Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) and Recommendation (No. 190). Bureau for Gender Equality (GENDER) established. Office Circular on gender equality and mainstreaming in the ILO (No. 564).
2000	World Summit for Social Development and Beyond: Copenhagen +5 (Geneva). 23 rd Special Session of the General Assembly: Beijing +5 (New York). Millennium Development Goals. Maternity Protection Convention (No.183) and Recommendation (No. 191).
2001	First Participatory Gender Audit in the Office.
2002	Governing Body examines report on first Participatory Gender Audit in the Office.

2003	First Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – Time for equality at work.
2004	ILC 92 nd Session resolution concerning the promotion of gender equality, pay equity and maternity protection.
2005	Governing Body instruction to include gender in technical cooperation.
2006	Employment Relationship Recommendation (No. 198).
2007	Second Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work – Equality at work : tackling the challenges.
2008	Ilo Declaration on Social Justice for a Fair Globalization.
2009	90 years of ILO. ILO Campaign “Gender equality at the heart of decent work”.
2010	ILO Recommendation on HIV and Aids and the World of work (No.200). First ILO labour standard introduces the concept of gender equality. ILO Gender Action Plan 2010-2015.

DISCLOSURE

ILO Resource Guide

ILO website provides gender equality information in the world of work.
The website is available on the three ILO languages (english, french and spanish).

The screenshot shows the ILO website's 'Resource Guide - Gender equality in the world of work' page. The page is structured with a header, a navigation menu, a sidebar, and a main content area. The sidebar contains a 'Videos' section with a video titled 'Jobs for Young Women and Men in Kyrgyzstan'. The main content area features a 'Labordoc' logo and a paragraph of text. Below the text is a list of links under the heading 'How to find more information on Gender equality in the world of work through Labordoc'. The right sidebar contains a 'See also' section with a list of documents.

International Labour Organization
Promoting jobs, protecting people

Search:

About the ILO | Topics | Regions | Meetings and events | Programmes and projects | Publications | Labour standards | Statistics and databases

INFORM Bureau of Library and Information Services
Department of Communication and Public Information

Site map | Contact us | Français - Español

Home > Online information resources

Select another subject guide

Resource Guide - Gender equality in the world of work

Labordoc
More than just a catalogue

Ask a librarian

ILO Global Job Crisis Observatory

See also

Key ILO Documents

Global employment trends for women : March 2009.pdf 636 KB

See also

Key ILO Documents

Global employment trends for women : March 2009.pdf 636 KB

Gender equality and decent work: selected ILO Conventions and Recommendations promoting gender equality, 2006.pdf 704 KB

Gender equality and decent work: good practices at the workplace, 2005.pdf 506 KB

Breaking through the glass ceiling: women in management, 2004.pdf 341 KB

On this page: How to find more information on Gender equality in the world of work through Labordoc • International labour standards promoting gender equality • Gender statistics • Gender resources by region • More resources on Gender • Key ILO documents • ILO databases • ILO links

How to find more information on Gender equality in the world of work through Labordoc

Books and journal articles from Labordoc, the ILO Library's database on the world of work, which

How to find more information on Gender equality in the world of work through Labordoc

Books and journal articles from Labordoc, the ILO Library's database on the world of work, which

- Gender and decent work
- Gender and education
- Gender and globalization
- Gender and HIV/AIDS
- Gender and microfinance
- Gender and migration
- Gender and skills training
- Gender and trade unions
- Gender wage gap
- Girls and labour
- Maternity protection
- Men and masculinities
- Sex discrimination
- Trafficking in women and children
- Women entrepreneurs
- Women in management

Videos

Jobs for Young Women and Men in Kyrgyzstan

<http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>

On this page:

How to find more information on Gender equality in the world of work through Labordoc

Books and journal articles from Labordoc, the ILO Library's database on the world of work, which cover gender equality from different perspectives.

By themes:

- Equal employment opportunities
- Family friendly policies
- Gender and crisis response
- Gender and decent work
- Gender and education
- Gender and globalization
- Gender and HIV/AIDS
- Gender and microfinance
- Gender and migration
- Gender and skills training
- Gender and trade unions
- Gender-based violence
- Gender equality
- Gender mainstreaming
- Gender wage gap
- Girls and labour
- Maternity protection
- Men and masculinities
- Sex discrimination
- Trafficking in women and children
- Women entrepreneurs
- Women in management

By region:

- Africa
- Asia & Pacific
- Europe
- Latin America/Caribbean
- Middle East
- North America

International labour standards promoting gender equality

Conventions:

- C100 Equal Remuneration Convention, 1951
- C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952
- C111 Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958
- C118 Equality of Treatment (Social Security) Convention, 1962
- C156 Workers with Family Responsibilities Convention, 1981
- C161 Occupational Health Services Convention, 1985
- C183 Maternity Protection Convention, 2000

Recommendations:

- R4 Lead Poisoning (Women and Children) Recommendation, 1919
- R13 Night Work of Women (Agriculture) Recommendation, 1921
- P89 Protocol of 1990 to the Night Work (Women) Convention (Revised), 1948
- R90 Equal Remuneration Recommendation, 1951
- R102 Welfare Facilities Recommendation, 1956
- R111 Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958
- R116 Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962
- R165 Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981

- R191 Maternity Protection Recommendation, 2000
- Resolution on equal opportunities and equal treatment for men and women in employment, adopted by the International Labour Conference at its seventy-first session, 1985

Gender statistics

- Eurostat
- ILO, Conditions of work and employment laws
- ILO, Key Indicators of the Labour Market (KILM)
- ILO, LABORSTA: ILO's premier database on all aspects of labour statistics
- ILO, Labour Force Surveys
- ILO, Safety and Health at Work and the Environment (SAFEWORK)
- Population censuses in the World, Belgium, Direction générale Statistique et information économique
- UN Millennium Development Goal Indicators
- UN Statistics Division, Demographic and social statistics
- UN Statistics Division, Population and housing censuses
- UNDP, Human Development Reports
- UNECE, Gender Statistics Database
- World Bank, Gender Stats

Gender resources by region

Africa

- African Development Bank Group
- African Women's Development and Communication Network
- ILO Subregional Office for Southern Africa
- UNIFEM Africa
- United Nations Economic Commission for Africa (UN ECA)

Americas

- ILO Cinterfor, Gender, Training and Work
- ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean (in Spanish)
- ILO Subregional Office for Central America, Haiti, Panama and Dominican Republic (in Spanish)
- UNIFEM Americas and the Caribbean
- United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean (UN ECLAC), Women and Development (in Spanish)
- Women's Human Rights Resources

Arab States

- Gender Statistics Programmes
- UNIFEM
- UNIFEM Field Offices in Arab States
- United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA) Centre for Women

Asia

- Asian Development Bank
- Asian Development Bank Institute
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific
- International Women's Rights Action Watch - Asia Pacific (IWRAW)
- UNIFEM Asia and the Pacific
- United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, (UN ESCAP)

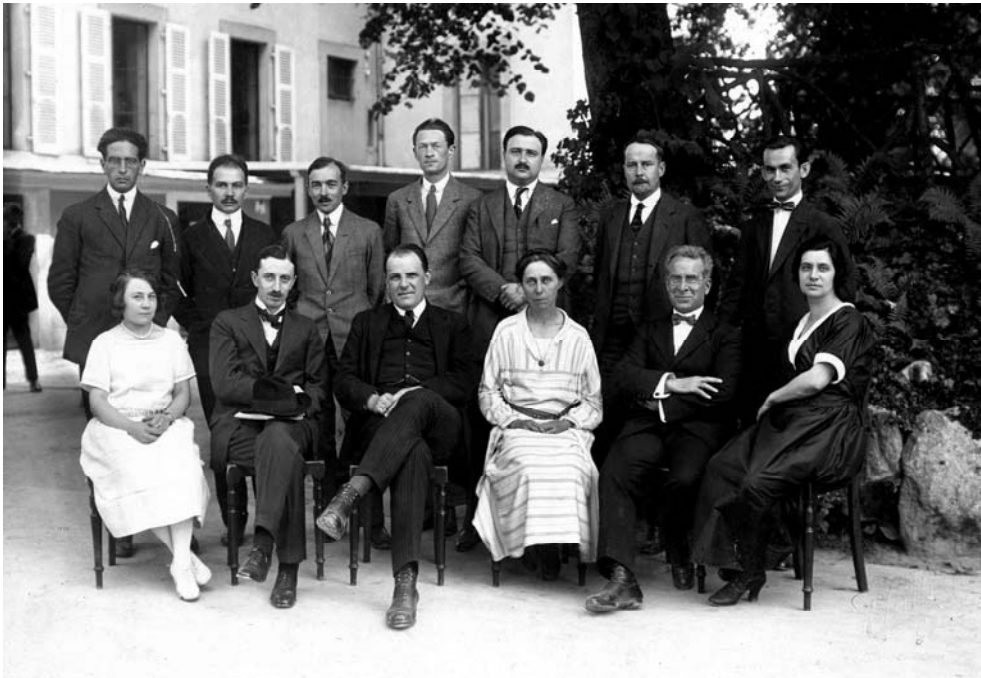
Europe

- ILO Regional Office for Eastern Europe and Central Asia
- ILO Subregional Office Budapest
- Mediterranean Institute for Gender Studies
- UNIFEM Europe and the Commonwealth of Independent States (CIS)
- United Nations Economic Commission for Europe (UN ECE)

More resources on Gender

- Amnesty International
- The Centre for Development and Population Activities
- ELDIS
- European Commission
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)
- Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE)
- International Alliance of Women
- International Center for Research on Women (ICRW)
- International Council of Women
- International Federation of University Women
- International Fund for Agricultural Development (IFAD)
- International Monetary Fund (IMF)
- International Women's Health Coalition
- Joint United Nations Program on HIV/AIDS (UNAIDS)
- Microcredit Summit
- OECD Gender, Institutions and Development Database (GID-DB)
- Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR)
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
- Socialist International Women
- UN Women
- United Nations Children's Fund (UNICEF)
- United Nations Development Fund for Women (UNIFEM)
- United Nations Development Group (UNDG)
- United Nations Development Programme (UNDP)
- United Nations Development Programme, Millennium Development Goals (UNDP)
- United Nations Division for the Advancement of Women (DAW)
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)
- United Nations Environment Program (UNEP)
- United Nations Human Settlement Program (UN-HABITAT)
- United Nations Institute for Disarmament Research (UNIDIR)
- United Nations Inter-Agency Network on Women and Gender Equality (IANWGE): WomenWatch
- United Nations Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women (OSAGI)
- United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)

- United Nations Population Fund (UNFPA)
- United Nations Research Institute for Social Development (UNRISD) (scroll down to “Gender”)
- United Nations Statistics Division (UNSTATS)
- Women in National Parliaments
- Women's Environment and Development Organization (WEDO)
- Women's International League for Peace and Freedom
- World Bank
- World Food Program (WFP)
- World Health Organization (WHO)



Copyright: ILO

ILO staff at the First Session of the International Labour Conference, 1919.

RECENSION

ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality

2nd Edition (2007), ILO - International Labour Organisation

Maria Josefina Leitão
Labour Law Expert

The International Labour Organisation decided to launch a timely publication in Portuguese of the 2nd revised and extended edition of the “*ABC of women workers' rights and gender equality*” which is one of the most important documents on this issue. In having resorted to very varied sources and a wide range of specialists when writing and updating it, and in dealing with rights at work from a gender perspective regarding the many different ways work is currently undertaken, this book challenges us owing to its transversal coverage, its scope and its topicality. It makes us think about how, even today, the fact that we are born men or women influences our lives and our working relationships above and beyond what would be the natural outcomes of our differences as sexual beings belonging to the human race.

The *ABC* has been designed as a practical guide where the main aim is to disseminate women workers' rights in order to afford women the chance to seize such rights and put them into practice, thereby redressing the gap that exists between law and reality. Opposite to what the *ABC's* title may suggest, this book is not an elementary guide only aimed at a rather uninformed public. Even if its clear style of writing and the organised way it has been laid out benefits a wide variety of readers consulting it - and doubtlessly this is one of its virtues – owing to the rigorous way it has been drawn up and its content dealt with, the *ABC* is a precious tool demanding that anyone studying phenomena to do with labour and gender equality is obliged to refer to it, as also happens when talking about international labour rules, and in particular, about areas to do with law, sociology, economy, employers, human resources management, teachers and trainers.

