

Mercado de trabalho e a construção de igualdade

The logo for DIEESE, featuring the word "DIEESE" in a bold, blue, sans-serif font. A red circle is positioned above the letter "I".

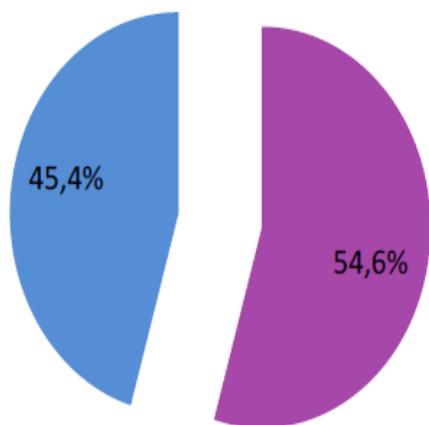
DIEESE

As mulheres no ensino superior

Dados: censo educação superior MEC/INEP – 2012

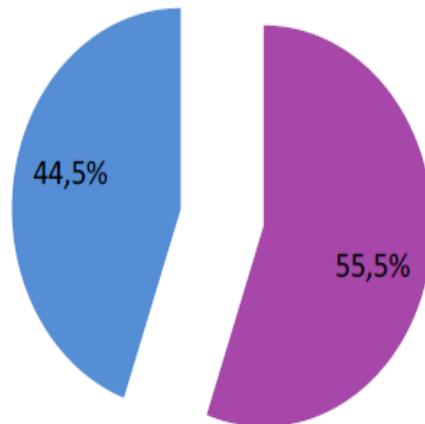
Censo da Educação Superior

Ingressos por processo seletivo



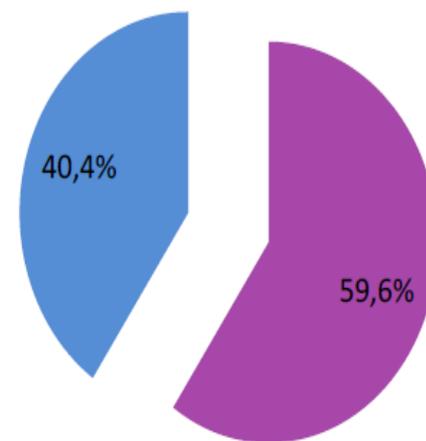
■ Feminino ■ Masculino

Matrículas



■ Feminino ■ Masculino

Concluintes



■ Feminino ■ Masculino

Fonte: Mec/Inep; Tabela elaborada por Inep/Deed

Censo da Educação Superior

Cursos com maiores números de matrículas de graduação por Gênero - Brasil - 2012

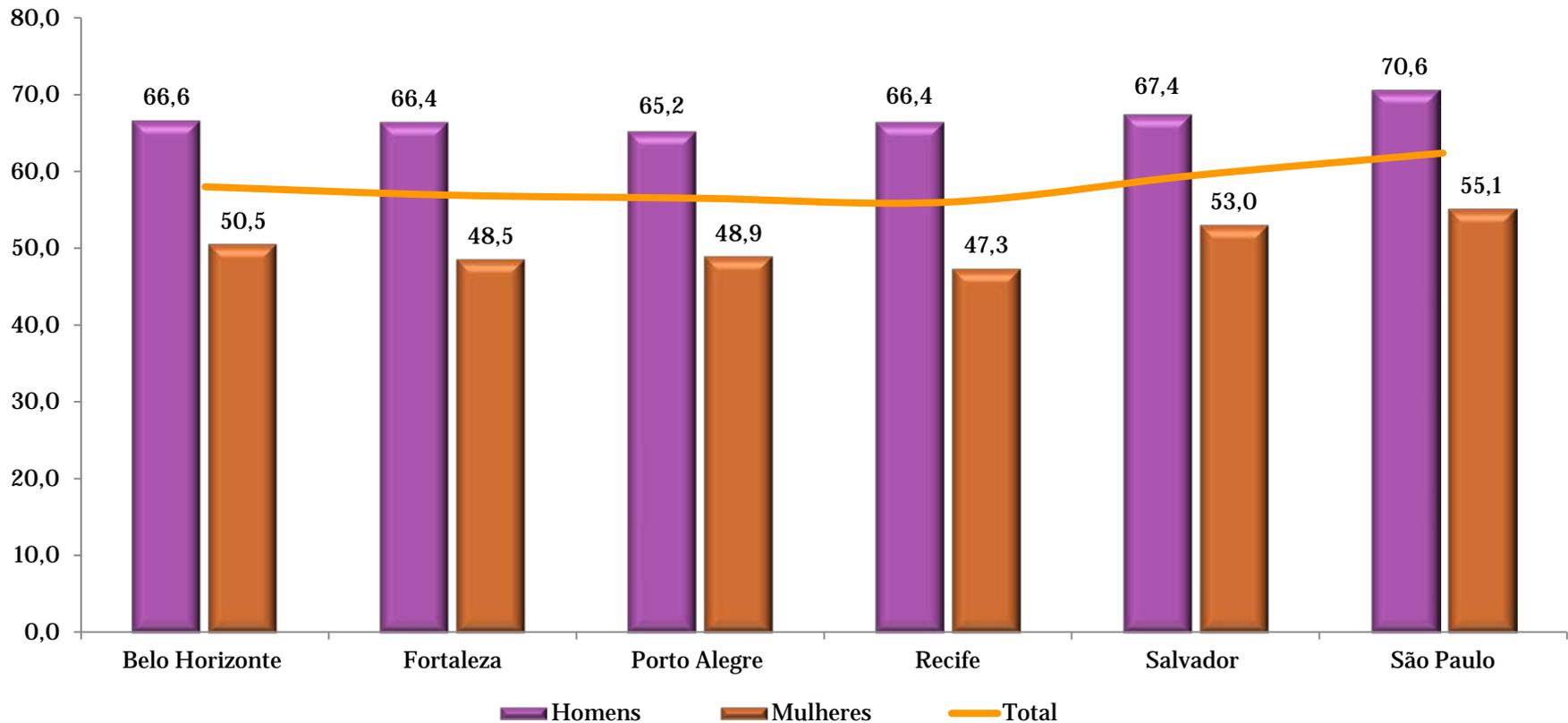
Curso	Matrículas do sexo feminino	Curso	Matrículas do sexo masculino
Pedagogia	556.283	Administração	372.893
Administração	460.149	Direito	345.999
Direito	391.272	Engenharia civil	143.868
Enfermagem	198.872	Ciências contábeis	132.017
Ciências contábeis	181.157	Ciência da computação	108.874
Serviço social	157.242	Engenharia de produção	90.266
Gestão de pessoal / recursos humanos	135.067	Engenharia mecânica	75.938
Psicologia	131.786	Formação de professor de educação física	71.293
Fisioterapia	81.982	Engenharia elétrica	67.303
Farmácia	72.342	Gestão logística	61.054

