

«Acordo dos parceiros sociais europeus relativo às mulheres no setor ferroviário

entre a Comunidade dos Caminhos de Ferro Europeus (CCFE) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF)»

5 de novembro de 2021

Preâmbulo

No âmbito do Comité de Diálogo Social Setorial Europeu, a CCFE e a ETF, em atividade desde 2004/2005, promovem uma melhor representação e integração das mulheres no seu setor através de vários estudos e recomendações conjuntas. Desde 2012, os parceiros sociais CCFE e ETF publicam regularmente relatórios anuais [relatório *WiR — Women in Rail* (mulheres no setor ferroviário)], que analisam 12 indicadores para acompanhar os progressos realizados nesta matéria. As conclusões dos relatórios *WiR* demonstraram a necessidade de redobrar os esforços para reforçar a presença das mulheres e a igualdade de género no setor ferroviário. No âmbito do seu programa de trabalho para o diálogo social 2018/2019, a CCFE e a ETF decidiram encetar negociações para a celebração de um acordo autónomo vinculativo nos termos do artigo 155.º TFUE¹, relativo à promoção da igualdade e da diversidade de género no setor ferroviário.

O presente acordo europeu autónomo vinculativo corresponde aos objetivos e desafios da União Europeia. Com efeito, uma União da Igualdade é uma das principais prioridades da Comissão presidida por Ursula von der Leyen, destacadas numa proposta de nova legislação antidiscriminação e na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025. Esta estratégia apresenta um conjunto de ações fundamentais, nomeadamente acabar com a violência de género (incluindo o assédio sexual), assegurar uma participação equitativa e a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho (incluindo a igualdade de remuneração) e alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão, por exemplo, nos conselhos de administração das empresas. Além disso, a Estratégia para a Igualdade de Género apela à tomada de ações concretas para que as regras da UE em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar sejam respeitadas tanto no caso das mulheres como dos homens, garantindo que os Estados-Membros procedem à sua transposição e aplicação. Acresce que a CCFE e a ETF aderiram à iniciativa «Mulheres nos Transportes — Plataforma da UE para a Mudança», lançada em 2017 pelo comissário da UE para os Transportes com o objetivo de encontrar soluções para aumentar o emprego das mulheres no setor dos transportes.

A diversidade de género é uma fonte de enriquecimento e melhores desempenhos. Contribui para melhores condições de trabalho para todos e para um clima de respeito entre os trabalhadores. Por diversas razões, é importante incentivar a integração e a permanência de um maior número de mulheres no setor ferroviário:

- A evolução demográfica no setor ferroviário constitui um desafio e as empresas reconhecem que não devem desperdiçar a oportunidade de empregar mulheres, uma vez que estas representam metade da população.
- Nos locais de trabalho em que se regista uma predominância masculina, as mulheres que lá trabalham têm uma maior probabilidade de serem alvo de discriminação, assédio sexual e

¹ Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

comportamento impróprio; uma empresa mais equilibrada em termos de género contribui para um local de trabalho e uma cultura laboral mais cimentados no respeito.

- A realização de melhorias nos locais de trabalho do ponto de vista feminino, como, por exemplo, a disponibilização de instalações sanitárias suficientes e adequadas para o pessoal fixo e móvel, condições de saúde e segurança no local de trabalho e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, contribui para a permanência das mulheres no setor. O mesmo se constata quando se garante a igualdade de remuneração, por exemplo, através de sistemas de classificação neutros em termos de género.
- O aumento da automatização e da digitalização no setor ferroviário propicia novas oportunidades de emprego que são mais atraentes para os trabalhadores, em especial para as mulheres. No futuro, será importante garantir a diversidade, especialmente em postos de trabalho ligados à inovação informática e ao desenvolvimento de produtos informáticos.
- Além disso, no setor ferroviário, que ainda regista uma predominância masculina, a segregação horizontal, tal como a ausência de mulheres nas profissões técnicas e de engenharia, é um dos fatores que mais contribuem para a disparidade salarial entre homens e mulheres. Por outro lado, atrair mulheres com qualificações nos domínios CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) pode ajudar a reduzir a escassez de competências para as empresas, aumentar o emprego e a produtividade das mulheres e reduzir, assim, a segregação profissional em função do género.
- Atrair as mulheres para a força de trabalho, fazendo corresponder o seu perfil educativo aos empregos disponíveis no setor, proporciona às empresas ferroviárias uma força inovadora e a possibilidade de beneficiarem dos melhores talentos disponíveis, sem esquecer que as mulheres têm frequentemente melhores resultados educativos e um nível médio de habilitações superior ao dos homens na maioria dos países da UE.
- Todos os estudos disponíveis (por exemplo, Harvard, McKinsey, BCG, Ernst&Young) mostram que, quando comparadas com equipas homogéneas, as equipas mistas com, pelo menos, 30 % de pessoas do género sub-representado têm uma capacidade de resolução de problemas significativamente superior e uma força inovadora — ou seja, trabalham de forma mais produtiva. Quando o grupo sub-representado corresponde a, pelo menos, um terço da força de trabalho dispõe de autoconfiança suficiente para promover ideias e fazer ouvir as suas opiniões.
- As empresas ferroviárias têm um interesse intrínseco em garantir a diversidade de género na força de trabalho e uma representação adequada das mulheres em todas as categorias profissionais e a todos os níveis de gestão.

Os parceiros sociais europeus assumem que as culturas de trabalho estereotipadas, a discriminação, o assédio (sexual) e os comportamentos impróprios impedem as mulheres de ingressar ou permanecer nas empresas ferroviárias. Com o presente acordo autónomo, as partes signatárias visam atrair um maior número de mulheres para o setor ferroviário e criar as condições de base adequadas para que permaneçam nas empresas e no setor. Comprometem-se a desenvolver a igualdade de género e a diversidade de género no setor ferroviário. A igualdade de género e a diversidade de género são temas que devem ser abordados tanto pelas empresas como por sindicatos.

Ao escolher o instrumento de um acordo autónomo, em conformidade com o artigo 155.º TFUE, as partes signatárias pretendem conferir carácter vinculativo às disposições do presente acordo. Ao assinarem o acordo, comprometem-se a promovê-lo ativamente e a assegurar que os seus membros agem a nível das empresas para o aplicar em todos os seus elementos, deixando aos membros da CCFE e da ETF a tarefa de adaptar a aplicação concreta às situações, aos sistemas de relações laborais entre os parceiros sociais e ao quadro jurídico respetivos.

Os parceiros sociais envidarão todos os esforços possíveis para promover o acordo e o seu conteúdo no setor ferroviário, bem como a sua aplicação nas respetivas empresas.

Os parceiros sociais ETF e CCFE, que negociaram e celebraram o presente acordo durante um longo período de negociação, irão também promover e aplicar os princípios e os valores dele constantes nas suas organizações e entre os seus membros, respetivamente.

Artigo 1.º: Objetivo do acordo

O presente acordo autónomo tem por objetivo

- atrair um maior número de mulheres para o setor ferroviário, nomeadamente em áreas em que estão muito sub-representadas,
- reforçar a diversidade de género no setor ferroviário e pôr fim à segregação profissional em função do género,
- criar ambientes de trabalho atrativos que tornem o setor ferroviário e as respetivas empresas num empregador aliciante para as mulheres, garantindo a sua permanência a longo prazo,
- criar ambientes de trabalho que suprimam o pensamento estereotipado e a cultura de predominância masculina como condição para manter as mulheres nas empresas ferroviárias e no setor,
- eliminar a discriminação em razão do género,
- garantir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no setor ferroviário a todos os níveis e em todas as áreas,
- alcançar a igualdade de género.

