

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
1. REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NA ESTRUTURA SINDICAL.....	3
1.1. Representação nos órgãos de decisão da CGTP-IN.....	3
1.2. Representação e evolução nas direcções centrais dos sindicatos, federações e uniões, nos três últimos mandatos	6
1.3. Estratégias de acção e luta das mulheres trabalhadoras nos Programas de Acção da CGPT-IN	8
1.4. Organização e funcionamento da Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN	10
1.5. Representação Sindical e Institucional da Comissão Nacional de Mulheres	11
1.5.1. Comité de Mulheres da Confederação Europeia de Sindicatos	11
1.5.2. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)	12
1.5.3. Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva	13
1.5.4. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)	13
1.6. Comissão de Mulheres nas estruturas sindicais	14
2. AS INICIATIVAS SINDICAIS E AS QUESTÕES DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	15
2.1. A contratação colectiva e as questões da igualdade	15
2.2. Encontros, conferências sindicais, outras iniciativas e as reivindicações da CGTP-IN	16
2.3. Iniciativas descentralizadas e participação na luta sindical	21
2.3.1. Iniciativas realizadas no âmbito das Uniões sindicais	21
2.3.1.1. União dos Sindicatos de Lisboa	21
2.3.1.2. União dos Sindicatos do Porto	23
2.3.1.3. União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira	24
2.3.2. Iniciativas realizadas no âmbito das Federações	25
2.3.2.1. Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal ..	26
2.3.2.2. Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal	26
2.3.2.3. Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços	26
2.3.2.4. Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	26
2.3.3. Iniciativas realizadas no âmbito dos Sindicatos	27
2.3.3.1. Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas	27
2.3.3.2. Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário	27
2.3.3.3. Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas	27
2.4. As comemorações do 8 de Março, “Dia Internacional da Mulher”. Significado e acção	28
3. DINÂMICAS E PERSPECTIVAS SOBRE A IGUALDADE, NA ACÇÃO SINDICAL. CONTRIBUTOS DAS INICIATIVAS <i>NOW</i> E <i>EQUAL</i>	32
3.1. O Projecto <i>Now</i> e a formação de agentes para a igualdade.....	32
3.2. O Projecto <i>Now/Luna</i> e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no local de trabalho	33
3.2.1. Diagnóstico sobre a situação das mulheres e implementação de acções positivas	34
3.2.2. Acções de sensibilização sobre igualdade de oportunidades para quadros sindicais	36
3.3. O Projecto <i>Equal – Agir para a Igualdade</i> e a formação sindical	36
3.4. O resultado das acções na estrutura sindical: reforço da coesão e da acção para a igualdade	38

Introdução

O primeiro Congresso da Intersindical, realizado de 25 a 27 de Julho de 1975, foi marcado pelo curso da Revolução de 25 de Abril, que restituiu a liberdade ao povo português e possibilitou profundas transformações políticas, económicas, sociais e culturais no nosso país.

A Revolução permitiu que os trabalhadores e as trabalhadoras portuguesas, através dos seus sindicatos, egessem, em condições de liberdade, o órgão de direcção da sua Central Sindical, definissem estratégias de acção e luta e aprovassem linhas de orientação para o reforço da organização sindical.

Desde então, a CGTP-IN não parou de aumentar o seu prestígio e confiança junto dos/as trabalhadores/as, sendo, passados trinta e quatro anos da sua fundação, a maior e mais representativa Central Sindical dos trabalhadores portugueses, homens e mulheres.

Prestes a completarem-se trinta anos sobre a realização desse Congresso, tem lugar a IV Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens e, em jeito de balanço, a Comissão Nacional de Mulheres dá conta, neste relatório, da evolução do pensamento e da acção do movimento sindical sobre a matéria da igualdade. E, com os olhos postos no futuro, perguntamos ao passado como era, naquele tempo e através dos tempos, a representação das mulheres na estrutura sindical, em particular, na Central Sindical, como se organizavam e que estratégias de luta eram definidas para a sua acção concreta.

1. Representação e Organização das Mulheres na Estrutura Sindical

1.1. Representação nos órgãos de decisão da CGTP-IN

O **primeiro** órgão dirigente da Intersindical eleito em **Congresso**, em 1975, foi um Secretariado, com mandato para dirigir a actividade da Central e a sua estrutura interna nos três anos seguintes. Em plena Revolução, e no contexto da intensa luta de classes que então se vivia, este órgão dirigia e organizava o Movimento Sindical Unitário para a defesa das conquistas políticas, económicas e sociais que os trabalhadores e trabalhadoras tinham alcançado com a sua luta, durante o período revolucionário. Composto por 25 elementos, 22 eram homens e mulheres apenas 3, correspondendo a uma percentagem de 12%. Este dado não reflecte a elevada participação das mulheres que intervinham na actividade sindical, na defesa dos postos de trabalho nas empresas, a capacidade de resistência na luta contra o patronato reaccionário que abandonava as empresas e fugia da Revolução, procurando fazer mergulhar o país em profundas dificuldades económicas. A representação das mulheres no órgão de decisão da Central Sindical não correspondia, assim, à dinâmica da sua acção concreta e ao contributo que elas deram, com a sua luta, na defesa da Revolução que então decorria. Num tempo em que as estruturas do velho regime se iam desmoronando e um país novo se abria aos olhos dos portugueses e portuguesas, razões de natureza cultural e a pressão ideológica (que, durante perto de cinco décadas, procurou confinar a mulher à esfera doméstica e ao seu papel de mãe e prestadora de cuidados à família) determinaram o atraso nas mentalidades de muitos homens e mulheres, desvalorizando, na prática, o seu acesso a cargos de decisão.

Em 1977, de 27 a 30 de Janeiro, realiza-se o **Congresso de todos os Sindicatos**, sendo eleito um novo Secretariado para a direcção da Central. Embora alargado para 35 elementos, o Secretariado mantém o mesmo número de mulheres, diminuindo a sua percentagem de representação, que baixou para os 8,6%, enquanto os homens aumentaram em número (mais 10 que o anterior Secretariado) e em percentagem, que passou de 88% para 91,4%. Este retrocesso na representação das mulheres ao mais alto nível da estrutura sindical surge ao invés das deliberações do *Encontro Nacional das Mulheres Trabalhadoras*, realizado em Julho de 1976, onde, abertamente, se exige: “a participação nas Comissões de Trabalhadores, nas Comissões Sindicais, nas direcções sindicais e outras estruturas sócio-profissionais que lhes digam respeito”.

Já o **terceiro Congresso**, realizado de 6 a 9 de Março de 1980, aumenta o número de membros do Secretariado para um total de 45, representando os homens 82,2% e as mulheres 17,8% dos eleitos, as quais passam de 3 para 8, correspondendo a um aumento percentual de 9,2%.

A situação vai evoluindo, gradualmente, e o **quarto Congresso**, realizado de 11 a 13 de Março de 1983, elege, pela primeira vez, um Conselho Nacional, com 71 membros, dos quais 15 são mulheres. Este número corresponde a 21,1% e a um aumento de 3,3%, em relação ao anterior Secretariado, enquanto os homens aumentaram mais 15,1%.

Em 1986, o **quinto Congresso**, realizado de 29 a 31 de Maio, elege 75 homens para o Conselho Nacional e, num total de 95 membros, 20 são mulheres, representando estas 21% dos eleitos, baixando a percentagem em relação à anterior eleição. No entanto, este Congresso marca uma viragem em relação aos anteriores, ao consagrar, estatutariamente, a constituição da Comissão Nacional de Mulheres. No Artigo 52º. dos Estatutos da CGTP-IN, diz-se: “O Conselho Nacional poderá deliberar constituir ... a Comissão Nacional de Mulheres, para esta categoria de trabalhadoras, que funcionará junto do Conselho Nacional com o objectivo de aprofundar a análise dos respectivos problemas e dinamização da sua resolução”. Esta decisão permitiu que, a partir dessa data, as mulheres tivessem a sua estrutura própria de representação em termos de acção sindical e, de forma mais profunda, pudessem analisar os problemas laborais. Desde então, foram eleitas algumas Comissões nas diversas estruturas sindicais (sindicatos, federações e uniões), mas em número reduzido e centradas em actividades muito pontuais.

No **sexto Congresso**, realizado de 17 a 20 de Maio de 1989, elege-se um novo Conselho Nacional, do qual faziam parte 79 homens e 20 mulheres. Mantinha-se, assim, o mesmo número de mulheres que no anterior Conselho Nacional, se bem que, em termos percentuais, continue a baixar a sua representação, que passa de 21% para 20,2%. Em relação aos homens, verifica-se um novo aumento, em número (4) e em percentagem (0,8%). Quanto à Comissão Nacional de Mulheres, enquanto estrutura específica da organização feminina, no Artigo 58º. dos Estatutos, é ampliado o seu âmbito de acção, passando a agir na dinamização da acção reivindicativa mais geral, em torno da igualdade de oportunidades e de tratamento. Esta Comissão tem, ainda, a responsabilidade de responder perante o Conselho Nacional, no que respeita à representação nos órgãos de decisão e à participação sindical.

O **sétimo Congresso**, que se realizou de 4 a 6 de Março de 1993, continuou a manifestar a tendência percentual negativa de representatividade das mulheres,

enquanto os homens continuavam a ter representação crescente. O Conselho Nacional passou de 99 membros para 127 e as mulheres de 20 para 23. Traduzidos em termos percentuais, tais números significam nova descida na representação das mulheres, que passa para 18,1%. Entretanto, o aumento dos homens correspondeu a 28%. Em termos estatutários, o Artigo 58º. mantém a mesma redacção.

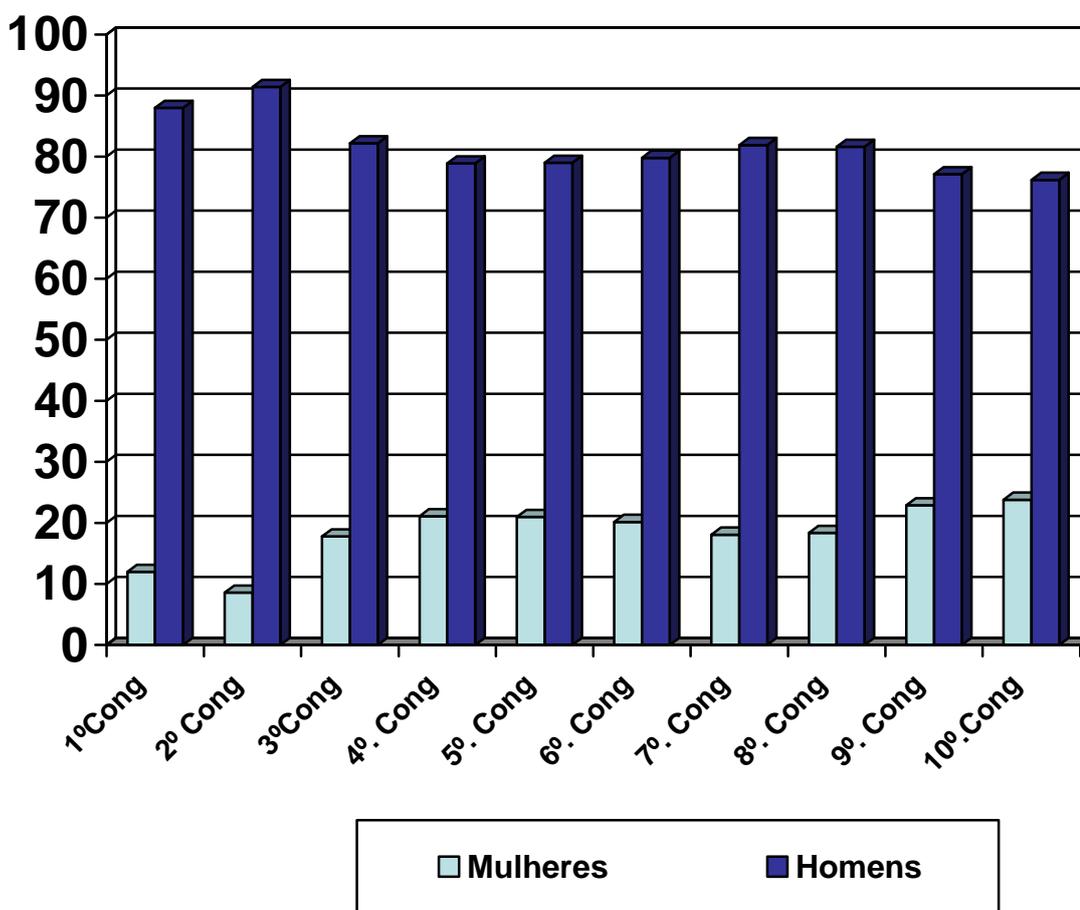
O **oitavo Congresso** realiza-se de 31 de Maio a 1 de Junho de 1996, elegendo menor número total de elementos – 119 -, sendo 97 homens (81,5%) e 22 mulheres (18,5%). Como se pode verificar, embora a representação numérica das mulheres diminua, a descida global acaba por se reflectir positivamente sobre a sua percentagem, que passa de 18,1% para 18,5%, invertendo uma tendência decrescente constante que vinha acontecendo desde o quinto Congresso. A descida de 104 para 97 homens, em relação ao anterior Conselho Nacional, representa 6,7%, enquanto as mulheres subiram 0,4%. Quanto às disposições estatutárias, o Artigo 53º. define com mais clareza e precisão as funções da Comissão Nacional de Mulheres, no sentido de uma maior intervenção sindical e de dinamização da participação nos cargos de decisão.