No mercado de trabalho

Dados: PED – Pesquisa de emprego e Desemprego- DIEESE

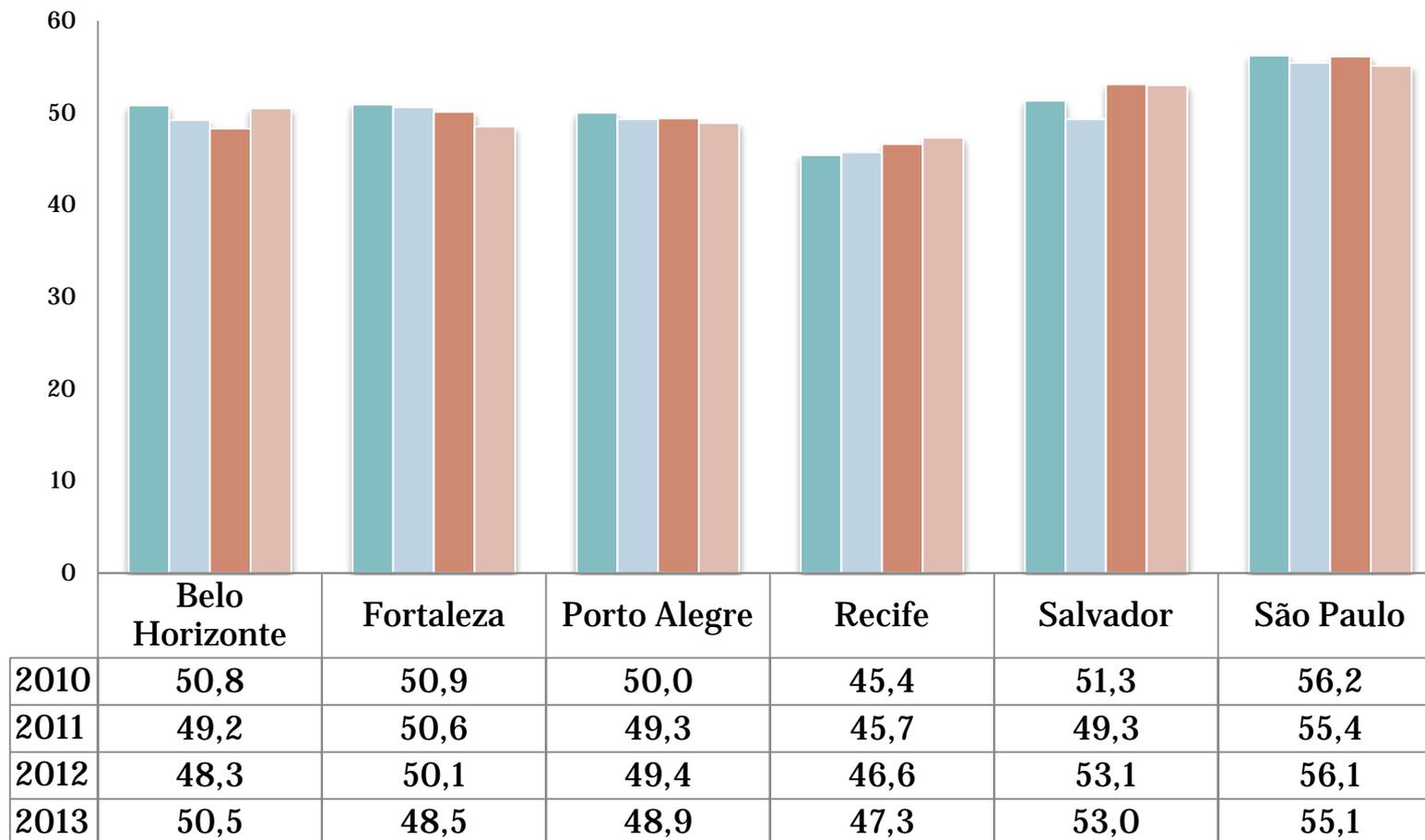
PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - IBGE