Based on the principle of equality and non-discrimination which has formed the ILO's structuring matrix ever since it was founded, the *ABC* provides the most important and relevant international and supranational normative instruments in each of the topics discussed. But not only, as it also carries forward the important principles underpinning the ILO's institutional and political actions which mainly issue from its Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up, its Decent Work Agenda and the United Nations' Millennium Development Goals.

Apart from the above-mentioned documents, the book relies upon a knowledge gained in the field of dealing with the living and working conditions of the populations in the ILO-member countries and it draws our attention to the plight of subsistence or its reappearance in new guises – at times frighteningly widespread – where the means of denying basic human rights assume serious proportions, mostly regarding working women who are living examples of forced and slave labour, namely through debt bondage, forced domestic work, human trafficking, commercial sexual exploitation and the worst forms of child labour. We are therefore saddened to realise how far off we still are from achieving work that is based on rights, viz. decent and productive work exercised in freedom, equality and safety. Nevertheless, the *ABC* indicates several way-outs by making available to workers, social partners, governments and other interested parties, the knowledge and the tools needed to head in the right direction.

As far as the way the *ABC* is organised, it starts with an eight-point Introduction: 1. How to use the guide; international labour standards and the terminology adopted; 2. Gender equality in the ILO's mandate; 3. International labour Conventions and Recommendations; 4. Gender equality — a fundamental human right; 5. History of standard setting to promote women workers' rights and gender equality; 6. Sources of gender equality law - International labour standards, supranational law and national law; 7. Application and enforcement at the national level; and 8. ILO standard setting and other means of action.

At the core of the study, the matters dealt with are laid out in alphabetical order as if in a brief encyclopaedia, hence its title A B C. The layout helps the user to consult the contents more easily and she has a fast, easily-accessed instrument at hand, one that is both direct and informative. Cross-referencing is provided at the end of each topic so that by following the links to other topics, greater knowledge is acquired and attention is called to deep-seated relationships that are interdependent, inseparable and mutually reinforced, typical of labour rights. On the other hand, in each of the topics, there is an indication of what international instruments are linked to the topic in question, which helps the reader to understand the workings of international law more efficiently.

Another feature that deserves mention is the sort of terminology used. Socio-economic developments are at the bottom of new phenomena appearing in the world of work, or rather, phenomena which although are not new, nevertheless have taken on different characteristics or dimensions to the ones they had revealed earlier on. In naming and defining such phenomena, as in the case for example of: *diversity at workplace, employability, non-standard work or atypical work, representation and voice, structural unemployment*, their importance and the implications they have for the people involved, are duly recognised. For example the definition of 'Female-headed households' is described as '*households where either no adult males are present, owing to divorce, separation, migration, non-marriage, or widowhood; or where the men, although present, do not contribute to the household income, because of illness or disability, old age, alcoholism, or similar incapacity*'. It calls our attention to the fact that in most cases, female-headed households run the risk of poverty that affects increasingly more women throughout the world. Another example refers to '*Export-processing zones (EPZs) and —Call Centres*', which lie at the heart of the globalisation of labour and which were practically unheard of a few years back. In Portugal they are usually referred to by their acronyms or their English names.

Concerning the specific question of gender and the promotion of equality between men and women at work and employment, the *ABC* also proves itself to be an indispensable tool for understanding the precise concepts underpinning this area – terms which are not always used correctly, such as *gender, sex, glass ceilings, glass walls and sticky floor, sex-segregation, gender equity and gender equality, gender and development, women in development, workers with family responsibilities and masculinities*. Furthermore, it provides information about the methods to be followed, such as *gender analysis and planning, gender mainstreaming, affirmative action*, etc.

Because the *ABC* was first written in English, it raises specific difficulties in its Portuguese translation in terms of language neutrality. Although not all the problems have been solved, we cannot stress strongly enough the importance of the Portuguese version. It has made the book accessible to the wider community composed of the Portuguese-speaking countries which may benefit from this new tool that deals with labour rights and issues from a gender-based point of view.

RECENSION

Critical Analysis of the *Decent Work for Domestic Workers* Report

International Labour Organization – Geneva, 99th Session of the International Labour Conference, 2010, Report IV (2), *Decent work for domestic workers*, translated into Portuguese by the ILO-Lisbon, with the support of the Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* – CITE).

Sandra Ribeiro

Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* – CITE)

The *Decent work for domestic workers* Report was drawn up for the purpose of promoting discussion on domestic work at the highest level at the 99th Session of the International Labour Conference held in June 2010, and with a view to the eventual adoption of a Convention supplemented by a Recommendation.

As stated in its Introduction, the Report was based on “*information from across the world (...)*” (ILO, 2010:2), gathered through a survey of ILO member States following consultations with the most representative organisations of workers and employers.

The survey and call for discussion reveal the International Labour Organization’s deep commitment to achieving decent work objectives for all workers and, in this case, for domestic workers. ILO concerns about the conditions of employment of domestic workers dates back to 1948.

Although the scenario presented reveals new dimensions to domestic work in the contemporary global economy, its long history as “*one of the oldest and most important occupations for millions of women around the world...rooted in the global history of slavery, colonialism and other forms of servitude*” (ILO, 2010:1) still prevents domestic work from advancing in the social order. Domestic work is still undervalued and persistently excluded from the scope of labour regulation.

The survey immediately shows that the reality in domestic work is one of almost total gender segregation: “*The employees are not male breadwinners, but overwhelmingly women.*” (ILO, 2010:1), and the fact that little value is placed on this type of work, insofar as it is “*looked upon as unskilled because most women have traditionally been considered capable of doing the work, and the skills they are taught by other women in the home are perceived to be innate*” (ILO, 2010:5). The logical conclusion drawn from the Report supports the notion advocated by the Commission for Equality in Labour and Employment (*Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego* – CITE) – that gender segregation in employment is damaging to the economy and prolongs poverty cycles that need to be broken.

Analysis of the early chapters in the Report confirms that domestic work is undervalued in monetary terms in both developing countries and more developed countries of the world. It is almost invariably car

ried out in private homes, often by migrant domestic workers in informal and undocumented circumstances. Despite the fact that this is an ever growing sector, domestic work continues to be one of the most insecure, underpaid and unprotected of occupations, and certainly one of the least prestigious, which has non-employment status: *“Part of the specificity of paid domestic work is that it is often perceived to be something other than employment”* (ILO, 2010:12).

Throughout the Report we find the determination that it will make a positive contribution to changing the present state of affairs by developing and adopting specific international labour standards that promote decent work for domestic workers: *“One of the reasons for adopting international labour standards on decent work for domestic workers is that there is no coordinated mechanism for information sharing and learning from good practices in the regulation of domestic work”* (ILO, 2010:25).

Although domestic work is generally covered by ILO standards currently in force, as the Report recognises: *“The ILO has repeatedly taken the position that, unless a Convention or Recommendation expressly excludes domestic workers, these workers are included in the international instrument’s scope”* (ILO, 2010:24), in reality, this is simply not enough in view of the specificities of domestic work referred to above, and because of the unique character of the employers involved who are, in the main, individual persons, women, and unfamiliar with the paperwork a typical labour relationship entails. The need for *“A decent work framework specifically designed to regulate domestic work provides the opportunity to introduce fair rule, which are tailored to domestic work – and upon which conscientious employers can rely”* (ILO, 2010:14) is, therefore, more than justifiable.

The major innovation introduced by the Report is precisely its reference to the need for the adoption of specific international regulation of domestic work that recognises and respects the rights of domestic workers as such, i.e. which recognises, once and for all, that domestic workers really are “workers” in their own right, and finally puts an end to their long-standing invisibility. Their invisibility has been partly due to the nature of domestic work, which is usually carried out in isolation, behind closed doors in households, but it has also been caused by the fact that domestic workers’ needs have been invariably forgotten, from both social and political perspectives. Such is the case of social protection, which has systematically been denied them, as the Report mentions: *“Social protection includes a wide range of collective protection and insurance mechanisms from which domestic workers have historically been excluded”* (ILO, 2010:57).

Among the Report’s many valuable contributions, the following three deserve special reference:

- the comprehensive and exhaustive analysis of the social and economic status of domestic workers all over the world, which forces us to consider on our own domestic reality;
- the intention to classify domestic workers categorically as “workers”, which points to an emerging recognition that domestic work skills are rightful competences that can be learned and certified, rather than innate skills. In other words, domestic work is now being recognised as a real occupation, a notion already embraced by the EESC (European Economic and Social Committee) and reflected in its Opinion SOC/372, on the Professionalisation of Domestic Work, of 26 May 2010;
- the hope that by raising the status of domestic work, it will become a more attractive occupation for men. This would decrease women’s predominance in the sector, which in turn could reduce gender pay gaps and lead to greater gender equality.

Let us hope that the intentions embodied in the Report will be brought to fruition.



Copyright. ILO

Delegates at the First Session of the International Labour Conference.
Washington DC, USA, 1919.