Em Dezembro de 1999, nos dias 11 e 12, realiza-se o **nono Congresso**, que, num quadro de novo alargamento, regista a eleição, para o Conselho Nacional, de 135 membros, sendo 105 homens e 30 mulheres. Pela primeira vez, em relação a anteriores Conselhos Nacionais, é eleito o mesmo número relativo de homens e mulheres, ou seja, 8 homens e 8 mulheres. Em termos percentuais, os reflexos são nítidos, passando as mulheres a representar 22,9% do total de membros do Conselho Nacional, a mais elevada percentagem até então alcançada. Quanto à norma estatutária, o Artigo 54º. mantém a mesma redacção sobre a Comissão Nacional de Mulheres, reforçando as suas funções de: análise dos problemas das mulheres trabalhadoras e propostas de soluções; dinamização da acção reivindicativa; participação nos órgãos de direcção a todos os níveis da estrutura sindical.

O **décimo Congresso**, realizado em 30 e 31 de Janeiro de 2004, regista novo alargamento, elegendo 147 membros para o Conselho Nacional, dos quais 35 são mulheres, o que corresponde a uma taxa de 23,8%. Em relação ao anterior Conselho Nacional, verifica-se uma subida numérica de 7 homens e percentual de 11,5%, enquanto as mulheres aumentam em número de 5 e, percentualmente, em 10,6%. No geral, a subida percentual das mulheres representou 0,9% em relação à percentagem do anterior Conselho Nacional. Houve, ainda, neste Congresso, uma alteração profunda aos Estatutos, que passam a consagrar, no Artigo 52º., a criação da “Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens”. Pela primeira vez, iria ser eleita uma Comissão com estatuto de organização específica, órgãos próprios e direito de representação nos Congressos da CGTP-IN, podendo, também, participar nos Plenários Nacionais ou no Conselho Nacional, sempre que para isso seja convocada. Esta alteração tem profundas repercussões na organização específica das mulheres, sendo a sua direcção eleita em Conferência realizada para o efeito. Neste novo contexto, passa a ser aconselhável a apresentação de um plano de acção próprio e a prestação de contas das actividades realizadas, em estreita articulação e tendo em conta as deliberações tomadas pelos órgãos competentes da CGTP-IN. Quanto às funções da Comissão, elas são direccionadas em dois planos fundamentais: análise e estudo das condições de trabalho e da discriminação das mulheres e dinamização de acções reivindicativas e iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no local de trabalho. Por outro lado, as dinâmicas da sua constituição tendem a envolver

a estrutura sindical a todos os níveis, permitindo o melhor conhecimento dos problemas da participação das mulheres, a reflexão sobre questões da sub-representação nos órgãos de direcção e a definição de estratégias face aos desafios que se colocam à sua actividade futura.

REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NO SECRETARIADO E, POSTERIORMENTE, NO CONSELHO NACIONAL DA CGTP-IN



1.2. Representação e evolução nas direcções centrais dos sindicatos, nas federações e uniões, nos três últimos mandatos

Num estudo realizado pela CGTP-IN, a eleição de mulheres para os órgãos de direcção central dos sindicatos, em relação aos três últimos mandatos - entre 1990 e 2004 - publicados até ao Boletim de Trabalho e Emprego (BTE) N° 2, 1ª Série, de 15.01.05, apresentavam os seguintes resultados:

- No total geral, em relação a 161 sindicatos agrupados em vinte cinco sectores de actividade, a eleição de mulheres corresponde: no *antepenúltimo mandato*, a 26,3%; no *penúltimo*, a 27,5% e no *último*, a 29,1%. No entanto, há alguns sectores de actividade que apresentam taxas de participação das mulheres superiores ao trinta por cento, como por exemplo: sector da Administração Pública, 35,5%; sector da Cultura, 35,7%; sector da saúde, 38,5%; sector da Hotelaria, 45,3%; sector do Comércio, 46,4%; sector Têxtil, 49,4% e sector do Ensino, 62,3%.

Médias dos sindicatos agrupados por sector de actividade

Sindicatos/Sector de Actividade	Antepenúltimo Mandato (1990)	Penúltimo Mandato	Último Mandato (2004)
Agricultura	-	-	28,6%
Alimentação	23%	25,5%	24,8%
Aviação	18,5%	13,5%	8,1%
Banca	-	-	25%
Celulose	6,8%	13,7%	15,1%
Cerâmica	9,7%	11,8%	9,8%
Comércio	31,1%	38,5%	46,4%
Construção	7,1%	6,0%	3,0%
Cultura	11,1%	11,1%	35,7%
Diversos (Ex. Polícia)	2,4%	5,0%	12,4%
Ensino	61,4%	64,4%	62,3%
Adm. Pública	31,8%	31,0%	35,5%
Hotelaria	35,1%	38,1%	45,3%
Inds Eléctricas	11,3%	14,6%	15,9%
Mar	3,9%	5,6%	6,8%
Médicos	22,9%	24,4%	24,8%
Metalurgia	6,7%	9,2%	11,2%
Pesca	0,8%	1,0%	1,6%
Portuários	13,6%	-	9,1%
Quadros técnicos	5,7%	2,2%	13,8%
Química	12,3%	13,6%	13,5%
Saúde	36,5%	40,3%	38,5%
Telecomunicações	16,3%	14,4%	11,1%
Têxtil	46,6%	46,6%	49,4%
Transportes	1,8%	5,5%	6,2%

Se tivermos presentes os dados do Relatório de Actividades da CGTP-IN apresentado ao X Congresso (Janeiro, 2004), num total de 6 562 dirigentes eleitos para as direcções centrais, mas também regionais, distritais e locais dos sindicatos do MSU, desde Junho de 1999, as mulheres representavam 33,4% (2 194). Estes resultados são fortemente influenciados pelos 189 actos eleitorais realizados no mesmo período, para as Direcções, Delegações ou Secretariados (regionais, locais ou distritais) de 27 sindicatos que, num total de 2393 dirigentes, elegeram 44,17% mulheres (1 057).

Em relação às uniões distritais, e seguindo o mesmo critério da eleição dos três últimos mandatos, os dados apresentados, no total geral, são: *no antepenúltimo mandato*, 18,8%; *no penúltimo mandato*, 23,6% e *no último mandato*, 28,5%. Quanto a percentagens acima dos trinta por cento, verificam-se nas seguintes uniões: S. Miguel e St.^a Maria, 30,8%; Castelo Branco, Coimbra e Viseu, 33,3%; Vila Real, 35,0%; Algarve, 35,5%; Horta, 36,8%; Porto, 39,4%; Setúbal, 40,0% e Norte Alentejano, 42,1%.

No que se refere às uniões locais, no total de sete, a média geral é a seguinte: *no antepenúltimo mandato*, 9,1%; *no penúltimo mandato*, 17,3% e *no último mandato*, 23,3%. Registam-se percentagens acima dos trinta por cento na União Local da Figueira da Foz, 35,5% e na União Local de Sines, 40,0%.

Quanto às federações, no total de 15, a média geral é a seguinte: *no antepenúltimo mandato*, 26,9%; *no penúltimo mandato*, 23,5% e *no último mandato*, 17,3%. Quanto a percentagens acima dos trinta por cento são: Professores, 31,4% e Função Pública, 40,0%.

As federações são, assim, as únicas estruturas sindicais que, em média, registam a redução contínua e acelerada da representação das mulheres. Facto a exigir um estudo mais aprofundado, desde logo porque surge em sentido contrário à evolução verificada nos sindicatos, de onde emanam os dirigentes das federações.

1.3. Estratégias de acção e luta das mulheres trabalhadoras nos Programas de Acção da CGPT-IN

Os Programas de Acção da CGTP-IN, desde o seu primeiro Congresso (1975), estabeleceram, como estratégia de acção, reivindicações específicas das mulheres trabalhadoras. Estas reivindicações estiveram sempre em sintonia com a luta mais geral dos trabalhadores e trabalhadoras, de acordo com a situação política, económica e social, que marcaram as diferentes épocas do viver histórico. Assim, no Programa de Acção aprovado neste Congresso, realizado em plena Revolução, constam como reivindicações prioritárias: a igualdade de direitos face à lei; a igualdade de salários; a assistência à maternidade; a criação de creches, jardins-de-infância e a institucionalização do ensino pré-primário. No plano interno das estruturas sindicais, perspectiva-se: a criação de Departamentos específicos para a “dinamização, condicionalização e conclusão da luta mais geral” dos/as trabalhadores/as. Estas medidas, de enorme alcance para a época, analisadas à distância de 30 anos, são, no entanto, claramente datadas no tempo, parecendo insuficientes face ao processo revolucionário e emancipatório que decorria à altura. Com efeito, essas medidas, para além da reivindicação da igualdade de direitos e da igualdade salarial, circunscreviam-se a algumas orientações de âmbito económico e social, com a tónica nas questões da maternidade (e não na maternidade/paternidade), não tratando, igualmente, a perspectiva de ascensão político-sindical das mulheres, limitando-se a definir orientação para a criação de departamentos específicos para a “condicionalização” da luta mais geral.

No Congresso de todos os sindicatos (1977), o Programa de Acção é mais aberto e mais amplo em relação aos problemas das mulheres trabalhadoras, reclamando: a criação de

leis contra a discriminação; o fim da discriminação salarial; o direito ao pleno emprego; o direito à formação profissional; direitos iguais (mulher/homem) no apoio à família; criação de infra-estruturas de apoio à família, a preços compatíveis com o nível de vida dos/as trabalhadores/as. Pela primeira vez, se reclama, publicamente, a formação profissional das mulheres (condição fundamental para a sua progressão nas carreiras profissionais) e a igualdade de homens e mulheres no apoio à família.

O Programa de Acção aprovado no terceiro Congresso (1980) apresenta orientações não só de carácter geral para o desenvolvimento da luta, mas também de organização específica e de acção no interior das estruturas sindicais e nos locais de trabalho: eleição de comissões de mulheres no seio das comissões intersindicais de empresa; eleição de comissões de mulheres a nível local; promoção da sindicalização de mulheres; utilização de meios de propaganda diversificada, tendo em conta os problemas das mulheres; participação e discussão na luta ideológica; programação de tempos livres; formação sindical e profissional; cooperação com outras organizações de mulheres. Fazendo essencialmente apelo à participação das mulheres, estas orientações marcam uma diferença significativa em relação aos congressos anteriores, acolhendo as mulheres como sujeito de acção, reconhecendo o seu papel no debate e na luta ideológica e a abertura à cooperação com outras organizações de mulheres.

Nestas matérias, o quarto Congresso (1983) não apresenta grandes alterações em relação ao anterior. Realizado em condições político-sociais caracterizadas por uma grande ofensiva das forças de direita contra conquistas democráticas alcançadas com a Revolução, o Programa de Acção nele aprovado, no que concerne às reivindicações específicas das mulheres, reafirma as orientações do Programa anterior, o que revela que se mantinha actual e que poucos avanços se tinham verificado.

No quinto Congresso (1986), dá-se um passo muito importante no reconhecimento estatutário da organização específica das mulheres, ao se mandar o Conselho Nacional para a criação da “Comissão Nacional de Mulheres”, com o objectivo de aprofundar a análise dos problemas e a dinamização da resolução dos mesmos. Assim, as orientações constantes no Programa de Acção passaram a ser, em certa medida, as orientações de trabalho da referida Comissão que, para as levar a efeito, deveria: promover o funcionamento de departamentos de mulheres nas estruturas sindicais e a eleição de comissões específicas nos locais de trabalho; combater o desemprego e defender políticas salariais justas; combater a discriminação no acesso ao emprego e combater o trabalho domiciliário; promover a formação profissional das mulheres e dinamizar a sua participação e representação a todos os níveis da estrutura sindical.