Taxas de participação segundo sexo Regiões Metropolitanas - 2013

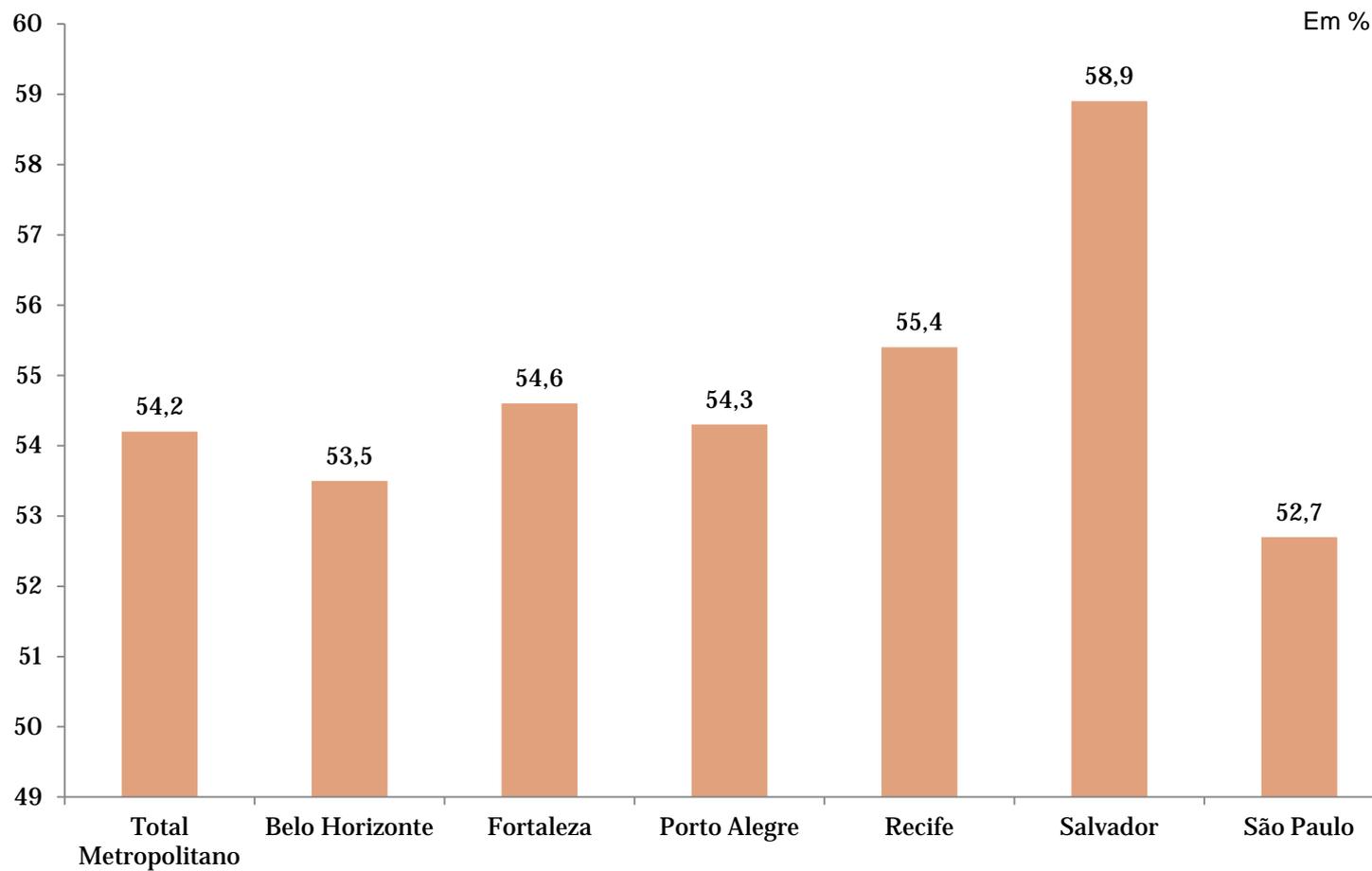


Taxas de participação feminina Regiões Metropolitanas – 2010 a 2013

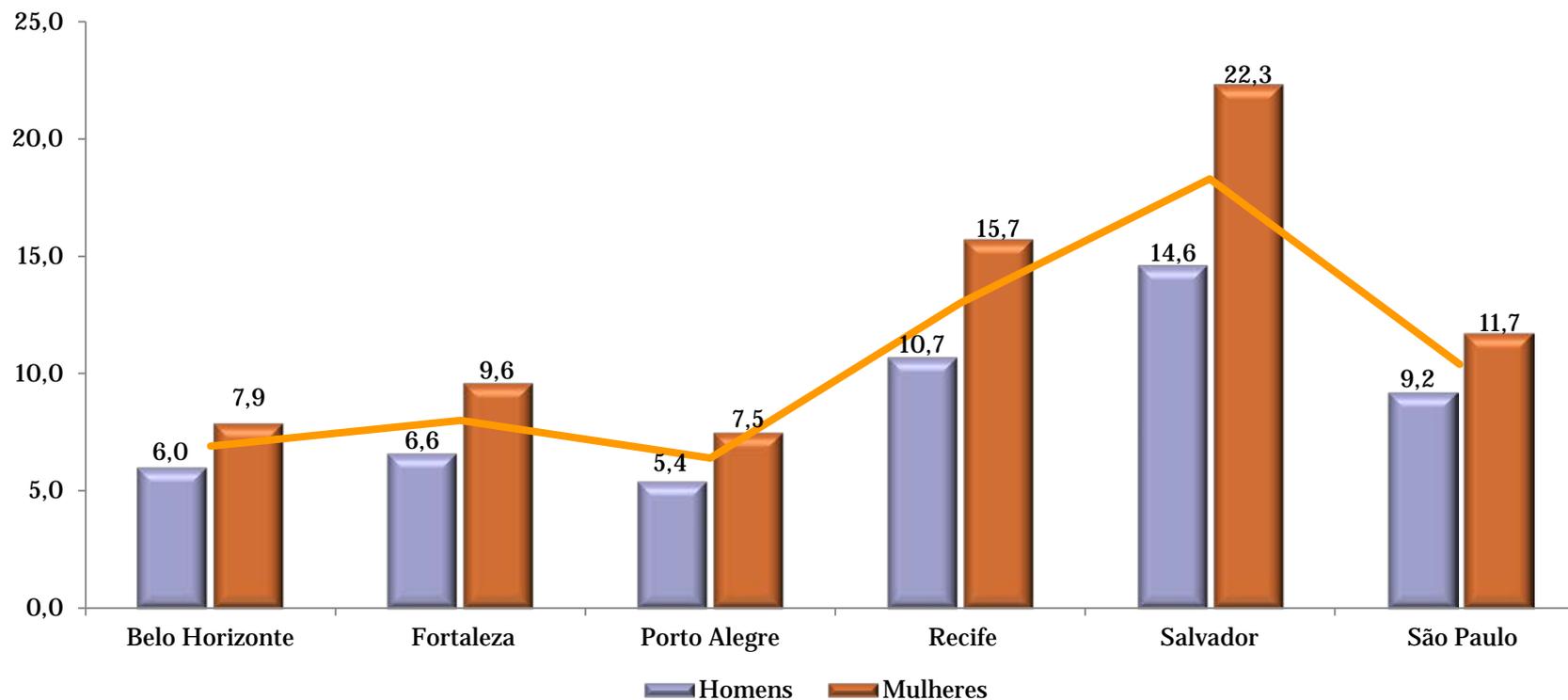
■ 2010 ■ 2011 ■ 2012 ■ 2013



Proporção de mulheres no total de desempregados Regiões Metropolitanas –2013



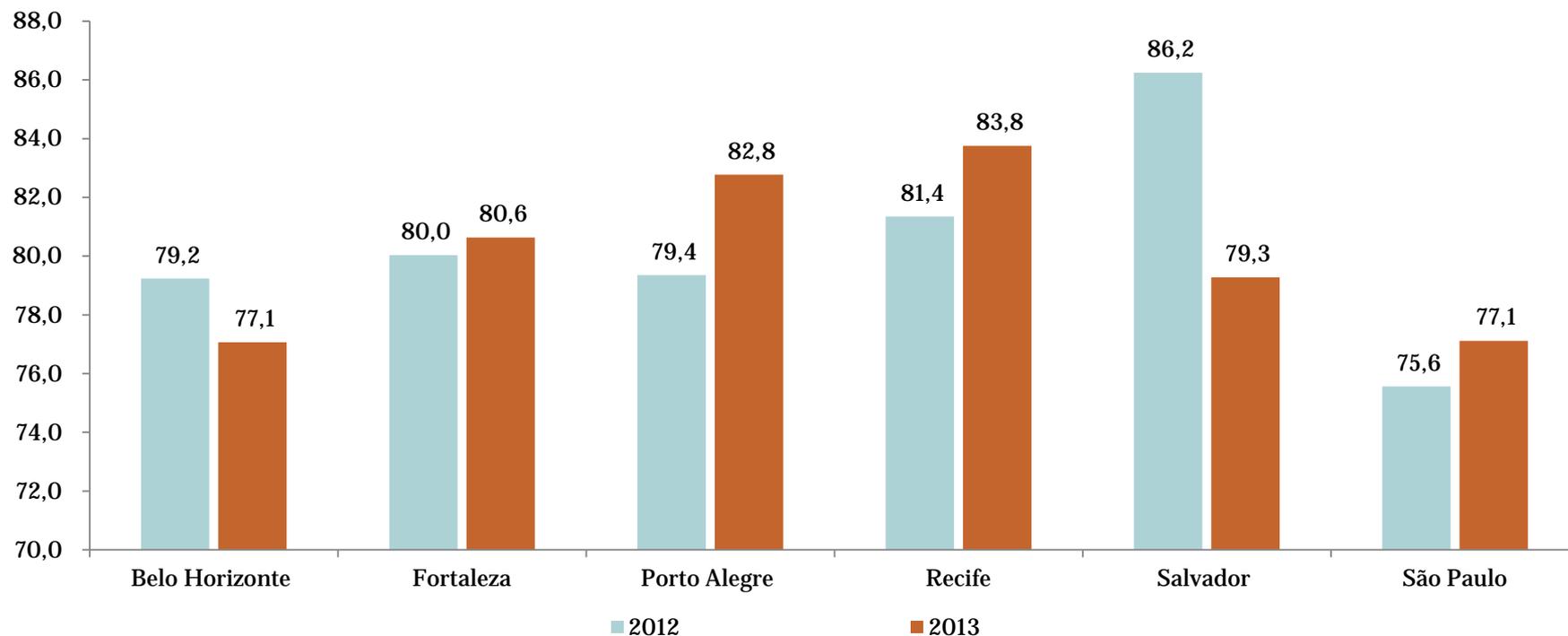
Taxas de Desemprego por Sexo Regiões Metropolitanas - 2013



