

Comunicação apresentada na  
Subcomissão de Igualdade  
na Audição no âmbito do  
Relatório sobre o progresso da  
igualdade entre mulheres e homens no  
trabalho, no emprego e na formação  
profissional – 2013

20-01-2015

Ex.<sup>ma</sup> Senhora Presidente da Subcomissão de Igualdade, Dra. Elza Pais,  
Ex.<sup>mas</sup> Senhoras Deputadas,  
Ex.<sup>mas</sup> Senhoras e Ex.<sup>mos</sup> Senhores,

É com gosto que apresento, no cumprimento da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, o Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2013.

Este relatório assenta em seis pontos fundamentais:

1. Situação dos homens e das mulheres perante a atividade profissional, o emprego, o desemprego, o salário, remuneração e ganho e a sua integração em medidas ativas de emprego;
2. Indicadores e as medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal;
3. Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras: associações sindicais, representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho e comissões de trabalhadores e trabalhadoras;
4. Acidentes de trabalho;
5. Recursos humanos e materiais envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, abarcando organismos públicos como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto do Emprego e Formação Profissional e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género;
6. Controlo e garantia da legalidade e do cumprimento da legislação, bem como da sua ação inspetiva, no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

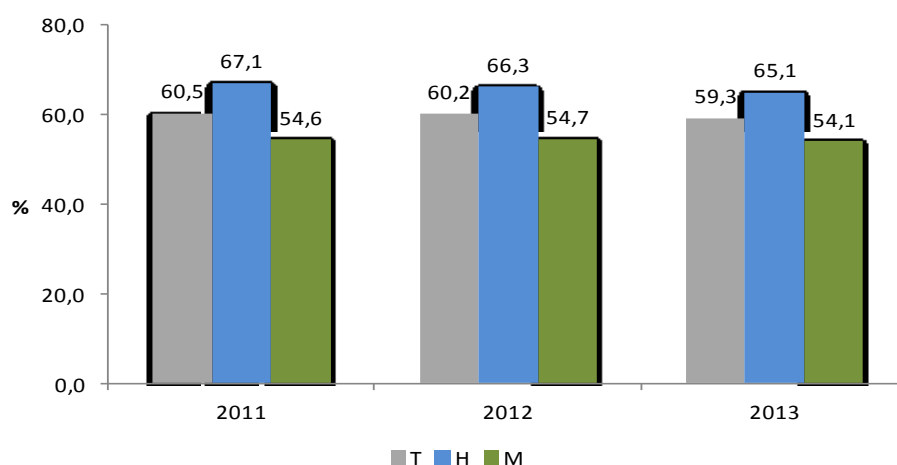
# 1. Situação dos homens e das mulheres perante a atividade profissional, o emprego, o desemprego, o salário, remuneração e ganho e a sua integração em medidas ativas de emprego

## Atividade e emprego

Entre 2011 e 2013, a taxa de atividade decresceu ligeiramente (2013: Mulheres 54,1 % e Homens 65,1 %; 2012: Mulheres 54,7 % e Homens 66,3 %; 2011: Mulheres 54,6 %, Homens 67,1 %).

Contudo, o diferencial entre homens e mulheres diminuiu (2013: 11 p.p.; 2012: 11,6 p.p. e 2011: 12,5 p.p.).

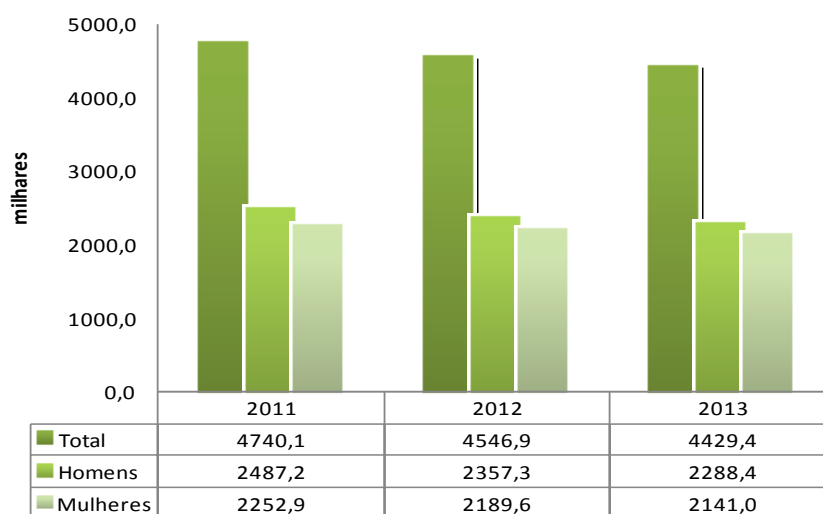
*Taxa de atividade em Portugal, por sexo, de 2011 a 2013*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Relativamente à população empregada, o decréscimo foi mais elevado para os homens (-68,9 mil) do que para as mulheres (-48,6 mil).

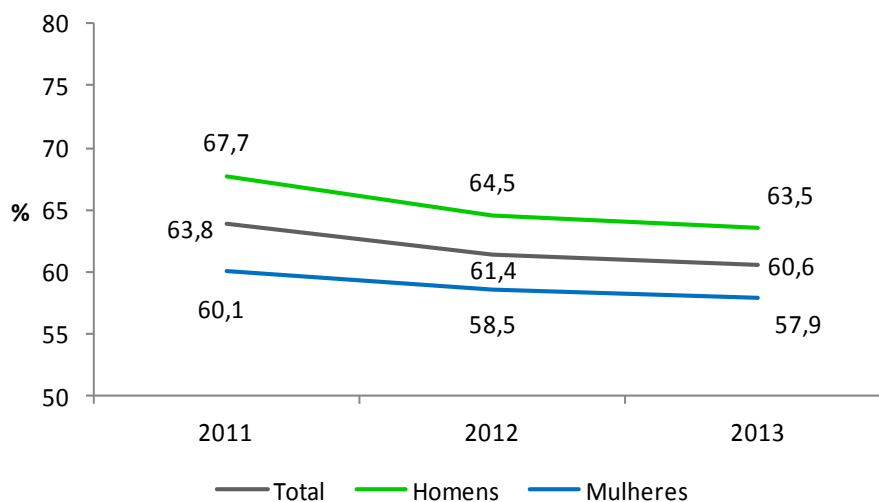
*População empregada (15 e mais anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Quanto à taxa de emprego, verificou-se também um decréscimo mais elevado para os homens, mas a taxa de emprego dos homens situa-se sempre acima da taxa das mulheres (57,9 % para as mulheres e 63,5 % para os homens).