No sexto Congresso (1989), é reafirmada a consagração estatutária da Comissão Nacional de Mulheres e definido, com mais precisão, o seu âmbito de actuação. Além das acções reivindicativas, deveria incrementar a participação das mulheres a todos os níveis da estrutura sindical, designadamente, nos órgãos de direcção. Quantos às reivindicações específicas constantes no Programa de Acção aprovado neste Congresso, salienta-se: a diferenciação entre os problemas específicos e os da luta geral de quem trabalha, a garantia de participação das mulheres em todas as frentes de acção sindical; a promoção de conselheiras/os para a igualdade nas estruturas sindicais e nos locais de trabalho.

No sétimo Congresso (1993), a Comissão Nacional de Mulheres, de acordo com o Programa de Acção, tem as seguintes tarefas: promover a igualdade de oportunidades como objectivo essencial; garantir a igualdade em todos os sectores profissionais, no acesso ao emprego, nas remunerações e na formação; integração das mulheres nas comissões negociadoras dos IRCT's; promoção das capacidades e saberes das mulheres em todos os sectores de actividade e a formação de quadros sindicais como agentes para a igualdade. As questões da igualdade têm, neste Congresso, uma tónica muito acentuada, empreendendo-se, de forma mais evidente, uma caminhada de mulheres e homens sindicalistas, no sentido de alterar a realidade existente, como a fraca representatividade nos órgãos de decisão da estrutura sindical.

No oitavo Congresso (1996), apesar das orientações avançadas no sentido do aumento da representação das mulheres nos órgãos de direcção sindical, esse objectivo não foi conseguido, em termos numéricos, a nível da Central, como se viu no ponto **1.1. Representação nos órgãos de decisão da CGTP-IN**, do presente Relatório. No entanto, as orientações aprovadas no Programa de Acção reforçam as do anterior Congresso, destacando-se, pela novidade, a participação da Comissão Nacional de Mulheres no Projecto NOW “Novas Oportunidades para as Mulheres”. Um projecto que conferiu novas dinâmicas à actividade da Comissão, que vê reforçada a sua intervenção nos sindicatos e nos locais de trabalho, mobilizando os/as activistas e dirigentes para a formação na área da igualdade de oportunidades.

No Programa de Acção aprovado no nono Congresso (1999), as reivindicações dos últimos Congressos são reforçadas, apontando-se para objectivos mais amplos da participação das mulheres a nível político e social: uma maior intervenção na sociedade, no que respeita às políticas de igualdade, ao cumprimento da legislação da maternidade e paternidade, à criação de mecanismos de combate à discriminação, à criação de novos modelos educativos de combate às representações discriminatórias sobre os papéis sociais de mulheres e homens, patentes nos manuais escolares e à sensibilização dos meios de comunicação social sobre a discriminação das mulheres.

No décimo Congresso (2004), além das alterações estatutárias já referidas, o Programa de Acção traça linhas de intervenção mais profundas e exigentes para toda a estrutura sindical, nomeadamente, a realização de uma Conferência sindical para a eleição da Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens. Nesse sentido, surgem, como tarefas da referida Comissão, a promoção da igualdade de género; a eleição de Comissões para a Igualdade em todas as estruturas sindicais; a participação e eleição de mulheres para todos os órgãos da estrutura sindical; a promoção dos direitos de maternidade e paternidade, assim como a conciliação entre vida familiar e actividade profissional; a exigência da responsabilização do Estado na promoção da igualdade entre mulheres e homens e no combate às desigualdades no local de trabalho.

Em termos de evolução, pode-se afirmar que: as estratégias de acção e de luta das mulheres estiveram sempre inseridas na luta mais geral do Movimento Sindical organizado em torno da CGTP-IN, verificando-se, no entanto, alguma dificuldade no tratamento adequado de discriminações em função do sexo, no quadro da acção sindical corrente; as reivindicações específicas não tinham uma real expressão na reclamação da representação das mulheres nos cargos de decisão da Central Sindical e que a própria Comissão Nacional de Mulheres não alcançou a sensibilização necessária dos órgãos e dos quadros sindicais para uma progressão mais rápida das mulheres no Conselho

Nacional, o que só vem a verificar-se (em termos numéricos e percentuais), de forma tímida mas continuada, a partir do nono Congresso. Esta situação indicia que a participação na luta sindical, e no esforço para a definição de um espaço próprio das reivindicações específicas das mulheres e de combate às discriminações e às desigualdades no quadro da acção sindical geral, não foi coincidente com a representação ao nível do poder de decisão, ficando sempre esta, ao longo dos anos, marcada pela sub-representação e mesmo abaixo da média da representação das mulheres nos corpos gerentes dos Sindicatos.

1.4. Organização e funcionamento da Comissão Nacional de Mulheres da CGTP- IN

A Comissão Nacional de Mulheres, constituída após o sexto Congresso (1986), integra mulheres do Conselho Nacional e representantes dos sindicatos. Os critérios para a sua constituição assentavam nos sindicatos mais representativos de mulheres e nalgumas mulheres que, integrando o Conselho Nacional, estavam mais “sensibilizadas” para esta tarefa.

Até ao décimo Congresso da CGTP-IN, as Comissões que foram sendo eleitas, pelo Plenário de Sindicatos, desenvolveram as funções de órgão coordenador da estratégia definida nos Programas de Acção da CGTP-IN nesta área e, essencialmente, dirigida para as lutas reivindicativas das mulheres, para as comemorações do “Dia Internacional da Mulher” e para o aumento da participação das mulheres aos vários níveis da estrutura sindical.

Durante todos esses anos, a Comissão teve uma importância fundamental na realização de encontros nacionais e iniciativas descentralizadas. Contudo, nem sempre a sua função foi encarada com o realismo necessário, e as constantes e necessárias mobilizações para as acções de luta, relegaram para segundo plano uma das suas tarefas fundamentais: a formação sindical e a consequente preparação das mulheres para assumirem cargos de decisão na estrutura sindical. Os reflexos da acção da Comissão foram insuficientes nos sindicatos, não se conseguindo implantar como estrutura de direcção na formação de mulheres e na sua ascensão na vida sindical. Inicialmente olhada com alguma desconfiança sobre a verdadeira razão da sua existência, não foi uma frente sindical assumida por todos/as os/as dirigentes, tendo sido, frequentemente, desvalorizada quanto à sua pertinência.

Após a realização da terceira Conferência (1993) e da participação no Projecto Now/Luna (1996), foi dado um novo estímulo à afirmação da Comissão Nacional de Mulheres e, desde então, começou a ter uma área de influência mais abrangente, com reflexos na contratação colectiva e na formação sindical de quadros mulheres (e homens), liderando, com toda a frontalidade, a discussão dos problemas da igualdade entre mulheres e homens que se expressam nos locais de trabalho, na vida sindical e na sociedade em geral. Quanto ao seu funcionamento interno, regia-se por um Regulamento, aprovado pelo Plenário de Sindicatos, de acordo com os estatutos da CGTP-IN, onde constavam: os objectivos da Comissão, a eleição de um secretariado com funções executivas e a forma de funcionamento dos seus membros.

A composição da Comissão Nacional de Mulheres eleita após o nono Congresso da CGTP-IN era de trinta e uma mulheres, em representação de sindicatos nacionais sem

enquadramento federativo, federações e uniões sindicais, se bem que algumas dessas mulheres não integrassem os órgãos executivos, nem tivessem participação regular na vida das estruturas representadas. Tal como as que a antecederam, na Comissão não tinham assento formal quadros sindicais homens, conduzindo a que, muitos, na prática, se sentissem menos comprometidos com o trabalho activo nesta área. Em consequência, o poder de influência da Comissão era reduzido e, perante a insuficiente representação das mulheres nos lugares de decisão, sendo os homens maioritários nessa esfera, os problemas que as afectam nem sempre tiveram a atenção devida, assumindo eles um papel predominantemente passivo na recepção das reivindicações entendidas como mais femininas.

Esta situação levou algum tempo a ser percebida e interpretada pelos/as dirigentes sindicais no seu todo, mas as decisões do décimo Congresso e a preparação da IV Conferência sobre Igualdade entre Mulheres e Homens tendem a corrigir e a alterar formas de funcionamento e modos de encarar problemas que, sendo mais das mulheres, são, em simultâneo, de todos/as os/as dirigentes, cuja resolução a todos/as diz respeito, como condição essencial da vida sindical democrática.

1.5. Representação sindical e institucional da Comissão Nacional de Mulheres

1.5.1. Comité de Mulheres da Confederação Europeia de Sindicatos

A Comissão Nacional de Mulheres está representada no Comité de Mulheres da CES desde a filiação da CGTP-IN e participa nas suas actividades, tanto procurando dar contributos para a definição de políticas para a igualdade a nível sindical europeu como na análise crítica de orientações e Recomendações da União Europeia em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Neste sentido, apontam-se como principais iniciativas em que a CNM participou, as seguintes:

Conferência de Mulheres Sindicalistas da CES, realizada em Lisboa, em 1997, cujo objectivo foi analisar a *Dimensão da Igualdade nas Políticas da União Europeia e a União Económica e Monetária e a Conferência Intergovernamental*. Nesta Conferência saíram orientações estratégicas a incluir na actividade sindical, a nível europeu, tais como uma maior exigência no cumprimento pelos Estados membros das Recomendações da Comissão Europeia sobre a igualdade entre mulheres e homens”.

Em Junho de 1998, realiza-se em Madrid uma Conferência Sindical sob o lema: *Conjugar no Feminino: Emprego e Igualdade no Tratado de Amesterdão*, onde estiveram presentes cinco elementos da CNM. Nesse mesmo ano, realiza-se em Bruxelas uma reunião do Comité de Mulheres da CES para avaliar o impacto das resoluções da Conferência de Madrid e tomar medidas sobre as actividades da Comissão Europeia, nomeadamente em relação ao diálogo social e negociação colectiva.

No ano de 1999, realizaram-se várias reuniões em Bruxelas, incidindo a temática da discussão na *Integração da Dimensão do Género em Diferentes Domínios* como: políticas comunitárias, processos de negociação colectiva e movimento sindical, tendo como ponto alto desta discussão, a Conferência de Helsínquia, realizada em Junho desse ano. As conclusões desta Conferência foram debatidas nas várias reuniões do Comité de

mulheres da CES realizadas no ano de 2000/2001 e contribuíram para a definição de estratégias de intervenção face às políticas da União Europeia, neste período.

Em Maio de 2001, a Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN em conjunto com a Comissão de Mulheres da UGT, organizaram um seminário, inserido na campanha da CES, Confederação Europeia de Sindicatos, pela *Igualdade de Salários entre Mulheres e Homens*, onde foram discutidos problemas como: o direito ao trabalho e a igualdade salarial, a lei e a negociação colectiva, mulheres e mercado de trabalho e emprego e salários.

Realizou-se em Bruxelas, em Maio de 2002, um Seminário sob o lema: *Com vista ao Plano de Igualdade da CE* e *Comités de Empresa Europeus*, que teve como objectivo fundamental definir contornos de uma nova política de igualdade, que permitiu novas abordagens em relação aos problemas das mulheres: no emprego, na família e na sociedade, tendo mesmo o Comité de mulheres, na sua reunião de Outubro de 2002, discutido o tráfico de mulheres e jovens e estratégias para o emprego.

Nos últimos três anos, as reuniões do comité e as iniciativas de âmbito mais geral como a Conferência de Helsínquia, realizada em Novembro de 2002, a Conferência de Bruxelas, realizada em Abril de 2004 e o Seminário de Bruxelas em 2003, abordaram preferencialmente matérias como: *Equal – Serviços de apoio a crianças e outras pessoas dependentes, Prevenção da violência doméstica e no local de trabalho e Parcerias sociais sobre Igualdade*. Em finais de 2004, a CNM integrou o Grupo de Trabalho da CES sobre: *Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens – diálogo social*.

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

A intervenção no âmbito das competências da CITE tem-se realizado em todas as dimensões. Esta intervenção verifica-se, quer no domínio da discussão e da tomada de decisão dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, quer no domínio da avaliação de algumas situações de incumprimento de legislação urgente relativamente ao exercício dos direitos relacionados com a maternidade, a paternidade e a conciliação da vida familiar com a vida profissional e em alguns casos relacionados com a discriminação directa e indirecta.

A presença da CGTP-IN tem-se assumido de extrema relevância na defesa da prestação do trabalho e do emprego de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e na conciliação da vida familiar com a actividade profissional, no caso da jornada contínua. Nos últimos três anos num total de 199 pedidos de parecer cerca de 40,2% referiam-se a casos desta natureza, tendo obtido sempre parecer desfavorável de CITE.

No que respeita à violação da Lei em casos de difícil avaliação por parte da Comissão, tem-se defendido que tais casos sejam remetidos à Inspeção-Geral do Trabalho para adequada averiguação tendo, por vezes, logrado resolver algumas situações. Em relação à Lei da Maternidade/Paternidade, também nos últimos três anos, cerca de 10,5% das queixas referiam-se ao não pagamento de prémios instituídos nas empresas.