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

Proporção dos rendimentos médios reais por hora ⁽¹⁾ das mulheres ocupadas⁽²⁾ em relação aos rendimentos médios reais por hora dos homens

Regiões Metropolitanas - 2012 e 2013



Fonte: Convênio DIEESE/SEADE, MTE/FAT e Convênios Regionais. PED - Pesquisa de Emprego e Desemprego
Elaboração: DIEESE

(1) Inflatores utilizados: IPCA-BH/IPEAD; INPC-RMF/IBGE; IPC-IEPE; INPC-RMR/IBGE; IPC-SEI/BA; e, ICV/DIEESE

(2) Excluídos os assalariados e os empregados domésticos mensalistas que não tiveram remuneração no mês, os trabalhadores familiares sem remuneração salarial e os empregados que receberam exclusivamente em espécie ou benefício.

Tempo médio gasto nos afazeres domésticos por condição de atividade por sexo e raça/cor

Brasil 2012

Em horas

Sexo e cor/raça	Condição de atividade	
	Economicamente ativas	Não economicamente ativas
Total ⁽¹⁾	17	24
Homens	10	12
Mulheres	21	27

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Notas: (1) Incluem indígenas e sem declaração de cor/raça

(2) Pretos e pardos

(3) Brancos e amarelos

Obs.: Foram consideradas as as pessoas com 10 anos ou mais de idade

Tempo médio gasto nos afazeres domésticos pelos ocupados⁽¹⁾ por sexo e raça/cor

Brasil 2012

Em horas

Sexo, cor/raça	Tempo médio, em horas
Mulheres	20,8
Homens	10,0

Fonte: IBGE. Pnad

Elaboração: DIEESE

Nota: (1) Ocupados na semana de referência

Obs.: Os casos sem declaração foram excluídos dos totais

Emprego doméstico - Igualdade?

- Mais de 90% das trabalhadoras são mulheres, sendo que a maioria é negra, de baixa escolaridade (fundamental completo e incompleto) e entre 25 e 50 anos
- Jornadas longas (mensalistas) e intensas (diaristas)
- Baixa formalização – contrato de trabalho assinado e apenas um terços das mulheres contribuem para Previdência
- Baixos salários

Nas empresas - ETHOS

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Total da Amostra Pesquisa ETHOS 2010

Nível Hierárquico	Homens	Mulheres	Total
Quadro Executivo	1.299	207	1.506
Gerência	10.815	3.077	13.892
Supervisão, Chefia ou Coordenação	19.058	6.976	26.034
Quadro Funcional	389.896	192.632	582.528
TOTAL	421.068	202.892	623.960

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Composição por sexo 2010

Área	Mulheres	Homens
Executivo	13,7	86,3
Gerencia	22,1	77,9
Supervisão	26,8	73,2
Quadro Funcional	33,1	66,9

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Quadro Executivo					
	2003	2005	2007	2010	
Branços	89,0%	89,0%	81,0%	84,7%	
Negros	8,8%	9,0%	17,0%	13,2%	
Amarelos	2,1%	1,9%	1,8%	1,9%	
Indígenas	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	
Gerencia					
	2003	2005	2007	2010	
Branços	84,2%	84,1%	80,1%	73,0%	
Negros	13,5%	13,5%	17,4%	25,6%	
Amarelos	2,2%	2,3%	2,3%	1,3%	
Indígenas	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%	
Supervisão					
	2003	2005	2007	2010	
Branços	74,6%	68,7%	73,0%	67,3%	
Negros	23,4%	26,4%	25,1%	31,1%	
Amarelos	1,8%	4,2%	1,4%	1,3%	
Indígenas	0,2%	0,7%	0,5%	0,3%	

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Entre as ações feitas pelas empresas para as mulheres e negros (2010):

- Medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal (56% das empresas)
- Programas de capacitação para qualificação de mulheres (20%)
- Metas de redução salarial entre homens e mulheres (16%)
- Metas para aumentar o número de mulheres e negros na direção (10%)
- Apoio a projetos na comunidade que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos usualmente discriminados no mercado de trabalho (51%)

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Na visão do presidente, se a proporção de mulheres está abaixo do que deveria, isso se deve a ?	%
À falta de qualificação profissional de mulheres para os cargos	42,0%
À falta de interesse de mulheres por cargos na empresa	9,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	49,0%

Perfil Social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas – ETHOS 2010

Na visão do presidente, se a proporção de negros está abaixo do que deveria, a que atribui?