*Taxa de emprego (15 a 64 anos) em Portugal, por sexo, 2011-2013*



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Verificou-se uma diminuição muito ligeira do peso do emprego com baixas qualificações de -3,0 p.p. para as mulheres e de -2,8 p.p. para os homens.

O peso da população empregada com o ensino superior mantém-se mais elevado entre as mulheres do que entre os homens (26,7 % face a 16,3 %, respetivamente), sucedendo o mesmo com o nível de ensino secundário e pós-secundário (23,8 % do emprego feminino detém este nível de habilitação, face a 21,8 % do emprego masculino).

Segundo os dados dos Quadros de Pessoal de 2012 (Último ano para o qual existem dados disponíveis), independentemente de serem as mulheres que possuem os níveis de habilitação mais elevados, são as categorias que correspondem a um nível de qualificação mais baixo aquelas que apresentam uma percentagem de mulheres mais elevada, ou seja, as relativas aos grupos “profissionais semiqualeificados” (58,1 % são mulheres), “não qualificados” (57,6 % são mulheres) e “praticantes e aprendizes” (51,6 % são mulheres). Entre 2011 e 2012, verificaram-se os maiores aumentos da proporção de mulheres nos seguintes níveis de qualificação “profissionais não qualificados” (2,9 p.p.), nos “profissionais qualificados” (1,6 p.p.), nos “encarregados mestres e chefes de equipa” (1,2 p.p.), seguidos dos “quadros médios” (1,1 p.p.), “profissionais altamente qualificados” (1,0 p.p.) e “quadros superiores” (0,4 p.p.).

### ***Cargos de direção***

No que respeita ao exercício de cargos de direção e de chefia ou de alta responsabilidade, continua a existir uma enorme assimetria entre mulheres e homens, quer no setor público, quer no setor privado.

Os dados do INE revelam que apenas 33,7% das mulheres são representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as, verificando-se uma ligeira diminuição (-1,4 p.p.) face a 2012.

Os dados da Comissão Europeia, de outubro de 2013, indicam que as mulheres representam 9% dos membros do Conselho de Administração das maiores empresas em Portugal cotadas em bolsa (índice PSI 20). Esta proporção é significativamente menor do que a média da União Europeia (UE) - 18, %.

### **A proporção de mulheres nos Conselhos de Administração em Portugal aumentou de 4% em 2003, para 9% em outubro de 2013.**

Em 2013, a taxa de feminização nas categorias de dirigentes e chefias da administração pública central é a seguinte: dirigentes superiores: 33,6%; dirigentes intermédios: 57,2%; total: 53,9%.

## **Desemprego**

A população desempregada em 2013 aumentou 2,3% em relação a 2012, +4,3% para as mulheres, +0,5% para os homens.

A taxa de desemprego subiu de 15,5 %, em 2012, para 16,2 %, em 2013, sendo de 16,0 % para os homens e de 16,4 % para as mulheres.

Em 2013, taxa de desemprego foi mais acentuada no caso das mulheres (+0,9 p.p.) do que no dos homens (+0,4 p.p.). Na evolução verificada ao longo dos quatro trimestres, nota-se que a taxa de desemprego dos homens diminuiu sucessivamente mais do que a das mulheres, em todos os trimestres de 2013.

Verifica-se também que o desemprego baixou em ambos os géneros, mas com melhor resultado nos homens (-4,5%), mulheres (-1,7%). Apesar desta evolução, as mulheres continuam a representar a maioria dos desempregados: 51,6% contra 48,4% no caso dos homens.

## **Salários, remunerações e ganhos**

Em 2012 (dados disponíveis), as mulheres auferem cerca de 81,5 % da remuneração média mensal de base dos homens ou, tratando-se de ganho médio mensal (que contém outras componentes do salário, tais como compensação por trabalho suplementar, prémios e outros benefícios, geralmente de carácter discricionário), cerca de 78,9 %.

Quando se consideram as desigualdades salariais em função dos níveis de qualificação, constata-se que o diferencial salarial entre mulheres e homens é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, sobe à medida que aumenta o nível de qualificação, sendo particularmente elevado entre os quadros superiores. Neste nível de qualificação, o rácio entre a remuneração das mulheres e a dos homens é de 72,6 %, no que se refere à remuneração média de base, e de 71,4 % em relação à média do ganho médio.

Nos níveis de qualificação mais baixos, esse rácio é superior, como por exemplo, entre praticantes e aprendizes (95 % e 91,5 %, em termos de remuneração média de base e de ganho, respetivamente) e profissionais não qualificados/as (88 % e 84,2 %, respetivamente, em termos de remuneração média de base e de ganho médio).

O mesmo se verifica nos níveis habilitacionais, ou seja, o diferencial salarial aumenta conforme vai aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (a proporção das remunerações médias das mulheres em relação às dos homens é de 79,5 % na remuneração média de base e de 76,1 % no ganho médio), do que para quem possui uma licenciatura (70,0 % na remuneração média de base e 69,3 % no ganho médio).

Com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória, as atividades onde se verificam que as mulheres ganham mais do que os homens (no que respeita à remuneração média mensal), são respetivamente as atividades onde a percentagem de homens é superior à das mulheres, como é exemplo, as atividades da construção, transportes e armazenagem e a captação, tratamento e distribuição de água e saneamento, o que estará relacionado com os níveis de qualificação e profissões desempenhadas pelas mulheres nesses setores. No entanto, é bastante visível que nessas atividades a remuneração média mensal está ainda mais afastada do ganho médio do que nas outras atividades.

## **Medidas ativas de política de emprego**

As medidas ativas de emprego visam promover a criação de emprego e a sua qualidade, bem como prevenir e combater o desemprego, através da melhoria da empregabilidade da população em situação de desemprego. As ações são dinamizadas pelo Instituto do Emprego e da Formação Profissional (IEFP, I.P.), representando apenas uma parte das medidas cofinanciadas pelo Fundo Social Europeu (FSE), as executadas pelo Programa Operacional Potencial Humano (POPH) e pela Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, I.P.).

### **IEFP**

Os dados do Instituto do Emprego e da Formação Profissional revelam que, em 2013, as mulheres se encontram em maioria nas áreas do emprego (M – 86039 e H – 52976) e da formação profissional (M – 161741 e H – 136097), sendo que os homens se encontram em maioria na reabilitação profissional (H – 4889 e M – 2053).

### **FSE**

Em 2013, a taxa de feminização nas áreas de intervenção do Fundo Social Europeu foi de 57,64%.