Quanto a outras actividades do âmbito da CITE, participamos no trabalho na área da formação em igualdade de oportunidades a públicos alvo como: professores, magistrados, advogados, sociólogos e outros. Integramos o júri de atribuição do Prémio “Igualdade é Qualidade”, o qual se destina a premiar empresas que desenvolvem a responsabilidade social, nomeadamente, políticas de igualdade de oportunidades entre mulheres e homens. E apoiamos os projectos europeus que a CITE assume como entidade interlocutora ou em parceria com a CGTP-IN, cuja acção se tem revelado de grande capacidade de intervenção na implementação de acções positivas, no domínio da igualdade entre mulheres e homens levadas a efeito dentro das empresas.

1.5.3. Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva

O Observatório para a Igualdade na Contratação Colectiva foi criado por Resolução do Conselho de Ministros, tendo como objectivo analisar o conteúdo das convenções colectivas na vertente do tratamento e do combate às discriminações de Género. Funcionou no âmbito da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sendo integrado pelas confederações sindicais e patronais, bem como por representantes do Ministério do Trabalho, pela CITE e por professores universitários.

O trabalho desenvolvido consistiu na análise de diversas convenções e entre as que foram objecto de análise estiveram o CCT- Têxtil e Vestuário, CCT- Cantinas, Refeitórios e Fábricas, CCT- Conservas de Peixe e Salmoura, ACT- Sector Bancário e CCT- Metalurgia e CCT- Sector Automóvel. O resultado da análise foi que todas as convenções continham normas que discriminavam em razão do sexo, mas havia convenções que tratavam de forma correcta algumas questões como, por exemplo a maternidade e o acesso à progressão nas carreiras. Noutros, como o CCT Conservas de Peixe e Salmoura, encontraram-se indícios muito fortes de discriminação indirecta, o que levou a que se realizassem reuniões de trabalho com os subscritores para se tentar corrigir a situação, embora sem resultados.

O Observatório deixou de funcionar há cerca de três anos, por falta de convocação das reuniões pela entidade tutelar.

1.5.4 Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM)

A participação no Conselho Consultivo da CIDM tem-se verificado desde a criação da CIDM, em 1991. Esta organização está sob tutela do Ministro da Presidência sendo um dos mecanismos governamentais para a igualdade de direitos e de oportunidades. Tem como objectivos fundamentais: contribuir para que mulheres e homens gozem das mesmas oportunidades; alcançar a responsabilidade efectiva das mulheres e dos homens em todos os níveis da vida familiar, profissional, social, cultural, económica e política, assim como o reconhecimento do valor social da maternidade e paternidade pela sociedade.

No âmbito das actividades deste organismo, conta-se a participação no Lobby Europeu de Mulheres, que se assume como grupo de pressão na defesa dos direitos das mulheres junto das entidades governamentais. Quanto a outras actividades, incidem na análise e apreciação de legislação em matéria de direitos de igualdade e na formulação de pareceres, mas a sua principal actividade é na área da formação, investigação e

desenvolvimento de projectos de âmbito europeu para a promoção da igualdade de direitos entre mulheres e homens.

A participação da CNM da CGTP-IN tem-se pautado pela introdução da perspectiva sindical na defesa da igualdade entre mulheres e homens e na contribuição para a discussão, análise e formulação de propostas relacionadas com a actividade e responsabilidade da CIDM. Entre essas actividades salientam-se: discussão do impacto do Plano Nacional de Emprego nas Organizações Não Governamentais, Plano Global para a Família, Comemoração do 8 de Março, Programa de Acção sobre a Violência contra as Mulheres e as Crianças, Plano Nacional contra a Violência Doméstica e Plano Global para a Igualdade de Oportunidades.

Além destas actividades gerais, a CGTP-IN participa em grupos de trabalho, contribuindo para o debate, divulgação e esclarecimento dos seguintes temas: *Direitos Gravidez, Maternidade e Paternidade e Direitos Sexuais e Reprodutivos de Rapazes e Raparigas*. Entretanto, em meados de 2003, foi proposta a constituição do Grupo de Trabalho sobre a Mutilação Genital Feminina.

Sobre o debate das grandes questões que são consideradas prioritárias na actividade da CIDM, a CNM participou no Seminário *Reforçar a Sociedade Civil: Estratégias e Recursos para a Igualdade entre Mulheres e Homens*, realizado em Janeiro de 2004. E na sessão temática subordinada ao tema: *Violência Doméstica na Região Norte – Contributos dos Projectos financiados pelo SATF ONG*, tendo este último como objectivos: promover a reflexão sobre a questão da violência doméstica, divulgação de boas práticas dos projectos em questão e discussão das respectivas metodologias.

1.6. Comissões de Mulheres na estrutura sindical

No âmbito da preparação da IV Conferência para a Igualdade entre Mulheres e Homens, foi enviado - a 190 sindicatos, uniões e federações - um questionário, no qual se inseria uma pergunta sobre a existência ou não de comissões de mulheres na respectiva estrutura sindical. Das 190 organizações, responderam 86 (45,3%) e, a esta pergunta concreta, apenas 55 responderam afirmativamente. As respostas obtidas são das seguintes estruturas: uniões distritais, 9; uniões locais, 1; federações, 4 e sindicatos, 41.

Quanto à direcção desta frente de trabalho, ela recai, fundamentalmente, nas mulheres, como podemos verificar no seguinte quadro:

Resultado do Questionário	Número	%	Direcção do Trabalho
Recebidos	86	100%	-
Não responderam	31	36,0%	-
Responderam	55	64,0%	-
	48	53,0%	Mulheres
	7	5,8%	Homens
	4	4,7%	Conjunta

Nas organizações que não responderam a esta questão, encontram-se, entre outros, os sindicatos: Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte; Função Pública do Centro; Professores da Zona Sul; Grupo Caixa Geral de Depósitos; Professores da Região Autónoma dos Açores; Têxteis e Vestuário do Centro; Hotelaria do Centro e Professores da Região Autónoma da Madeira, sendo estes, à excepção dos Metalúrgicos, representativos de elevada percentagem de mulheres.

2. As Iniciativas Sindicais e as Questões da Igualdade entre Mulheres e Homens

2.1. A contratação colectiva e as questões da igualdade

No seguimento da Revolução de 25 de Abril, que consagrou direitos de igualdade entre mulheres e homens nos domínios político, económico, social e cultural, a contratação colectiva foi o meio que garantiu a consagração desses direitos, assegurando a protecção da maternidade e a proibição dos despedimentos das mulheres grávidas. Até à promulgação da nova Constituição democrática, em 1976, as convenções colectivas foram, assim, os instrumentos que asseguraram os direitos de maternidade.

A partir de 1979, a publicação do Decreto-Lei nº 392/79, levou a que a contratação colectiva desse novo impulso às matérias da igualdade entre mulheres e homens, designadamente, nos CCT's da Metalurgia e Metalomecânica e Ramo Automóvel, que consagraram normas relativas à igualdade de retribuição.

A partir de 1999, a CGTP-IN definiu a introdução das matérias de igualdade na acção reivindicativa, como prioridade, na apresentação das propostas a fazer na revisão das convenções. Com esta decisão da CGTP-IN, deu-se nova dimensão e novos avanços na compreensão e efectivação, na contratação colectiva dos direitos em relação a esta temática.

No nono Congresso da Central sindical, realizado em 1999, é expressa esta orientação, nomeadamente, em relação à negociação colectiva europeia, afirmando-se a necessidade de se intensificar, no espaço europeu, a definição de objectivos reivindicativos, entre os quais a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens.

Em Outubro de 2003, a Conferência Sindical sobre a Contratação Colectiva introduz, na estratégia definida para a contratação colectiva, cláusulas de referência sobre “igualdade, maternidade, paternidade e condições específicas”, o que constitui um evidente progresso, na negociação contratual, quanto à igualdade e igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho.

No entanto, apesar dos significativos avanços em relação à estratégia definida para a inclusão da igualdade na contratação colectiva, persiste, ainda, a fraca representação das mulheres nas Comissões Negociadoras Sindicais (CNS). Um estudo actual, proveniente da análise aos resultados do inquérito respondido pelas organizações sindicais, no âmbito da preparação da IV Conferência, indica-nos que as mulheres representam 23%, no total de 179 CNS com 312 elementos.

2.2. Encontros, Conferências Sindicais, outras iniciativas e as reivindicações da CGTP-IN

O primeiro Encontro Nacional sobre as “Mulheres Trabalhadoras” teve lugar em Lisboa, em 1976, e debateu como temas principais: as condições de trabalho, a legislação laboral, a saúde e assistência e a participação sindical.

Realizado após a aprovação e promulgação pela Assembleia da República da nova Constituição democrática, este Encontro fez um balanço da acção realizada pelo Movimento Sindical em prol das mulheres trabalhadoras e reclamou medidas muito mais amplas e profundas que as constantes no Programa de Acção, aprovado no Congresso da Intersindical, em 1975.

As moções e resoluções aprovadas iam no sentido da valorização das mulheres trabalhadoras e da consagração desse valor na legislação laboral e civil, destacando a sua dupla tarefa - actividade profissional e assistência à família, à maternidade e ao trabalho doméstico - e lembrando que, em 1970, 48% das mulheres ainda eram domésticas. Assim, reclamava-se condições de trabalho dignas, a aplicação da legislação da igualdade e uma maior visibilidade na legislação do trabalho.

Noutro plano, surgiam as reivindicações de natureza social, como o apoio à maternidade, o problema do aborto, a assistência às mulheres na terceira idade, entre outras. No que concerne à vida sindical, exigia-se uma maior participação das mulheres e efectiva correspondência na representação nos cargos de decisão.

A realização deste Encontro, o primeiro em liberdade após o 25 de Abril, é marcada por uma forte participação das mulheres, que apresentam intervenções em representação de todos os sectores de actividade, dando conta da sua luta em defesa dos postos de trabalho e das empresas, muitas das quais eram dirigidas também por elas, que integravam Comissões de Gestão. O encontro reflecte, também, o empenhamento de mulheres que participam no sindicalismo que emerge com a Revolução de 25 de Abril, em sectores como o agrícola, onde a defesa da Reforma Agrária se deveu muito à sua intervenção. Dezenas de reuniões por todo o movimento sindical e, principalmente, nas empresas, onde intervieram centenas de mulheres e homens, marcaram os trabalhos preparatórios deste Encontro.

A primeira Conferência Sindical Nacional sobre “Os Problemas da Mulher Trabalhadora” tem lugar em 1978 e nela se faz uma análise aprofundada sobre a “Situação da Mulher no Portugal de Abril e no Mundo do Trabalho”.

Fortemente marcada pelo empenhamento de toda a estrutura sindical nacional, esta Conferência faz um balanço exaustivo de temas como: a presença das mulheres na economia e a sua participação nas empresas em auto-gestão e nas Cooperativas da Reforma Agrária; nas Comissões de Trabalhadores e outras estruturas representativas. A nível sindical, reclama-se por uma maior participação e representação nas estruturas sindicais e exige-se mais formação, qualificação e ensino para a valorização das mulheres no mundo do trabalho. É posta em evidência a reclamação da igualdade de oportunidades no local de trabalho e elaborada uma Carta Reivindicativa, definindo os objectivos da luta específica das mulheres trabalhadoras. Esta conferência tem um carácter marcadamente político e económico e revela que, no Portugal de Abril de

então, as mulheres faziam uso da sua liberdade de expressão e de pensamento, intervinham nos locais de trabalho e assumiam a direcção e condução de sectores muito importantes da economia. A Carta Reivindicativa expressa esse conteúdo político, mencionando os artigos da Constituição democrática relativos aos direitos “dos trabalhadores” mas nos quais elas se integravam como parte constituinte duma sociedade livre e democrática em construção.

A segunda Conferência é realizada em 1985, nove anos após a primeira. Os temas fundamentais em debate são: a defesa do emprego e a protecção da maternidade.