À falta de qualificação profissional de negros para os cargos	61,0%
À falta de interesse de negros por cargos na empresa	8,0%
À falta de conhecimento ou experiência da empresa para lidar com o assunto	31,0%

RAIS 2012 - Profissionais
Universitários com Vinculo
Empregatício - CBO - famílias
selecionadas

Estimativa por sexo

Brasil - Famílias de ocupações selecionadas - 2012

CBO-Família	SEXO		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
2021:ENGENHEIROS MECATRONICOS	335	33	368
2122:ENGENHEIROS EM COMPUTACAO	4.331	581	4.912
2140:ENGENHEIROS AMBIENTAIS E AFINS	729	493	1.222
2142:ENGENHEIROS CIVIS E AFINS	64.064	16.920	80.984
2143:ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS	33.346	3.926	37.272
2144:ENGENHEIROS MECANICOS	30.408	2.534	32.942
2146:ENGENHEIROS METALURGISTAS E DE MATERIAIS	3.123	434	3.557
2147:ENGENHEIROS DE MINAS	4.184	904	5.088
2148:ENGENHEIROS AGRIMENSORES E ENGENHEIROS CARTOGRAFOS	807	166	973
2149:ENGENHEIROS INDUSTRIAIS, DE PRODUCAO E SEGURANCA	29.738	8.108	37.846
2212:BIOMEDICOS	1.091	2.707	3.798
2221:ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS	19.296	4.407	23.703
2222:ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS	54	123	177
2232:CIRURGIOES-DENTISTAS	25.514	38.513	64.027
2234:FARMACEUTICOS	32.256	70.438	102.694
2236:PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO	9.592	30.864	40.456
2237:NUTRICIONISTAS	1.928	32.786	34.714
2251:MEDICOS CLINICOS	140.948	110.559	251.507
2252:MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS	15.267	7.841	23.108
2253:MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA	1.497	1.197	2.694
2512:PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS	18.321	18.427	36.748
Total	436.829	351.961	788.790

Distribuição por sexo

Brasil – Famílias de ocupações selecionadas – 2012

CBO-Família	SEXO		
	MASCULINO	FEMININO	TOTAL
2021:ENGENHEIROS MECATRONICOS	91,0	9,0	100,0
2122:ENGENHEIROS EM COMPUTACAO	88,2	11,8	100,0
2140:ENGENHEIROS AMBIENTAIS E AFINS	59,7	40,3	100,0
2142:ENGENHEIROS CIVIS E AFINS	79,1	20,9	100,0
2143:ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS	89,5	10,5	100,0
2144:ENGENHEIROS MECANICOS	92,3	7,7	100,0
2146:ENGENHEIROS METALURGISTAS E DE MATERIAIS	87,8	12,2	100,0
2147:ENGENHEIROS DE MINAS	82,2	17,8	100,0
2148:ENGENHEIROS AGRIMENSORES E ENGENHEIROS CARTOGRAFOS	82,9	17,1	100,0
2149:ENGENHEIROS INDUSTRIAIS, DE PRODUCAO E SEGURANCA	78,6	21,4	100,0
2212:BIOMEDICOS	28,7	71,3	100,0
2221:ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS	81,4	18,6	100,0
2222:ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS	30,5	69,5	100,0
2232:CIRURGIOES-DENTISTAS	39,8	60,2	100,0
2234:FARMACEUTICOS	31,4	68,6	100,0
2236:PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO	23,7	76,3	100,0
2237:NUTRICIONISTAS	5,6	94,4	100,0
2251:MEDICOS CLINICOS	56,0	44,0	100,0
2252:MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS	66,1	33,9	100,0
2253:MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA	55,6	44,4	100,0
2512:PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS	49,9	50,1	100,0
Total	55,6	44,4	100,0

Fonte: Rais/2012 - Ministério do Trabalho e Emprego

Elaboração: Dieese

Distribuição por faixa etária

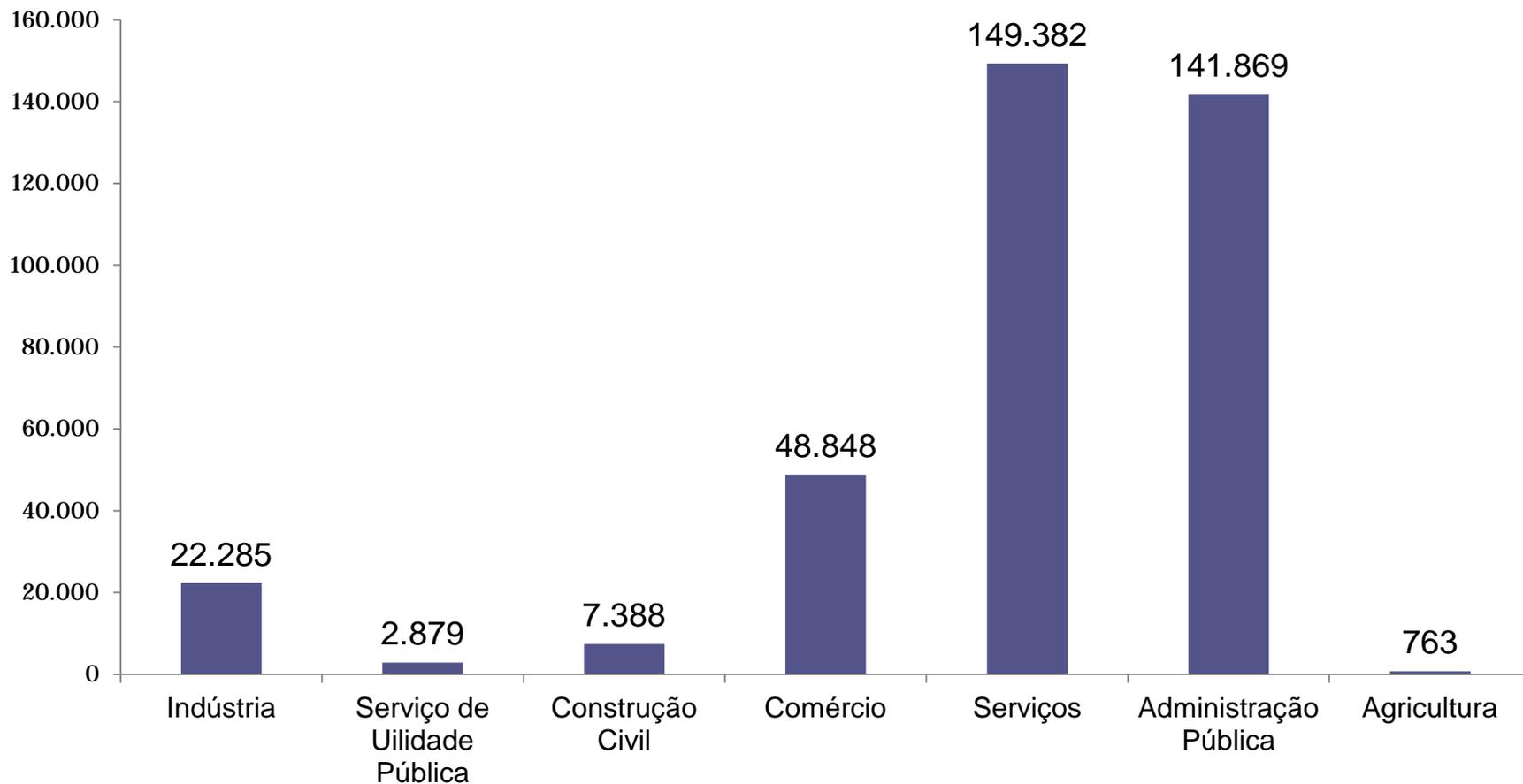
Brasil - Famílias de ocupações selecionadas - 2012