APPENDIX

Portuguese Delegations – International Labour Conferences from 1919 to 2010*

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Alfredo Franco	1919	G
Álvaro de Lacerda	1919	E
João Camoesas	1919	G
José Barbosa	1919	G
Thomas Fernandez	1919	W
Vieira Rocha	1919	G
Alfredo d'Oliveira Mendes	1920	W
Francisco Serzedello Amorim	1920	E
Luiz da Silva Viegas	1920	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1921	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1922	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1923	G
H. R. Dias de Oliveira	1923	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1924	G
António Gomes d'Almendra	1925	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1925	G
António Gomes d'Almendra	1926	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1926	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1926	G
Rodrigo Rodriguez	1926	G
Rodrigo Rodriguez	1926	G
António Maria Bartholomeu Ferreira	1927	G
Francisco de Calheiros e Menezes	1927	G
José Almeida	1927	W
Ribeiro Ermida Junior	1927	E
Alberto d'Oliveira	1928	G
Carlos Ribeiro Ermida	1928	E
Francisco de Calheiros e Meneses	1928	G
Manuel dos Santos	1928	W
Afonso Rodrigues Pereira	1929	G
Afonso Rodrigues Pereira	1929	G
Alberto Alves Carneiro	1929	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Carlos d'Oliveira Faneco	1929	W
Carlos Ribeiro Ermida	1929	E
Carlos Theodoro da Costa	1929	G
Ernesto de Vasconcellos	1929	E
José de Almada	1929	G
Vasco de Quevedo	1929	G
Afonso Rodrigues Pereira	1930	G
Alexandre Magno Ferraz de Andrade	1930	G
Augusto de Vasconcellos	1930	G
Carlos Ribeiro Ermida	1930	E
Jorge Bahia	1930	G
José Augusto Machado	1930	W
José de Almada	1930	G
Vasco de QuevEo	1930	G
Afonso Rodrigues Pereira	1931	G
Alberto Alves Carneiro	1931	W
Álvaro Pereira de Lacerda	1931	E
Vasco de Quevedo	1931	G
Afonso Rodrigues Pereira	1932	G
Álvaro Pereira de Lacerda	1932	E
Jorge Bahia	1932	G
José Augusto Machado	1932	W
Vasco de Quevedo	1932	G
Afonso Rodrigues Pereira	1933	G
Alberto Alves Carneiro	1933	W
Álvaro Pereira de Lacerda	1933	E
Jorge Bahia	1933	G
Pedro Theotónio Pereira	1933	G
Henrique da Guerra Quaresma Vianna	1934	G
Jorge Bahia	1934	G
José Lobo d'Ávila Lima	1934	G
Afonso Rodrigues Pereira	1935	G
António Joaquim Saraiva Júnior	1935	W
António Júlio de Castro Fernandes	1935	E
Jorge Bahia	1935	G
José Lobo d'Ávila de Lima	1935	G
Afonso Rodrigues Pereira	1936	G
Jorge Bahia	1936	G
José d'Almada	1936	G
Mário Campos Lobo	1936	W
Pedro Ignácio Álvares Ribeiro	1936	E
Vasco de Quevedo	1936	G
Luís Esteves Fernandes	1937	G
Luís Esteves Fernandes	1938	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
António Calheiros Lopes	1945	E
António P. de Aranja Moreira	1945	W
Augusto de Castro	1945	G
Fernando de Oliveira	1945	G
José de Almada	1945	G
Mário Lampreia de Gusmão Madeira	1945	G
Thomas de Aquino da Silva	1945	W
Álvaro de Freitas Morna	1946	E
António Jorge da Motta Veiga	1946	G
Eduardo Pereira Viana	1946	G
Fernando Carlos da Costa	1946	E
Henrique Ferraz	1946	W
José Augusto Correa de Barros	1946	G
José dos Santos	1946	W
Mário Madeira	1946	G
Nunes de Oliveira	1946	G
Ruy Ennes Ulrich	1946	E
Álvaro de Freitas Morna	1947	E
António Calheiros Lopes	1947	E
António Jorge da Motta Veiga	1947	G
Henrique Ferraz	1947	W
Marcelo Caetano	1947	G
António Calheiros Lopes	1948	E
António Jorge da Motta Veiga	1948	G
António Júlio de Castro Fernandes	1948	G
Henrique Pereira Ferraz	1948	W
José da Rocha Prista	1948	G
Manuel Costa Sousa de Macedo Mesquitella	1948	G
António Calheiros Lopes	1949	E
António de Seixas Soares Junior	1949	W
António Jorge da Motta Veiga	1949	G
Eduardo Pereira Viana	1949	G
Gonçalo Caldeira Coelho	1949	G
José dos Santos	1949	W
Raúl Ventura	1949	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1950	G
António Calheiros Lopes	1950	E
António de Seixas Soares	1950	W
António Jorge da Motta Veiga	1950	G
Gonçalo Luíz Maravilhas Correia Caldeira Coelho	1950	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1951	G
António Calheiros Lopes	1951	E
Aurélio Gonçalves	1951	W
João de Matos Antunes Varela	1951	G
José Rico Godinho Apostolo	1951	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Soares da Fonseca	1951	G
Manuel António Fernandes	1951	G
Maria Manuela de Carvalho Alves	1951	G
António Calheiros Lopes	1952	E
Artur Aurélio Gonçalves	1952	W
João de Matos Antunes Varela	1952	G
Jorge Pereira Jardim	1952	G
José Manuel Fragoso Fernandes	1952	W
Mário da Silva Ávila	1952	W
Raul Jorge Ventura	1952	G
Virgílio Preto	1952	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1953	G
António Calheiros Lopes	1953	E
António Ferreira Pedrosa	1953	G
Domingos da Costa e Silva	1953	W
João de Matos Antunes Varela	1953	G
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1953	W
Mário Pedro Gonçalves	1953	W
Mário Silva de Ávila	1953	W
Virgílio Preto	1953	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1954	G
Aníbal da Silva David	1954	E
António Calheiros Lopes	1954	E
António Ferreira Pedrosa	1954	G
António Jorge Martins da Motta Veiga	1954	G
António Magalhães de Oliveira Soares	1954	W
Domingos da Costa e Silva	1954	W
Fernando Garcia	1954	W
Fernando Henrique Mendes Ramos	1954	W
Francisco Manuel de Melo Pereira de Magalhães	1954	E
James Pinto Bull	1954	G
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1954	E
Tomás de Aquino da Silva	1954	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1955	G
António Ferreira Pedrosa	1955	G
Carlos Cagliardini Graça	1955	W
Fernando de Alcambar Pereira	1955	G
Fernando Garcia	1955	W
Fernando Mendes Ramos	1955	W
James Pinto Bull	1955	G
José Rico Godinho Apóstolo	1955	W
José Soares da Fonseca	1955	G
Luís Pinto Coelho	1955	G
Luiz Manuel Fragoso Fernandes	1955	E
Mário Fernandes de Oliveira	1955	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Mário Gonçalves	1955	W
Miguel Cardoso Bettencourt	1955	E
Virgílio Preto	1955	E
Afonso Henriques Ivens-Ferraz de Freitas	1956	G
Alberto Marciano Gorjão Franco Nogueira	1956	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1956	G
Alfredo Gândara	1956	W
E. Santos Matos	1956	E
Fernando Garcia	1956	W
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1956	E
Luís Pinto Coelho	1956	G
Mário Silva de Ávila	1956	W
Tito Castelo Branco Arantes	1956	E
Alberto Marciano Gorjão Franco Nogueira	1957	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1957	G
Alfredo Gândara	1957	W
António Jorge Da Motta Veiga	1957	G
António M. de los Rios Leitão	1957	E
Armando Pedroso de Lima	1957	W
Carlos G. Graça	1957	W
E. Santos Matos	1957	E
James Pinto Bull	1957	G
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1957	E
Peixoto Correia	1957	G
Rafael Soares	1957	W
Sebastião Daun e Lorena	1957	G
Sebastião Daun e Lorena	1957	G
Virgílio Preto	1957	E
Albano de Oliveira	1958	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1958	G
António Ferreira Pedrosa	1958	G
António Jorge da Motta Veiga	1958	G
António Morales de los Rios Leitão	1958	E
António Pereira de Torres Fevereiro	1958	G
Armando Tavares	1958	W
Jerónimo Henriques Jorge	1958	G
João Hall Themido	1958	G
José Augusto Correia de Barros	1958	E
José Diogo da Silva	1958	W
José dos Santos	1958	W
José Gago de Medeiros	1958	E
Júlio Monteiro	1958	G
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1958	E
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1958	G
Mário Silva de Ávila	1958	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Pedro Maury	1958	W
Silvino Noronha	1958	W
Virgílio Preto	1958	E
Afonso Patrício Gouveia	1959	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1959	G
Álvaro Eugénio Neves da Fontoura	1959	G
António Jorge da Motta Veiga	1959	G
António Morales de los Rios Leitão	1959	E
António Pereira de Torres Fevereiro	1959	G
Augusto Santos Lima	1959	G
Fernando de Oliveira	1959	G
Henrique Silva e Sousa	1959	E
Henrique Veiga de Macedo	1959	G
José Diogo da Silva	1959	W
Luís de Sousa e Silva	1959	W
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1959	E
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1959	G
Pedro A. Monteiro Maury	1959	W
Serafim Martins das Neves	1959	W
Afonso Patrício Gouveia	1960	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1960	G
António Jorge Da Motta Veiga	1960	G
António Morales de los Rios Leitão	1960	E
Carlos Barata Gagliardini Graça	1960	W
Domingos de Gusmão Correia Arouca	1960	E
Fernando Baeta	1960	G
Henrique Silva e Sousa	1960	E
Hernâni de Carvalho Morais e Castro	1960	G
James Pinto Bull	1960	G
João Henriques Dias	1960	W
José de Almeida Cotta	1960	G
José Eduardo de Meneses Rosa	1960	G
José Maria Dias Fidalgo	1960	W
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1960	E
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1960	G
Mário da Silva d'Ávila	1960	W
Paulo Saldanha Palhares	1960	W
Rafael Santos Costa	1960	G
Aguinaldo Veiga	1961	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1961	G
Aníbal José Mendes Arrobas da Silva	1961	W
António Calheiros Lopes	1961	E
António Jorge Da Motta Veiga	1961	G
António Lopes Ribeiro	1961	W
António Morales de los Rios Leitão	1961	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
António Pereira Caldas de Almeida	1961	E
Carlos Barata Gagliardini Graça	1961	W
Fernando Baeta	1961	G
Francesco Carthelo Canelas	1961	G
Gabriela Salgueiro	1961	G
Jaime Abel Kreissman Rosa de Morais	1961	G
James Pinto Bull	1961	G
João Gomes Ribeiro	1961	W
Luís Manuel Fragoso Fernandes	1961	E
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1961	G
Mário da Silva d'Ávila	1961	W
Nuno Alvares Adrião de Bessa Lopes	1961	G
Alcino Cardoso	1962	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1962	G
António Calheiros Lopes	1962	E
António Guilherme Lopes de Oliveira Cascais	1962	G
António Jorge da Motta Veiga	1962	G
António Júdice Bustorff Silva	1962	E
António Lopes Ribeiro	1962	W
António Morales de los Rios Leitão	1962	E
Carlos Augusto Farinha	1962	E
Diamantina Reis Correia dos Santos	1962	G
Francisco C. Canelas	1962	G
Gabriela Salgueiro	1962	G
James Pinto Bull	1962	G
João Raimundo	1962	G
Jorge Dias Pablo	1962	G
José João Gonçalves de Proença	1962	G
José Maria Dias Fidalgo	1962	W
Luiz Vaz de Almada	1962	E
Manuel Pereira do Nascimento	1962	W
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1962	G
Pedro Maury	1962	W
Alberto Sena da Silva	1963	E
Alberto Sobral	1963	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1963	G
António da Silva Leal	1963	G
António Jorge da Motta Veiga	1963	G
António Júdice Bustorff Silva	1963	E
António Lopes Ribeiro	1963	W
António Luís de Novais Machado	1963	G
António Maria da Costa Leão	1963	G
António Morales de los Rios Leitão	1963	E
Armando Pedroso Lima	1963	W
Eduardo Benedito A. Ferreirinha	1963	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Gustavo Neto de Miranda	1963	E
Henrique Salgado	1963	E
Hernâni Morais e Castro	1963	G
Isaías Gomes Gautier	1963	E
João Henriques Dias	1963	W
João Raimundo	1963	G
José Gomes dos Santos Calisto	1963	W
José Gregório de Faria	1963	G
José João Gonçalves de Proença	1963	G
Luís Vaz de Almada	1963	E
Manuel Sebastião de Almeida de Carvalho Daun e Lorena	1963	G
Maria Manuela Wahnnon Duarte	1963	G
Pedro António Monteiro Maury	1963	W
Alberto Sena da Silva	1964	E
Alda Mafra	1964	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1964	G
Américo Saragga Leal	1964	G
Aníbal José Mendes Arrobas da Silva	1964	W
António da Costa Morais	1964	G
António Jorge Da Motta Veiga	1964	G
António José de Sousa	1964	W
António Júdice Bustorff Silva	1964	E
António Maria da Costa Leão	1964	G
António Morales de los Rios Leitão	1964	E
Eduardo BenEito de A. Ferreirinha	1964	E
Fernando de Alcambar Pereira	1964	G
Herculano Afonso Antunes	1964	W
Isaías Gomes Gautier	1964	E
Isaura Cesário Simões	1964	G
Joaquim Eloy da Silva	1964	W
José João Gonçalves de Proença	1964	G
José Maria Dias Fidalgo	1964	W
José Miguel Crespo Queirós de Barros	1964	G
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1964	G
Maria Emília Niny Tavares	1964	G
Mário Murteira	1964	G
Ricardo Ferreira Martins	1964	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1965	G
António Júdice Bustorff Silva	1965	E
António Lopes Ribeiro	1965	W
António Maria da Costa Morais	1965	G
António Morales de los Rios Leitão	1965	E
Armando Pedroso de Lima	1965	W
Assahel Jonassane Mazula	1965	W
Aurora da Fonseca	1965	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Carlos António Luna da Costa Leão	1965	G
Carlos Augusto Fernandes	1965	G
Carlos Isidro	1965	G
Fernando de Alcambar Pereira	1965	G
João Manuel Cortez Pinto	1965	G
Joaquim Pena da Costa	1965	E
José Bernardo	1965	E
José Manuel Ribeiro Sérvulo Correia	1965	G
Luís Nuno da Veiga de Meneses Cordeiro	1965	G