A era das novas tecnologias faz-se sentir em muitos sectores do aparelho produtivo nacional e os efeitos do desemprego recaem, principalmente, nas mulheres. A Conferência debruça-se sobre este fenómeno, que é predominante na indústria electrónica, mas que serve de incentivo ao patronato para, em nome do progresso, noutros sectores, fazer recair sobre as mulheres a factura da presença maciça que elas já tinham no mundo do trabalho. No campo social, viu-se a necessidade de reclamar maior protecção no desemprego e na maternidade, exigindo-se a aplicação da nova lei, que fora aprovada em 1984. Também a interrupção voluntária da gravidez estava na ordem do dia e as mulheres trabalhadoras estavam com esta luta geral, de todas as mulheres, para que a lei fosse aplicada e ampliados os motivos para a interrupção. No plano sindical, foi recomendada uma maior atenção e apoio das estruturas sindicais à participação das mulheres na vida sindical e sua representação ao mais alto nível. Esta resolução ganhava ainda mais relevância, porquanto a representatividade das mulheres trabalhadoras era solicitada em organizações governamentais como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e o Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

A terceira Conferência sindical, realizada em Lisboa, em 1992, tem como tema fundamental: “As Mulheres Trabalhadoras – Igualdade Dimensão Essencial da Democracia”. Esta conferência, elegendo o tema da igualdade como uma questão política, é determinante para a consciencialização de todo o Movimento sindical para esta matéria e tem repercussões no debate na sociedade em geral, em torno desta questão. A forma sistemática como é abordada e o nível de intervenção sindical que requereu mobilizaram toda a estrutura da CGTP-IN, vindo a reflectir-se na revisão constitucional de 1997, que consagrou, como tarefa fundamental do Estado, a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Os problemas debatidos sobre o tema da igualdade, enquanto dimensão democrática, foram: a segregação das mulheres no mercado de trabalho; a discriminação salarial; a organização do tempo de trabalho; a participação na vida política, social e cultural. Perante os problemas sociais, reclamava-se a segurança e protecção social das mulheres; e da maternidade e paternidade. Exigia-se mais formação sindical e participação na vida sindical. Reclamava-se a mudança de mentalidades, a igualdade e partilha de responsabilidades e uma outra imagem das mulheres nos meios de comunicação social.

No âmbito das actividades da Comissão Nacional de Mulheres, são de destacar as seguintes iniciativas:

Em 1989, em Lisboa, um Seminário subordinado ao tema: “As Discriminações das Mulheres Trabalhadoras e a Acção Reivindicativa na Promoção da Igualdade”. Este

Seminário teve como objectivo debater a igualdade entre mulheres e homens na contratação colectiva, abarcando, como subtemas: a negociação colectiva na promoção da igualdade de oportunidades; os IRCT's e as discriminações no local de trabalho; a divulgação e aplicação da legislação sobre os direitos das mulheres; a revisão da Convenção da OIT sobre a manutenção da proibição do trabalho nocturno das mulheres na indústria; a assistência à família e à maternidade.

Na mesma linha de actuação, em 1991, é realizado um inquérito às entidades patronais sobre a “partilha das responsabilidades familiares e como conciliar vida familiar com actividade profissional”. O resultado deste inquérito - em que as entidades patronais consideram muito favorável ou favorável a actividade das mulheres e em que, em matéria de conciliação, entendem caber essencialmente às mulheres as tarefas domésticas - é divulgado pela Comissão Nacional de Mulheres da CGTP-IN.

Em 1994, por iniciativa da Comissão Nacional de Mulheres realiza-se, em Lisboa, um *Tribunal de Opinião Pública*, que tem por objectivo alertar a sociedade para os problemas da discriminação e a necessidade de defender os direitos de igualdade entre mulheres e homens. Com grande participação e envolvimento dos sindicatos do Distrito de Lisboa, principalmente das mulheres, foram alcançados os objectivos que eram propostos, tais como: o levantamento da violação dos direitos das mulheres no trabalho, na família e na sociedade; provocar a discussão no Movimento Sindical sobre a igualdade de oportunidades; sensibilizar a opinião pública, organizações governamentais e poder político sobre a discriminação das mulheres; acusar e responsabilizar o Governo pela violação dos direitos das mulheres. As conclusões do trabalho realizado foram entregues aos órgãos do poder político, nomeadamente, aos grupos parlamentares.

Nesse mesmo ano, realizou-se um debate, no Porto, subordinado ao tema: *A Mulher no Trabalho, na Sociedade e na Família*, relevando a tónica das alterações do sistema económico e da era do neoliberalismo e consequências no trabalho das mulheres, nas suas condições de vida e nas mentalidades. Assuntos como o papel das mulheres no trabalho e o papel dos homens na família, a necessidade de conciliação entre actividade profissional e vida familiar foram então aprofundados, tendo-se concluído pela urgência da alteração de comportamentos e atitudes sobre estas questões, cabendo a responsabilidades por estas mudanças às mulheres e aos homens e ao Estado, que deve cumprir com os seus deveres sociais.

Em Outubro de 1995, comemorando os 25 anos da CGTP-IN, realizou-se um debate sobre: *As Mulheres Trabalhadoras e os 25 Anos da CGTP-IN* e teve como tema principal em discussão a condição das mulheres na sociedade. O debate, suportado por documentação relativa aos dados sobre o emprego, desenvolveu-se em três grupos: emprego, desemprego e precariedade; família – evolução e perspectivas; protecção social, saúde, maternidade e segurança social, tendo-se concluído pela necessidade de aprofundamento da temática do emprego.

Com esse objectivo, realiza-se em Maio de 1996, um Encontro Nacional de Mulheres para discussão do tema: *A Participação das Mulheres no Emprego*. Analisando profundamente as alterações legislativas sobre a redução do horário de trabalho superior às quarenta horas, a elevação da taxa de actividade e o perfil do emprego feminino,

abriram-se perspectivas de continuação do debate e de acção do Movimento Sindical sobre o emprego das mulheres, no quadro da situação social à altura.

Na sequência desse debate, a Comissão Nacional de Mulheres, apoiada pelo Conselho Consultivo da Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, realiza em Setúbal e em Guimarães dois seminários sob o lema: “Mulheres de mais de 40 anos, desempregadas de longa duração, em risco de exclusão. Que alternativas?”. Nestes seminários, o desemprego, a precariedade e a exclusão social foram os temas dominantes e contribuíram para a compreensão das causas do desemprego feminino, da dificuldade das mulheres desempregadas com mais de 40 anos reiniciarem a sua actividade profissional, nomeadamente sem perda de estatuto, e as consequências psicológicas que essa situação acarreta. Foram ainda analisados os níveis de habilitações, a formação e qualificação profissional que, segundo dados estatísticos, apresentavam indicadores muito mais baixos nas mulheres que se encontravam nesta faixa etária.

Com o apoio da Direcção-Geral X, da Comissão Europeia, em 1997, a Comissão Nacional de Mulheres realiza um Seminário, em Lisboa, sobre: *Direitos, Discriminações, Participação. Que avanços para a Igualdade?* Neste seminário foram apresentadas as conclusões de um inquérito (realizado no seio do movimento sindical) sobre condições de trabalho, direitos sociais, discriminação e participação das mulheres a todos os níveis da vida sindical e social. Os resultados do inquérito permitiram uma maior visibilidade sobre os problemas da discriminação e apontaram pistas de actuação para a resolução destes problemas.

Em Junho de 1998, a Comissão Nacional de Mulheres e o Movimento “Sim pela Tolerância”, realizaram, em Lisboa, uma concentração pela Despenalização do Aborto: *Da Clandestinidade à Despenalização*. Esta iniciativa teve como objectivo sensibilizar a opinião pública sobre esta questão e tornar pública a posição da CGTP-IN sobre o referendo a realizar a 28/06/98. Desde então, esta problemática tem merecido maior acompanhamento e tomada de posições públicas por parte da Comissão Nacional de Mulheres, que integra e apoia plataformas de organizações não governamentais que combatem a criminalização da interrupção voluntária da gravidez.

Em Maio de 1999, realiza-se um seminário sobre o tema: *A Lei, a Igualdade e a sua Efectivação*, no Centro de Estudos Judiciários, em Lisboa, no qual foram apresentados os resultados de um inquérito sobre o funcionamento dos contenciosos sindicais em matéria de violação do direito à igualdade e à igualdade de oportunidades no local de trabalho, a discriminação sofrida pelas minorias e pelos/as dirigentes e activistas sindicais.

No âmbito da Plataforma da *Marcha Mundial das Mulheres do ano 2000 contra a Pobreza e a Violência*, realizou-se, em Lisboa (Março, de 2000), um seminário sobre: “Mulheres – Pobreza e Violência, uma reflexão em Marcha”, com o objectivo de discutir os problemas das mulheres afectadas pela pobreza e a eliminação da violência contra as mulheres. Seguiram-se várias e diversificadas iniciativas, em que a Comissão Nacional de Mulheres participou activamente, enquanto membro da Plataforma Nacional da *Marcha*. Pela sua relevância, destaca-se um abaixo-assinado, que recolheu mais de 30 000 assinaturas em centenas de locais de trabalho da generalidade dos sectores de actividade.

Ainda no âmbito da *Marcha Mundial das Mulheres*, realizou-se, em 7 de Outubro, desse mesmo ano, em Lisboa, uma manifestação nacional contra a pobreza e a violência sobre as mulheres, a prostituição e o tráfico de mulheres e menores, que teve o apoio e o envolvimento activo de todo o movimento sindical e de várias organizações não governamentais, principalmente de mulheres, e algumas organizações políticas, com grande impacto na opinião pública, alertando a sociedade para estes problemas. A Comissão Nacional de Mulheres dinamizou, ainda, a participação do movimento sindical na manifestação europeia da *Marcha*, em 14 de Outubro, em Bruxelas, onde participaram cerca de 40 sindicalistas portugueses (mulheres, na sua grande maioria) e fez-se representar, com duas representantes, na manifestação mundial, em 17 de Outubro, em Nova Iorque.

Em 2001, a Comissão Nacional de Mulheres promove uma campanha pública sobre os direitos de maternidade e paternidade, designada: *Basta de ilegalidades é hora de efectivar os direitos*, onde denuncia a violação desses direitos e situações de discriminação contra as mulheres, divulgando, em simultâneo, nos locais de trabalho, os conteúdos legais, através da distribuição massiva de um folheto específico que se aproximou dos 150.000 exemplares. A Campanha incluía, ainda, um levantamento dos casos de violação dos direitos legais e contratuais de maternidade e paternidade, denúncia destes casos à Inspeção-Geral do Trabalho e entrega de documentos de denúncia e propostas de alteração à legislação aos grupos parlamentares, tendo sido pedidas audiências aos órgãos de soberania. Na sua sequência, verificou-se um melhor conhecimento dos direitos, por parte dos/as activistas e trabalhadores/as, o que foi evidenciado pelo aumento das queixas junto dos organismos competentes, nomeadamente da CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Em Janeiro de 2002, a Comissão Executiva da CGTP-IN, em Plenário Nacional de Sindicatos, exorta-os a manifestarem-se, junto ao Tribunal da Boa-Hora, em Lisboa, em protesto contra o julgamento de 17 mulheres da Maia acusadas da prática de aborto. O Plenário aprova uma moção de solidariedade para com estas mulheres, denuncia a injustiça e reclama medidas legislativas adequadas.

Em Outubro do mesmo ano, a Comissão Nacional de Mulheres promove uma reunião aberta a outras Organizações Não Governamentais, no sentido de discutirem o anteprojecto do Código de Trabalho e os seus efeitos negativos na legislação sobre a igualdade e os direitos de maternidade e paternidade.

Com o agravamento da situação social, em geral, e a ofensiva da direita aos direitos sociais e laborais, cuja expressão sobressai no anteprojecto do Código Laboral, a CGTP-IN organiza, em Fevereiro de 2003, uma manifestação nacional, denunciando estas políticas e dando visibilidade mais ampla à participação das mulheres na luta por estes direitos, tendo, ainda, como objectivo o reforço da participação das mulheres nas acções imediatas.

Em Dezembro de 2003, no âmbito da preparação do décimo Congresso e por iniciativa da Comissão Nacional de Mulheres e da Comissão Executiva da CGTP-IN, realiza-se um debate sobre o tema *Igualdade de Género e não discriminação – caminhos para a acção sindical*. Além de dirigentes e activistas sindicais, participaram diversas entidades e convidadas/os, que expressaram ideias fundamentais sobre a articulação da

actividade profissional e da vida familiar, passando pelas boas práticas, a negociação e contratação colectiva, a protecção social; a participação das mulheres na vida sindical e, principalmente, no local de trabalho, como condição para a igualdade e expressão de cidadania; a educação e a formação, o papel dos *media* na formação para a igualdade, a formação e a educação como questões fundamentais para a alteração de mentalidades. No final do debate, o Secretário-Geral da CGTP-IN apelou à participação das mulheres, como delegadas, ao décimo Congresso da CGTP-IN.

2.3. Iniciativas descentralizadas e participação na luta sindical

As iniciativas descentralizadas que tratamos neste ponto do Relatório constituem um resumo das que chegaram ao conhecimento da CGTP-IN, promovidas por organizações sindicais regionais e sectoriais, não se incluindo, aqui, as iniciativas no âmbito das comemorações do “Dia Internacional da Mulher”, que terão tratamento no ponto **2.3. As comemorações do 8 de Março, “Dia Internacional da Mulher”. Significado e acção.**

Para uma maior e melhor visibilidade do trabalho realizado e da acção das mulheres na sua dinamização, apresenta-se, em primeiro lugar, as iniciativas das uniões distritais, de seguida as iniciativas dirigidas pelas federações sindicais e, por último, o que se fez no âmbito de alguns sindicatos.