Entre outras iniciativas, foram apoiadas 80 empresas que desenvolveram planos para a igualdade, enquanto instrumento de apoio à modificação das práticas de gestão das organizações, envolvendo empresas, associações e organismos da Administração Pública. Os projetos dirigidos ao empreendedorismo envolveram 577 mulheres em ações de consultoria e assistência técnica, para a criação de microempresas.

### **ANQEP**

Os Centros Novas oportunidades registaram, de 2007 a 2012, 52,1% mulheres e 47,9% homens e as formações modulares certificadas: 60,5% mulheres e 39,5% homens.

## **2. Indicadores e as medidas de conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal**

Módulo *ad hoc* 14 sobre “Conciliação entre Trabalho e Família” do Inquérito ao Emprego – INE

### **Acolhimento de crianças ou de pessoas dependentes – INE 2010**

Apesar das diferenças entre os sexos, os resultados representam uma evolução no sentido de um maior equilíbrio na divisão deste tipo de tarefas entre homens e mulheres, face aos obtidos na inquirição de 2005: não só aumentou o número de pessoas que cuidam de outras crianças ou de pessoas dependentes, como também se observou um acréscimo da proporção de homens a fazê-lo.

### **Flexibilidade na gestão dos horários e ausências ao trabalho por razões familiares**

A maioria das pessoas empregadas inquiridas, com um horário de trabalho diário fixo ou determinado pela entidade patronal (55%), indicou ser possível reduzir o horário em pelo menos uma hora diária, por razões familiares, sem ter de recorrer a direitos concedidos por lei.

Esta percentagem foi, contudo, mais elevada nas mulheres (56,2%), do que nos homens (53,9%).

Apesar de parte significativa das pessoas que trabalham por conta de outrem não ter possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho diário (44,5%), o valor obtido representa uma ligeira melhoria no apoio às pessoas empregadas com responsabilidades familiares.

Em 2005, a percentagem de trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem que não podia alterar a carga horária de trabalho era de 47,1%.

Ainda de acordo com os dados do módulo *ad hoc*, a grande maioria das pessoas empregadas inquiridas (62,6%), declarou não poder ausentar-se do trabalho durante dias completos, por motivos familiares, sem utilizar dias de férias ou licenças previstas por lei. Esta situação é semelhante para os homens (62,4%) e para as mulheres (62,7%).

Em relação a 2005, também aqui se verificou um aumento do peso relativo dos que podem organizar o tempo de trabalho, de modo a poderem ausentar-se do trabalho durante dias, e uma diminuição dos que indicaram não ser de todo possível fazê-lo. As percentagens obtidas na altura foram de 33,3% e 65,9%, respetivamente.

A grande maioria (91,1%) dos indivíduos inquiridos indicaram nunca terem reduzido o horário de trabalho para assistência aos filhos, sendo esta percentagem mais elevada nos homens (96,0%), dos que nas mulheres (86,5%). No entanto, são em grande parte (78,6%) as mulheres que optaram por diminuir, num dado momento e pelo menos durante um mês, o ritmo de trabalho em benefício dos filhos.



A interrupção da carreira ou o término da atividade profissional para cuidar dos filhos, não contando com a licença de parentalidade, também não revelou ser uma opção de conciliação por parte das pessoas inquiridas. Apenas 10,1% referiu ter interrompido ou parado de trabalhar, pelo menos durante um mês, para além do gozo da licença parental inicial, por aquele motivo, sendo que essa percentagem nos homens foi de 2,8% e nas mulheres de 17,0%.

## Gozo de licenças parentais

### Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2013)

Anos	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Crianças nascidas**</b>	<b>109399</b>	<b>102492</b>	<b>104594</b>	<b>99491</b>	<b>101381</b>	<b>96112</b>	<b>89841</b>	<b>78779</b>
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai <i>(5 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	42982	45687	45973	53278	58069	61604	56289	51547
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	39,3%	44,6%	44,0%	53,6%	57,3%	64,1%	62,7%	65,4%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	56,5%	60,7%	61,2%	62,6%	62,6%	70,9%	73,7%	72,4%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa de uso exclusivo do pai <i>(15 dias até abril de 2009 e 10 dias desde maio de 2009)</i>	32945	37552	38442	44447	49823	52283	48661	45165
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	30,1%	36,6%	36,8%	44,7%	49,1%	54,4%	54,2%	57,3%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	43,3%	49,9%	51,2%	52,2%	57,8%	60,1%	63,7%	63,5%
Homens que partilharam licença de 120/150 dias	413	551	577	8593	19711	20528	20430	20128
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	0,4%	0,5%	0,6%	8,6%	19,4%	21,4%	22,7%	25,5%
<i>(% no total das licenças das mulheres)</i>	0,5%	0,7%	0,8%	10,1%	22,9%	23,6%	26,7%	28,3%
Mulheres que receberam subsídio por licença de 120/150 dias	76125	75297	75128	85085	86242	86941	76409	71175
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	69,6%	73,5%	71,8%	85,5%	85,1%	90,5%	85,0%	90,3%
Homens que receberam subsídio social de paternidade/subsídio social parental*				3945	7100	6601	6869	6639
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	---	4,0%	7,0%	6,9%	7,6%	8,4%
<i>(% no total das licenças das mulheres que beneficiam do subsídio social de maternidade)</i>	---	---	---	17,9%	33,3%	35,2%	37,3%	37,8%
Mulheres que receberam subsídio social de maternidade/subsídio social parental*			7257	22094	21300	18742	18436	17551
<i>(% no total de crianças nascidas)</i>	---	---	6,9%	22,2%	21,0%	19,5%	20,5%	22,3%

\*Esta medida apenas existe desde 2008; o mesmo beneficiário pode ter tido processamento em mais de um benefício, pelo que, tal constrangimento deverá ser tido em conta na utilização e análise dos dados.