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1965	G
Nuno Álvares Duarte Matias Ferreira	1965	G
Pedro António Monteiro Maury	1965	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1966	G
Álvaro Vieira Botão	1966	W
António José de Sousa	1966	W
António Maria da Costa Leão	1966	G
António Morales de los Rios Leitão	1966	E
Armando Pedroso de Lima	1966	W
Benjamim Augusto Rocha	1966	E
Diamantina Reis Correia dos Santos	1966	G
Eduardo Scarlatti Quadrio Raposo	1966	G
Felisberto Machatine	1966	E
Fernando de Alcambar Pereira	1966	G
João Manuel Cortez Pinto	1966	G
José Gago de Medeiros	1966	E
José João Gonçalves de Proença	1966	G
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1966	G
Júlio Monteiro	1966	G
Luís Menezes Cordeiro	1966	G
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1966	G
Pedro Feytor Pinto	1966	G
Pedro Manuel Geraldes Cardoso	1966	G
António José de Sousa	1967	W
Agnelo Salter Cid	1967	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1967	G
António Maria da Costa Leão	1967	G
António Morales de los Rios Leitão	1967	E
Armando Pedroso de Lima	1967	W
Felisberto Machatine	1967	E
Fernando de Alcambar Pereira	1967	G
Flora Silva de Assunção	1967	G
James Pinto Bull	1967	G
João Raimundo	1967	G
José Celestino Bravo Martins	1967	W
José Gago de Medeiros	1967	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Rego de Amorim	1967	G
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1967	G
Luís Morales	1967	G
Luís Nuno da Veiga de Meneses Cordeiro	1967	G
Manuel António Fernandes	1967	E
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1967	G
Pedro Feytor Pinto	1967	G
Pero Manuel Geraldês Cardoso	1967	G
Rui Mário de Almeida e Vasconcelos Pimentel	1967	W
Agnelo Salter Cid	1968	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1968	G
Américo Coelho da Silva	1968	E
António Maria da Costa Leão	1968	G
António Morales de los Rios Leitão	1968	E
Armando Pedroso de Lima	1968	W
Felisberto Machatine	1968	E
Fernando de Alcambar Pereira	1968	G
Francisco Norton de Matos	1968	G
Frederico Marques	1968	W
José Celestino Bravo Martins	1968	W
José Gago de Medeiros	1968	E
José João Gonçalves de Proença	1968	G
José Luís da Costa Carneiro	1968	G
José Tomás Cabral Calvet de Magalhães	1968	G
Luís Morales	1968	G
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1968	G
Maria Manuela Wahnnon Duarte	1968	G
Pedro Feitor Pinto	1968	G
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1968	G
Rui Mário de Almeida e Vasconcelos Pimentel	1968	W
Alexandre Ribeiro da Cunha	1969	G
António Burity da Silva	1969	G
António Jorge da Motta Veiga	1969	G
António Maria da Costa Leão	1969	G
António Morales de los Rios Leitão	1969	E
Armando Pedroso de Lima	1969	W
David Laima	1969	W
Elisabete Enriques Branco	1969	G
Felisberto Machatine	1969	E
Fernão Fernandes Tomás	1969	E
Frederico Marques	1969	W
Henrique Alberto Freitas do Nascimento Rodrigues	1969	G
James Pinto Bull	1969	G
João Pereira Bastos	1969	G
Joaquim Marques Alexandre	1969	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Gago de Medeiros	1969	E
José João Gonçalves de Proença	1969	G
José Maria da Cunha Rego de Amorim	1969	G
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1969	G
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1969	G
Manuel Teles	1969	E
Maria Euarda da Silva Soares Ribeiro	1969	G
Pedro Feitor Pinto	1969	G
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1969	G
Acácio Ferreira Catarino	1970	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1970	G
António Garcia de Castilho	1970	E
António Jorge da Motta Veiga	1970	G
António José de Sousa	1970	W
António Manuel de Almeida Cipriano Miranda	1970	G
António Morales de los Rios Leitão	1970	E
António Morgado Belo	1970	G
António Seixas Louçã	1970	G
Armando Pedroso de Lima	1970	W
Assahel Johassane Mazula	1970	W
Euardo Silva Costa	1970	G
Felisberto Machatine	1970	E
Fernando David Laima	1970	W
Fernando Diogo da Silva	1970	G
Fernão Fernandes Tomás	1970	E
Francisco Eusébio Filipe	1970	G
Frederico Marques	1970	W
Heitor Fernandes Salgueiro	1970	G
Henrique Alberto Freitas do Nascimento Rodrigues	1970	G
Irene de Almeida Carmo	1970	W
Jaime Lança de Morais	1970	G
James Pinto Bull	1970	G
João Euardo Monteverde Pereira Bastos	1970	G
Joaquim Dias da Silva Pinto	1970	G
Joaquim Marques Alexandre	1970	W
Joaquim Santana da Silva	1970	E
Jorge Marques de França Dória Monteiro	1970	E
José Augusto Alarcão Troni	1970	G
José Beleza dos Santos Carvalho	1970	G
José Euardo de Mello Gouveia	1970	G
José Manuel Bento	1970	G
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1970	G
Luís Justino Lopes Gregório	1970	E
Manuel da Câmara de Carvalho Daun e Lorena	1970	G
Manuel Duarte	1970	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Manuel Ferreira da Silva	1970	W
Manuel Ramos de Sousa	1970	W
Manuel Teles	1970	E
Maria Euarda da Silva Soares Ribeiro	1970	G
Maria Euarda Mariz Sarmento	1970	G
Maria Gertrudes Pascoalinho	1970	G
Maria Margarida Meira	1970	G
Maria Margarida Ponte Ferreira	1970	G
Maximino da Costa Almeida	1970	G
Nuno Alberto de Araújo Cabral Basto	1970	G
Pedro Feytor Pinto	1970	G
Pedro Manuel Geraldês Cardoso	1970	G
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1970	E
Virgílio Rui Teixeira Lopo	1970	E
Alexandre Ribeiro da Cunha	1971	G
António Cipriano Miranda	1971	G
António Jorge da Motta Veiga	1971	G
António José de Sousa	1971	W
António Morales de los Rios Leitão	1971	E
Armando PEroso de Lima	1971	W
Assahel Jonassane Mazula	1971	W
Baltazar Rebelo de Sousa	1971	G
Euardo da Silva Costa	1971	G
Felisberto Machatine	1971	E
Fernando David Laima	1971	W
Fernão Fernandes Tomás	1971	E
Flora Silva da Assunção	1971	G
Frederico Marques	1971	W
Joaquim Dias da Silva Pinto	1971	G
José Gregório	1971	E
José Tomás de Antas Mégre	1971	G
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1971	G
Manuel Ferreira da Silva	1971	W
Manuel Ramos de Sousa	1971	W
Manuel Teles	1971	E
Maria Alba Anselmo de Castro	1971	G
Nuno Cabral Basto	1971	G
Nuno M. Ferreira	1971	G
Pedro Feytor Pinto	1971	G
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1971	E
Virgílio Rui Teixeira Lopo	1971	E
Zózimo Justo da Silva	1971	G
Alexandre Ribeiro da Cunha	1972	G
António Cipriano Miranda	1972	G
António da Costa Esteves	1972	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
António Jorge da Motta Veiga	1972	G
António José de Sousa	1972	W
António Morales de los Rios Leitão	1972	E
Armando Pedroso de Lima	1972	W
Baltazar Rebelo de Sousa	1972	G
Carlos Madeira	1972	G
Euário da Silva Costa	1972	G
Felisberto Machatine	1972	E
Fernando Gomes Antunes	1972	W
Fernão Fernandes Tomás	1972	E
Frederico Marques	1972	W
Heitor Salgueiro	1972	G
Joaquim da Silva Pinto	1972	G
José Rodrigues Paula	1972	G
Luís Garcia Ferrero Morales	1972	G
Luís Manuel de Sousa Martins	1972	W
Manuel Ferreira da Silva	1972	W
Manuel Ramos de Sousa	1972	W
Manuel Teles	1972	E
Maria Margarida Meira	1972	G
Nuno Ferreira	1972	G
Pedro Feytor Pinto	1972	G
Roberto Pereira de Sousa	1972	G
Rui Barreto	1972	G
Rui Erlander Rolão Gonçalves	1972	E
Rui Virgílio Teixeira Lopo	1972	E
António da Costa Lobo	1973	G
António Morales de los Rios Leitão	1973	E
Fernando de Alcambar Pereira	1973	G
Manuel Ramos de Sousa Júnior	1973	W
Américo Ramos dos Santos	1974	G
Ângelo Pinho Ferreira	1974	W
Antero Martins Pinto Guimarães	1974	W
António Amaro de Matos	1974	E
António Morales de los Rios Leitão	1974	E
Avelino António Pacheco Gonçalves	1974	G
Basilio Adolfo de Mendonça Horta da Franca	1974	E
Daniel Cabrita	1974	G
Eugénio Óscar Garcia da Rosa	1974	G
Fernando Reino	1974	G
Fernão Fernandes Tomás	1974	E
Firmino João Martins	1974	W
Francisco Canais Rocha	1974	W
Henrique José de Carvalho de Moser	1974	E
Hugo Blasco Fernandes	1974	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
João Maria Cruz Pereira de Moura	1974	G
Jorge Manuel Ribeiro de Aragão	1974	E
Leandro Henriques de Figueiredo	1974	G
Luís Eduardo da Silva Barbosa	1974	E
Manuel Correia Lopes	1974	W
Manuel da Silva	1974	W
Maria Teresa Vaz Pires	1974	W
Mário Henriques	1974	W
Mário Muteira	1974	G
Nuno Caspers Bragança	1974	G
Pedro António José Bradurt Pestana de Vasconcelos	1974	E
Rodolfo Coelho Rego Soeiro de Sousa	1974	G
Rui Martin Santos	1974	G
Sérgio Ferreira Ribeiro	1974	G
Victor Manuel Marques Fernandes	1974	W
Alfredo Manuel Rodrigues Figueiredo Filipe	1975	W
Álvaro Fernandes Rana	1975	W
António Augusto Moreira de Campos	1975	G
António dos Santos Brinca	1975	W
António Luís Mendonça de Freitas Manteiro	1975	G
António Manuel de Almeida Cipriano de Miranda	1975	E
António Manuel Rodrigues Zincke dos Reis	1975	E
António Pedro Bacelar Carrelhas	1975	E
Arménio Carmo	1975	E
Augusto Bensabat Ferraz Silva	1975	W
Basilio Horta	1975	E
Carlos Januário Baltazar Neves Amaro	1975	G
Fernanda Agria	1975	G
Fernando Fragoso Rodrigues Marques	1975	W
Gil Marques	1975	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1975	E
Hugo Blasco Fernandes	1975	G
Jaime Henriques Pires	1975	W
João Manuel Leitão Ribeiro	1975	W
João Pereira de Moura	1975	G
Joaquim Penha	1975	G
Jorge Manuel Preto Gouveia Homem	1975	G
José Caetano de Campos Andrade da Costa Pereira	1975	G
José Inácio da Costa Martins	1975	G
Luís Alberto Garcia Ferrero Morales	1975	E
Manuel António Teixeira de Freitas	1975	W
Manuel Barreiros Martins	1975	G
Manuel Victor Moreira Martins	1975	G
Maria Beatriz Santana	1975	W
Maria Fernanda Rodrigues de Melo Covas	1975	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Maria Helena Robert Lopes	1975	G
Pedro Loff	1975	G
Rodolfo Rego Soeiro de Sousa	1975	G
Sérgio Ferreira Ribeiro	1975	G
Vasco Navarro Graça Moura	1975	G
Altino de Magalhães Gomes	1976	E
Álvaro Luís Santos Silva	1976	W
António Cipriano de Miranda	1976	E
António Pedro Bacelar Carrelhas	1976	E
Augusto Silva	1976	W
Carlos Carvalho	1976	W
Emídio José Serrano da Silva	1976	E
Fernando Piedade Gomes	1976	W
Francisco Eusébio Filipe	1976	G
Heitor Fernandes Salgueiro	1976	E
João Lopes da Silva	1976	E
João Martins Madeira	1976	W
Joaquim Santana da Silva	1976	G
Jorge Moita	1976	W
José Alberto Valério Dinis	1976	W
José Beleza Carvalho	1976	G
José dos Santos Vicente	1976	E
José João Costa Ramos	1976	G
José Manuel Carinhas	1976	W
Luís Alberto Ferrero Morales	1976	E
Manuel António Alves Pinto	1976	W
Manuel Maria Candeias	1976	W
Marcelo Curto	1976	G
Mário Luís da Fonseca Dias	1976	G
Pedro de Sousa MacEo	1976	E
Rúben Pacheco Matos Rolo	1976	W
Sérgio Neves Ferreira da Silva	1976	W
Tiago dos Santos Gouveia	1976	W
Victor Ângelo Pedrosa Gonçalves	1976	W
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1976	W
Adelina Sá Carvalho	1977	G
Álvaro Fernandes Rana	1977	W
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1977	G
António Pedro Bacelar Carrelhas	1977	E
Arménio António Carmo	1977	E
Carlos Alberto Simões Coelho	1977	G
Feliciano David	1977	G
Francisco Marcelo Curto	1977	G
Heitor Fernandes Salgueiro	1977	E
Jaime Lança de Morais	1977	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Joaquim Mendes dos Santos Calhau	1977	W
Joaquim Viseu	1977	E
José Aurélio da Silva Barros Moura	1977	W
José Rocha Pimentel	1977	G
Luís Alberto Ferrero Morales	1977	E
Luís Maria Kalidas Barreto	1977	W
Maldonado Gonelha	1977	G
Maria Celeste Ornelas de Carvalho	1977	W
Maria de Lourdes Salgueiro Girval	1977	G
Maria Margarida Meira	1977	G
Maria Palmira Macedo Tito de Morais	1977	G
Rosa Maria Simões da Silva Sousa Marques	1977	W
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1977	W
Álvaro Fernandes Rana	1978	W
Adelina Sá Carvalho	1978	G
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1978	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1978	W
António José Proença	1978	G
António Manuel Cipriano Miranda	1978	E
António Morales de los Rios Leitão	1978	E
Augusto Silva	1978	W
Aurélio Homem Ribeiro	1978	E
Carlos Alberto Simões Coelho	1978	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1978	E
Herculano A. Freire Gonçalves	1978	W
J. M. Nascimento Oliveira Covas	1978	W
Jaime Lança de Morais	1978	E
Joaquim Mendes dos Santos Calhau	1978	W
José Manuel Rocha Pimentel	1978	G
José Santana Costa	1978	W
Luís José de Oliveira Nunes	1978	G
Maria Margarida Meira	1978	G
Rosa Maria Simões da Silva Sousa Marques	1978	W
Salvador António Martins	1978	W
Vasco António da Fonseca Martins	1978	G
Álvaro Fernandes Rana	1979	W
Ana Maria da Silva Marques Martinho	1979	G
António José Proença de Sousa	1979	G
António Manuel Cipriano Miranda	1979	E
Augusto C. Bensabat Ferraz da Silva	1979	W
Carlos Alberto Simões Coelho	1979	G
Euardo Graça Van Zeller	1979	E
Eusébio Marques de Carvalho	1979	G
Fernando Alves Figueiredo	1979	W