2.3.1. Iniciativas realizadas no âmbito das Uniões Sindicais

No âmbito das iniciativas promovidas pelas Uniões distritais, embora não se apresente nenhum quadro específico, há a referir a primeira Conferência Sindical Distrital, realizada pela **União dos Sindicatos de Castelo Branco**, em Março de 2000, tendo como lema: “As mulheres trabalhadoras. Trabalho com direitos e emprego de qualidade”. O objectivo desta Conferência foi discutir os direitos laborais e a igualdade de oportunidades das mulheres, no trabalho.

2.3.1.1. União dos Sindicatos de Lisboa

No âmbito desta União, desde 1982 que se tem vindo a dar uma atenção significativa aos problemas das mulheres trabalhadoras, à visibilidade da sua acção e ao papel que os/as dirigentes desempenharam na concretização das orientações estratégicas sobre a lutas das mulheres definidas no Movimento Sindical. No entanto, não existem registos muito abundantes acerca dos objectivos imediatos da acção desenvolvida, e das consequências, em prol da resolução dos problemas específicos das mulheres. Das iniciativas realizadas até 2004, registamos, por ordem cronológica, as seguintes:

Natureza da Acção	Objectivos	Data da realização
Encontro distrital	Debater problemas da mulher trabalhadora	30/01/82

Iniciativa de rua	Corrida da Igualdade	7/03/82
Concentração	“Pela legalização do aborto - por uma maternidade responsável	26/01/84
Concentração	Delegações de mulheres do distrito de Lisboa frente à Assembleia da República	11/07/84
Encontro distrital	Debater problemas da mulher trabalhadora	21/03/85
Iniciativa de rua	Cordão de mulheres	12/03/87
Iniciativa de rua	Distribuição de comunicado sobre os direitos das crianças e trabalho infantil	1/06/89
Encontro distrital	Debater problemas da mulher trabalhadora	19/03/92
Iniciativa de rua	Cordão humano – contra o aumento da idade de reforma para as mulheres	16/06/93
Encontro distrital	Participação das mulheres nos 25 anos da CGTP-IN	21/09/95
Concentração	Pela despenalização da interrupção voluntária da gravidez	4/02/98
Iniciativa de rua	Distribuição de documento à população, sobre sim à IVG	23/06/98
Colóquio	Assédio sexual no mercado de trabalho	15/10/99
Iniciativa de rua	Praça Pública “Basta de ilegalidades é hora de efectivar direitos. Pela efectivação dos direitos de maternidade e paternidade”	24/10/2001
Marcha Mundial da Paz contra a Pobreza e a Violência	Manifestação	2001
Iniciativa de rua	Pela despenalização do Aborto, frente à Assembleia da República	3/03/2004

No que se refere a iniciativas centrais da CGTP-IN com expressão regional, estas são, normalmente, organizadas e apoiadas, logisticamente, pelos/as dirigentes e estrutura da União.

2.3.1.2. União dos Sindicatos do Porto

No âmbito desta União, a dinamização dos departamentos de mulheres nos sindicatos do Distrito iniciou-se em 1977. Desde então, diversas iniciativas têm-se realizado relativas à organização, participação e combate pela resolução dos problemas específicos das mulheres trabalhadoras, como reflectem os dados do quadro seguinte:

Natureza da Acção	Objectivos	Data da realização
Iniciativa de rua	Acção de massas com a participação das mulheres do Porto, contra o aumento do custo de vida	04/1978
Colóquio	Maternidade, planeamento familiar e interrupção voluntária da gravidez	06/1982
Encontro distrital	Debater problemas das mulheres trabalhadoras	06/1983
Seminário	Pela igualdade de direitos das mulheres trabalhadoras	11/1984
Plenário distrital	Debater, com as mulheres activistas sindicais, a divulgação dos direitos	1986
Seminário	Formação sindical para mulheres dirigentes com responsabilidade de direcção	1989
Seminário sectorial Indústrias eléctricas e Metalurgia	Debater problemas das mulheres trabalhadoras	1990
Seminário sectorial Hotelaria, Comércio e Portaria	Debater problemas da mulher trabalhadora	1990
Debate	“Partilha de responsabilidades familiares”	1992
Debate	“Situação das mulheres nos países da CEE”	1992
Lançamento de Inquérito	“Situação das mulheres no mercado de trabalho, na família e na sociedade”, após o 25 de Abril de 1974	1992
Encontro distrital	“Situação das mulheres trabalhadoras no Distrito”	1993
Debate	“Participação das mulheres na actividade sindical” e divulgação das conclusões do inquérito, realizado no ano anterior	03/1994
Iniciativa de rua	Tribuna Pública	03/1995
Encontro	Mulheres activistas sindicais	03/1996

Lançamento de Inquérito	Situação das mulheres trabalhadoras no distrito	1997
Iniciativa Pública	Divulgação dos resultados do questionário do ano anterior	1998
Iniciativa de rua	Tribuna Pública, seguida de desfile, encabeçado por mulheres, dando início, no Porto, à Marcha Mundial das Mulheres, contra a Pobreza e a Violência	2000
Debate	Legislação sobre a maternidade e paternidade, integrada na Campanha “Pela aplicação dos direitos”	2001
Iniciativas de rua	Acções diversas de solidariedade às 17 mulheres acusadas de práticas de aborto e julgadas no tribunal da Maia	2001
Iniciativa Pública	Informação e distribuição de folheto	2003
Conferência	Comemoração dos 30 anos do 25 de Abril “25 de abril – A Revolução que mudou a vida das Mulheres Portuguesas”	2004

2.3.1.3. União dos Sindicatos da Região Autónoma da Madeira

Desde 1979 que a USAM regista actividade relativa ao seu Departamento de Mulheres. Com características muito específicas, devido às actividades económicas, desde as mais tradicionais ligadas à agricultura até à produção (exclusiva) da indústria de bordados, as mulheres trabalhadoras desta região sempre se pautaram pela participação na luta sindical, com ligação e intervenção nas questões centrais da CGTP-IN.

Apesar das alterações no tecido económico, verificadas nos últimos anos, com a ruína de muitos sectores de actividade, entre os quais os bordados, as mulheres mantêm vivo o interesse e desejo de participação e representação na vida sindical e nas lutas em geral. Seguindo o mesmo critério, em relação à divulgação das actividades desta União, apresentamos o seguinte quadro:

Natureza da Acção	Objectivos	Data da realização
Encontro regional (1º)	“Situação da mulher na região antes e depois do 25 de Abril de 1974”	10/79
Debate	“Pela dignificação da Condição Social da Mulher”	03/1980
Encontro regional (2º)	“Unir e organizar as mulheres trabalhadoras, reforçando a participação na actividade sindical”	06/1982

Debate	“Direito ao trabalho para a mulher. Igualdade de direitos do casal no seio familiar”	03/1983
Debate	Proposta a apresentar ao Governo Regional sobre o aborto e planeamento familiar e reivindicações no campo da segurança social, para as mulheres	06/85
Debate	“Pela dignificação da condição social da mulher”. Criação de uma Comissão Regional da Condição Feminina	04/85
Encontro regional (3º)	Sobre a situação da mulher trabalhadora: “Direito ao trabalho, contra o desemprego, por melhores condições de vida”	11/1987
Debate	“Pela emancipação económica e social da mulher”	06/1988
Encontro regional (4º.)	Situação da mulher trabalhadora: <i>trabalho feminino em tempo de crise e Mulheres em luta pelos seus direitos</i>	03/1993
Encontro regional (5º.)	“A mulher e as mudanças no mundo do trabalho”	03/1996
Seminário	“20 anos de luta da mulher trabalhadora na RAM”	11/1999
Debate	Participação na “Marcha Mundial da Paz”	08/2000
Campanha pública	Defesa dos direitos de maternidade e paternidade Diminuição da idade de reforma para as mulheres	10/2001

2.3.2. Iniciativas realizadas no âmbito das Federações

No levantamento efectuado por sector, foram encontrados registos de algumas iniciativas realizadas no âmbito das Federações, que registámos, pela importância que têm na implantação de sectores onde as mulheres trabalhadoras têm grande expressão ou são mesmo maioritárias.

2.3.2.1. Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal

No âmbito da Federação, realizou-se, em 1986, o Encontro Nacional de Activistas sindicais, onde foi aprovada uma Carta Reivindicativa das mulheres trabalhadoras deste sector. O segundo Encontro das mulheres activistas ocorreu em 1992, tendo como objectivo fundamental as reivindicações sociais.

Em 1994, teve lugar um Encontro Nacional de mulheres do sector dos Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico, tendo as reivindicações incidido nos problemas de saúde e protecção social.

Já em 2005, a Federação desenvolve um estudo comparativo de categorias e salários de mulheres e homens no sector de Fabricantes de Material Eléctrico e Electrónico, a partir dos Quadros de Pessoal de 2002, de 393 empresas, abrangendo 22.925 mulheres e 18.867 homens. A conclusão apontada é clara: em todos os grupos profissionais, existe discriminação salarial e profissional em desfavor das mulheres que, no total, auferiam menos 40% que os homens. As situações mais graves de discriminação salarial verificavam-se no grupo profissional das chefias (no/a Chefe de Sector, atingia os 57% de diferença na remuneração base) e nos quadros superiores (no/a Engenheiro/a VI, a diferença chegava aos 35% na remuneração base e aos 43% no ganho médio). Dados tanto mais relevantes quando, comparativamente com os Quadros de Pessoal de 2000, se verifica o crescimento significativo das mulheres no Grupo dos Quadros Superiores (+120%).

2.3.2.2. Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

Em 1987, a Federação organizou um seminário para discutir a situação laboral das mulheres no sector e, ao mesmo tempo, tornar público o resultado de estudos sobre problemas relacionados com as mulheres neste sector de actividade. Entre as questões tratadas surgem as relacionadas com a participação das mulheres na vida sindical e como ultrapassam obstáculos para poderem participar.

2.3.2.3. Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços

A Federação realizou, em Outubro de 1994, um Encontro sobre: “A situação das mulheres nestes sectores”, com particular incidência da discussão nos horários de trabalho e trabalho parcial, condições sociais no local de trabalho, protecção da maternidade e paternidade, participação das mulheres na vida sindical.

2.3.2.4. Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Concretizando a orientação definida, em 1999, pela CGTP-IN, a Federação consegue, à mesa negocial, introduzir clausulado relativo a matérias de igualdade – princípios gerais da igualdade e não discriminação (em razão do sexo, idade, ascendência, orientação sexual, etc); garantias de igualdade, para todos os trabalhadores, no acesso ao emprego, à formação e às condições de trabalho; assistência à família - em várias convenções colectivas do sector. O CCT da Hospitalização Privada (em 1999), o CCT da Restauração e Bebidas (em 2001 e 2004), o CCT da Hotelaria da Região Autónoma da Madeira (em 2005) e o AE da Tabaqueira (em 2005) constituem exemplos da inclusão de algumas dessas matérias.

2.3.3. Iniciativas realizadas no âmbito dos sindicatos

2.3.3.1. Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas

Este sindicato regista uma expressiva representação de mulheres, principalmente, na indústria electrónica. É um sector muito fustigado pelas doenças profissionais, que atingem, sobretudo, as mulheres. O sindicato tem desenvolvido uma intensa acção de denúncia das condições de trabalho, do desrespeito pelas mais elementares normas de higiene e segurança no trabalho, por parte das entidades patronais e pela exigência do cumprimento da legislação pelo patronato e de fiscalização pelas entidades competentes.

Em Outubro de 2002, o Sindicato realizou um Encontro de Activistas com o objectivo de denunciar, avaliar e discutir, com os trabalhadores do Sector do Material Eléctrico e Electrónico, o impacto da doença profissional, “Tendinite”, com a finalidade de criar nas empresas serviços médicos de apoio, que tratassem atempadamente da doença e evitassem consequências gravosas na saúde das/os trabalhadoras/es. Tendo em conta que 90% dos trabalhadores afectados são mulheres, esta iniciativa sindical permitiu dar visibilidade à discriminação em função do sexo, assente no estereótipo da “sensibilidade feminina” para o desempenho da tarefa, que conduz a que, em muitos casos, as trabalhadoras fiquem impossibilitadas de continuar a sua vida profissional, o que lhes causa graves problemas de natureza psicológica, nefastos para a sua vida pessoal. Esta acção teve impacto na organização sindical no local de trabalho, dinamizando os/as activistas sindicais e os/as trabalhadores/as para a reivindicação e controlo de medidas adequadas com vista à resolução do problema.

2.3.3.2. Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário

Representando, em termos de associados, um número baixo de mulheres, este sindicato tem desenvolvido acções que lhes são dirigidas, como: a defesa dos horários de trabalho no sector comercial; a defesa das condições de trabalho e horários das mulheres Guardas de Passagem de Nível.