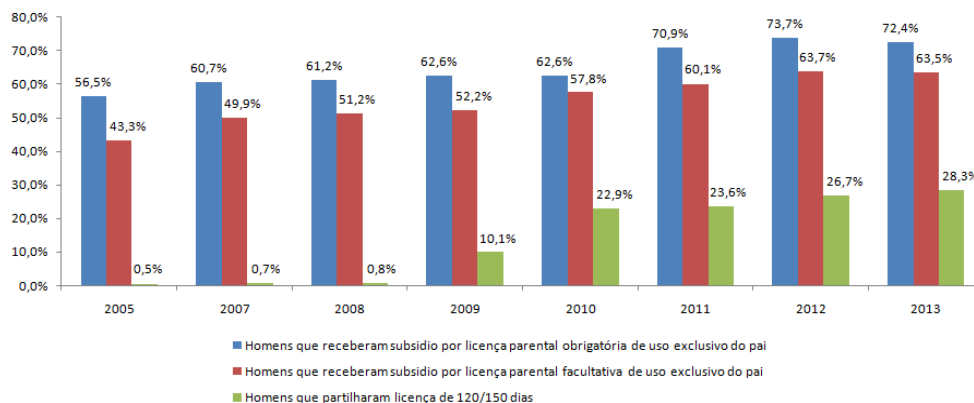
\*\* Fonte: Instituto de Registos e Notariados

Fonte: Instituto de Informática, IP

Verificou-se uma utilização crescente das licenças a que o pai tem direito e uma evolução positiva da partilha entre mãe e pai. De referir a contínua adesão dos pais trabalhadores à partilha de licença parental que passou de 0,5% em 2005, para 28,3% em 2013.

Nota: Os dados de 2010 foram revistos de modo a incluir o Subsídio por Interrupção da Gravidez e os dados definitivos dos Nados-Vivos apurados pelo INE.

*Evolução no uso das licenças de parentalidade, 2005-2013 – (% no total das licenças das mulheres)*



Fonte: Instituto de Informática, IP

### **3. Estruturas de representação de trabalhadores e trabalhadoras: associações sindicais, representantes dos trabalhadores e das trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho e comissões de trabalhadores e trabalhadoras – dados de 2012**

Nas associações sindicais, a distribuição por sexos é assimétrica, estando os homens em clara maioria nas direções.

Entre os anos de 2005 a 2012, existem muitos mais homens eleitos para as funções de representante dos trabalhadores e trabalhadoras para a segurança e saúde no trabalho do que mulheres.

Em 2012, foi publicada a composição de 65 comissões de trabalhadores e 10 subcomissões de trabalhadores, sendo que a distribuição dos seus membros por sexo demonstra uma evidente hegemonia dos homens no exercício deste tipo funções face às mulheres, cuja participação é bastante diminuta.

### **4. Acidentes de trabalho**

A ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais são um indicador da existência de diferenças de género, nos locais de trabalho e respetivas envolventes.

Relativamente aos acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2013 e que tenham sido objeto de comunicação à ACT ou dos quais tenha tido conhecimento por qualquer forma, foram objeto de inquérito da ACT 141 acidentes mortais, dos quais 133 são homens e 8 são mulheres.

*Número de acidentes mortais objeto de comunicação e inquérito, por sexo*

	2012	2013
Homens	139	133
Mulheres	10	8
Total	149	141

Fonte: ACT

**5. Recursos humanos e materiais envolvidos na promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, abrangendo organismos públicos como a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a Autoridade para as Condições do Trabalho, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P., e a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**

**Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE**

Orgânica – Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), criada em 1979, através do Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, é o mecanismo de igualdade português exclusivamente vocacionado para prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

É um órgão colegial tripartido e equilátero, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, que funciona na dependência do membro do Governo responsável pela área da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com o membro do Governo responsável pela área dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade. A sua composição tripartida compreende quatro representantes do Estado (1 do Ministério das Finanças, 1 da Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e 2 do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança

social), quatro representantes sindicais (2 da CGTP-IN e 2 da UGT) e quatro representantes patronais (1 da CCP, 1 da CIP, 1 da CAP e 1 da CTP).

Salientam-se as seguintes atribuições:

- Independência da CITE (transposição da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro).
- Personalidade jurídica e, em consequência, capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.
- Entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

A CITE não dispõe de mapa de pessoal próprio, contando com pessoas do IEFP, em situação de mobilidade ou cedência, e prestação de serviços.

*Recursos humanos da CITE em 2013, por sexo*

	Dirigente	Técnico/a Superior	Técnico/a Administrativo/a	Auxiliar Administrativo/a	Total
<b>2013</b>					
<b>Homens</b>	-	4	2	1	7
<b>Mulheres</b>	2	14	2	2	20
<b>Total</b>	2	18	4	3	27

Fonte: CITE

### **Sítio da CITE**

No sítio da CITE, em [www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt), é possível consultar uma vasta gama de informação relativa à igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional. Ao longo do ano de 2013, foram realizadas mais de 130 atualizações de conteúdos, das quais 67 destaques.

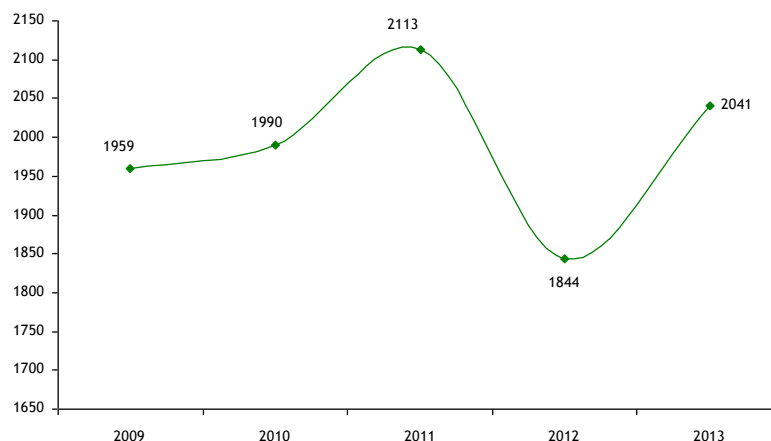
### **Atividade de gestão e coordenação**

Nesta atividade da CITE, salientam-se a angariação de colunas de opinião da responsabilidade da CITE na imprensa escrita ou rádio, a participação em programas televisivos – Sociedade Civil (RTP2), a participação nas reuniões do conselho consultivo da RTP2, a promoção de contactos com os média, a coordenação da publicidade institucional e não institucional (Duas campanhas de nível nacional, articuladas com a Secretaria de Estado do Emprego e Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade: Campanha Nacional sobre Igualdade Salarial e Campanha

Nacional para a Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar), a análise da imprensa diária escrita e televisiva e representações e sessões de divulgação da CITE – Vide Tabelas 48 e 49 do relatório – *Agenda nacional em 2013 e Agenda internacional em 2013*

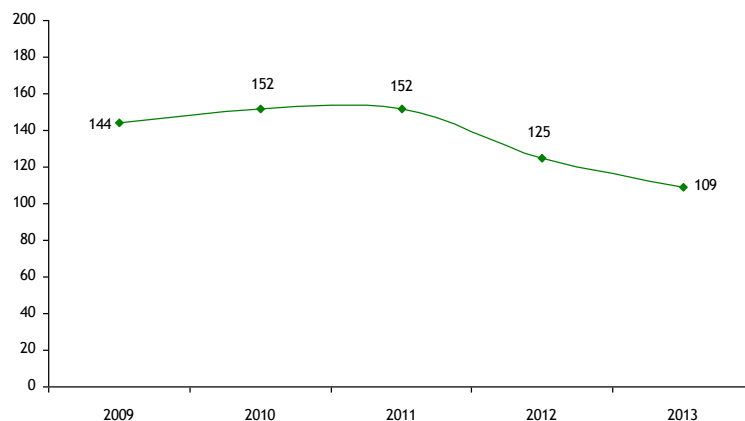
### **Atividade jurídica**

Em 2013, a equipa de juristas da CITE atendeu 2041 utentes através da **Linha Verde**.