Fernando Vicente	1979	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Fernão Marcos Rebelo de Freitas	1979	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1979	E
Jaime Lança de Moraes	1979	E
João António Simões de Almada	1979	E
João Pereira de Moura	1979	G
Joaquim Augusto Carrola	1979	W
José Henriques Vaz Cabacos	1979	G
José M. A. Pereira de Faria Blanc	1979	E
José Manuel da Rocha Pimentel	1979	G
José Manuel de Oliveira Covas	1979	W
Luís Quaresma Rodrigues Branco	1979	W
Manuel Peres Correia	1979	W
Maria Helena Robert Lopes	1979	G
Maria Luísa Geraldês Brotas Carrondo	1979	G
Odete Esteves de Carvalho	1979	G
Rui Silvestre da Veiga Pinto	1979	W
Vasco M. Lobo Brandão Rodrigues Cal	1979	W
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1979	W
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1980	E
António Gonçalves Janeiro	1980	W
António Martins da Cruz	1980	G
António Rosa Zozimo	1980	W
Augusto Gil Bensabat Ferraz da Silva	1980	W
Augusto Gonçalves Marques	1980	G
Aurora da Fonseca	1980	G
David Augusto Bizarro Leandro	1980	G
Euarda de Almeida	1980	G
Eusébio Marques de Carvalho	1980	G
Haendel Oliveira	1980	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1980	E
Inácia Maria Caeiro Lopes	1980	W
Joaquim Cardoso Martins	1980	W
José Alfredo Baptista	1980	W
José Lopes Raimundo	1980	G
José Manuel da Rocha Pimentel	1980	G
José Nunes	1980	G
Luís Manuel Costa Sousa de Macedo	1980	E
Luís Morales	1980	G
Maria Alice Vieira Pereira Falcão	1980	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1980	G
Maria do Carmo Nunes	1980	G
Maria Luísa de Almeida Castilho	1980	G
Maria Luísa Geraldês Brotas Carrondo	1980	G
Maria Manuela Ruivo	1980	G
René Cordeiro	1980	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Rui Lencastre da Veiga Pinto	1980	W
Victor Hugo de Jesus Sequeira	1980	W
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1981	E
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1981	W
António Gentil Lagarto	1981	G
António Gonçalves Janeiro	1981	W
António Martins da Cruz	1981	G
António Morgado Pinto Cardoso	1981	E
António Queiroz Martins	1981	G
Armando José Gomes Tavares	1981	W
Aug. Gil Bensabat Ferraz da Silva	1981	W
Augusto Gonçalves Marques	1981	G
Aurora da Fonseca	1981	G
Cristóvão António Soares Aguiar	1981	G
Daniel Soares de Oliveira	1981	E
David Augusto Bizarro Leandro	1981	G
Delmiro de Sousa Correia	1981	W
Fernando Alves Figueiredo	1981	W
Gregório da Rocha Novo	1981	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1981	E
Henrique do Nascimento Rodrigues	1981	G
José Barros Moura	1981	W
José Luís Judas	1981	W
José Manuel da Rocha Pimentel	1981	G
José Manuel Figueira de Faria	1981	G
José R. Fonseca Handel de Oliveira	1981	G
Luis Morales	1981	G
Manuel Jorge Bazenga Marques	1981	G
Maria Alice Vieira Pereira Falcão	1981	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1981	G
Maria do Carmo Nunes	1981	G
Maria Luísa de Almeida Castilho	1981	G
Mário de Carlos Pinto	1981	G
Rui Manuel Oliveira e Costa	1981	W
Rui Rolão Gonçalves	1981	E
Walid Maciel Chaves Saad	1981	G
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1982	E
Álvaro Cordeiro Damaso	1982	G
António Alberto Cabecinha	1982	W
António Martins da Cruz	1982	G
António Moralles	1982	G
António Morgado Pinto Cardoso	1982	E
António Regalheiro Charana	1982	G
Artur Mota	1982	G
Augusto Silva	1982	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Cristóvão de Aguiar	1982	G
Delmiro de Sousa Correia	1982	W
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1982	E
Gregório da Rocha Novo	1982	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1982	E
João José Le Cocq Neves da Costa	1982	E
Joaquim Fernandes Marques	1982	G
José António Silveira Subtil	1982	W
José Bailote Fernandes	1982	G
José Barros Moura	1982	W
José Fonseca Handel de Oliveira	1982	G
José Manuel da Rocha Pimentel	1982	G
José Manuel Figueira de Faria	1982	G
José Pereira Lopes	1982	W
Manuel Jorge Bazenga Marques	1982	G
Maria Gomes Antunes Bento	1982	W
Maria Helena Robert Lopes	1982	G
Rui Gonçalves da Silva	1982	G
Rui Herlander Rolão Gonçalves	1982	E
Victor Hugo Sequeira	1982	W
Walid Maciel Chaves Saad	1982	G
Acácio Ferreira Catarino	1983	G
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1983	G
Alexandre Manuel Rodrigues Gonçalves	1983	E
António Martins da Cruz	1983	G
António Morgado Pinto Cardoso	1983	E
António Regalheiro Charana	1983	G
Artur José Moreira Pereira da Mota	1983	G
Augusto Silva	1983	W
Carlos Carvalho	1983	W
Cristóvão de Aguiar	1983	G
Custódio Tavares da Venda	1983	E
Delmiro de Sousa Carreira	1983	W
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1983	E
Gregório da Rocha Novo	1983	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1983	E
João Maria Pereira de Moura	1983	G
Joaquim Maria Fernandes Marques	1983	G
José Luís Judas	1983	W
José Manuel da Rocha Pimentel	1983	G
José Pereira Lopes	1983	W
José R. Fonseca Handel de Oliveira	1983	G
José Silva	1983	W
Luís Miranda Fernandes	1983	W
Luís Morales	1983	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Manuel Jordão	1983	G
Manuel Jorge Bazenga Marques	1983	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1983	G
Maria Emília Reis	1983	W
Maria Odete Cordeiro Vital	1983	G
Octaviano Geraldo Cabral Mota	1983	G
Rui Gonçalves da Silva	1983	G
Rui Manuel Duarte de Sousa Oliveira	1983	E
Vítor Mansinho Botelho	1983	W
Acácio Ferreira Catarino	1984	G
Alfredo Morgado	1984	W
Amândio Anes de Azevedo	1984	G
António Gaspar Inocêncio Pereira	1984	G
António Martins da Cruz	1984	G
António Morgado Pinto Cardoso	1984	E
Augusto Silva	1984	W
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1984	E
Gregório da Rocha Novo	1984	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1984	E
João Maria Pereira de Moura	1984	G
Joaquim Manuel Arenga	1984	W
José Barros Moura	1984	W
José Conceição Nunes	1984	G
José Luís Judas	1984	W
José Manuel Bicho Martins Pisco	1984	G
José Manuel da Rocha Pimentel	1984	G
José Manuel de Matos	1984	E
José Manuel Veludo	1984	W
José Raul Fonseca Handel de Oliveira	1984	G
Manuel Jordão	1984	G
Manuel Jorge Bazenga Marques	1984	G
Manuel José Monteiro Lorga	1984	W
Maria Alba Anselmo de Castro	1984	G
Maria Helena Robert Lopes	1984	G
Maria Laura Seixas Rabaça Gaspar	1984	G
Orlando Laranjeiro dos Santos	1984	W
Rui Alberto Barradas do Amaral	1984	G
Rui Gonçalves da Silva	1984	G
Victor Hugo Sequeira	1984	W
Victor Manuel Sampaio Caetano Ramalho	1984	G
Alberto Sá e Mello	1985	E
Alfredo Morgado	1985	W
Amândio Anes de Azevedo	1985	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1985	W
António de Melo e Castro	1985	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
António Gaspar Inocêncio Pereira	1985	G
António Morgado Pinto Cardoso	1985	E
Augusto Silva	1985	W
Aurora da Fonseca	1985	G
Carlos Blanco de Morais	1985	E
David Leandro	1985	G
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1985	E
Gregório da Rocha Novo	1985	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1985	E
Joaquim Manuel Arenga	1985	W
José António de Sousa Fialho	1985	G
José Barros Moura	1985	W
José Luís Judas	1985	W
José Manuel da Rocha Pimentel	1985	G
José Manuel Monteiro Veludo	1985	W
José Pereira Lopes	1985	W
José Raul Fonseca Handel de Oliveira	1985	G
Júlio Vieira Mesquita	1985	G
Manuel Jordão	1985	G
Manuel Marques	1985	G
Manuel Ribeiro Arruda	1985	G
Marcelo Mathias	1985	G
Maria Alba Anselmo de Castro	1985	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1985	G
Maria Emília Reis	1985	W
Rui Alberto Barradas do Amaral	1985	G
Rui Gonçalves da Silva	1985	G
Vítor Manuel Sampaio Caetano Ramalho	1985	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1986	W
Alberto Churro	1986	G
António de Mello e Castro	1986	G
António Fernando Couto dos Santos	1986	G
António Morgado Pinto Cardoso	1986	E
Armando Santos	1986	W
Artur José Moreira Pereira da Mota	1986	G
Augusto Silva	1986	W
Carlos Blanco de Morais	1986	E
David Leandro	1986	G
Francisco Manuel de Oliveira Costa	1986	E
Gregório da Rocha Novo	1986	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1986	E
Joaquim Maria Fernandes Marques	1986	G
José Alves da Silva	1986	W
José Manuel Monteiro Veludo	1986	W
Luís Filipe S. Borges Silveira	1986	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Luís Mira Amaral	1986	G
Manuel Jorge Marques	1986	G
Manuel Ribeiro Arruda	1986	G
Maria Emília Reis	1986	W
Maria Helena Robert Lopes	1986	G
Maria Luísa Pombo	1986	G
Rui Gonçalves da Silva	1986	G
Ruy Herlander Rolão	1986	E
Victor Hugo Sequeira	1986	W
Amadeu Dias	1987	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1987	W
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1987	W
Andrade Mota Cavalheiro	1987	G
António Mocho	1987	G
António Morgado Pinto Cardoso	1987	E
António Pedro Correia dos Santos	1987	E
Armando Reis Leitão	1987	E
Artur Pereira da Mota	1987	G
Augusto Ferraz Silva	1987	W
Carlos Bandeira	1987	W
Carlos Blanco de Moraes	1987	E
Cipriano Cardoso Pinto	1987	G
Cristovão de Aguiar	1987	G
Emídio Ferreira Martins	1987	W
FrEerico Fernandes Pereira	1987	W
Gregório da Rocha Novo	1987	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1987	E
Henrique do Nascimento Rodrigues	1987	G
Hermínio Gomes Fernandes	1987	E
Ivo Costa Lopes	1987	E
Joaquim Maria Fernandes Marques	1987	G
Joaquim Martins	1987	W
José Almeida Oliveira Faria	1987	G
José António Pinto Belo	1987	G
José Branco Vieira	1987	G
José Casimiro Marcial Alves	1987	G
José Luís Judas	1987	W
José Monteiro Veludo	1987	W
José Vieira Branco	1987	G
José Vieira Conde	1987	G
Liliana Mascarenhas Neto	1987	G
Luís Filipe S. Borges Silveira	1987	G
Luís Mira Amaral	1987	G
Manuel Jordão	1987	G
Manuel Jordão	1987	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Manuel Jorge Bazenga Marques	1987	G
Manuel Ribeiro Arruda	1987	G
Manuel Tabau	1987	G
Marcelino Pereira Gomes	1987	W
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1987	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1987	G
Maria Luís Bação	1987	G
Rogério Gregório Tchon	1987	G
Rogério Pinto	1987	W
Rúben Pacheco Matos Rolo	1987	W
Rui Gonçalves da Silva	1987	G
Rui Manuel Pereira Fernandes	1987	E
Saldanha Bento	1987	G
Alexandra Costa Artur	1988	E
Amadeu Dias	1988	G
Ana Martins Gomes	1988	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1988	W
António Costa Lobo	1988	G
António José Santos Nunes	1988	W
António Morgado Pinto Cardoso	1988	E
Augusto Pinto Baptista	1988	G
Cipriano Cardoso Pinto	1988	G
Gregório da Rocha Novo	1988	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1988	E
Henrique do Nascimento Rodrigues	1988	G
João M. Amor	1988	G
Joaquim Martins	1988	W
José Albino da Silva Peneda	1988	G
José Aníbal da Cruz Luís	1988	W
José Carneiro de Almeida	1988	G
José Manuel Severino de Andrade	1988	G
José Vieira Branco	1988	G
Liliana Mascarenhas Neto	1988	G
Luís Filipe S. Borges Silveira	1988	G
Manuel Jorge Bazenga Marques	1988	G
Manuel Ribeiro Arruda	1988	G
Maria Helena Robert Lopes	1988	G
Maria Luís Bação	1988	G
Mário Jorge Rodrigues Machado	1988	E
Rui Gonçalves da Silva	1988	G
Rui Manuel Pereira Fernandes	1988	E
Victor Hugo Sequeira	1988	W
Alfredo Morgado	1989	W
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1989	G
Amadeu Dias	1989	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Ana Martins Gomes	1989	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1989	W
Antenor Monteiro Barros	1989	W
António Costa Lobo	1989	G
António Morgado Pinto Cardoso	1989	E
Armando Gomes Tavares	1989	W
Carlos Blanco de Morais	1989	E
David Leandro	1989	G
Gregório da Rocha Novo	1989	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1989	E
Henrique do Nascimento Rodrigues	1989	G
João Amor	1989	G
Jorge Seabra	1989	G
José Albino da Silva Peneda	1989	G
José Baptista Fernandes	1989	W
José Horta e Costa	1989	W
José Luís Judas	1989	W
José Manuel Carinhas	1989	W
Liliana Mascarenhas Neto	1989	G
Luís Tomé de Almeida	1989	G
Manuel Bazenga Marques	1989	G
Manuel Ribeiro Arruda	1989	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1989	G
Maria do Carmo Fernandes	1989	W
Maria Helena Robert Lopes	1989	G
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	1989	G
Mário Jorge Rodrigues Machado	1989	E
Pedro Moitinho de Almeida	1989	G
Rui Gonçalves da Silva	1989	G
Rui Manuel Pereira Fernandes	1989	E
Ruy Gonçalves	1989	E
Alexandra Costa Artur	1990	E
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1990	G
Alfredo Morgado	1990	W
Amadeu Dias	1990	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1990	W
António Costa Lobo	1990	G
António Morgado Pinto Cardoso	1990	E
Armando Gomes Tavares	1990	W
Augusto Coelho Praça	1990	W
Crisalida Abrantes	1990	G
David Augusto Bizarro Leandro	1990	G
Gregório da Rocha Novo	1990	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1990	E
Horta e Costa	1990	W