Famílias	Homens				Mulheres			
	ATÉ 24	25 A 39	40 A 49	50 e mais	ATÉ 24	25 A 39	40 A 49	50 e mais
ENGENHEIROS MECATRONICOS	9,6	67,8	13,7	9,0	15,2	69,7	9,1	6,1
NGENHEIROS EM COMPUTACAO	9,3	76,8	10,0	3,9	10,3	74,4	13,1	2,2
NGENHEIROS AMBIENTAIS E AFINS	8,2	67,2	12,8	11,8	12,4	74,2	9,9	3,4
ENGENHEIROS CIVIS E AFINS	3,5	45,9	16,7	33,9	5,5	58,4	18,3	17,7
ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS	3,9	56,2	18,6	21,2	5,7	66,2	16,0	12,0
ENGENHEIROS MECANICOS	3,1	56,9	17,2	22,8	6,2	71,4	11,9	10,5
ENGENHEIROS METALURGISTAS DE MATERIAIS	3,7	63,1	19,0	14,3	7,4	78,6	9,9	4,1
ENGENHEIROS DE MINAS	3,3	67,9	14,6	14,2	7,5	81,2	9,2	2,1
ENGENHEIROS AGRIMENSORES, CARTOGRAFOS	4,3	51,2	16,7	27,8	4,2	65,1	15,7	15,1
ENGENHEIROS INDUSTRIAIS, DE PRODUCAO E SEGURANCA	3,7	59,7	18,9	17,8	7,1	72,3	13,6	7,0
BIOMEDICOS	11,0	68,7	12,3	8,1	16,8	68,3	10,8	4,1
ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS	3,5	44,5	20,0	32,0	3,3	55,1	22,0	19,5
ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS	9,3	79,6	3,7	7,4	14,6	82,1	3,3	0,0
CIRURGIOES-DENTISTAS	1,3	36,2	28,5	34,0	1,9	44,0	29,3	24,9
FARMACEUTICOS	6,9	65,2	14,9	12,9	10,0	65,9	14,1	9,9
PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO	4,3	77,1	12,4	6,2	5,7	77,7	12,2	4,4
NUTRICIONISTAS	10,2	67,0	13,7	9,0	9,9	65,9	15,0	9,2
MEDICOS CLINICOS	0,4	31,5	21,5	46,6	0,5	41,1	26,6	31,8
MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS	0,0	37,3	25,7	37,0	0,1	45,8	30,9	23,1
MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA	0,1	40,7	25,6	33,7	0,8	46,4	28,9	23,9
PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS	6,9	55,1	17,3	20,6	8,3	64,2	16,1	11,4

Diferença de Remuneração média entre homens e mulheres Brasil - Famílias de ocupações selecionadas - 2012

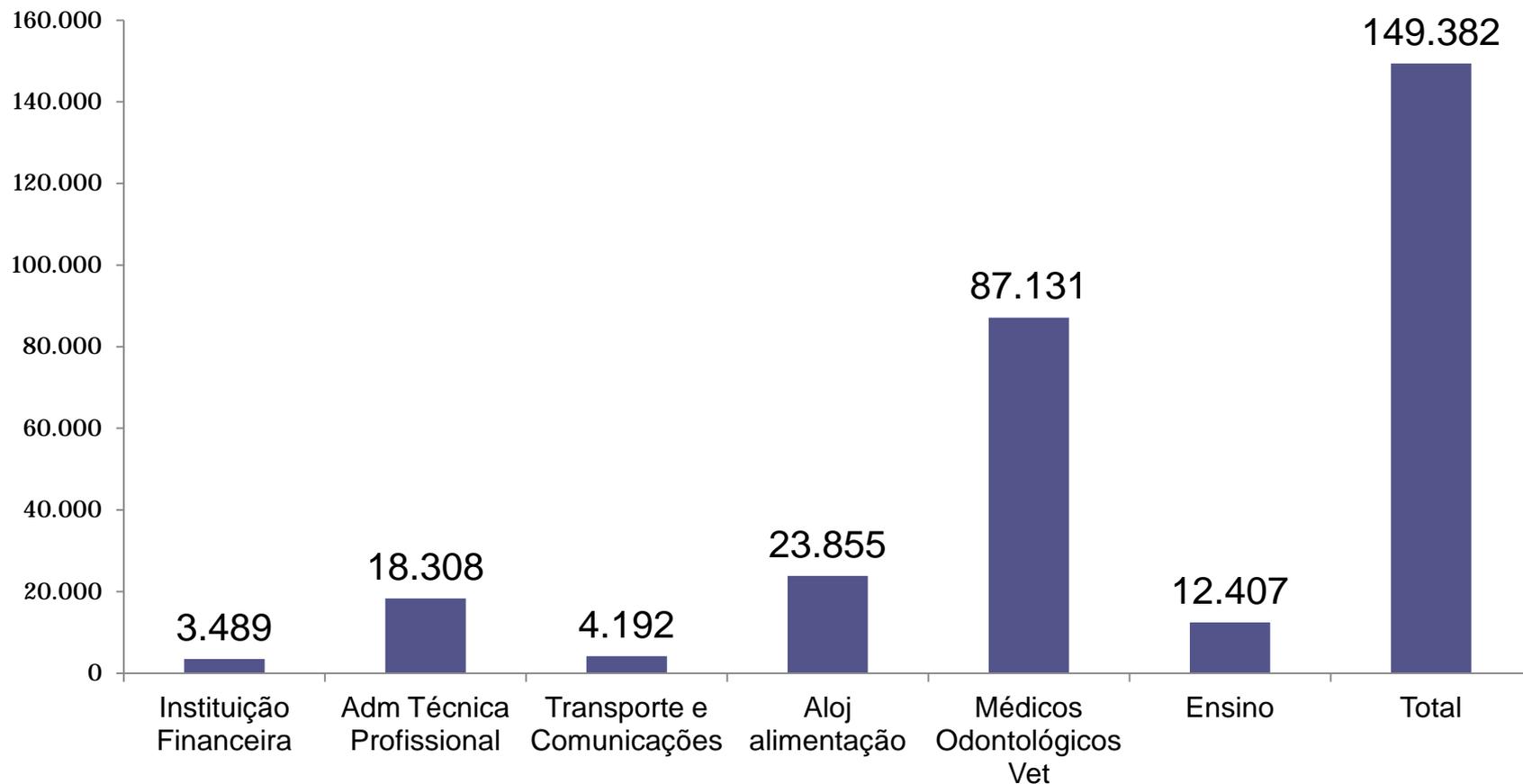
Categories	Homens	Mulheres	Diferença em Reais	Diferença em %
ENGENHEIROS MECATRONICOS	6.108,96	3.417,14	2.691,82	78,8
ENGENHEIROS EM COMPUTACAO	8.564,07	7.062,00	1.502,07	21,3
ENGENHEIROS AMBIENTAIS E AFINS	9.173,64	6.794,44	2.379,20	35,0
ENGENHEIROS CIVIS E AFINS	8.585,75	7.112,56	1.473,19	20,7
ENGENHEIROS ELETROELETRONICOS E AFINS	8.760,97	7.261,95	1.499,02	20,6
ENGENHEIROS MECANICOS	11.584,32	9.494,49	2.089,83	22,0
ENGENHEIROS METALURGISTAS E DE MATERIAIS	8.567,59	7.194,77	1.372,82	19,1
ENGENHEIROS DE MINAS	10.564,12	8.925,30	1.638,83	18,4
ENGENHEIROS AGRIMENSORES, CARTOGRAFOS	6.147,74	5.554,41	593,34	10,7
ENGENHEIROS INDUSTRIAIS, DE PRODUCAO E SEGURANCA	8.343,13	6.816,47	1.526,66	22,4
BIOMICOS	2.877,20	2.605,01	272,19	10,4
ENGENHEIROS AGROSSILVIPECUARIOS	8.114,20	7.434,15	680,05	9,1
ENGENHEIROS DE ALIMENTOS E AFINS	4.815,15	3.599,18	1.215,97	33,8
CIRURGIOES-DENTISTAS	4.052,71	3.874,26	178,46	4,6
FARMACEUTICOS	2.846,67	2.935,15	-88,48	-3,0
PROFISSIONAIS DA HABILITACAO E REABILITACAO	2.677,48	2.484,75	192,72	7,8
2237:NUTRICIONISTAS	2.600,33	2.663,06	-62,73	-2,4
MEDICOS CLINICOS	6.786,39	6.437,98	348,41	5,4
MEDICOS EM ESPECIALIDADES CIRURGICAS	6.729,84	5.796,84	933,00	16,1
MEDICOS EM MEDICINA DIAGNOSTICA E TERAPEUTICA	7.658,85	7.097,92	560,94	7,9
PROFISSIONAIS EM PESQUISA E ANALISE ECONOMICAS	7.365,26	5.211,42	2.153,84	41,3