Fonte: CITE

Relativamente aos **atendimentos presenciais**, no ano de 2013, foram efetuados 109 atendimentos pela equipa de juristas da CITE.



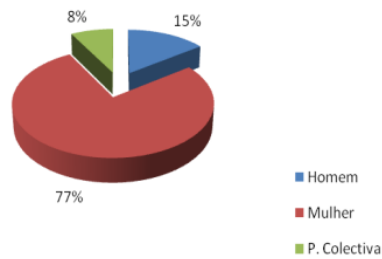
Fonte: CITE

Com base num questionário realizado no final do atendimento jurídico através da linha verde, foi obtido o perfil do/a utente, que, no ano de 2013, se caracterizou por ser predominantemente: do sexo feminino 77% (sexo masculino 15%, P. coletiva 8%); Idade compreendida entre os 29-39 anos

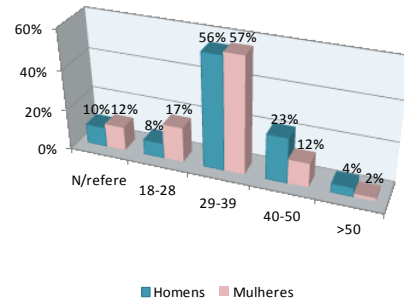
(56% Homens e 57% Mulheres); Licenciado/a (45% Homens e 41% Mulheres); de Lisboa.

*Perfil dos/as utentes por sexo, faixa etária e distribuição geográfica*

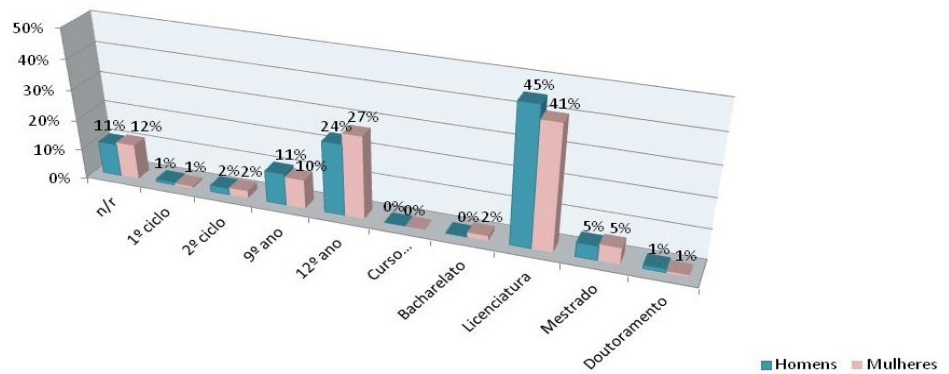
Caracterização dos Utentes



Utentes por Sexo



Habilitações Literárias

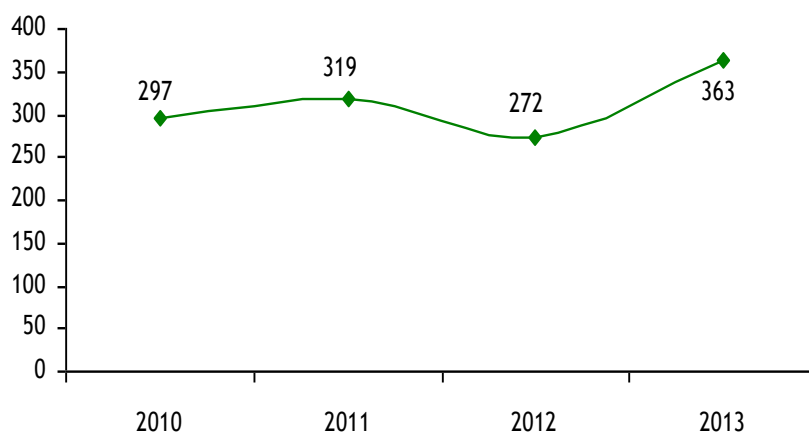


Fonte: CITE

*Resposta a solicitações de informação*

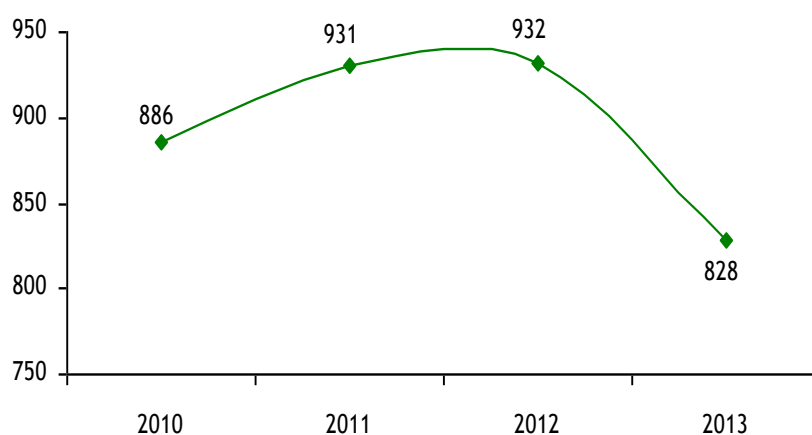
No ano de 2013, a equipa de juristas da CITE, respondeu a 363 questões técnicas no âmbito das suas competências e a Secretaria respondeu a 828 *emails* sobre questões de âmbito geral da CITE.