Name	Year	Delegation (G/W/E)
João Figueiredo Amor	1990	G
José Albino da Silva Peneda	1990	G
José M. Torres Couto	1990	W
Liliana Mascarenhas Neto	1990	G
Luís Cristina de Barros	1990	G
Luís Tomé de Almeida	1990	G
Manuel Bazenga Marques	1990	G
Manuel Ribeiro Arruda	1990	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1990	G
Maria do Carmo Fernandes	1990	W
Maria Helena Robert Lopes	1990	G
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	1990	G
Maria Natércia B. Duarte Rodrigues	1990	G
Mário Custódio	1990	E
Rui Gonçalves da Silva	1990	G
Rui Manuel Pereira Fernandes	1990	E
Ruy Gonçalves	1990	E
Victor Hugo Sequeira	1990	W
Alberto Sá e Mello	1991	E
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1991	G
Amadeu Dias	1991	G
Américo Calado Lopes	1991	G
Ana Paula Teixeira Feio Vale	1991	W
António Morgado Pinto Cardoso	1991	E
Augusto Coelho Praca	1991	W
Cristina Nagy Morais	1991	E
Gregório da Rocha Novo	1991	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1991	E
João A. Figueiro Amor	1991	G
Jorge Manuel Vitorino Santos	1991	W
Jorge Seabra	1991	G
José Albino da Silva Peneda	1991	G
José de Frias Gomes	1991	E
José Luís Judas	1991	W
José M. M. Almeida Mesquita	1991	E
José Pinto Belo	1991	G
Liliana Mascarenhas Neto	1991	G
Luís Cristina de Barros	1991	G
Luís Roma de Albuquerque	1991	G
Luís Tomé de Almeida	1991	G
Manuel Carvalho da Silva	1991	W
Manuel J. Bazenga Marques	1991	G
Manuel Ribeiro Arruda	1991	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1991	G
Maria Helena Robert Lopes	1991	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Maria Natércia B. Duarte Rodrigues	1991	G
Maria Ramos Nunes Fernandes	1991	G
Mário Correia Custódio	1991	E
Nelson Moreira Guedes	1991	W
Rui Gonçalves da Silva	1991	G
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1991	E
Adelino Couto Rodrigues da Silva	1992	G
Agostinho Roseta	1992	W
Alberto Sá e Mello	1992	E
Alexandra Costa Artur	1992	E
Alfredo da Silva	1992	G
Amadeu Dias	1992	G
António Botão	1992	G
António M. Pinto Cardoso	1992	G
António V. Carreira de Oliveira	1992	G
Carlos António de Carvalho	1992	W
Fernando Maurício Carvalho	1992	W
Gregório da Rocha Novo	1992	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1992	E
Henrique do Nascimento Rodrigues	1992	G
João Ferreira Montoya	1992	E
João Pereira de Moura	1992	G
Jorge Almeida Seabra	1992	G
José A. Santos Leitão	1992	G
José Albino da Silva Peneda	1992	G
José M. Torres Couto	1992	W
José Manuel Carinhas	1992	W
José Monteiro Veludo	1992	W
José Pinto Belo	1992	G
Liliana Mascarenhas Neto	1992	G
Luís Cristina de Barros	1992	G
Luís de Sousa Lorvão	1992	G
Luís Tomé de Almeida	1992	G
Manuel Carvalho Parente	1992	G
Manuel J. Bazenga Marques	1992	G
Manuel Ribeiro Arruda	1992	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1992	G
Maria Emília Reis	1992	W
Maria Helena Robert Lopes	1992	G
Maria José Policarpo	1992	G
Maria Ramos Nunes Fernandes	1992	G
Maria Rosa Represas	1992	W
Mário Correia Custódio	1992	E
Rui Gonçalves da Silva	1992	G
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1992	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Rui Manuel Simões	1992	G
Rui Pinto	1992	W
Victor Correia Filipe	1992	G
Victor Hugo Sequeira	1992	W
Zózimo Justo da Silva	1992	G
Alberto Sá e Mello	1993	E
Acácio Roque	1993	G
Alexandra Costa Artur	1993	E
Amadeu Dias	1993	G
António Botão	1993	G
António Gaspar da Silva	1993	G
António Pinto Cardoso	1993	G
Apolónia Teixeira	1993	G
Arthur Penedos	1993	G
Carlos António de Carvalho	1993	W
Carlos Trindade	1993	W
Eduardo Brazão de Castro	1993	G
Eduardo Quintanova	1993	W
Elisa Damião	1993	G
Fernando Maurício Carvalho	1993	W
Florival Rosa Lança	1993	W
Francisco B. Van Zeller	1993	E
Gregório da Rocha Novo	1993	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1993	E
José Albino da Silva Peneda	1993	G
José António Pinto Belo	1993	G
José Puig	1993	G
Liliana Gouveia Araújo	1993	G
Luís Bastos	1993	G
Luís Cristina de Barros	1993	G
Luís Tomé de Almeida	1993	G
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1993	G
Maria de Fátima Falcão de Campos	1993	G
Maria do Carmo Fernandes	1993	W
Maria Emília Castro	1993	W
Maria Helena Robert Lopes	1993	G
Maria José Policarpo	1993	G
Mário Correia Custódio	1993	E
Rui Gonçalves da Silva	1993	G
Rui Manuel G. Pereira Fernandes	1993	E
Rui Pinto	1993	W
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1993	W
Zózimo Justo da Silva	1993	G
Ana Cristina Vieira	1994	E
Ana Maria Basto Perez	1994	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Aníbal de Figueiredo Fernandes	1994	G
António J. Gaspar da Silva	1994	G
António Morgado Pinto Cardoso	1994	G
António Sérgio Vitorino Grilo	1994	G
Carlos António de Carvalho	1994	W
Eduardo Brazão e Castro	1994	G
Fernando Manuel Pires Marques	1994	W
Fernando Ribeiro Lopes	1994	G
Francisco Bello Van Zeller	1994	E
Gregório da Rocha Novo	1994	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1994	E
João Pedro Saldanha Serra	1994	G
José Falcão e Cunha	1994	G
José Manuel Torres Couto	1994	W
José Monteiro Veludo	1994	W
José Pinto Belo	1994	G
José Rosa Macedo	1994	G
Liliana Gouveia Araújo	1994	G
Luís Bastos	1994	G
Luís Cristina de Barros	1994	G
Luís Tomé de Almeida	1994	G
Marcelino Pena Costa	1994	E
Maria Helena Robert Lopes	1994	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	1994	G
Mário Jorge Correia Custódio	1994	E
Rui Fernando Couto dos Santos	1994	W
Rui Gonçalves da Silva	1994	G
Rui Manuel Pereira Fernandes	1994	E
Victor Hugo Sequeira	1994	W
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1994	W
Zózimo Justo da Silva	1994	G
Alexandra Costa Artur	1995	E
Aníbal de Figueiredo Fernandes	1995	G
António J. Gaspar da Silva	1995	G
Carlos Alves Trindade	1995	W
Carlos António de Carvalho	1995	W
Carlos Mendes	1995	W
Chi Hong Wong	1995	G
Eduardo A. Brazão e Castro	1995	G
Fernando Maurício Carvalho	1995	W
Fernando Ribeiro Lopes	1995	G
Florival Rosa Lança	1995	W
Francisco Van Zeller	1995	E
Gonçalo Santa Clara Gomes	1995	G
Gregório da Rocha Novo	1995	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Guida Maria Vieira Martins	1995	W
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1995	E
João Saldanha Serra	1995	G
Joaquim Coelhas Dionísio	1995	W
José Falcão e Cunha	1995	G
José Monteiro Veludo	1995	W
José Varatojo Junior	1995	G
Liliana Gouveia Araújo	1995	G
Luís Cristina de Barros	1995	G
Luís de Sousa Bastos	1995	G
Luís Tomé de Almeida	1995	G
Marcelino Pena Costa	1995	E
Maria Cândida Almeida Ribeiro	1995	G
Maria Helena Robert Lopes	1995	G
Maria Luísa Geraldes Brotas Carrondo	1995	G
Mário Correia Custódio	1995	E
Miguel Ângelo Brito	1995	G
Rui Gonçalves da Silva	1995	G
Rui Pereira Fernandes	1995	E
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1995	W
Alexandra Costa Artur	1996	E
Amílcar Ramos	1996	W
António Alexandre Delgado	1996	W
António de Lemos Monteiro Fernandes	1996	G
António José Gaspar da Silva	1996	G
Carlos Alberto Rodrigues Bandeira	1996	W
Carlos António de Carvalho	1996	W
Eduardo Brazão e Castro	1996	G
Eduardo Chagas	1996	W
Fernando Moreira da Silva	1996	G
Fernando Ribeiro Lopes	1996	G
Francisco Eusébio Filipe	1996	G
Francisco Van Zeller	1996	E
Gonçalo Santa Clara Gomes	1996	G
Gregório da Rocha Novo	1996	E
Guida Maria Vieira Martins	1996	W
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1996	E
Jerónimo Rodrigues	1996	W
João de Deus	1996	W
João Nunes	1996	E
João Pereira de Moura	1996	G
João Proença	1996	W
Joaquim da Silva Cascais	1996	G
José António Pinto Belo	1996	G
José António Pinto Belo	1996	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Paulo Farinha	1996	E
Luís Armando de Sousa Bastos	1996	G
Luís Barreira de Sousa	1996	G
Luís de Almeida	1996	W
Luís Tomé de Almeida	1996	G
Luís Tomé de Almeida	1996	G
Marcelino Pena Costa	1996	E
Maria Cândida Medeiros Soares	1996	G
Maria Helena Robert Lopes	1996	G
Maria João Fernandes Rodrigues	1996	G
Maria Luísa Geraldes Brotas Carrondo	1996	G
Maria Odete Cordeiro Vital	1996	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	1996	G
Mário Caldeira Dias	1996	G
Mário Correia Custódio	1996	E
Miguel Fawor	1996	G
Rui Gonçalves da Silva	1996	G
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1996	E
Sérgio Manuel Gonçalves	1996	G
Victor Hugo Sequeira	1996	W
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	1996	W
Zélia de Matos	1996	G
Amílcar Ramos	1997	W
Ana Cristina Vieira	1997	E
António de Lemos Monteiro Fernandes	1997	G
António Sérgio Vitorino Grilo	1997	G
Carla Almeida e Sousa	1997	W
Carlos Carvalho	1997	W
Carlos Manuel Alves Trindade	1997	W
Chi Hong Wong	1997	G
Eduardo Brazão de Castro	1997	G
Evaristo Guerra de Oliveira	1997	W
Fernando Manuel Maurício de Carvalho	1997	W
Fernando Ribeiro Lopes	1997	G
Florival Rosa Lança	1997	W
Gonçalo Santa Clara Gomes	1997	G
Gregório da Rocha Novo	1997	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1997	E
Isabel Marquez Ribeiro da Silva	1997	G
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1997	E
Joaquim Martins	1997	W
José António Pinto Belo	1997	G
José Macedo	1997	G
Luís Barreira de Sousa	1997	G
Luís Tomé de Almeida	1997	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Marcelino Pena Costa	1997	E
Maria Cândida Medeiros Soares	1997	G
Maria Euarda da Silva Soares Ribeiro	1997	G
Maria Helena Robert Lopes	1997	G
Maria João Fernandes Rodrigues	1997	G
Mário Correia Custódio	1997	E
Rui Bettencourt Leite	1997	G
Rui Gonçalves da Silva	1997	G
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1997	E
Vasco Colares Pereira	1997	G
Alberto Sá e Mello	1998	E
Amílcar Ramos	1998	W
António Ramos André	1998	G
António Rodrigues	1998	G
António Soares Ferreira	1998	G
Artur Penedos	1998	G
Carlos António de Carvalho	1998	W
Carlos Maia Machado	1998	G
Euado Brazão de Castro	1998	G
Euado Ferro Rodrigues	1998	G
Elisa Damião	1998	G
Fernando Ribeiro Lopes	1998	G
Fernando Ribeiro Mendes	1998	G
Filomena Bordalo	1998	G
Gonçalo Santa Clara Gomes	1998	G
Gonçalo Velho	1998	G
Gregório da Rocha Novo	1998	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1998	E
Inês Cordovil	1998	G
Isabel Marquez Ribeiro da Silva	1998	G
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1998	E
João Proença	1998	W
Jorge Rato	1998	G
José António Pinto Belo	1998	G
José Meirinho	1998	W
José Rosa Macedo	1998	G
Lou Soi Pen	1998	G
Luis Tomé de Almeida	1998	G
Marcelino Pena Costa	1998	E
Maria de Fátima Moreira Pinto	1998	W
Maria Euarda da Silva Soares Ribeiro	1998	G
Maria Emília Reis	1998	W
Maria Helena Robert Lopes	1998	G
Maria Luísa Guimarães	1998	G
Mário Correia Custódio	1998	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Nuno Correia da Silva	1998	G
Odete Santos	1998	G
Pedro de Fontoura Madureira	1998	G
Rui Bettencourt Leite	1998	G
Rui Gonçalves da Silva	1998	G
Rui Manuel Jervis Pereira Fernandes	1998	E
Victor Hugo Sequeira	1998	W
Alberto Sá e Mello	1999	E
Alexandra Freire	1999	E
Álvaro de Mendonça e Moura	1999	G
Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa	1999	W
António Correia	1999	G
António Lucas	1999	G
António Ramos André	1999	G
António Soares Ferreira	1999	G
Carlos António de Carvalho	1999	W
Carlos João Pereira	1999	E
Carlos Maia Machado	1999	G
Carlos Manuel Alves Trindade	1999	W
Catalina Pestana	1999	G
Cristina Nagy Morais	1999	E
Eduardo Brazão de Castro	1999	G
Eduardo Ferro Rodrigues	1999	G
Fernando Lopes Ribeiro	1999	G
Fernando Ribeiro Lopes	1999	G
Gonçalo de Santa Clara Gomes	1999	G
Gregório da Rocha Novo	1999	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	1999	E
Isabel de Mendonça Raimundo	1999	G
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	1999	E
João Pedroso	1999	G
Jorge Rato	1999	G
José Manuel Meirinho	1999	W
José Mota Coimbra de Matos	1999	G
Júlio Fernandes	1999	W
Ka Hung Shuen	1999	G
Lucília Figueira	1999	G
Luis Tomé de Almeida	1999	G
Manuel Carvalho da Silva	1999	W
Marcelino Pena Costa	1999	E
Maria Emília Reis	1999	W
Maria Helena Robert Lopes	1999	G
Maria Luísa Guimarães	1999	G
Mário Correia Custódio	1999	E
Mário Santos	1999	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Nuno Correia da Silva	1999	G
Olga Maria Pereira Vicente Henriques	1999	G
Rui Bettencourt Leite	1999	G
Rui Gonçalves da Silva	1999	G
Álvaro de Mendonça e Moura	2000	G
Ana Cármen Monteiro do Carmo Cisa	2000	W
Ana Cristina Vieira	2000	E
António Lucas	2000	G
António Manuel Casimiro Ferreira	2000	G
António Ramos André	2000	G
Artur Penedos	2000	G
Barbosa de Oliveira	2000	G
Carlos António de Carvalho	2000	W
Carlos Maia Machado	2000	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2000	W
Célia Maria Portela da Silva	2000	W
Clara Guerreiro	2000	E
Cristina Nagy Morais	2000	E
Daniela Monteiro	2000	G
Eduardo Brazão de Castro	2000	G
Eduardo Ferro Rodrigues	2000	G
Fernando Ribeiro Lopes	2000	G
Francisco L. Bello Van Zeller	2000	E
Gregório da Rocha Novo	2000	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2000	E
Joana Margarida C. Sobral Gomez	2000	G
João António Gomes Proença	2000	W
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2000	E
Jorge Manuel Vitorino Santos	2000	W
José João Abrantes	2000	G
José Manuel Mendonça Azevedo	2000	G
Luís Nuno B. Duarte Silva	2000	G
Luzia de Carvalho	2000	E
Manuel Ferreira Martins	2000	W
Marcelino Pena Costa	2000	E
Maria Cândida Medeiros Soares	2000	G
Maria da Conceição Proença Afonso	2000	G
Maria Helena Robert Lopes	2000	G
Maria Josefina Seabra Teles de Menezes Correia Leitão	2000	G
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2000	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2000	G
Mário Correia Custódio	2000	E
Nelson Matias	2000	G
Paulo Bárcia	2000	G
Paulo José Fernandes Pedroso	2000	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Pedro José da Vinha Costa	2000	G
Rui Gonçalves da Silva	2000	G
Rui Leite Bettencourt	2000	G
Telmo Correia	2000	G
Vicente José Rosado Merendas	2000	G
Vítor Hugo Sequeira	2000	W
Alexandra Freire	2001	E
Alexandre Mestre	2001	E
Álvaro de Mendonça e Moura	2001	G
Amílcar Ramos	2001	W
Ana Cristina Vieira	2001	E
António Manuel Casimiro Ferreira	2001	G
António Maria Burstorff Dornelas Cysneiros	2001	G
António Valadas da Silva	2001	G
Arménio Santos	2001	G
Carlos António de Carvalho	2001	W
Carlos Maia Machado	2001	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2001	W
Fernando Ribeiro Lopes	2001	G
Florival Rosa Lança	2001	W
Gonçalo Velho	2001	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2001	E
João Augusto V. Gomes Teixeira	2001	G
João de Melo Medeiros	2001	G
João Henriques de Figueiredo Pereira Montoya	2001	E
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2001	E
Jorge Manuel Vitorino Santos	2001	W
Jorge Pereira	2001	W
José Manuel Mendonça Azevedo	2001	G
José Pereira Lopes	2001	W
Lucília Figueira	2001	G
Luzia de Carvalho	2001	E
Maria Helena Robert Lopes	2001	G
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2001	G
Mário Correia Custódio	2001	E
Mário Vieira	2001	E
Nelson José Fonseca Matias	2001	G
Paulo Barcia	2001	G
Paulo José Fernandes Pedroso	2001	G
Rui Gonçalves da Silva	2001	G
Telmo Correia	2001	G
Vicente José Rosado Merendas	2001	G
Zélia de Matos	2001	G
Alexandra Freire	2002	E
Alexandre Mestre	2002	E