Artigo 2.º: Âmbito de aplicação

As partes signatárias do presente acordo autónomo são os parceiros sociais europeus do setor ferroviário, a saber, a Comunidade dos Caminhos de Ferro Europeus (CCFE) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF).

O presente acordo abrange todos os trabalhadores empregados no setor ferroviário por um membro das empresas ou grupos de empresas associadas à CCFE.

O presente acordo estabelece normas mínimas. Convidam-se as empresas ferroviárias a ir além destas normas e a introduzir novas medidas para alcançar a igualdade de género no setor ferroviário.

Outras organizações e empresas são convidadas a aplicar as disposições do presente acordo para aumentar a igualdade e a diversidade de género em todo o setor ferroviário.

Artigo 3.º: Definições

As seguintes definições e conceitos servem de orientação para as empresas e os parceiros sociais na aplicação do presente acordo. Estas são descritas no anexo 2:

Ação afirmativa, discriminação direta, discriminação indireta, capacitação das mulheres, igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ações de sensibilização para as questões de género, preconceito de género, igualdade de género, indicadores de género, integração da perspetiva de género, disparidade salarial entre homens e mulheres, estatísticas de género, segregação em função do género, estereótipos de género, monitorização sensível ao género, preconceito inconsciente, método de avaliação do trabalho, discriminação múltipla, disparidade salarial, licenças de maternidade, paternidade e parental, trabalho a tempo parcial, equipamento de proteção individual, sexo, estatísticas desagregadas por sexo, sexismo, assédio sexual, ações ou medidas específicas, conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Artigo 4.º: Princípios

A igualdade e a diversidade de género baseiam-se nos princípios da não discriminação (ausência de discriminação direta e indireta), da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades.

A fim de respeitar estes princípios, as partes signatárias consideram que é fundamental prevenir e combater todas as práticas discriminatórias.

Artigo 5.º: Política de igualdade e diversidade de género (domínios de ação e princípios e medidas correspondentes)

Artigo 5.º, n.º 1: no prazo de 24 meses a contar da data da assinatura do presente acordo, todas as empresas associadas à CCFE definem e aplicam uma política de igualdade e diversidade de género, tendo em conta o artigo 6.º, alíneas c) e d), do presente acordo. As empresas devem definir esta política no prazo de 12 meses a contar da data da assinatura, refletindo os princípios e as medidas preconizados nos domínios de ação que se seguem:

- domínio de ação 1: política geral de igualdade de género
- domínio de ação 2: metas para uma representação equilibrada em termos de género
- domínio de ação 3: recrutamento
- domínio de ação 4: conciliação entre a vida profissional e a vida familiar
- domínio de ação 5: progressão na carreira
- domínio de ação 6: igualdade de remuneração e disparidade salarial entre homens e mulheres
- domínio de ação 7: saúde e segurança no trabalho e ambiente de trabalho
- domínio de ação 8: prevenção do assédio sexual e do sexismo

Artigo 5.º, n.º 2: as medidas enumeradas no presente artigo são obrigatórias para as empresas e têm de ser aplicadas. A aplicação das medidas enumeradas no anexo 1 do presente acordo é vivamente recomendada ou são mencionadas como opções/possibilidades que as empresas podem decidir aplicar.

Artigo 5.º, n.º 3: devem ser aplicados os seguintes princípios e medidas correspondentes a estes oito domínios de ação:

Domínio de ação 1: política geral de igualdade de género

Princípio

A igualdade entre mulheres e homens constitui um valor e um objetivo fundamentais da UE. Por conseguinte, a igualdade de género no local de trabalho deve seguir o princípio da não discriminação,

da igualdade de tratamento e da igualdade de oportunidades. Não é permitida a discriminação direta ou indireta.

Medidas

1. A igualdade de género deve fazer parte da política, da visão e dos objetivos das empresas. Estas têm de respeitar os princípios e as medidas a aplicar nas suas organizações.
2. As empresas devem elaborar, aplicar e acompanhar, numa abordagem descendente, a política de igualdade de género, que deve ser apoiada pelos quadros superiores. O objetivo consiste em mudar a cultura laboral no sentido de eliminar os estereótipos de género.
3. As empresas devem adotar um documento estratégico que estabeleça os valores da empresa em relação à igualdade e defina a forma como esses valores serão postos em prática nas respetivas organizações. O documento pode assumir a forma de um documento de estratégia, um documento de orientação, uma resolução, um código deontológico ou outro documento relevante.

Os principais elementos deste documento são:

- a. A visão da empresa no que diz respeito à igualdade de género, por exemplo, o objetivo de incentivar e valorizar a igualdade de género e de oportunidades para todos e eliminar os estereótipos de género na cultura laboral;
 - b. O compromisso de garantir a igualdade entre todos os trabalhadores e as medidas relacionadas para aplicar a visão da empresa;
 - c. Uma declaração sobre o compromisso da empresa de combater o assédio sexual, o assédio e o sexismo, incluindo as medidas relacionadas;
 - d. Uma estratégia de comunicação para a divulgação da política a todos os trabalhadores e em todos os níveis de gestão;
 - e. A monitorização e avaliação da política de igualdade de género.
4. Deve ainda ser definida uma estratégia de igualdade de género sob a responsabilidade dos quadros superiores das empresas. Esta estratégia inclui:
 - objetivos,
 - calendário,
 - medidas,
 - atribuição de responsabilidades,
 - monitorização e avaliação,
 - comunicação de informações.

Com exceção das medidas vinculativas, os elementos da estratégia serão selecionados pela empresa, em consonância com a respetiva política de género.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 2: metas para uma representação equilibrada em termos de género

Princípio

Aumentar o equilíbrio em termos de género na força de trabalho, bem como na gestão das empresas, e proporcionar uma representação adequada das mulheres nos respetivos conselhos de administração é uma condição necessária para corrigir os desequilíbrios em termos de género e, assim, explorar plenamente o potencial de uma força de trabalho diversificada para o setor ferroviário.

Medidas

1. As empresas devem procurar alcançar uma representação mais equilibrada em termos de género, nomeadamente através do aumento da proporção do sexo sub-representado, se existir um forte desequilíbrio.
2. A fim de alcançar uma representação equilibrada em termos de género na força de trabalho global e/ou em categorias profissionais específicas, recomenda-se às empresas que identifiquem os principais obstáculos e ponham em prática medidas adequadas.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 3: recrutamento

Princípio

Para incentivar as mulheres a candidatarem-se a um emprego ou a iniciarem uma carreira no setor ferroviário, as empresas devem visá-las diretamente durante todo o processo de comunicação e recrutamento, inclusivamente nas descrições dos cargos.

Medidas

1. Os empregadores devem utilizar, em toda as comunicações da empresa - nos sítios Web, em revistas, nas redes sociais, etc. - uma linguagem inclusiva e sensível do ponto de vista do género, baseada no princípio da não discriminação. Devem formular anúncios de emprego que sejam apelativos para as mulheres, incluindo na escolha de imagens.
2. Os recrutadores devem realizar entrevistas de emprego de uma forma não discriminatória. Por conseguinte, devem receber formação regular que os sensibilize para esta matéria e lhes dê as competências adequadas.
3. As empresas devem rever a descrição dos perfis profissionais para eliminar critérios baseados em estereótipos de género e estabelecer um procedimento para assegurar o carácter inclusivo dos novos perfis profissionais.
4. A fim de atrair potenciais candidatas, jovens mulheres, estudantes e estagiárias para o setor ferroviário, recomenda-se às empresas que desenvolvam várias outras atividades, como

campanhas e iniciativas em colaboração com escolas e universidades, com vista a promover as profissões ferroviárias, em especial as profissões técnicas, junto das mulheres.