*Resposta da Equipa de Juristas - Questões Técnicas – 2010 a 2013*



Fonte: CITE

*Resposta da Secretaria CITE - Questões Gerais – 2010 a 2013*



Fonte: CITE

Analisando comparativamente os dados, face a anos anteriores constata-se que houve um ligeiro aumento do número de solicitações técnico-jurídicas, e uma acentuada diminuição do número de solicitações gerais, de carácter genérico. Tal poderá estar relacionado com o facto de a CITE ter vindo a apostar no último ano na divulgação da sua missão através de campanhas de sensibilização e na utilização do seu sítio e redes sociais, para esse efeito.

Salientam-se também a participação em ações de sensibilização, divulgação e formação, a conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação e a elaboração e publicação de guia de prevenção e combate ao assédio no trabalho para utilização das entidades empregadoras

## **Atividade de projetos e formação**

Participação na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de políticas nacionais em matéria de igualdade de género:

- Participação no grupo de trabalho de responsabilidade social do Plano para Integração de Imigrantes (PII);
- Acompanhamento da execução das medidas atribuídas à CITE no IV PNI;
- Acompanhamento do desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade dos ex-MEE e ex-MSSS;
- Desenvolvimento do Plano de Ação para a Igualdade de Género da CITE – Implementação de medidas de IG e de Conciliação Trabalho/família e vida pessoal;
- Prémio Igualdade é Qualidade (com CIG):  
8 candidaturas  
Banco Santander Totta – Prémio  
Imprensa Nacional – Casa da Moeda – Menção Honrosa

Nas 10 edições que se realizaram até ao momento, já concorreram mais de 200 entidades e foram agraciadas, entre prémio e menção honrosa, 55 empresas e organizações, entre as quais pequenas, médias e grandes empresas do território continental e ilhas.

Promoção de iniciativas de divulgação e informação e elaboração de materiais em matéria de igualdade de género e conciliação  
Noventa e nove participações em conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, das quais se salientam:

- Participação na 8ª edição da Semana da Responsabilidade Social promovida pela APEE;
- Campanha para assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens (produção de materiais e sua divulgação);
- Participação no Congresso RICOT – Rede de Investigação sobre Condições de Trabalho – *Working Conditions International Congress* (2ª edição) – Instituto de sociologia da Faculdade de Letras da Universidade do Porto;
- Campanha nacional para a promoção da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar;
- Tradução e publicação de “O valor do tempo: quantas horas te faltam ao dia?”, de María Ángeles Durán;
- Estudo sobre a história da CITE: “Trabalho, Igualdade e Diálogo social: Estratégias e desafios de um percurso”, de Virgínia Ferreira e Rosa Monteiro;
- Brochura sobre a situação dos homens e das mulheres em Portugal no mercado de trabalho nos últimos 10 anos;
- Ferramenta de diagnóstico da disparidade salarial de género em empresas: Calculadora DSG;



- Relatório sobre Diferenciações Salariais, por Ramo de Atividade, 2011 (últimos dados disponíveis 2011), na sequência da Resolução do Conselho de Ministros n.º 13/2013, de 8 de março, alínea a), do n.º 1 (Equipa interministerial, contando com representantes do Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, do Gabinete do Senhor Secretário de Estado do Emprego, da CITE e da CIG).

Nota: Este relatório foi concluído em 2014 e está prevista a sua apresentação e discussão em sede da Comissão Permanente de Concertação Social, para a sua posterior divulgação

Desenvolvimento de projetos e participação em redes e parcerias que promovam a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família:

- Participação na REDE RSO PT, estrutura nacional, aberta, informal, multissetorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil de Portugal e que promove a Responsabilidade Social das Organizações.  
A CITE é membro fundador da rede, membro do *Steering Committee* e ainda membro coordenador do Grupo Temático da Igualdade de Género. Participou nas 4 reuniões de SC realizadas durante o ano de 2013.
- Desenvolvimento do Projeto com a Universidade de Aveiro “Poderá a igualdade de género impulsionar a criação de formas inovadoras de crescimento económico? Relançar a economia através de redes e da internacionalização no setor do turismo”.
- Participação na elaboração da Norma 179 sobre Organizações Familiarmente Responsáveis (OFR) – Grupo técnico/Comissão técnica.
- Participação noutros projetos de iniciativa de parceiros sociais, universidades e outras entidades e organismos:
  - Protocolo de Cooperação interinstitucional para a criação e acompanhamento de um Centro de Recursos para o Emprego, Empreendedorismo e Igualdade de Género (WRC) no Alentejo;
  - Protocolo com a Universidade da Beira Interior – nenhuma ação de sensibilização no decurso do ano de 2013;
  - Parceria com a rede EPWN IG e promoção de mulheres a cargos de chefia e de alta direcção;
  - Protocolo com a UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta;
  - Parceria com MEDICAL MEDIA, Mamãs e Bebés Publicações, Lda.;
  - Protocolo de colaboração com a FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – CONSTRUÇÃO DE UM SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES E REMUNERAÇÕES NOS CCT DAS ITVC COM VISTA À MELHORIA DA QUALIDADE DO EMPREGO E PROMOÇÃO DA IGUALDADE;
  - Protocolo de parceria com a ACEESA – Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico;
  - Colaboração no projeto “BONUM PRACTICES IN GENDER AEQUALITAS”, duas ações de formação com o apoio da CITE;

- Protocolo de parceria com a QI – Questão de Igualdade – Projeto “CRIAR A IGUALDADE”;
- Protocolo com a Universidade Católica de Lisboa no âmbito do Programa *Women in Business*;
- Protocolo de parceria com a Associação Portuguesa para a Igualdade Parental e Direitos dos Filhos.
- Criação do projeto “Empresas para a Igualdade – Promoção da Igualdade de Género no Trabalho”, que passou a designar-se “Fórum Empresas para a Igualdade de Género – o nosso compromisso”  
ACORDO DE ADESÃO – 18 de fevereiro de 2013  
APDL (Administração dos Portos do Douro e Leixões); APS (Administração do Porto de Sines), APSS (Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra); AUCHAN Portugal; BAÍA DO TEJO; BANCO SANTANDER TOTTA; BES (Banco Espírito Santo); CARRIS; CH BUSINESS CONSULTING; CTT; EDP; GEBALIS; IBM; INCM; MICROSOFT; NESTLÉ; PSA PEUGEOT CITROEN (Mangualde); PORTUGAL TELECOM; RTP; VISTEON; XEROX.  
O Fórum Empresas para a Igualdade, envolve cerca de trinta e cinco empresas e organizações, com diferentes estatutos.
- Projeto “Igualdade de Género na Negociação Coletiva” 2011-2012 ainda em curso.
- Projeto Instrumentos e metodologias em Igualdade de Género para a atividade inspetiva da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) iniciado em 2011:  
Em 2013, formação aos inspetores e inspetoras do trabalho da ACT organizada em 5 sessões. Foram abrangidos no total 62 inspetores e inspetoras do trabalho, dos quais 57 são inspetoras e 5 são inspetores.