Estimativa das mulheres por setor de atividade Brasil - Famílias de ocupações selecionadas - 2012



Estimativa das mulheres com vínculos no setor Serviços, por subsetor

Brasil - Famílias de ocupações selecionadas - 2012



Negociação Coletiva

Cláusulas relativas ao trabalho da mulher e à equidade de gênero - Temas

- **Gestação**
- **Maternidade / Paternidade**
- **Responsabilidades Familiares**
- **Condições de Trabalho**
- **Exercício do Trabalho**
- **Saúde da Mulher**
- **Equidade de Gênero**

Fonte: DIEESE. SACC - Sistema de Acompanhamento de Contratações Coletivas

CLÁUSULAS RELATIVAS À GESTAÇÃO

- Estabilidade da gestante
- Função compatível com a gestante
- Horário de trabalho da gestante
- Exame pré-natal
- Atestado médico de gravidez
- Primeiros socorros para parto

CLÁUSULAS RELATIVAS À MATERNIDADE/PATERNIDADE

- Licença-maternidade
- Licença-paternidade
- Estabilidade pai
- Garantias à lactante
- Creche
- Acompanhamento de filhos
- Auxílio natalidade
- Dependentes deficientes
- Garantias na adoção
- Auxílio adoção

CLÁUSULAS RELATIVAS ÀS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

- Acompanhamento de cônjuges e familiares
- Auxílio-educação
- Assistência à saúde
- Auxílio a dependentes

CLÁUSULAS RELATIVAS ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- **Jornada de trabalho**
- **Direito de trabalhar sentada**
- **Revista de pessoal**
- **Controle para uso do banheiro**
- **Assédio sexual**
- **Assédio moral**
- **Fornecimento de absorventes**
- **Fornecimento de sapatos e meias**

CLÁUSULAS RELATIVAS AO EXERCÍCIO DO TRABALHO

- **Qualificação e treinamento**

Melhores cláusulas - acompanhamento de filhos/cônjuge

- Falta para acompanhar filho 01 reunião por mês – Metalúrgicos Curitiba
- Abono de falta para cônjuge acompanhar **gestante em pré-natal** (01 expediente por mês) – Eletricitários CELPA
- Coincidência de folgas com aniversário de cônjuge e filhos (dentro das 8 legais, solicitadas à empresa com 45 dias de antecedência). Aeronautas
- Abono de faltas em razão de doença de filhos – sem limite - DATAPREV
- Abono de falta em razão de tratamento de dependente – período: enquanto durar o tratamento Gráficos DF

Melhores cláusulas - Jornada de trabalho da Lactante

- **§ 1º - A empresa deverá, quando solicitado pela empregada-mãe que trabalha no período noturno, transferi-la para o período diurno, cessando tal remanejamento após 24 meses de idade da criança. (Gráficos SP)**

Melhores cláusulas - Creche

- **Auxílio creche devido às empregadas mulheres e aos homens quando detentores da guarda legal dos filhos ou quando a esposa não receber benefício, ou o mesmo for em valor inferior (Telefônica SP)**

Melhores cláusulas - Licença pai adotante

- Licença-maternidade de 180 dias, licença-paternidade de 10 dias, inclui empregado adotante solteiro. (Bancários CEF)
- Complementação de 5 dias para o pai em caso nascimento prematuro e a criança estiver internada. (além dos 5 dias acordados) –Radio e TV DF

Melhores cláusulas - amamentação

- **Prioridade para mudança do local de trabalho próximo à residência da empregada. Correios**
- **Ampliação da licença para 180 dias (várias) – bancários - apuração de denuncia de demissão**
- **Mãe adotiva, licença de:**
 - I - 180 (cento e oitenta) dias, para criança de até 01 (um) ano de idade;
 - II - 90 (noventa dias), para criança acima de 01 (um) e até 04 (quatro) anos de idade;
 - III - 45 (quarenta e cinco) dias, para criança acima de 04 (quatro) e até 08 (oito) anos de idade. (Purificação e Distribuição de Água COSANPA)
- **Promoção de campanhas de conscientização dos benefícios da amamentação (Rurais – CAÑA PE)**
- **Auxilio creche ao pai viuvo ou que tenha guarda dos filhos Comércio GLP SP.**

Estatais

- **Petrobras - DIVERSIDADE**
- **A Companhia valorizará a diversidade humana e cultural nas relações com os empregados, garantindo o respeito às diferenças e a não discriminação.**
- **Parágrafo único - A companhia não praticará qualquer diferença salarial ou de progressão na carreira do empregado em consequência de sua cor, raça, gênero ou orientação sexual.**

Estatais

- Eletrobrás
- ORIENTAÇÃO QUANTO A PREVENÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS
- As empresas signatárias deste acordo, por meio de suas áreas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social, comprometem-se a desenvolver **campanhas de conscientização e orientação destinadas aos empregados e aos gerentes, sobre temas como assédio moral, assédio sexual e outras formas de discriminação de sexo, raça, religião ou ideologia**, com o objetivo de prevenir a ocorrência de tais distorções e coibir atos e posturas discriminatórias nos ambientes de trabalho e na sociedade de forma geral.
- As Empresas signatárias deste acordo promoverão **debates com seu público interno sobre a promoção da igualdade de gênero, o combate à violência doméstica e sobre a valorização da diversidade**, de modo a disseminar as diretrizes contidas no **II Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**.