Domínio de ação 4: conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Princípio

A possibilidade de conciliar a vida profissional e a vida familiar é fundamental para incentivar as mulheres a integrar e permanecer no setor ferroviário. Regimes de trabalho flexíveis, bem como as licenças de maternidade, paternidade, parental e de cuidador, podem melhorar significativamente o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores. Os diversos meios existentes devem ser disponibilizados a todos os trabalhadores e para todos os tipos de profissões.

Medidas

1. Recomenda-se aos empregadores que possibilitem regimes de trabalho flexíveis, adequados às necessidades individuais do trabalhador. Devem igualmente tornar possíveis os regimes de trabalho flexíveis aos trabalhadores em profissões de cariz operacional (ou seja, trabalhadores que trabalham por turnos e em serviços alternados).
2. Devem ser tidas em conta as disposições jurídicas em vigor, designadamente a Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, em especial o artigo 9.º.
3. As empresas devem garantir que os regimes de trabalho flexíveis não terão um impacto negativo no desenvolvimento das competências profissionais.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 5: progressão na carreira

Princípio

As mulheres continuam a estar sub-representadas no setor ferroviário. Consequentemente, as ações realizadas até ao momento devem ser intensificadas para promover e favorecer a progressão na carreira das mulheres a todos os níveis.

Medidas

1. No caso de promoção na carreira internamente, as empresas devem aplicar os mesmos princípios de não discriminação aplicados no recrutamento externo.
2. As empresas devem garantir a igualdade de acesso das mulheres a todas as ações de desenvolvimento e de formação profissionais e a todos os níveis, incluindo cargos superiores. O mesmo se aplica às mulheres que não exercem uma atividade profissional a tempo inteiro.

3. As empresas devem basear o seu sistema de avaliação para efeitos de progressão na carreira em indicadores «neutros em termos de género», tendo em consideração a qualidade e o resultado do trabalho.
4. Para qualquer cargo de gestão a preencher, as empresas devem pré-selecionar, pelo menos, uma mulher como potencial candidata. A possibilidade de derrogação está circunscrita a situações em que foram envidados todos os esforços razoáveis e concretos no sentido de identificar a candidata certa.
5. Todos os trabalhadores devem ser informados da disponibilidade de uma vaga para um cargo superior a que se podem candidatar. Os departamentos de recursos humanos devem informar ativamente as mulheres ou encorajá-las a aproveitar estas oportunidades.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 6: igualdade de remuneração e disparidade salarial entre homens e mulheres

Princípio

O direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de valor igual é um dos princípios fundadores da UE, consagrado no Tratado de Roma, e tem de ser aplicado. A aplicação efetiva deste direito à igualdade de remuneração assenta na garantia de que a política de remuneração de uma empresa é transparente para todos os trabalhadores.

Medidas

1. As empresas não devem discriminar em razão do género no que respeita aos níveis de remuneração, aumentos salariais e atribuição de prémios.

Por conseguinte, devem:

- reavaliar a sua política de remuneração (com frequência a determinar, também em função da dimensão e dos recursos da empresa) e incluíam na avaliação aspetos que visam combater a discriminação e promover a igualdade,
 - avaliar e comparar o valor do trabalho com base em critérios objetivos, designadamente requisitos de habilitações, profissionais e de formação, competências, esforço e responsabilidade, trabalho efetuado e natureza das tarefas em causa, a fim de prevenir, identificar e eliminar eventuais discriminações salariais resultantes de tabelas salariais que não são neutras em termos de género.
2. Os empregadores devem controlar os níveis salariais de homens e mulheres em cargos comparáveis.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 7: saúde e segurança no trabalho e ambiente de trabalho

Princípio

As políticas de prevenção das empresas para assegurar a saúde e segurança no trabalho e um ambiente de trabalho seguro e saudável requerem também uma perspectiva de género que tenha em conta as necessidades específicas das mulheres. Tal contribui para a permanência das mulheres no setor ferroviário.

Medidas

1. Para as atividades e as categorias de trabalhadores que dele necessitam, as empresas devem fornecer equipamento de proteção individual (EPI) adaptado (ampla gama de tamanhos adequados às mulheres) a todos os géneros, considerando as especificidades das mulheres. O EPI deve ser concebido e fabricado de modo a facilitar a posição/utilização correta e ser especificamente pensado para se adequar à morfologia de todos os trabalhadores.
2. As instalações sanitárias nos edifícios devem garantir normas de privacidade e de segurança, tendo em conta a perspectiva masculina e feminina, e as empresas devem verificar esses níveis de privacidade e segurança. As empresas reconhecem a importância da questão.
3. Além das obrigações gerais em matéria de saúde, segurança e proteção dos trabalhadores, os empregadores devem proporcionar condições adequadas de segurança e proteção às mulheres que trabalham em comboios, especialmente em horários tardios ou noturnos, se possível.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Domínio de ação 8: prevenção do assédio sexual e do sexismo

Princípio

A segurança e o respeito mútuo são fundamentais para o bem-estar dos trabalhadores e, logo, para o seu desempenho no trabalho. Comportamentos relacionados com assédio, assédio sexual e sexismo são humilhantes e degradantes ou prejudicam o bem-estar, o valor ou a dignidade da pessoa; são inaceitáveis e podem afetar negativamente a qualidade do trabalho atribuído. Além disso, comportamentos deste tipo têm um verdadeiro efeito económico em termos de absentismo, rotação do pessoal e bem-estar dos trabalhadores. O assédio deve ser considerado uma forma de discriminação.

Todos têm o direito a serem tratados com dignidade e respeito, pelo que devem ser tomadas medidas para prevenir e combater o assédio sexual e o sexismo.

Medidas

1. Deve ser aplicada uma política de luta contra o assédio sexual, o assédio e o sexismo. Essa política deve:

- afirmar claramente o que se entende por comportamento impróprio num coletivo de trabalho,
 - explicar que um comportamento desse tipo pode, em certas circunstâncias, ser ilegal,
 - referir que todas as formas de comportamento impróprio devem ser desencorajadas e sancionadas e que tais comportamentos não serão permitidos nem tolerados,
 - prever procedimentos disciplinares claros, proporcionais/progressivos e devidamente aplicados.
2. As pessoas com responsabilidades de gestão têm o dever de aplicar a política e tomar medidas corretivas nas respetivas organizações. Uma conduta exemplar da sua parte é necessária para lhes conferir legitimidade. Têm um papel fundamental na prevenção e na sanção do assédio sexual e de outros comportamentos impróprios.
 3. A eficácia e os progressos na aplicação da política têm de ser revistos e acompanhados.
 4. As empresas devem reagir prontamente a eventuais casos de assédio e propor medidas para os corrigir/abordar.
 5. Em caso de denúncia de um incidente, deve ser assegurada a privacidade das vítimas para evitar quaisquer medidas discriminatórias.

Outras medidas são enumeradas no anexo 1.

Artigo 6.º: Princípios relativos ao desenvolvimento e à aplicação da política de igualdade de género nas empresas

O desenvolvimento da política de igualdade e diversidade de género da empresa e a aplicação das medidas devem respeitar e estar em consonância com os seguintes princípios:

- a) Evitar a duplicação: nos casos em que uma medida constante do artigo 5.º já seja aplicada no âmbito da política de igualdade e diversidade de género de uma empresa, considera-se que está em conformidade com o presente acordo;
- b) Se as medidas previstas, especificamente no domínio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tiverem um impacto nas necessidades organizacionais e operacionais da empresa em termos de regularidade, segurança e proteção dos serviços, as necessidades das empresas devem ser equilibradas com as necessidades dos trabalhadores, no que respeita às profissões de cariz operacional;
- c) O desenvolvimento e a aplicação das políticas e das medidas do presente acordo são objeto de diálogo social nas empresas; os sindicatos devem participar ativamente;
- d) O desenvolvimento e a aplicação têm em conta as disposições jurídicas e os sistemas de relações laborais de cada país/empresa, caracterizados por diferentes instrumentos de intercâmbio formal entre os parceiros sociais, incluindo a negociação coletiva.