Promoção de sensibilização e formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género:

- Formação em IG para públicos-alvo estratégicos (negociadores sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, dirigentes e técnicos/as de Recursos Humanos; consultores e consultoras, juristas, jornalistas, ativos de empresas e entidades diversas, e técnicos e técnicas do sector público e privado);
- Execução das candidaturas ao POPH/FSE, na tipologia 7.4 (Norte, Centro e Alentejo), aprovadas em janeiro de 2013, a partir de quatro referenciais criados para o efeito;
- Formação em IG para *focal points* e dirigentes do 1.º e 2.º grau do MSSS e do MEE, no âmbito dos Planos de Ação para a IG, bem como outras pessoas destes ministérios igualmente consideradas como público-alvo estratégico;
- Formação para público-alvo estratégico das empresas membro do Fórum Empresas para a Igualdade (iGen) sempre que previstas no respetivo plano de ação e/ou identificada a sua necessidade, mediante solicitação;

- Ações de sensibilização para trabalhadores/as suas organizações, negociadores sindicais e patronais e outros destinatários, no âmbito dos diversos projetos da CITE.

### **Atividade internacional**

Promoção, desenvolvimento e participação em projetos e iniciativas internacionais:

- Projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada);
- Projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada);
- Participação, como parceiro, no Projeto *National Survey on Time Use by Men and Women* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA Grants – PO07 - Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada);
- Participação nas candidaturas dos projetos *The In-visible Gap: An analysis of the impact of the economic crisis in the gender pay gap in the South of Europe* e *Gender balance in decision-making: Towards a more competitive and sustainable Europe – Brainstorming, best practices and innovative solutions for the tourism sector*.

Acompanhamento e participação em iniciativas de igualdade no trabalho e no emprego junto de organismos da UE e outras organizações internacionais, e fornecimento de contributos técnicos relativos à aplicação de instrumentos internacionais:

- Participação em reuniões no âmbito das Presidências da União Europeia;
- Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR – *Universal Periodic Review*) – Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias.

Participação em redes, parcerias, fóruns e grupos de trabalho internacionais:

- Comité Consultivo da Igualdade entre Homens e Mulheres da Comissão Europeia;
- Seminário “*Exchange good practices on gender equality: Equal Pay Days*”;
- Organização do *workshop* Equality Pays Off;
- EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género;
- EQUINET – European Network of Equality Bodies;

- Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*.

### **Atividade de documentação**

Divulgação de pareceres emitidos pela tripartida:

- Publicitação no sítio eletrónico da CITE dos pareceres aprovados em tripartida até 30 de novembro de 2013, num total de 381.

Apoio a publicações e estudos sobre igualdade de género e a conciliação:

- Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões...) disponibilizadas digitalmente (D) ou editadas (E).

Criação e manutenção em funcionamento de um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público:

- Resposta a solicitações exteriores, garantindo o acesso presencial e a disponibilização de informação.

### **Autoridade para as Condições do Trabalho - ACT**

Para o desenvolvimento da ação inspetiva, a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) dispõe de um corpo de pessoal de inspeção do trabalho, investido dos necessários poderes de autoridade pública, conforme decorre das obrigações internacionais assumidas pela ratificação das convenções da Organização Internacional do Trabalho n.ºs 81 e 129. Um estatuto próprio, aprovado pelo Decreto-Lei nº 102/2000, de 2 de junho, confere, ainda, a este corpo de profissionais as adequadas características de autonomia técnica e de independência face aos interesses que possam prejudicar a sua ação, bem como regras específicas de deontologia profissional.

Todo este estatuto, visa proporcionar os necessários níveis de rigor a uma atuação que beneficia do critério de oportunidade na seleção de prioridades de intervenção inspetiva, no âmbito das visitas inspetivas nos locais de trabalho, de seleção de metodologias e instrumentos de ação mais aptos a reconduzir ao cumprimento da lei, visando a obtenção de resultados que traduzam um sentido real de eficácia.

O número de pessoas afetas à inspeção do trabalho, segundo dados atualizados em 31 de dezembro de 2013, é de 343. Na identificação dos postos de trabalho, não são contabilizados o pessoal do serviço que se encontra provisoriamente em exercício de funções ao abrigo de figuras de mobilidade geral, ou ainda em exercício de funções em gabinetes ministeriais.

A ACT contou, no ano de 2013, com 238 inspetoras do trabalho e 105 inspetores do trabalho.

*Evolução do número de inspetores/as do trabalho 2010/2013*

Ano	2010			2011			2012			2013		
Em serviço	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
		121	263	384	130	274	404*	126	265	391*	105	238

\* Total sem os/as inspetores/as que ocupam cargos dirigentes. Contabilizado o pessoal de inspeção naqueles cargos, o número eleva-se a 375.

Fonte: ACT

*Distribuição dos/as inspetores/as do trabalho por serviço desconcentrado e serviços centrais – 2013*

Serviços Desconcentrados	N.º Inspetores/as
Unidade Local de Braga	16
Centro Local do Ave	13
Centro Local do Nordeste Transmontano	4
Centro Local do Grande Porto	38
Unidade Local de Penafiel	9
Centro Local de Entre Douro e Vouga	10
Centro Local do Alto Minho	8
Centro Local do Douro	5
Unidade de Apoio ao Centro Local Douro	3
Unidade Local de Viseu	8
Centro Local do Baixo Vouga	13
Centro Local da Beira Interior	5
Unidade Local da Covilhã	4
Centro Local do Mondego	14
Unidade de Apoio Centro Local Mondego	3
Centro Local da Beira Alta	6
Centro Local do Lis	11
Unidade Local de Setúbal	12
Centro Local da Lezíria e Médio Tejo	11
Unidade de Apoio Centro Local Lezíria e Médio Tejo	4
Centro Local de Lisboa Oriental	41
Centro Local de Lisboa Ocidental	19
Centro Local do Oeste	7
Unidade de Apoio do Centro Local do Oeste	5
Unidade Local de Vila Franca de Xira	12
Centro Local da Península de Setúbal	11
Unidade Local do Barreiro	5
Unidade Local do Litoral e Baixo Alentejo	10
Centro Local do Alentejo Central	5

Centro Local do Alto Alentejo	2
Unidade Local de Faro	10
Centro Local de Portimão	6
Serviços Centrais	13
<b>TOTAL</b>	<b>343*</b>

\* Sem os/as inspetores/as que ocupam cargos dirigentes. Contabilizado o pessoal de inspeção naqueles cargos, o número eleva-se a 375.