2.3.3.3. Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas

Não tendo este sindicato uma representação de mulheres muito expressiva, tem desenvolvido, ao nível da contratação colectiva, algumas acções em prol dos direitos das mulheres trabalhadoras, tais como: avaliação e enquadramento profissional, complementos de subsídio de reforma e defesa dos direitos de maternidade e paternidade.

2.4. As comemorações do 8 de Março, “Dia Internacional da Mulher”. Significado e acção

O ano de 1975 foi proclamado pela ONU como o início da década da mulher e tinha como objectivo focalizar os problemas da discriminação das mulheres que, por toda a parte do mundo, se faziam sentir. Ele é também o primeiro ano em que se comemora, no nosso país, o 8 de Março em liberdade e, desde então, a CGTP-IN incluiu, no seu

programa de actividades anuais, a Comemoração do “Dia Internacional da Mulher”. O acento tónico destas comemorações incide, fundamentalmente, na memória histórica que a luta das mulheres trabalhadoras americanas simbolizou, como acto de heroísmo, pela redução do horário de trabalho de 16 para 8 horas, procurando recentrar e actualizar essa luta em cada ano, à luz dos problemas vividos pelas mulheres.

A par deste significado histórico que todos os anos é recordado no discurso oral e escrito das comemorações, o Movimento Sindical procurou mobilizar as mulheres, no sentido de aumentar a sua consciencialização para a luta contra a exploração patronal e para a necessidade de, em unidade, com os trabalhadores homens, desenvolverem estratégias de acção comuns contra a exploração capitalista neoliberal.

Nesse sentido, em consonância com a luta mais geral e as reivindicações específicas, são determinados, todos os anos, pelos órgãos de decisão da CGTP-IN, sob proposta da Comissão Nacional de Mulheres (CNM), os conteúdos da programação deste dia, sem prejuízo da livre criatividade das organizações sindicais para apresentarem o seu próprio programa.

Pelo significado que lhe é atribuído e pelo poder de mobilização que consegue junto de activistas e dirigentes sindicais, mulheres e homens, tornou-se, também, uma forma de divulgação das reivindicações sindicais em torno das questões mais prementes que afectam as mulheres trabalhadoras.

Registamos alguns dos temas tratados nas iniciativas mais importantes – debates, colóquios, plenários, conferências de imprensa, acções de rua -, as quais tiveram forte impacto nos quadros sindicais, nos/as trabalhadores/as e na opinião pública, através da visibilidade que lhes foi dada em órgãos de informação sindical e social. Neste contexto, é de realçar a iniciativa pioneira, dinamizada pela CGTP-IN em cooperação com o MDM e outras organizações sociais e de mulheres, que, em 1997, juntou em Lisboa largos milhares de mulheres e homens de todo o país, que desfilaram do Marquês de Pombal aos Restauradores.

Tema Principal	Local/Ano	Organização Responsável
Condições de Trabalho		
Emprego/desemprego	Funchal 1981, 1987, 1997 Lisboa, 1998, 1999, 2003 Aveiro, 2003, 2005	USAM USL USAveiro
Precariedade	Funchal 1983, 2000 Aveiro, 2000, 2005 Lisboa, 2005	USAM USAveiro USL
Salários/Remunerações	Funchal 1983, 2000, 2002 Lisboa, 2003, 2005	USAM USL

Situação laboral	Aveiro, 2005 Funchal 1989,1993 Rio Maior, 2004 (Carnes Nobre) Aveiro, 2005	USAM Sind. Ind. Alimentar Centro USAveiro
Horário de trabalho e Trabalho nocturno	Funchal 1992, 1995, 1997	USAM
Trabalho e sindicalismo	Coimbra, 2004	Sindicato Prof. Zona Centro
Contratação colectiva e Legislação		
Legislação laboral e vida familiar	Vendas Novas,2004	STAL e Câmara M.V.N.
Carta Reivindicativa	Lisboa, 2005	USL
Negociação e direitos de igualdade	Porto, 2003 Funchal, 2004	USP USAM
Violação dos direitos contratuais	Funchal, 1999 Aveiro, 2001	USAM USAveiro
Legislação laboral	Funchal 1988, 1990, 2003 Lisboa, 2003 Braga, 2003 Santarém, 2003 Viana do Castelo, 2003	USAM USL USBraga USSantarém USViana
Políticas e questões sociais		
Educação/Formação/Qualificação	Funchal, 1995 Lisboa,1997, 1998 Viana do Castelo, 2004	USAM USL USVC
Exclusão social e pobreza	Funchal1995, 1999 Coimbra, 2004	USAM USCoimbra
Segurança Social	Madeira, 2003	USAM
Custo de vida	Lisboa, 2003	USL
Família	Funchal, 1991	USAM

Maternidade/paternidade	Lisboa, 2002 Funchal 1984,1999,2001 Porto, 2001 Lisboa, 2005	USL USAM USL USP
Igualdade e saúde	Beja, 2003	USBeja
Saúde reprodutiva e IVG	Funchal, 1984 Lisboa, 1999 Coimbra, 2003	USAM USL USC
Violência contra as mulheres	Funchal 1984, 1999, 2002 Coimbra, 2000	USAM e USL USCoimbra
Igualdade género e de oportunidade entre mulheres e homens		
Cidadania, participação sindical e política em cargos de decisão	Funchal, 2002	USAM
O Papel da Mulher no Mundo do Trabalho e na Sociedade	Évora, Borba e Estremoz, 2000 Covilhã, 2001 Santarém, 2003 Seixal, 2004 Vila Viçosa, 2004 Azambuja, 2004 Viana do Castelo, 2005	STAL USCastelo Branco USSantarém STAL/Setúbal STAL Sind. Metalúrgicos USViana
A Mulher e o seu Percurso	Estremoz, 2001	STAL/Évora
Conciliação entre vida familiar e actividade profissional	Funchal, 1994	USAM
Igualdade de oportunidades no trabalho	Funchal 1987, 1994, 2000 Porto, 2001 Lisboa, 2001 Palmela (Lear),2002 Santo Tirso,2002 Faro, 2002 Lisboa, 2002,2004 Casal do Marco (Indelma), 2002 Castelo Branco, 2002,2004	USAM CESNorte CESP USSetúbal Sind. Professores do Norte USAlgarve USL USSetúbal USCastelo Branco

	Braga, 2004 Fafe, 2004 Aveiro, 2005 Lisboa, 2005 (Casa da Moeda) Lisboa, 2005	US Braga STAL/Fafe US Aveiro Sind. Gráficos Sindicato da Hotelaria do Sul
Igualdade e mudança de mentalidades	Funchal 2000, 2001,2005 Unhais da Serra e Covilhã, 2001 Castelo Branco, 2005	USAM USCastelo Branco USCastelo Branco
Comunicação social	Funchal, 1985/86	USAM
Violação dos direitos de igualdade	Madeira,1993,1999, Lisboa, 2000, 2001 Aveiro,2001,2003	USAM, USL USAveiro
Igualdade de Género	Faro, 2005	USAlgarve
Políticas para a igualdade	Lisboa, 1998 2001	USL STML
A mulher imigrante	Santarém, 2003	USSantarém
8 de Março e a Luta das Mulheres	Unhais da Serra,2003 Viana do Castelo,2003	USCastelo Branco USViana
Acções de Rua Manifestações/Concentrações	Lisboa, 1997, 2000, 2001,2002, 2003, 2004	Nacional Lisboa, Coimbra, Funchal, Braga, Évora, Horta, Porto, Faro e Leiria
Exposições		
Situação Social das Mulheres	Aveiro, 2000 Lisboa, 2004	USAveiro USL
Mãos de Mulheres, Quereres e Saberes	Castelo Branco,2000	USCastelo Branco
Desemprego, Solidariedade, Paz	Lisboa, 2003	USL
Pintura	Porto, 2003	USP
Posteres CGTP-IN	Coimbra, 2004	USCoimbra

Distribuição de comunicados	A generalidade das organizações sindicais regionais, distritais e sectores	Por todo o país
------------------------------------	--	-----------------

3. Dinâmicas e Perspectivas sobre a Igualdade, na Acção Sindical. Contributos das Iniciativas *NOW* e *EQUAL*

3.1 O Projecto *Now* e a formação de agentes para a igualdade

Promovido pela direcção da CGTP-IN e pela Comissão Nacional de Mulheres, iniciou-se, em 1991, com a duração de quatro anos, o Projecto *Now*, com o apoio do Programa Comunitário Emprego *Now*, e tendo como parceiros internacionais as organizações sindicais Fiordo-Itália e CCOO-Espanha.

Os objectivos deste Projecto foram: formar agentes para desenvolverem acções positivas para a igualdade nas empresas e estruturas sindicais; elaborar documentos para multiplicar acções de formação e apoiar a intervenção no futuro.

No seu desenvolvimento, registam-se três momentos fundamentais: a realização das acções de formação; estudos e trabalho de campo (sobre a vida das mulheres no trabalho, na vida pessoal e social, a situação da igualdade de direitos na contratação e a identificação de obstáculos à participação das mulheres na vida sindical); e, como conclusão, a elaboração de documentos como:

- Guia para a igualdade de oportunidades no trabalho e sobre os direitos de maternidade e paternidade;
- Currículos, com módulos de formação sobre a igualdade, a integrar nos cursos de formação profissional e formação de quadros sindicais;
- Estudos para a criação de instrumentos para a intervenção no âmbito da igualdade, nomeadamente no projecto seguinte *Now* 95/98.

As acções de formação envolveram muitas mulheres e homens, quadros sindicais, que receberam formação específica na área da igualdade, proporcionando uma intensa actividade do grupo de formandas/os.

Esta dinâmica foi possível pela inovação da estrutura modular definida para o programa curricular e pelas metodologias activas que foram adoptadas. Os módulos de formação trataram de matérias que, até então, não tinham sido abordadas nos programas de formação da CGTP-IN e proporcionaram uma formação fundamental aos intervenientes, mulheres e homens, para a defesa da igualdade na acção sindical. Esses módulos foram:

- Desenvolvimento pessoal e de grupo
- Psico-sociologia das organizações
- Diagnóstico das realidades laborais e novas tendências
- A igualdade de oportunidades no trabalho e na contratação colectiva

- Direitos da mulher trabalhadora
- História da participação social das mulheres

Os resultados foram considerados muito positivos e a CGTP-IN abriu uma nova frente de acção, na área da igualdade entre mulheres e homens, através dos projectos a que se candidatou e que foram aprovados pelas instâncias do Fundo Social Europeu, como mostram as iniciativas seguintes.

3.2. O Projecto *Now/Luna* e a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no local de trabalho

Em 1996, teve início o Projecto *Now/Luna*, tendo como objectivo dinamizar a acção a desenvolver pelo Movimento Sindical, assumindo-a como um contributo activo para a construção da igualdade no mundo do trabalho.

Financiado pelo Fundo Social Europeu, este Projecto desenvolveu-se sob a forma de parceria com instituições governamentais (CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e IDICT- Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho) e organizações sindicais internacionais (Forem – Fundação para a Formação e Emprego, instituição de formação profissional e sindical da CC.OO – Comisiones Obreras de Espanha e ECAP – Instituto Confederal de Formação Profissional da Região Emília Romagna da CGIL – Confederação Geral do Trabalho, de Itália.

De acordo com os objectivos definidos, a acção desenvolvida orientou-se, preferencialmente, para os locais de trabalho, sem descurar a necessidade do envolvimento da estrutura sindical, através dos dirigentes e activistas que actuavam nas empresas e serviços e nos próprios sindicatos. Neste sentido, a análise das relações laborais e a situação das mulheres trabalhadoras nas empresas constituiu o eixo fundamental do diagnóstico da discriminação, permitindo uma reflexão fundamentada e perspectivar soluções para combater a discriminação. Do debate interno que então se realizou com as organizações sindicais da CGTP-IN, resultou a selecção do conjunto de empresas e autarquias, que se seguem:

SECTOR	EMPRESA/SERVIÇO	TOTAL TRAB(S) 1996	TOTAL MULHERES 1996
Comércio, Escrit./Serviços	Grupo Pingo Doce e Iberlim	6 998	5 209
		1 139	893
Material Eléctrico e Electrónico	Blaupunk - Braga	1905	1400
	Philips - Ovar	2 164	1328
	Indelma - Setúbal	1973	1616
Têxteis, Vestuário e Calçado	Emerua – Porto	348	214
	A Fiandeira – Braga	358	195
	Matugal – Coimbra	205	166

Alimentar	Triunfo – Lisboa	328	148
	Cofisa – Figueira da Foz	139	127
Hotelaria e Turismo	Casino Estoril	881	130
	Hotel Estoril Sol	260	86
Metalúrgico	Bruno Janz – Lisboa	555	243
	Euronadel	594	267
	Opel Portugal – Azambuja	1064	46
Corticeiro	Amorim & Irmãos - St ^a . Maria de Lamas	706	227
Administração Pública Central e Local	IDICT – Instituto de Desenvolvimento, Inspecção das Condições de trabalho	1 085	591
	Câmara Municipal de Lisboa	9 744	3678
	Câmara Municipal de Loures	1710	730
	Serviços Municipalizados de Águas e Saneamento de Loures	978	215
TOTAL		33 124	17 519

Conforme os dados reflectidos no quadro, verifica-se que o Projecto envolveu oito sectores de actividade, 20 locais de trabalho, que abrangiam 17 519 mulheres, representando 52,95% do total dos trabalhadores. Face a estes dados, a acção sindical desenvolveu-se em duas frentes fundamentais: o estudo e diagnóstico da situação das mulheres sobre a discriminação nestes locais de trabalho e implementação de medidas de acção positiva para resolução dos problemas detectados; acções de sensibilização para quadros sindicais, homens e mulheres, dirigentes e delegados/as sindicais de empresas e serviços.