Artigo 7.º: Comunicação de informações

As partes signatárias concordam em monitorizar as medidas aplicadas pelas empresas e em partilhar dados anuais para efeitos de elaboração de um relatório europeu («relatório WiR») de dois em dois anos².

O relatório WiR analisará os números (repartidos por género e fornecidos pelas empresas) e servirá de base para a reavaliação das estratégias e das políticas ao abrigo do presente acordo.

O relatório WiR tem em conta aspetos qualitativos (por exemplo, medidas tomadas para desenvolver a diversidade de género e a igualdade de género, bem como a sua eficácia, dificuldades na sua aplicação, exemplos de boas práticas) e quantitativos (por exemplo, estatísticas sobre diferentes temas abrangidos pelos domínios de ação mencionados no artigo 5.º e no anexo 1, com números repartidos entre mulheres e homens) que as empresas devem pôr em prática.

Os parceiros sociais CCFE e ETF analisarão em conjunto as oportunidades de financiamento europeu necessárias para elaborar o relatório WiR (com base na aplicação do acordo WiR) com o apoio da DG Emprego da Comissão Europeia, tanto em termos de seleção da rubrica orçamental correta para levar a cabo a sua ação conjunta, como da apresentação da respetiva candidatura.

Artigo 8.º: Reavaliação das políticas nas empresas

As empresas procedem à reavaliação periódica das respetivas políticas de igualdade e diversidade de género, pelo menos, de dois em dois anos, com base num processo de monitorização, avaliação e comunicação de informações. A comunicação de informações mencionada no artigo 7.º constitui um requisito mínimo.

Artigo 9.º: Reavaliação do presente acordo

Decorridos dois anos após a assinatura do presente acordo, os parceiros sociais europeus avaliarão as disposições obrigatórias do artigo 5.º, em especial nos domínios de ação 2, 4 e 6. Comprometem-se a renegociar os domínios de ação no sentido de reforçar as medidas destinadas à consecução dos objetivos do presente acordo. Terão também em conta a evolução da legislação da UE aplicável³.

Artigo 10.º: Aplicação e acompanhamento

No contexto do artigo 155.º do Tratado, o presente acordo autónomo europeu compromete os membros da CCFE e da ETF com a promoção da igualdade e diversidade de género no setor ferroviário e a aplicação dos princípios e das medidas em conformidade com o artigo 6.º, alínea c), bem como

²

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&day=&month=&year=§orCode=SECT19&theMeCode=&typeCode=ATYP11&recipientCode=&mode=searchSubmit&search=Search>.

³ A título de exemplo, a Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento [COM(2021) 93 final].

dos procedimentos e práticas especificamente relacionados com a gestão e o trabalho nos Estados-Membros e nos países do Espaço Económico Europeu.

Decorrido dois anos após a assinatura, os membros das partes signatárias apresentarão à CCFE e à ETF um relatório relativo à aplicação do presente acordo, no âmbito do Comité de Diálogo Social Setorial para o transporte ferroviário.

Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º, a CCFE e a ETF comprometem-se a realizar, no prazo de dois anos após a assinatura do presente acordo, uma avaliação global da sua aplicação e do seu impacto.

Feito em Bruxelas, em 5 de novembro de 2021:

Pela CCFE:

Pela ETF:

X

X

X

X

ANEXOS

Anexo 1:

Este anexo contém outras medidas vivamente recomendadas e possíveis por domínio de ação, que são relevantes para a consecução dos objetivos do presente acordo:

Domínio de ação 1: política geral de igualdade de género

1. Convém abordar as questões de igualdade de género a partir do momento em que o trabalhador passa a integrar a organização. Tal pode ser feito regularmente através de comunicação e/ou formação. A formação não tem de ser especificamente sobre questões de igualdade de género, podendo ser articulada com outros temas de formação ou enquadrada no processo de integração.
2. As empresas devem nomear uma pessoa de contacto no domínio da igualdade de oportunidades ou criar um departamento/unidade/comissão para a igualdade de oportunidades nas organizações e/ou organismos conjuntos para a igualdade de oportunidades. Têm de propor, adotar (dependendo da organização/sistema de relações laborais da empresa) e monitorizar as ações em prol da igualdade de género. Se o tema da igualdade de género for abordado no âmbito de um acordo, o organismo que

monitoriza esse acordo cumpre a função de organismo para a igualdade de oportunidades. Os organismos reúnem-se, pelo menos, uma vez por ano.

3. As empresas devem apresentar estatísticas internas (pelo menos, de dois em dois anos) que sirvam de base à monitorização e à avaliação da visão e da estratégia de igualdade da empresa. Estas estatísticas distinguem entre mulheres e homens na empresa em aspetos como o número de trabalhadores (total, por grupos profissionais, por nível de gestão), recrutamento, formação e salários. As estatísticas devem ser partilhadas a todos os níveis de gestão e com os representantes dos trabalhadores da empresa.

Domínio de ação 2: metas para uma representação equilibrada em termos de género

1. Cada empresa deve formular os seus objetivos de recursos humanos a curto e médio prazo, tendo em conta a dimensão de género («integração da perspetiva de género»)
 - a. A fim de monitorizar a eficácia das medidas de promoção da diversidade de género, os relatórios e as estatísticas da empresa/dos recursos humanos devem ilustrar a evolução da percentagem de mulheres em relação ao número total de trabalhadores e, se aplicável, em categorias profissionais específicas. Essas informações devem ser disponibilizadas a todos os gestores.
 - b. A fim de alcançar uma representação equilibrada em termos de género na força de trabalho global e/ou em categorias profissionais específicas, as empresas devem identificar os principais obstáculos e pôr em prática medidas adequadas que visem a contratação de mais mulheres.

Níveis de gestão

2. A proporção de mulheres no primeiro e no segundo níveis superiores de gestão (conforme definido pela empresa) deve corresponder, pelo menos, à proporção relativa de mulheres na força de trabalho. Como ação positiva, e em caso de igualdade das qualificações dos candidatos e das candidatas, deve dar-se preferência às mulheres (desde que as leis nacionais o permitam).

Conselhos de fiscalização e de administração — representantes da administração da empresa

3. As empresas devem procurar refletir a diversidade de género nos representantes dos respetivos conselhos de administração e de fiscalização, tendo em consideração a proporção relativa de mulheres na força de trabalho global, a menos que a legislação nacional preveja outra proporção de mulheres nesses conselhos.
4. Estas metas aplicam-se às partes dos conselhos de administração para as quais as empresas ferroviárias têm o poder de nomear membros.

Conselhos de fiscalização e de administração — representantes dos trabalhadores

5. A representação dos trabalhadores nos conselhos de fiscalização ou de administração das empresas também deve ser equilibrada em termos de género.
6. A fim de aumentar a diversidade, a representação dos trabalhadores nas empresas ferroviárias visa nomear candidatas elegíveis, de modo a refletir na representação dos trabalhadores/delegação sindical dos conselhos de administração e de fiscalização das empresas, pelo menos, a proporção relativa de mulheres na força de trabalho.

Caso especial

7. Nas empresas ferroviárias em que a proporção de mulheres na força de trabalho é muito baixa e em que não se justificaria, por si só, uma representação no conselho de administração, deve haver, pelo menos, uma mulher.

Domínio de ação 3: recrutamento

Não há outras medidas a assinalar.

