

593kWh poupados com a  **HYUNDAI** 

PUBLICIDADE



Maria da Graça Carvalho e Frances Fitzgerald

Seguir

Eurodeputadas

O princípio do fim do fosso salarial de género

Em 2021 o fosso salarial de género era de 12,7%. Isto representa uma perda, para as mulheres, de milhares de euros. Num salário de 21 mil euros anuais este fosso salarial está a privá-la de 2667 euros

29 mar. 2023, 01:07  10  Oferecer

Imagine que é a Ana, uma engenheira dedicada e trabalhadora, apaixonada pelo seu trabalho. Passou anos a aperfeiçoar as suas competências e contribuiu de forma significativa para o sucesso da sua empresa. Mas um dia descobre que os seus colegas homens, que têm as mesmas qualificações e experiência, ganham consideravelmente mais. Como se sentiria?

Este não é apenas um cenário hipotético; é a realidade para muitas mulheres como a Ana na União Europeia. Em 2021, o fosso salarial de género era de 12,7%, o que significa que as mulheres ganhavam, em média, menos 12,7%

do que os homens nas mesmas funções. Isto representa uma perda, para as mulheres, de milhares de euros. Por exemplo, se o seu salário é de 21 mil euros anuais, este fosso salarial está a privá-la de 2667 euros.

NEWSLETTER

**Atualidade sem fronteiras nem rodriguinhos**

O regresso da Macroscópio. Todos os domingos, uma reflexão muito pessoal de José Manuel Fernandes

Esta disparidade afeta o bem-estar financeiro das mulheres e tem também um peso emocional significativo. A discriminação, e é disso que se trata no fosso salarial de género, é desencorajadora e desmoralizante.

Felizmente, a União Europeia enfrentou esta questão, através de legislação recentemente adotada visando reduzir o fosso salarial através de uma combinação de medidas. O Grupo do Partido Popular Europeu (PPE) aplaude esta legislação. Contudo, ao mesmo tempo que estamos completamente empenhados em reduzir e eventualmente eliminar o fosso salarial, também reconhecemos as implicações financeiras para as empresas. Por isso, assegurámo-nos de o conjunto final de medidas inclui o chamado “modelo de escada”, destinado a ajudar as empresas mais pequenas a adotarem as medidas de transparência salarial gradualmente, um degrau de cada vez.

Empresas com menos trabalhadores terão um período temporal mais longo para cumprirem os requisitos da diretiva, o que lhes permitirá implementarem as mudanças necessárias sem serem desproporcionalmente pressionadas por condicionalismos administrativos ou financeiros. O modelo de escada poderá parecer lento, mas, ao ser justo para os negócios, irá garantir que a legislação é inteiramente aceite e totalmente aplicada.

Mas então e a Ana? De que forma irá a nova legislação aplicar-se a ela e a incontáveis outras mulheres enfrentando o mesmo tratamento injusto? Através da introdução do princípio da transparência salarial, as candidatas a um emprego como a Ana terão informação clara sobre o salário. As empresas serão obrigadas a divulgarem o salário proposto quando anunciarem o posto, o que facilita a prevenção de disparidades salariais logo à partida. Além disso, o Instituto Europeu para a Igualdade de Género irá ajudar a desenvolver as orientações para o acesso a trabalho igual e trabalho de igual valor, assegurando que todos os trabalhadores são compensados de forma justa. Reforçada com informação e a capacidade de ver as orientações

por si própria, a Ana pode finalmente desafiar a discriminação que tem vivido e ganhar.

Para a Ana e milhões de mulheres no mercado de trabalho, estas medidas oferecem a esperança de um futuro livre do peso emocional e das penalizações financeiras da discriminação salarial. Chegar a este futuro poderá levar ainda algum tempo e a batalha ainda não terminou, mas, pelo menos, podemos dizer à Ana que as bases para uma mudança positiva já foram lançadas.

Receba um alerta sempre que Maria da Graça Carvalho e Frances Fitzgerald publique um novo artigo.

Seguir

PARLAMENTO EUROPEU UNIÃO EUROPEIA EUROPA MUNDO IGUALDADE DE GÉNERO SOCIEDADE

10



Oferecer