3.2.1. Diagnóstico sobre a situação das mulheres e implementação de acções positivas

Após a primeira fase de selecção dos sectores e convite às empresas para aderirem ao Projecto, iniciou-se uma fase de recolha de documentos oficiais, completados pelos balanços sociais e quadros de pessoal, a fim de compilar toda a informação referente a situações de discriminação, detectadas pelo cruzamento da informação inscrita nestes dois últimos. A insuficiência de alguns indicadores foi colmatada com a discussão com os dirigentes, comissões sindicais e trabalhadores/as das empresas; entrevistas a trabalhadores/as e dirigentes das empresas; reuniões regulares com os responsáveis pela Gestão dos Recursos Humanos.

Do conjunto destas fases de trabalho resultaram estudos finais que confirmaram as disparidades em desfavor das mulheres, em resultado, em muitos casos, de situações de discriminação directa e indirecta. Com esses dados, realizaram-se reuniões com os responsáveis das empresas e serviços, nas quais estiveram presentes a coordenadora do Projecto, na CGTP-IN, a comissão sindical e/ou a comissão de trabalhadores do local de trabalho e os dirigentes sindicais dos sectores de actividade. Face à discussão realizada, foi possível a assinatura de protocolos de acções positivas nos seguintes locais de trabalho:

- Blaupunk
- Bruno Janz
- Câmara Municipal de Lisboa
- Câmara Municipal de Loures
- Casino Estoril
- Emerua
- Grupo Pingo Doce
- Sociedade Estoril Sol Hotéis
- Iberlim
- IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho
- Opel Portugal
- Serviços Municipalizados de Águas e Saneamento de Loures
- Triunfo

As propostas de acções positivas para estas empresas e serviços incidiram em diversas áreas de intervenção: acesso ao emprego, formação profissional, direitos de maternidade e paternidade, saúde, higiene e segurança no trabalho, progressão nas carreiras profissionais, salários e condições de remuneração, vínculo contratual, apoios sociais, horário de trabalho e formas de organização.

Estas acções destinavam-se a corrigir, alterar ou introduzir novas formas de actuação das empresas, em relação ao combate à discriminação, e a aplicação dos direitos de igualdade e igualdade de oportunidades no local de trabalho. Os resultados imediatos verificaram-se pela alteração de práticas antigas, beneficiando trabalhadores/as. A introdução destas medidas, através do Projecto *Now-Luna* provocou, nas empresas e serviços, novas dinâmicas de actuação sobre problemas que afectam, essencialmente, as mulheres e contribuiu para uma alteração de mentalidades sobre a importância das medidas para a igualdade e os efeitos benéficos que a equidade entre mulheres e homens pode provocar nas relações de trabalho e na própria estrutura empresarial.

Salienta-se, ainda, o impacto que este projecto teve na negociação colectiva: *nos locais de trabalho*, implicando, directamente, muitos quadros sindicais na implementação de acções positivas e contribuindo para melhorar a experiência colectiva de negociação; *a nível geral*, criando as condições para a integração de medidas objectivas, nos processos de negociação, entre as quais a integração de mais mulheres nas comissões negociadoras sindicais.

3.2.2. Acções de sensibilização sobre igualdade de oportunidades para quadros sindicais

A grande inovação do projecto *Now/Luna*, no campo sindical, foi a formação/sensibilização de quadros sindicais nas várias vertentes da igualdade de oportunidades, no sentido de derrubarem as barreiras que identificam como discriminações. Estas acções foram realizadas por todo o país, com a duração de 12 horas, e nelas participaram quadros sindicais, mulheres e homens, dirigentes de sindicatos e delegadas/os sindicais das empresas e serviços que participaram no Projecto. Elas foram decisivas para uma implicação mais consciente e fundamentada dos intervenientes na implementação das acções positivas propostas para as empresas e serviços. Nestas acções, a preocupação metodológica foi o estímulo e envolvimento dos/as formandos/as para a utilização da informação recebida no seu local de trabalho e na experiência concreta da sua actividade sindical e o confronto com os preconceitos e estereótipos adquiridos ao longo do processo de socialização, através da família, da escola, da cultura e da tradição que herdaram.

Os conteúdos programáticos eram compostos por cinco módulos sobre: As mulheres na história; Direitos de maternidade e paternidade; O direito à igualdade; As acções positivas para a igualdade; Acções positivas nos sindicatos; Acções positivas na sociedade. Os resultados destas acções foram assinaláveis, registando-se um bom nível de adesão dos sectores à participação nas acções. No total de 19 acções, participaram 248 mulheres e 38 homens, totalizando 286 participantes.

Considerando que a maioria das/os formandas/os eram quadros sindicais de empresa, pode-se concluir que o Projecto teve efeitos directos na acção sindical no local de trabalho, tanto na definição de estratégias para combater a discriminação, como na alteração de comportamentos e atitudes face aos problemas das mulheres trabalhadoras.

No sentido de reforçar a consciencialização destes problemas na própria estrutura sindical, o Projecto desenvolveu, ainda, acções de formação inicial para a gestão dos sindicatos, como uma medida de política de igualdade interna e que registou a participação de 33 mulheres, que adquiriram, assim, mais conhecimentos sobre organização e gestão das estruturas sindicais, abrindo perspectivas ao desenvolvimento de competências para assumirem cargos de direcção e gestão e maior participação no cargo de decisão.

No conjunto das acções dirigidas para os locais de trabalho e sindicatos, o balanço do trabalho realizado, não esgota os efeitos positivos que terá tido noutras áreas de intervenção social. No entanto, tendo em vista o âmbito do actual relatório, os dados referidos são, inequivocamente, um contributo importante, inovador e estimulante para o percurso sindical na luta pela igualdade entre mulheres e homens.

3.3. O Projecto *Equal* – Agir para a Igualdade e a formação sindical

O Projecto “Equal – Agir para a Igualdade” desenvolveu-se durante mais de dois anos (Outubro de 2003 a Dezembro de 2004) e teve como principais objectivos: desenvolver acções positivas nas empresas e serviços para combater e contrariar todas as formas de discriminação no trabalho, designadamente no recrutamento, selecção, acesso à formação contínua, promoção e progressão na carreira, acesso aos postos de chefia, remuneração e precariedade do vínculo laboral.

Na área da formação e sensibilização, propôs-se promover a introdução da temática da igualdade no meio laboral, estudar as condições de trabalho, a sua dimensão e

implicação nas doenças profissionais, promover a inserção de mulheres e homens em sectores e profissões onde estão sub-representados, revalorizar os empregos e profissões tradicionalmente femininas e reconhecer competências adquiridas em contexto profissional e social.

Na construção de materiais pedagógicos para suporte da formação na área da igualdade de oportunidades, direccionou-se para os seguintes públicos alvo: Técnicos de Recursos Humanos, Professores, Formação Pedagógica de Formadores e Formação de Formadores na área da igualdade de oportunidades e de género.

No âmbito da contratação colectiva, propôs-se integrar a igualdade e os direitos da maternidade e paternidade como conteúdos importantes da negociação e o reforço do diálogo social.

Sendo a CGTP-IN a entidade interlocutora, a parceria de desenvolvimento do Projecto foi constituída por diversos parceiros: Associação para o Ensino Bento de Jesus Caraça, CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção social, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho, IHSST – Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho e o IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional.

Integraram, ainda, no âmbito de parceria alargada, dezanove empresas e serviços, de diversos sectores: cerâmica e vidro, alimentação e bebidas, sector automóvel, sector dos transportes, sector das conservas, sector da hotelaria, sector têxtil e vestuário, administração pública e administração local (Covilhã, Castelo Branco, Seixal e Vendas Novas).

Da parceria transnacional, faziam parte: o Instituto de Formação Profissional - AGEFORM (Itália) e a Câmara Municipal de Debrecen (Hungria).

À semelhança do Projecto *Now/Luna*, a acção nas empresas revelou-se de extrema importância, pela capacidade de estabelecer protocolos para a implementação de acções positivas com vista à promoção da igualdade e cumprimento dos objectivos do Projecto para esta área. No total, foram assinados 11 Protocolos de Acções Positivas e realizados 18 estudos de diagnósticos sobre a discriminação, suas causas e efeitos no mundo do trabalho.

Do balanço realizado sobre as actividades de sensibilização/formação do Projecto, realçamos as que se dirigiram aos quadros sindicais, tentando comparar a evolução verificada em relação ao Projecto *Now/Luna*. Foram realizadas 10 acções de sensibilização para quadros sindicais com um total de 131 participantes. No quadro seguinte, apresentamos os resultados dessa participação:

LOCAL/ ANO	SINDICATOS	PARTICIPAN- TES N°	M	H
2003				
Lisboa	Hotelaria, Alimentação e Tabacos, Bebidas, Função	12	8	4

	Pública do Sul e Açores, Função Pública do Centro			
Lisboa	Cerâmica, TUL, STAL e Metalúrgicos	12	4	8
Leiria	CESP, Vidreiros, Cerâmica, Químicos, Rodoviários e Hotelaria	13	6	7
Lisboa	CESP, SINQUIFA, STAL, Cerâmica e TUL	14	7	7
Braga	Hotelaria, STIEN, Metalúrgicos, Têxteis. SINTTAV, Gráficos e Construção	14	7	7
Covilhã	STAL e STRIA-BI	13	5	8
2004				
Funchal	Bordados, Comércio, Enfermeiros e Hotelaria	13	10	3
Aveiro	Calçado, Metalúrgicos, SIEC e Têxteis	14	11	3
Coimbra	Função Pública do Centro, Bebidas, Professores R. Centro, STTRUC, Hotelaria e Cerâmica	12	7	5
P. Delgada	STAL, STADAçores, SITAVA, SIABA, SINTTAV, SIESI e STFPSA/SM	14	5	9
TOTAIS		131	70	61

Foi também realizada uma acção de formação pedagógica de formadores, para dirigentes e quadros sindicais, que contou com 4 dirigentes e 5 funcionários sindicais, em Lisboa, e outra em Coimbra, que registou a presença de 7 dirigentes homens.

3.4. O resultado das acções na estrutura sindical: reforço da coesão e da acção para a igualdade

Os resultados das acções desenvolvidas no âmbito dos Projectos Now/Luna e Equal – Agir para a Igualdade tiveram reflexos positivos em toda a estrutura sindical. Por um lado, diversificaram as relações sindicais com outros parceiros, numa acção recíproca de informação e de conhecimentos, que se traduziu em resultados benéficos da própria imagem sindical no exterior. Por outro, ajudaram a penetrar em certas empresas e locais de trabalho que não teriam a mesma abertura se não estivessem ligados aos Projectos.

No plano interno sindical, a sensibilização e a formação na área da igualdade de oportunidades e na área da igualdade de género teriam sido muito mais lentas e menos mobilizadoras se os Projectos não tivessem coberto, em termos de conteúdos programáticos, os factos e as representações de mulheres e homens, assumidos numa perspectiva de género.

A participação de dezenas de quadros sindicais, mulheres e homens, nas acções de formação, são um indicador positivo para o desenvolvimento do trabalho futuro na área da igualdade, mas há ainda um longo caminho a percorrer e a formação sindical, numa perspectiva de género, tem de ser assumida por muitos dirigentes, mulheres e homens, ao mais alto nível de toda a estrutura sindical. Mas a formação só produz resultados se forem criadas condições para pôr em prática os conhecimentos adquiridos. E, o que se verifica, por vezes, é que as/os dirigentes que estão nos centros de decisão não frequentam a formação e as/os formandas/os que adquirem formação não estão nesses centros de decisão. Assim sendo, torna-se fundamental que a reflexão chegue a todas/os as/os responsáveis e que os dados apresentados neste relatório contribuam para essa reflexão.