Domínio de ação 4: conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

Trabalho a tempo parcial

1. Os empregadores devem possibilitar o trabalho a tempo parcial em todos os níveis hierárquicos e todos os tipos de profissões. Contudo, antes de ser tomada a decisão sobre o trabalho a tempo parcial, devem ser considerados e disponibilizados ao trabalhador em causa outros regimes de trabalho flexíveis, a fim de evitar o impacto negativo no salário e na pensão.

Informações

2. Os empregadores devem prestar informações sobre as opções de horário de trabalho flexível e sobre o regime de trabalho a tempo parcial:
 - à direção (gestão de recursos humanos e gestão técnica) no que respeita à gestão de regimes de trabalho flexíveis e trabalho a tempo parcial e à aplicação prática de medidas da empresa relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, por exemplo, através de formação, folhetos informativos, *intranet* da empresa, orientações para os recursos humanos,
 - a todos os trabalhadores e sindicatos, para aumentar a aceitação entre os trabalhadores e, no caso do trabalho a tempo parcial, para informar sobre as consequências financeiras, por exemplo, o impacto nos salários e nas pensões.

Opções

3. Podem eventualmente ser tomadas as seguintes medidas, enumeradas de forma não exaustiva:

No que respeita aos regimes de trabalho flexíveis, por exemplo:

- trabalho inteligente ou teletrabalho,
- bancos de horas em vez de remuneração (registo de horas extraordinárias e compensação com tempo de férias),

- contas de tempo de trabalho anual (possibilidade de acumular tempo de trabalho ao longo de vários anos para um período sabático prolongado),
- horário de trabalho flexível (parte fixa do horário de trabalho em que a presença é necessária, com horas de entrada/saída flexíveis).

No que respeita ao trabalho a tempo parcial, por exemplo:

- após o gozo de uma licença de maternidade ou de paternidade, para facilitar a conciliação com a assistência aos filhos (neste caso, deve ter prioridade),
- em caso de assistência a familiares, nomeadamente progenitores, pessoas deficientes, etc. (neste caso deve ter prioridade), incluindo a dissociação da residência comum (por exemplo, no caso de licença para prestação de cuidados).

No que respeita a medidas adicionais em caso de licença de maternidade/paternidade/parental, por exemplo:

- prestação de informações no sítio *intranet* ou outros instrumentos sobre a legislação aplicável aos progenitores que trabalham e problemas relacionados com o trabalho suscetíveis de ocorrer na gravidez, na maternidade, na licença de paternidade, na licença parental e no regresso da licença parental,
- prestação de formação específica ao pessoal feminino e aos seus superiores antes e depois da gravidez e da licença de maternidade,
- prestação de informações relativas a mudanças estruturais, atividades do pessoal/da unidade, introdução de novas tecnologias etc.; os trabalhadores em licença de maternidade, paternidade, parental e de assistência devem ser mantidos informados dessas mudanças;
- cumprimento da regra que estabelece que, após a licença de maternidade, paternidade, parental, de assistência, os trabalhadores têm o direito de regressar ao seu posto de trabalho ou a um posto de trabalho igual,
- os trabalhadores a tempo parcial ou em licença de paternidade, maternidade, parental e assistência devem ter a possibilidade de se manterem em contacto com a empresa, a fim de serem plenamente informados sobre eventuais mudanças no seu funcionamento, se assim o desejarem.

No que respeita a medidas adicionais de bem-estar a nível da empresa destinadas a conciliar a vida profissional e a vida familiar, por exemplo:

- serviços educativos como jardins de infância,
- livros escolares, transporte escolar, bolsas de estudo,
- centros recreativos,
- viagens de estudo,
- cursos de línguas,
- serviços de assistência a familiares idosos com mais de 75 anos ou a familiares não autónomos do trabalhador.

Domínio de ação 5: progressão na carreira

1. A prestação de cuidados pessoais ou de apoio a familiares não deve ter um impacto negativo nas carreiras dos cuidadores (as medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar não devem ser motivo, por si só, de discriminação).
2. As empresas devem identificar as mulheres jovens como futuros líderes de potencial elevado e promover o seu desenvolvimento de maneira direcionada, de forma a capacitá-las para assumirem papéis de liderança (por exemplo, por meio do trabalho em conjunto com quadros experientes).
3. As empresas devem promover cursos de formação para que as mulheres possam desenvolver competências de gestão e outras que lhes permitam progredir na carreira. Além disso, devem ser disponibilizados cursos para o desenvolvimento de competências sociais e a capacitação das mulheres para avançarem profissionalmente e assumirem cargos de liderança. Estes cursos podem visar apenas as mulheres.
4. As empresas devem promover formação que permita às mulheres transitar de empregos que lhes estão tradicionalmente associados para áreas mais inovadoras/técnicas.
5. As empresas devem encorajar a participação das mulheres em formação não obrigatória e acompanhar a evolução.

Domínio de ação 6: igualdade de remuneração e disparidade salarial entre homens e mulheres

Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres

1. Os empregadores devem analisar a origem da disparidade salarial entre homens e mulheres; apresentar indicadores específicos e uma lista de medidas para a reduzir.
2. Os empregadores devem reduzir o impacto das licenças de maternidade e de paternidade na parte variável do salário.
3. Os empregadores podem reduzir o impacto do critério de assiduidade/presença no cálculo do «prémio»/das partes variáveis do salário anuais ou baseados no desempenho.

Transparência: Informações, comunicação e relatórios

4. Os empregadores devem disponibilizar aos trabalhadores as regras e os critérios (por exemplo, leis nacionais acordos coletivos regras aplicadas no setor ou nas empresas) utilizados para determinar as componentes variáveis das remunerações, tais como pagamentos em espécie e prémios. Em caso de discriminação, todas estas medidas melhoram as hipóteses de as reivindicações dos trabalhadores serem bem-sucedidas. Esta transparência ajudaria as empresas a evitar a discriminação em matéria de remuneração.
5. Os empregadores devem permitir que os trabalhadores obtenham informações sobre os níveis de remuneração aplicáveis à categoria de trabalhadores a que pertencem (por exemplo,

profissões), tendo em conta o princípio de trabalho igual/trabalho de igual valor, com repartição por género.

Cumprimento

6. Os empregadores devem disponibilizar mecanismos de recurso/apresentação de queixas aos trabalhadores que receiem ser alvo de discriminação salarial.
7. Os empregadores podem informar os trabalhadores sobre as formas de contestar uma situação se considerarem que houve discriminação (por exemplo, a pessoa/o departamento responsável).

Sensibilização e formação de gestores

8. Os empregadores devem incluir noções de igualdade de remuneração nos módulos sobre não discriminação que fazem parte da formação dos profissionais de recursos humanos, recrutadores e gestores. Esta formação deve incluir a sensibilização para os riscos de preconceito inconsciente nos processos de seleção, avaliação e promoção.
9. Os empregadores podem aumentar a sensibilização através de campanhas pontuais ou de atividades e/ou cursos de formação ou seminários para gestores. O âmbito destas atividades pode ir além das questões de género e abordar a «diversidade» em geral.