Estatais

- ITAIPU
- ISONOMIA
- Atendida a binacionalidade da Entidade, vigora o princípio da isonomia que significa a **igualdade de tratamento entre os empregados da ITAPU, sem distinção de nacionalidade, sexo, raça, religião, estado civil, nem preferências políticas ou sindicais**, salvo a diferença de salário derivada da existência de um quadro de carreira, sendo, que os benefícios outorgados aos trabalhadores contratados no Paraguai, serão estendidos aos empregados contratados no Brasil, de forma binacional.
-
- § Único - A política de recursos humanos aplicada aos empregados contratados pela ITAIPU no Brasil deverá buscar a igualdade de tratamento com relação aos empregados contratados no Paraguai, observando o disposto nos artigos 2º, 5º e 6º do Protocolo Sobre Relações do Trabalho e Previdência Social.

Estatais

DATA PREV

implementará políticas de orientação, prevenção e combate à discriminação social e racial e assédio moral e sexual, devendo:

- a) promover por meio dos órgãos de Qualidade de Vida e Responsabilidade Social, palestras e debates nos locais de trabalho;
 - b) Publicar ou divulgar obras específicas;
 - c) Realizar Oficinas com especialistas da área;
-
- § 1º - Toda denúncia de discriminação social e racial, assédio sexual e moral deverá ser encaminhado à Comissão de Ética, que manterá o assunto sob sigilo.
 - § 2º - As denúncias de discriminação social e racial, assédio sexual e moral serão analisadas pela Comissão de Ética e pelo órgão responsável por Qualidade de Vida.

Estatais

- ETC
- A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% das vagas destinadas aos deficientes físicos.
- A ECT continuará implementando políticas de orientação contra discriminação racial, em sintonia com as diretrizes do Governo Federal.
- § 1º - A ECT apurará os casos de discriminação racial ocorridos no seu âmbito e também os praticados contra os seus empregados no cumprimento das suas atividades, sempre que a ela forem denunciados.
- § 2º - A denúncia aqui referida deverá ser dirigida, pelo próprio empregado, por escrito à área de gestão das Relações Sindicais e do Trabalho, para análise e encaminhamento.
-
- COTAS
- A ECT garantirá que nos concursos públicos realizados para preenchimento de seus cargos não haverá quaisquer discriminações raciais, religiosas ou de orientação sexual, conforme previsão da CF/88, respeitando o percentual de 10% das vagas destinadas aos deficientes físicos.

Convenção 156

A Convenção 156 da OIT versa sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares. Seu objetivo é eliminar a discriminação contra o membro da família que ocupa ou deseja ocupar um posto em qualquer ramo no mercado de trabalho e que se vê impedido/impedida ou limitado/limitada devido a conflitos entre as suas responsabilidades profissionais e familiares.

Partindo da idéia de que homens e mulheres podem assumir responsabilidades familiares em algum momento da vida laboral, a Convenção nº156 e a Recomendação nº165 orientam e recomendam os países para que adotem medidas no sentido de garantir que as responsabilidades familiares não criem obstáculos ao acesso e ao crescimento profissional.

Como avançar?

- Proposta de licença parental de um ano, com seis meses para cada cônjuge desfrutar do tempo com os filhos biológicos ou adotivos – para casais hetero e homossexuais
- Ampliação das Creches
- Mercado de trabalho vai aceitar o papel biológico da mulher como mãe e eliminar barreiras invisíveis?
- Mulheres no espaço de poder – muito concentradas em cargos de gerencia e planejamento e não na direção. Como empoderar as mulheres?

Como avançar?

- Segundo a OIT, “Fatores como as longas jornadas de trabalho tiveram efeitos como nunca nas mulheres, já que elas são as principais prestadoras de serviços e cuidados às suas famílias²⁸. Devido às responsabilidades familiares, as opções de muitas mulheres ficam reduzidas face à escolha entre trabalhar ou não e em determinadas profissões. A oferta de serviços de cuidados às crianças e a distância entre casa e local do trabalho, também são fatores que têm influência na conciliação trabalho e responsabilidades familiares.”

Trecho da matéria do Valor sobre a executiva da Yahoo : grávida e assumindo o cargo de executiva para tirar a Yahoo da falência

É comum executivos homens que acabaram de ter filho assumirem cargos altos, mas a maioria das mães que dirigem grandes empresas espera chegar aos 40 ou 50 anos de idade, quando os filhos já estão mais velhos. A chave para fazer isso funcionar tanto para a família quanto para a Yahoo, de acordo com algumas dessas mães executivas: um exército de babás, uma equipe de liderança sólida e um marido pronto para assumir mais as responsabilidades de pai.

Como avançar?

- Precisa viajar e trabalhar para ser diretora? Todas querem? Precisa destes requisitos para ocupar cargos de direção
- Qualificação no horário de trabalho (importante)
- Reconhecimento do trabalho da mulher
- Há maior facilidade em detectar os problemas, mas dificuldade em propor soluções.
- Maior participação das mulheres e negros nos núcleos de decisão (como?)
- Criar núcleos onde se pensem os problemas e proponham soluções(ou seja, ouvir mais os envolvidos, mas buscando soluções.
- Divulgar mais os direitos (são pouco conhecidos)

Como avançar?

- A maior parte das centrais sindicais estabelece em seu estatuto a cota de 30% de mulheres em sua diretoria. Estas resoluções foram aprovadas em Congresso e constam do estatuto da CUT, da UGT, da FS e da CTB. Apesar da indicação, nem sempre é possível preencher as vagas. Muitas vezes é preciso sensibilizar as mulheres trabalhadoras para a questão do preconceito e desigualdade vivenciada por elas.
- É preciso capacitar as dirigentes sindicais na negociação de temas além daqueles relacionados à questão de gênero, de maneira que a pauta de negociação traga a questão da igualdade de gênero de forma transversal a todas as reivindicações.
- A cota por si não resolve a questão da participação feminina, mas possibilita a reflexão e construção de uma nova cultura sindical, que está alicerçada na divisão igualitária de poder e no convívio solidário com as diferenças.