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Álvaro de Mendonça e Moura	2002	G
Amílcar Ramos	2002	W
Ana Cristina Vieira	2002	E
Ana Paula Bernardo	2002	W
António Bagão Félix	2002	G
António Pedro Roque da Visitação Oliveira	2002	G
Armando da Costa Farias	2002	W
Artur Rodrigues Pereira dos Penedos	2002	G
Carlos António de Carvalho	2002	W
Carlos Maia Machado	2002	G
Eduardo Brazão de Castro	2002	G
Fernando Ribeiro Lopes	2002	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2002	E
Jacinta de Oliveira Santos	2002	G
João António Gomes Proença	2002	W
João Augusto V. Gomes Teixeira	2002	G
João dos Santos Rodrigues	2002	G
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2002	E
José Manuel Meirinho	2002	W
José Sousa Fialho	2002	G
Lucília Figueira	2002	G
Luís Pais Antunes	2002	G
Luzia de Carvalho	2002	E
Maria de Lourdes Pisco	2002	G
Maria Helena Robert Lopes	2002	G
Mário Correia Custódio	2002	E
Mário Vieira	2002	E
Paulo Barcia	2002	G
Rita Magalhães Colaço	2002	G
Rui Leite Bettencourt	2002	G
António Maria Pinheiro Torres	2003	G
Armando da Costa Farias	2003	W
Carlos António de Carvalho	2003	W
Carlos Maia Machado	2003	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2003	W
Carlos Manuel dos Anjos Alves	2003	W
Carlota Leitão Correia	2003	G
Clara Guerreiro	2003	E
Eduardo António Brazão de Castro	2003	G
Eduardo Leandro	2003	G
Felicidade Reis Rodrigues	2003	G
Fernando Ribeiro Lopes	2003	G
Florbela Leopoldo	2003	E
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2003	E
Isabel Gonçalves	2003	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Joaquim Pina Moura	2003	G
Jorge Luís R. W. Soares de Sousa	2003	E
José Caetano da Costa Pereira	2003	G
José Macedo	2003	G
José Manuel Meirinho de Jesus	2003	W
José Manuel Santos	2003	G
Lucília Figueira	2003	G
Luís Gonçalves da Silva	2003	G
Luís Miguel Pais Antunes	2003	G
Luísa Portugal	2003	G
Luzia de Carvalho	2003	E
Manuel Carvalho da Silva	2003	W
Maria Cândida Medeiros Soares	2003	G
Maria de Fátima Machado Grilo	2003	G
Maria Goreti Machado	2003	G
Maria Helena Robert Lopes	2003	G
Maria Leonor Maltez Parreira Cortez dos Santos	2003	W
Mário Correia Custódio	2003	E
Paulo Bárcia	2003	G
Rita Siborro	2003	E
Rui Gonçalves da Silva	2003	G
Rui Leite Bettencourt	2003	G
Rui Meireles Vieira de Castro	2003	E
Vicente José Rosado Merendas	2003	G
Vítor Rui Loureiro de Carvalho	2003	E
António José dos Santos Cardoso Macedo	2004	W
António Regalheiro Charana	2004	G
Arménio Santos	2004	G
Artur Penedos	2004	G
Carlos António de Carvalho	2004	W
Carlos Maia Machado	2004	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2004	W
Carlos Pereira Marques	2004	G
Clara Guerreiro	2004	E
Eduardo António Brazão de Castro	2004	G
Felicidade Reis Rodrigues	2004	G
Fernando Ribeiro Lopes	2004	G
Florbela Leopoldo	2004	E
Florival Rosa Lança	2004	W
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2004	E
João António Gomes Proença	2004	W
João de Melo Medeiros	2004	G
João Pedro Henriques	2004	G
José António de Sousa Fialho	2004	G
José Caetano da Costa Pereira	2004	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Manuel Meirinho de Jesus	2004	W
Lucília Figueira	2004	G
Luís Gonçalves da Silva	2004	G
Luís Miguel Pais Antunes	2004	G
Luísa Portugal	2004	G
Luzia de Carvalho	2004	E
Manuel Carvalho da Silva	2004	W
Manuel de Matos	2004	G
Maria Cândida Medeiros Soares	2004	G
Maria Helena Robert Lopes	2004	G
Maria Leonor Maltez Parreira Cortez dos Santos	2004	W
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2004	G
Maria Teresa Santos	2004	G
Mário Jorge Correia Custódio	2004	E
Nuno Bernardo	2004	E
Paulo Bárcia	2004	G
Paulo Veiga	2004	G
Rita Siborro	2004	E
Rui de Meireles V. de Castro	2004	E
Rui Gonçalves da Silva	2004	G
Rui Leite Bettencourt	2004	G
Sandra Isabel dos Santos Cruz	2004	E
Tânia Veiga	2004	G
Alexandra Freire	2005	E
Alexandre Augusto Cunha Dias	2005	W
António Abrantes	2005	E
António José dos Santos Cardoso Macedo	2005	W
Arménio Santos	2005	G
Carlos António de Carvalho	2005	W
Carlos Maia Machado	2005	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2005	W
Carlos Pereira Marques	2005	G
Carlota Leitão Correia	2005	G
Cristina Nagy Moraes	2005	E
Eduardo António Brazão de Castro	2005	G
Fernando Ribeiro Lopes	2005	G
Florival Rosa Lança	2005	W
Gabriel Rodrigues Bastos	2005	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2005	E
Helena Leal	2005	E
João António Gomes Proença	2005	W
João de Melo Medeiros	2005	G
José António Fonseca Vieira da Silva	2005	G
José António Sousa Fialho	2005	G
José Caetano da Costa Pereira	2005	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José Manuel C. Meirinho de Jesus	2005	W
José Pedro Pinto	2005	G
Lucília Figueira	2005	G
Luzia de Carvalho	2005	E
Maria da Conceição Proença Afonso	2005	G
Maria Helena Robert Lopes	2005	G
Maria José Gamboa	2005	G
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2005	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2005	G
Mário Jorge Correia Custódio	2005	E
Nuno Antão	2005	G
Nuno Bernardo	2005	E
Nuno Biscaya	2005	E
Odete Santos	2005	G
Ricardo Martins	2005	G
Rui Gonçalves da Silva	2005	G
Rui Leite Bettencourt	2005	G
Sandra Isabel dos Santos Cruz	2005	E
Aida Carla Baptista Moraes	2006	W
Alexandra Freire	2006	E
Ana Maria Viana Pais Alves Baptista	2006	E
António Abrantes	2006	E
Armando da Costa Frias	2006	W
Carlos António de Carvalho	2006	W
Carlos Maia Machado	2006	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2006	W
Carlos Pereira Marques	2006	G
Carlota Leitão Correia	2006	G
Cristina Nagy Moraes	2006	E
Eduardo António Brazão de Castro	2006	G
Fernando de Sousa Junior	2006	G
Fernando Ribeiro Lopes	2006	G
Florival Rosa Lança	2006	W
Gabriel Gameiro Rodrigues Bastos	2006	G
Gastão Claro Damas	2006	W
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2006	E
Helena Lopes Costa	2006	G
João António Gomes Proença	2006	W
João Bébiano	2006	E
João de Deus Gomes Pires	2006	W
João de Melo Medeiros	2006	G
Joaquina Cadete	2006	G
Jorge de Sousa	2006	E
Jorge Gaspar	2006	G
Jorge Machado	2006	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
José António Fonseca Vieira da Silva	2006	G
José António Sousa Fialho	2006	G
José António Sousa Fialho	2006	G
José Caetano da Costa Pereira	2006	G
José Caetano da Costa Pereira	2006	G
José Catarino	2006	E
José Manuel Meirinho de Jesus	2006	W
José PERO Oliveira da Silva Pinto	2006	G
Lucília Figueira	2006	G
Maria Helena Robert Lopes	2006	G
Maria José Gamboa	2006	G
Maria Manuela Ferreira Coelho Pereira Serra	2006	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2006	G
Mário Jorge Correia Custódio	2006	E
Nuno Bernardo	2006	E
Paulo Morgado de Carvalho	2006	G
Pedro d'Almeida Freire	2006	E
Ricardo Freitas	2006	G
Rui Gonçalves da Silva	2006	G
Rui Leite Bettencourt	2006	G
Teresa Coelho	2006	G
Alexandra Freire	2007	E
António José dos Santos Cardoso Macedo	2007	W
Carlos Maia Machado	2007	G
Carlos Manuel Alves Trindade	2007	W
Carlos Pereira Marques	2007	G
Carlota Leitão Correia	2007	G
Cristina Nagy Morais	2007	E
Diogo Almeida Carreira Franco	2007	G
Eduardo António Brazão de Castro	2007	G
Estevão Miguel Anjos Martins	2007	E
Fernando Souza Junior	2007	G
Florival Rosa Lança	2007	W
Francisco Xavier Esteves	2007	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2007	E
João António Gomes Proença	2007	W
João de Melo Medeiros	2007	G
Jorge Soares de Sousa	2007	E
José António Fonseca Vieira da Silva	2007	G
José António Sousa Fialho	2007	G
José Manuel Meirinho de Jesus	2007	W
José Pedro Oliveira da Silva Pinto	2007	G
Maria Helena Robert Lopes	2007	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2007	G
Maria Teresa Requejo	2007	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Mário Jorge Correia Custódio	2007	E
Miguel Filipe Pardal Cabrita	2007	G
Nuno Bernardo	2007	E
Paula Viseu	2007	W
Rui Gonçalves da Silva	2007	G
Rui João Beliz Pestana de Almeida	2007	G
Rui Leite Bettencourt	2007	G
Adília Lisboa	2008	E
Alexandra Freire	2008	E
Ana Cristina Vieira	2008	E
Ana Paula Fernandes	2008	G
António Manuel Melo Medeiros	2008	G
Arménio Santos	2008	G
Carla Correia	2008	E
Carlos António de Carvalho	2008	W
Carlos Maia Machado	2008	G
Carlos Pereira Marques	2008	G
Cristina Nagy Morais	2008	E
Deolinda Correia	2008	G
Diogo Almeida Carreira Franco	2008	G
Eduardo António Brazão de Castro	2008	G
Fernando José Machado Gomes	2008	W
Fernando Ribeiro Lopes	2008	G
Francisco Xavier Esteves	2008	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2008	E
Helena Leal	2008	E
Isabel Coutinho	2008	G
Isabel Ribeiro Pereira	2008	E
Isabel Santos	2008	G
Isilda Maria Costa Fernandes	2008	G
João António Gomes Proença	2008	W
João de Melo Medeiros	2008	G
José António Fonseca Vieira da Silva	2008	G
José António Sousa Fialho	2008	G
José Manuel Conceição Meirinho de Jesus	2008	W
José Pedro Oliveira da Silva Pinto	2008	G
Maria Cândida Medeiros Soares	2008	G
Maria Graciete Martins da Cruz	2008	W
Maria Helena Robert Lopes	2008	G
Maria Teresa Requejo	2008	G
Mário Jorge Correia Custódio	2008	E
Pedro Mota Soares	2008	G
Pedro Quartim Graça	2008	G
Rui Gonçalves da Silva	2008	G
Rui João Beliz Pestana de Almeida	2008	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	2008	W
Adão Silva	2009	G
Adília Lisboa	2009	E
Alexandra Freire	2009	E
Ana Cristina Vieira	2009	E
Ana Paula Pereira Marques	2009	G
António de Lemos Monteiro Fernandes	2009	G
António Valadas da Silva	2009	G
Arménio Santos	2009	G
Carlos Alberto Maia da Silva Machado	2009	G
Carlos Alves	2009	W
Carlos António de Carvalho	2009	W
Catarina Marcelino	2009	G
Cristina Nagy Moraes	2009	E
Diogo Almeida Carreira Franco	2009	G
Eduardo António Brazão de Castro	2009	G
Elza Deus Pais	2009	G
Fernando José Machado Gomes	2009	W
Francisco Xavier Esteves	2009	G
Heitor Flávio Fernandes Salgueiro	2009	E
Helena Botelho	2009	G
Helena Leal	2009	E
Isabel Cordovil	2009	G
Isabel Ribeiro Pereira	2009	E
Isilda Maria Costa Fernandes	2009	G
Joana Borges Henriques	2009	G
Joana Vieira da Silva	2009	G
João Bernardo	2009	G
João Proença	2009	W
Jorge de Sousa	2009	E
José António de Sousa Fialho	2009	G
José António Fonseca Vieira da Silva	2009	G
José Manuel Cordeiro	2009	W
Manuel Carvalho da Silva	2009	W
Marcelino Pena Costa	2009	E
Margarida Lobão	2009	G
Maria Cândida Medeiros Soares	2009	G
Maria Graciete Martins da Cruz	2009	W
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2009	G
Mário Jorge Correia Custódio	2009	E
Nuno Biscaya	2009	E
Paula Cristina Pereira de Azevedo Pamplona Ramos	2009	G
Paulo Jorge Morgado de Carvalho	2009	G
Pedro Mota Soares	2009	G
Ricardo Pracana	2009	G