Domínio de ação 7: saúde e segurança no trabalho e ambiente de trabalho

1. Os empregadores devem proceder à avaliação dos riscos para a saúde e segurança numa perspetiva de género, analisar os resultados e adotar as medidas necessárias.
2. Para melhorar a proteção e a segurança no trabalho para maquinistas e pessoal de bordo, os empregadores podem aplicar as seguintes medidas:
 - organizar equipas mistas em turnos noturnos ou em áreas geográficas que apresentem riscos mais elevados,
 - instalar lugares de estacionamento reservados às trabalhadoras ou mulheres grávidas em turnos noturnos (em projetos-piloto),
 - fazer um levantamento dos locais de trabalho e determinar os riscos (em termos de violência de terceiros),
 - realizar um inquérito destinado às mulheres sobre os riscos que tenham corrido,
 - adotar medidas para garantir lugares de estacionamento bem iluminados, perto do local de trabalho,
 - proporcionar formação em matéria de segurança aos trabalhadores, especialmente às mulheres,
 - realizar ações de sensibilização dos trabalhadores e também do público em geral para o tema da segurança dos trabalhadores ferroviários em comboios e estações.
3. Relativamente aos exames médicos regulares do pessoal que exerce funções de segurança e aos serviços médicos das empresas, os empregadores devem instituir uma abordagem médica

que tenha em conta a influência das diferenças e das semelhanças entre os géneros na saúde, desde a prevenção à cura, passando pelos sintomas, a progressão da doença e o diagnóstico.

Domínio de ação 8: prevenção do assédio sexual e do sexismo

1. A política de luta contra o assédio sexual e o sexismo pode ser integrada numa política global de dignidade/respeito mútuo no trabalho, que deve prever regras sobre como estabelecer relações respeitadas num coletivo de trabalho.
2. Comunicação e sensibilização:
 - a política de luta contra o assédio sexual e outros comportamentos impróprios deve ser conhecida por todos os profissionais do setor ferroviário a todos os níveis, incluindo gestores,
 - os trabalhadores devem estar conscientes das consequências resultantes de comportamentos inadequados,
 - a fim de promover um ambiente seguro livre de assédio sexual, assédio e sexismo, tanto para o pessoal como para terceiros, recomenda-se comunicar (por exemplo, através das redes sociais) também aos clientes que a empresa encara com seriedade estas questões, e dispõe de uma política nesta matéria.
3. As pessoas com responsabilidades de gestão devem:
 - aumentar a sensibilização sobre as suas responsabilidades para o tema do assédio sexual, assédio e sexismo através de formação, comunicação, aprendizagem eletrónica, etc.,
 - garantir, por meio de medidas preventivas e da ameaça de sanções, que não ocorram casos de assédio,
 - ser responsáveis por assegurar que todos os trabalhadores compreendem as suas funções e responsabilidades e conhecem os procedimentos de queixa,
 - assegurar um tratamento equitativo de todas as partes no âmbito de uma queixa.

Anexo 2: Definições

As seguintes definições e conceitos servem de orientação para as empresas e os parceiros sociais na aplicação do presente acordo.

Ação afirmativa

Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Por ação afirmativa ou positiva entende-se a ação que visa favorecer o acesso de determinadas categorias de pessoas, neste caso particular as mulheres, aos direitos que lhes são garantidos, da mesma forma que os membros de outras categorias, neste caso concreto os homens.

Em alguns casos, a razão pela qual se verifica a ocorrência de discriminação deve-se ao facto de a mesma regra ser aplicada a todos sem ter em consideração diferenças relevantes. A fim de remediar e prevenir este tipo de situação, os governos, os empregadores e os prestadores de serviços devem assegurar-se de que tomam medidas para adaptar as respetivas regras e práticas de modo a ter em consideração essas diferenças — ou seja, devem atuar no sentido de ajustar as políticas e medidas atuais. No contexto da ONU, estas são designadas por "medidas especiais", enquanto o contexto da legislação da UE se refere a "medidas específicas" ou "ações positivas". Ao tomarem medidas especiais, os governos são capazes de assegurar a "igualdade efetiva", isto é, a igualdade de oportunidades no acesso aos benefícios disponíveis na sociedade, em vez de uma mera "igualdade formal". Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE).

A **discriminação direta** é uma situação em que, em razão do seu sexo, uma pessoa seja sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável. (Artigo 3.º da proposta de Diretiva relativa à transparência salarial.)

A **discriminação direta** verifica-se quando uma diferença de tratamento assenta direta e explicitamente em distinções baseadas exclusivamente no sexo e nas características dos homens ou das mulheres, que não podem ser justificadas objetivamente. (EIGE).

A **discriminação direta** é uma situação em que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com as pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários. (Artigo 3.º da proposta de Diretiva relativa à transparência salarial.)

Discriminação direta

Discriminação que ocorre quando uma pessoa é sujeita a um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável, em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência, orientação sexual ou identidade de género.

O tratamento menos favorável de uma mulher por motivo de gravidez ou licença de maternidade constitui discriminação direta contra as mulheres.

Discriminação indireta

Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro coloque pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas de outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.

Capacitação das mulheres

A capacitação das mulheres e das raparigas significa a faculdade de assumirem poder e controlo sobre as suas próprias vidas. Implica a sensibilização, o reforço da autoconfiança, a multiplicação das opções ao seu dispor, um maior acesso aos recursos e um maior controlo sobre esses recursos, assim como medidas para transformar as estruturas e as instituições que reforçam e perpetuam a discriminação de género e a desigualdade. Significa isto que, para serem capacitadas, devem ter não só as mesmas capacidades (por exemplo, em termos de educação e de saúde) e acesso a recursos e oportunidades (tais como terra e empregos), mas também o arbítrio para exercer estes direitos e usar essas capacidades, recursos e oportunidades, a fim de fazerem escolhas estratégicas e tomar decisões (como as proporcionadas por oportunidades de liderança e a participação em instituições políticas). (EIGE).

Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens

Este conceito indica a ausência de obstáculos à participação económica, política e social em razão do sexo e do género e de outras características. Estes obstáculos são muitas vezes indiretos, difíceis de identificar e causados e mantidos por fenómenos estruturais e representações sociais que são particularmente resistentes à mudança. A igualdade de oportunidades enquanto um dos objetivos de igualdade de género baseia-se na fundamentação de que são necessárias estratégias, ações e medidas para corrigir desigualdades profundamente enraizadas e persistentes. (EIGE).

Igualdade de tratamento entre mulheres e homens

Assegurar a ausência de discriminação em razão do sexo, quer direta, quer indireta.

Género

Oportunidades e atributos sociais associados ao facto de ser do sexo feminino e masculino e às relações entre mulheres e homens e raparigas e rapazes, bem como às relações entre mulheres e entre homens.

Igualdade de género

Igualdade não significa que homens e mulheres serão iguais, mas sim que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão de terem nascido do sexo feminino ou masculino. A igualdade de género implica que os interesses, as necessidades e as prioridades das mulheres e dos homens são tidos em consideração, reconhecendo assim a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género não é um tema que diga respeito só às mulheres e deve contar com o compromisso por parte dos homens também. A igualdade entre mulheres e homens é considerada quer como uma questão de direitos humanos quer como uma condição prévia e um indicador de um desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas e na democracia.

Igualdade de género

Refere-se à igualdade de direitos, responsabilidade e oportunidades entre mulheres e homens e entre raparigas e rapazes. Igualdade não significa que homens e mulheres serão iguais, mas sim que os direitos, as responsabilidades e as oportunidades das mulheres e dos homens não dependerão de terem nascido do sexo feminino ou masculino. A igualdade de género implica que os interesses, as necessidades e as prioridades das mulheres e dos homens são tidos em consideração, reconhecendo assim a diversidade de diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de género não é um tema que diga respeito apenas às mulheres e deve contar com o compromisso por parte dos homens também. A igualdade entre mulheres e homens é considerada quer como uma questão de direitos humanos quer como uma condição prévia e um indicador de um desenvolvimento sustentável centrado nas pessoas e na democracia. (EIGE).

Disparidade salarial entre homens e mulheres

Percentagem dos rendimentos dos homens que representa a diferença dos rendimentos brutos médios por hora de mulheres e homens.

Entende-se por rendimentos brutos os salários ou vencimentos pagos diretamente a um empregado, ilíquidos de impostos e de contribuições para a segurança social.

