



# IGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES



ORIENTAÇÕES DA DIRETORIA DA MULHER DA  
FISENGE PARA NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

# APRESENTAÇÃO

---

No mês de luta pelos direitos das mulheres, o grupo DPSP (dono das Drogarias Pacheco e São Paulo), a Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC) entraram com ação no Supremo Tribunal Federal para derrubar a constitucionalidade de determinados artigos da lei de igualdade salarial entre homens e mulheres (nº14.611/2023). Um dos pontos de oposição é a divulgação do Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios.

A Diretoria da Mulher da Fisenge (Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros) alerta que tanto a Constituição Federal quanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) já estabelecem o princípio de igualdade de tratamento e remuneração. As medidas de transparência salarial e fiscalização exigidas em lei são praticadas em 35 nações, incluindo Reino Unido, Austrália, França, Peru e Islândia, por exemplo.

Os ministérios do Trabalho e das Mulheres vão elaborar o primeiro Relatório de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, e é fundamental que os sindicatos de engenheiros reforcem o cumprimento da lei 14.611/2023 nas negociações coletivas.

Nesse sentido, a Diretoria da Mulher da Fisenge recomenda que os sindicatos de engenheiros incluam cláusulas que reafirmem o compromisso dos empregadores de cumprirem a íntegra da lei nº14.611/2023.

Além disso, sistematizamos um conjunto de orientações do estudo “Equileap Gender Equality Scorecard”, baseado nos Princípios de Empoderamento das Mulheres das Nações Unidas, com o objetivo de orientar a ação sindical nas negociações coletivas.

A Diretoria da Mulher está à disposição dos sindicatos!

**Simone Baía, engenheira química e diretora da Mulher da Fisenge**

# EQUILÍBRIO DE GÊNERO NOS CARGOS DE LIDERANÇA E NA FORÇA DE TRABALHO

---

- Conselho de Administração: equilíbrio de gênero no conselho de administração e demais conselhos (p.ex. fiscal).
- Executivos: equilíbrio de gênero nos cargos de diretoria executiva.
- Alta administração: equilíbrio de gênero na alta administração.
- Força de trabalho: equilíbrio de gênero na participação de mulheres e homens na força de trabalho da empresa.
- Promoção, oportunidades e desenvolvimento de carreiras: equilíbrio de gênero em toda a estrutura de gestão da empresa.

# SALÁRIO IGUAL E EQUILÍBRIO ENTRE VIDA E TRABALHO

---

- Salário digno: compromisso de pagar salário digno a todos.
- Disparidade salarial entre homens e mulheres: transparência nos dados salariais entre homens e mulheres; estratégias para eliminar as disparidades; mensuração do desempenho para alcançar os objetivos.
- Licença parental: programas de licença remunerada para os cuidados das crianças, para cuidadores primários e secundários e políticas de igualdade nesse direito.
- Opções flexíveis de trabalho: opção de controlar e/ou variar os horários de início e término da jornada de trabalho, e/ou variar o local de trabalho.

# PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO

---

- Formação de carreira e desenvolvimento: igualdade no acesso à formação e ao desenvolvimento de carreira.
- Estratégia de recrutamento: não haver discriminação de qualquer tipo.
- Violência, abuso e assédio sexual: proibição de todas as formas de violência no local de trabalho, incluindo assédio verbal, físico e sexual.
- Segurança no Trabalho: segurança no local de trabalho, nos deslocamentos de e para o local de trabalho e em negócios relacionados à empresa, bem como dos fornecedores e terceirizados no local de trabalho.
- Direitos humanos: proteção aos direitos humanos, inclusive aos direitos de participar de assuntos jurídicos, cívicos e políticos.

# PROMOÇÃO DE POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÊNERO

---

- Cadeia de abastecimento: compromisso de reduzir riscos na cadeia de abastecimento/produtiva (trabalho análogo ao escravo, trabalho infantil, exploração sexual).
- Diversidade de fornecedores: garantia de diversidade na cadeia de abastecimento, inclusive no apoio às empresas pertencentes às mulheres na cadeia de fornecedores.
- Proteção dos funcionários: sistemas e políticas para relatar reclamações internas de conformidade ética, com confidencialidade e segurança.

# COMPROMISSO, TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE

---

- Compromisso com empoderamento das mulheres, segundo as diretrizes da ONU Mulheres.
- Auditoria: manter ou participar de sistemas de auditoria das políticas e práticas de igualdade de gênero.

# ENGENHEIRO E ENGENHEIRA, ENTREM EM CONTATO COM A FISENGE!

---



[www.fisenge.org.br](http://www.fisenge.org.br)



(21) 98174-8351



@fisengefederacao



[youtube.com/canalfisenge](https://youtube.com/canalfisenge)



[facebook.com/fisengefederacao](https://facebook.com/fisengefederacao)