Name	Year	Delegation (G/W/E)
Rui Fonseca	2009	G
Rui Gonçalves da Silva	2009	G
Rui Jorge da Silva Leite de Bettencourt	2009	G
Teresa Morais Sarmento	2009	G
Wanda Olavo Corrêa d'Azevedo Guimarães	2009	W
Adão Silva	2010	G
Adília Lisboa	2010	E
Alexandra Freire	2010	E
Ana Luzia Gomes Ferreira Reis	2010	G
Ana Paula Pereira Marques	2010	G
Anabela Freitas	2010	G
António Luís Valadas da Silva	2010	G
António Monteiro Fernandes	2010	G
Artur Rêgo	2010	G
Carlos Alberto Maia da Silva Machado	2010	G
Carlos António de Carvalho	2010	W
Carlos Manuel Alves Trindade	2010	W
Carlos Manuel dos Anjos Alves	2010	W
Carlos Proença	2010	E
Catarina Marcelino	2010	G
Cristina Nagy Morais	2010	E
Euário Brazão de Castro	2010	G
Francisco Xavier Esteves	2010	G
João António Gomes Proença	2010	W
João Gomes Esteves	2010	E
Jorge Soares de Sousa	2010	E
José Macedo	2010	G
José Manuel Cordeiro	2010	W
Marcelino Pena Costa	2010	E
Margarida Lobão	2010	G
Maria Graciete Martins da Cruz	2010	W
Maria Helena André	2010	G
Maria Teresa Paccetti dos Santos Lobo Correia	2010	G
Mário Jorge Correia Custódio	2010	E
Nuno Biscaya	2010	E
Nuno Pestana	2010	G
Paula Cristina Pereira de Azevedo Pamplona Ramos	2010	G
Renato Francisco Almeida de Medeiros	2010	G
Rui Gonçalves da Silva	2010	G
Rui Jorge Leite de Bettencourt	2010	G
Vanda Teresa Pereira da Cruz	2010	W

This Portuguese List Delegations is part of a database prepared by Inês Bêlico de Velasco, in a scope of an academic internship in ILO Lisbon Office in 2010.

Legenda: G –Governmental Delegation; E –Employers Delegation; W – Workers Delegation.

Womens Delegates are in bold.

* This list was made according the information provides from the Government.

Sociedade e Trabalho booklets • XVI

ILO and Gender Equality in the World of Work