Na UE, o fosso salarial entre géneros é referido oficialmente como a «disparidade salarial entre homens e mulheres, não corrigida» e não tem em conta todos os fatores que influenciam o fosso salarial entre géneros, como diferenças na educação, experiência no mercado de trabalho, horas trabalhadas, tipo de emprego, etc.

As tabelas de remuneração devem assegurar a igualdade salarial entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor (OIT) (ver também «disparidade salarial».)

Igualdade de remuneração e igualdade salarial. O direito à igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor é vulgarmente designado por «igualdade salarial». No presente guia, os termos «igualdade de remuneração» e «igualdade salarial» são utilizados indistintamente, embora por vezes tenham significados jurídicos diferentes, que são abordados na parte 4.

Igualdade de remuneração e igualdade salarial. A igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor é o princípio pelo qual se pretende alcançar a equidade salarial entre uns e outras. A equidade salarial prende-se com a equidade na remuneração (ver parte 4).

A remuneração é definida na Convenção n.º 100 como abrangendo «o salário ou o vencimento ordinário, de base ou mínimo, e todas as outras regalias pagas direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, pelo patrão ao trabalhador em razão do emprego deste último». (OIT).

Ações de sensibilização para as questões de género

Processo que visa mostrar como os valores e normas existentes influenciam a nossa imagem da realidade, perpetuam estereótipos e favorecem mecanismos que (re)produzem desigualdade. Questiona os valores e as normas de género, explicando como influenciam e limitam as opiniões tidas em consideração e a tomada de decisões. Além disso, as ações de sensibilização pretendem fomentar uma sensibilidade geral para as questões de género. (EIGE).

Estereótipo de género

Ideias preconcebidas pelas quais são arbitrariamente atribuídos a mulheres e homens características e papéis determinados e limitados pelo seu género.

Notas e informações complementares

- **Considerações gerais**

A estereotipia de género pode limitar o desenvolvimento dos talentos e das capacidades naturais de rapazes e raparigas, homens e mulheres, bem como as suas experiências educativas e profissionais e oportunidades de vida em geral. Os estereótipos sobre as mulheres resultam, e são simultaneamente a causa, de atitudes, valores, normas e preconceitos contra elas. São utilizados para justificar e manter as relações históricas de poder dos homens sobre as mulheres, bem como as atitudes sexistas que impedem o progresso das mulheres. (EIGE).

Preconceito de género

Ações ou pensamentos preconceituosos baseados na perceção de que as mulheres não são iguais aos homens. (EIGE).

Preconceito inconsciente

O preconceito inconsciente caracteriza-se por atitudes em relação a pessoas ou pela associação de estereótipos a seu respeito sem que se tenha plena consciência disso. (Google).

Discriminação indireta

A discriminação indireta ocorre sempre que uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutro, seja suscetível de colocar pessoas de um determinado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários. O conceito centra-se no efeito de uma regra ou prática e tem em conta as realidades sociais quotidianas.

A discriminação indireta ocorre quando uma lei, uma política ou um programa não aparentam ser discriminatórios, mas têm um efeito discriminatório quando aplicados. Pode ocorrer, por exemplo, quando as mulheres estão em desvantagem em comparação com os homens no que respeita ao aproveitamento de uma oportunidade ou de um benefício específicos devido a desigualdades preexistentes. A aplicação de uma legislação neutra em termos de género pode manter uma desigualdade existente ou até exacerbá-la. (EIGE).

Preconceito de género

O preconceito de género refere-se à forma como alguns empregos são concebidos para serem vantajosos ou desvantajosos com base no sexo. Esse tipo de preconceito pode surgir em qualquer etapa do processo de um programa de equidade salarial. (EIGE).

Disparidade (fosso) entre géneros

Clivagem existente entre mulheres e homens, em qualquer área, no que respeita aos respetivos níveis de participação, acesso, direitos, remuneração ou benefícios. (EIGE).

Avaliação de impacto em função do género

Análise de propostas políticas para verificar se estas afetam de forma diferente as mulheres e os homens, com vista à sua adaptação para garantir a neutralização dos efeitos discriminatórios e a promoção da igualdade entre os sexos.

É um procedimento *ex ante* que deve ser realizado antes da decisão final sobre a proposta política. Consiste em comparar e avaliar, de acordo com critérios relevantes em matéria de género, a situação atual e as tendências em relação ao resultado esperado resultante da introdução da política proposta. A avaliação de impacto em função do género é utilizada para avaliar o impacto de uma determinada proposta política nas mulheres e nos homens e nas relações de género em geral. (EIGE).

Indicadores de género

Os indicadores de género são estabelecidos para medir e comparar a situação das mulheres e dos homens ao longo do tempo. Podem ser quantitativos (baseados em dados estatísticos desagregados por sexo) ou qualitativos (baseados nas experiências, atitudes, opiniões e sentimentos de homens e mulheres). Os indicadores sensíveis à dimensão de género permitem a medição de alterações nas relações entre homens e mulheres numa determinada área política, programa ou atividade, bem como de alterações no estatuto ou na situação de homens e mulheres. (EIGE).

Integração da perspetiva de género

A consideração sistemática das diferenças entre as condições, as situações e as necessidades de mulheres e homens em todas as políticas e ações comunitárias.

A integração da perspetiva de género consiste na (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação dos processos de decisão, de forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados no processo decisório.

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para as mulheres e os homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas em qualquer área e a todos os níveis. Trata-se de integrar as preocupações e as experiências das mulheres e dos homens na conceção, na implementação, no controlo e na avaliação das políticas e dos programas, em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que mulheres e homens tenham benefícios

iguais e a desigualdade não seja perpetuada. Em última análise, o objetivo é a igualdade de género (EIGE).

A integração da perspetiva de género consiste na (re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de decisão, de forma que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na elaboração de políticas. Glossário de igualdade de género do Conselho da UE.

Perspetiva de género

Uma análise de uma perspetiva de género ajuda a determinar se as necessidades das mulheres e dos homens são igualmente tidas em conta e atendidas por uma proposta. Habilita os decisores políticos a desenvolverem políticas informadas por uma compreensão da realidade socioeconómica das mulheres e dos homens e permite que as políticas tenham em conta as diferenças (de género).

A perspetiva de género é um instrumento de abordagem da realidade questionando as relações de poder estabelecidas entre homens e mulheres e as relações sociais em geral. É um quadro conceptual, uma metodologia de interpretação e um instrumento de análise crítica que orienta decisões, amplia e altera pontos de vista, e que nos permite reconstruir conceitos, escrutinar atitudes e identificar preconceitos e condicionamentos de género, para subseqüentemente considerar e modificar, através do diálogo, a sua revisão. (EIGE).

Segregação em função do género

A segregação em função do género manifesta-se em diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens. (EIGE).

Estatísticas de género

Dados estatísticos que refletem adequadamente as diferenças e as desigualdades na situação das mulheres e dos homens em todos os domínios da vida. As estatísticas de género são definidas pela soma das seguintes características: a) os dados são coligidos e apresentados desagregados por sexo como uma classificação principal e global, b) os dados refletem questões de género, c) os dados são baseados em conceitos e definições que refletem adequadamente a diversidade entre mulheres e homens e incluem todos os aspetos importantes das suas vidas, e d) os métodos de recolha de dados têm em conta os estereótipos e os fatores sociais e culturais que podem causar preconceitos de género. (EIGE).

Estereótipo de género

Estereótipos de género são ideias preconcebidas pelas quais são arbitrariamente atribuídos a mulheres e homens características e papéis determinados e limitados pelo seu sexo. A estereotipia de sexo pode limitar o desenvolvimento dos talentos e das capacidades naturais de rapazes e raparigas, homens e mulheres, bem como as suas experiências educativas e profissionais e oportunidades de vida em geral. Os estereótipos sobre as mulheres resultam, e são simultaneamente a causa, de

atitudes, valores, normas e preconceitos contra elas. São utilizados para justificar e manter as relações históricas de poder dos homens sobre as mulheres, bem como as atitudes sexistas que impedem o progresso das mulheres. (EIGE).

Monitorização sensível ao género

Um acompanhamento periódico efetuado durante a aplicação de uma política ou de um programa. Inclui a recolha de dados e informações com base nos indicadores definidos, a fim de verificar o nível de concretização dos objetivos e medidas. A monitorização sensível ao género permite identificar lacunas e dificuldades e corrigi-las o mais rapidamente possível, de modo que possam ser feitas as alterações necessárias para realizar o que foi planeado. A monitorização em função do género também pode ser considerada, ou seja, a monitorização que tem como principal objetivo a realização da igualdade de género. (EIGE).

Método de avaliação do trabalho

Método utilizado para medir, com base em quatro fatores distintos, as características dos postos de trabalho dentro de uma empresa, com o objetivo de estabelecer o seu valor relativo.

Discriminação múltipla

Determinados grupos de mulheres encontram-se numa posição especialmente vulnerável devido à combinação do seu sexo com outros fatores, como a raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, associação a uma minoria nacional, propriedade, nascimento ou outro estatuto. Além da discriminação em razão do sexo, estas mulheres são muitas vezes sujeitas simultaneamente a um ou vários outros tipos de discriminação. (EIGE).

A **disparidade salarial** é a diferença entre os níveis de remuneração médios dos trabalhadores do sexo masculino e os do sexo feminino, expressa em percentagem do nível de remuneração médio dos trabalhadores do sexo masculino. (Artigo 3.º da proposta de Diretiva relativa à transparência salarial.)

Licença parental

Licença concedida tanto à mãe como ao pai para cuidar de uma criança.

Em regra, segue-se a um período de licença por maternidade, ao qual, em princípio, só a mãe tem direito. A licença parental visa facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, criando, assim, uma importante ligação à igualdade de género. (Ver também «conciliação entre a vida profissional e a vida familiar».)

Tempo parcial

Emprego no qual o trabalhador/a cumpre menos horas do que as deveria cumprir num horário de trabalho a tempo inteiro.

O horário de trabalho a tempo inteiro pode ser calculado, por exemplo, numa base diária, semanal, mensal ou mesmo anual, ou com base num período médio de emprego.

As formas que o trabalho a tempo parcial assume variam em grande medida, não só em relação ao número de horas trabalhadas, mas também em relação à sua distribuição ao longo do dia, semana, mês e ano de trabalho. (OIT).

As tradições da visão do trabalho a tempo parcial pelo público em geral e, em particular, pelos parceiros sociais, variam de país para país. O trabalho a tempo parcial pode ser considerado um produto final que reflete os papéis tradicionais de género, com destaque para as desvantagens do trabalho a tempo parcial em termos de remuneração, promoção, direitos de pensão, etc. Por outro lado, pode ser considerado como um instrumento para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e, desse modo, pelo menos até um certo ponto, a sua independência económica.

Equipamento de proteção individual

O equipamento de proteção individual, vulgarmente designado por EPI, é o equipamento utilizado para minimizar a exposição a uma variedade de perigos. Exemplos de EPI incluem artigos como luvas, proteção ocular e dos pés, protetores de ouvidos (tampões para os ouvidos, abafadores) capacetes, respiradores e fatos protetores de corpo inteiro. (OSHA).

Os empregadores devem fornecer equipamento de proteção individual (EPI) aos seus trabalhadores e garantir a sua utilização.

Para as trabalhadoras, o EPI deve ser adaptado ao corpo feminino.

Sexo

Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem os seres humanos como homens ou mulheres. Estes conjuntos de características biológicas não são mutuamente exclusivos, uma vez que há pessoas que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os seres humanos como homens ou mulheres. (EIGE).

Estatísticas desagregadas por sexo

As estatísticas desagregadas por sexo consistem em dados recolhidos e tabelados separadamente para mulheres e homens. Permitem a medição de diferenças entre homens e mulheres em termos de várias dimensões sociais e económicas e são um dos requisitos para a obtenção de estatísticas de género. Dispor de dados discriminados por sexo não garante, por exemplo, que os conceitos, as definições e os métodos utilizados na produção de dados sejam concebidos de forma a refletir papéis, relações e desigualdades em razão do género presentes na sociedade; por conseguinte, a recolha de dados desagregados por sexo representa apenas uma das características das estatísticas de género. (EIGE).

Sexismo

A suposição, crença ou afirmação de que um sexo é superior ao outro, frequentemente expressa no contexto de estereótipos tradicionais de papéis sociais com base no sexo, com a consequente

discriminação praticada contra membros do sexo supostamente inferior. Glossário de igualdade de género do Conselho da UE.

Assédio sexual

Artigo 40.º da Convenção de Istambul: «Qualquer conduta indesejada verbal, não verbal ou física, de carácter sexual, tendo como objetivo violar a dignidade de uma pessoa, em particular quando esta conduta cria um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo». Glossário de igualdade de género do Conselho da UE.

Ações ou medidas específicas

Medidas destinadas a um grupo específico, com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes.

Ações que favorecem o acesso de determinadas categorias de pessoas, neste caso particular as mulheres, aos direitos que lhes são garantidos, da mesma forma que os membros de outras categorias, neste caso concreto os homens. (EIGE).

Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada

Designa não só os cuidados a familiares dependentes, mas também as responsabilidades «extracurriculares» ou outras prioridades de vida. Os regimes de trabalho devem ser suficientemente flexíveis para permitir que os trabalhadores de ambos os sexos participem em atividades de educação permanente e atividades relacionadas com o seu desenvolvimento profissional e pessoal, que não estejam necessária e diretamente relacionadas com o seu emprego.

Contudo, para efeitos da Convenção e das obrigações dos Estados neste domínio bastante vago, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada é fundamental para o princípio e os objetivos da promoção da igualdade de oportunidades. As questões relacionadas com a melhoria das oportunidades de carreira, aprendizagem ao longo da vida e outras atividades de desenvolvimento pessoal e profissional são consideradas como secundárias para o objetivo de promover uma partilha mais equitativa entre homens e mulheres das responsabilidades na família e na casa, bem como no local de trabalho. (EIGE).

DIRETIVA (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, artigo 3.º entende-se por:

- a) «**Licença de paternidade**», dispensa de trabalho remunerada para os pais, ou para um segundo progenitor equivalente, se e na medida em que for reconhecido pela legislação nacional, por ocasião do nascimento de um filho, com a finalidade de prestar cuidados;
- b) «**Licença parental**», dispensa de trabalho dos progenitores por motivos de nascimento ou adoção de um filho, a fim de cuidar dessa criança;
- c) «**Licença de cuidador**», dispensa de trabalho dos trabalhadores para prestarem cuidados pessoais ou apoio a um familiar, ou a uma pessoa que viva no mesmo agregado familiar que o trabalhador e

que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves, tal como definido por cada Estado-Membro;

d)«**Cuidador**», um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar ou a uma pessoa que vive no mesmo agregado familiar que o trabalhador e que necessita de cuidados ou de assistência significativos por uma razão médica grave, conforme definido por cada Estado-Membro;

e)«**Familiar**», filho, filha, mãe, pai, cônjuge ou pessoa em união de facto com o trabalhador, quando estas uniões estejam previstas pelo direito nacional;

f) «**Regimes de trabalho flexíveis**», a faculdade de os trabalhadores adaptarem os seus ritmos de trabalho, nomeadamente pela utilização de regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis ou uma redução das horas de trabalho.