## **Instituto do Emprego e da Formação Profissional – IEFP, I.P.**

O Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.) é o serviço público de emprego e tem por missão promover a criação e a qualidade do emprego e combater o desemprego, através da execução de políticas ativas de emprego, nomeadamente de formação profissional. Com vista à prossecução da sua missão e objetivos, em 2013, teve nos seus quadros cerca de 3.206 pessoas a desempenhar funções nesse sentido, sendo 2.189 mulheres e 1.017 homens.

Ao nível do IEFP, I.P., tem vindo a ser implementado um conjunto de medidas que, de forma direta ou indireta, contribuem para a promoção da igualdade entre homens e mulheres (sem prejuízo do anteriormente mencionado em 3.5.1). De entre elas, salientam-se as seguintes:

- Definição de prioridades no atendimento e na integração em medidas e programas de emprego e formação para as famílias monoparentais.
- Concessão de subsídio de acolhimento à população desempregada que frequentem ações de formação com componentes teórica e prática, visando reduzir os obstáculos à (re)inserção socioprofissional, em especial das mulheres, nomeadamente as responsáveis por famílias monoparentais. Este subsídio destina-se a fazer face às despesas de acolhimento com descendentes e pessoas adultas dependentes, quando, por motivo dessa formação, necessitem de recorrer ao apoio de terceiros.

## **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG**

A Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, integrado na Presidência do Conselho de Ministros (Decreto-Lei n.º 126 -A/2011, de 29 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro). Tem sede em Lisboa e dispõe de um serviço desconcentrado, com a designação de Delegação do Norte, no Porto. É tutelada pelo Gabinete da Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade.

Enquanto serviço central da administração direta do Estado, a CIG tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género. Neste sentido, os

destinatários da ação da CIG são todos os intervenientes a nível da execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, nomeadamente os organismos da Administração Central, Regional e Local, organismos e instituições da sociedade civil e a população em geral.

A CIG é dirigida por uma Presidente, coadjuvada por uma Vice-Presidente. É ainda órgão da CIG o respetivo Conselho Consultivo, composto por uma Secção Interministerial, por uma Secção das Organizações Não Governamentais (ONG) e por um Grupo Técnico-Científico. O Conselho Consultivo da CIG é um órgão de consulta em matéria de conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de educação para a cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género que assegura a representação de departamentos governamentais e de organizações representativas da sociedade civil.

*Quadro evolutivo do número de trabalhadores e trabalhadoras da CIG*

2010	2011	2012	2013
Nº total de trabalhadores/as - 64	Nº total de trabalhadores/as - 65 *	Nº total de trabalhadores/as - 67 *	Nº total de trabalhadores/as - 62 *
Nº homens - 11	Nº homens - 12	Nº homens - 12	Nº homens - 10
Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 53	Nº mulheres - 55	Nº mulheres - 52

\* Incluindo pessoal do Secretariado Técnico para a Igualdade (STI)

Salientam-se as seguintes atribuições:

- Apoiar a elaboração e o desenvolvimento da política global e setorial com incidência na promoção da cidadania e da igualdade de género e participar na sua execução, ao nível das políticas específicas, e na correspondente articulação ao nível das políticas integradas;
- Contribuir para a alteração do quadro normativo, ou para a sua efetivação, na perspetiva da cidadania e da igualdade de género, elaborando propostas normativas, emitindo pareceres sobre iniciativas legislativas ou sugerindo mecanismos que promovam o cumprimento efetivo e integral das normas vigentes, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de mulheres e homens, do combate às formas de violência de género e do apoio às vítimas;

- Promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar;
- Propor medidas e desenvolver ações de intervenção contra todas as formas de violência de género e de apoio às suas vítimas;
- Atribuir prémios de qualidade a entidades que adotem códigos ou sigam exemplos de boas práticas em matéria de promoção da igualdade de género, de prevenção da violência de género ou de apoio às vítimas;
- Receber queixas relativas a situações de discriminação ou de violência com base no género e apresentá-las, sendo caso disso, através da emissão de pareceres e recomendações, junto das autoridades competentes ou das entidades envolvidas.

Para além disso, a CIG é a entidade coordenadora do IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e não Discriminação, 2011 -2013, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro, sendo apoiada, na execução do Plano, pelas conselheiras e conselheiros para a igualdade que integram a secção interministerial do seu conselho consultivo.

A CIG também acompanha o Plano Estratégico para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres (PECIGEM) na CPLP, que tem como objetivo estimular o reforço dos Mecanismos Nacionais para a Igualdade para que possam cumprir cabalmente a sua função enquanto promotores da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios da sociedade e avaliar regular e sistematicamente os progressos alcançados nesta matéria.

### ***Medidas específicas do IV Plano Nacional para a Igualdade***

Área 2 - Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal

#### *Medidas da Área 2 do IV PNI*

- |    |  |
|----|--|
| 20 | Promover a implementação de planos de igualdade nas empresas no âmbito das Resoluções do Conselho de Ministros nºs 49/2007, de 28 de março, e 70/2008, de 22 de abril.   |
| 21 | Promover o empreendedorismo feminino através de formação, consultoria e do apoio à constituição de redes de associativismo empresarial, nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.6 do eixo n.º 7 do POPH. |
| 22 | Promover o empreendedorismo feminino qualificado, nomeadamente através de financiamentos no âmbito do POFC.  |
| 23 | Apoiar o empreendedorismo feminino através do estabelecimento de protocolos que facilitem o acesso ao crédito, designadamente ao micro crédito.  |
| 24 | Promover o emprego feminino no setor dos transportes em postos de trabalho tradicionalmente ocupados exclusivamente por homens   |
| 25 | Promover a implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral,   |



- nomeadamente através de financiamentos no âmbito da tipologia 7.2 do eixo n.º 7 do POPH.
- 26 Promover boas práticas em igualdade de género, nomeadamente as que promovem a redução das assimetrias salariais, nas empresas do setor público e privado, bem como nas organizações em geral, através da utilização dos referenciais existentes, da atribuição de distinções, designadamente o Prémio «Igualdade é qualidade», e de campanhas de sensibilização.
  - 27 Promover a utilização da licença parental por parte dos homens.
  - 28 Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres.
  - 29 Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade, utilizando, nomeadamente, medidas SIMPLEX.

#### Medida 20:

No dia 8 de março de 2013, foi aprovada em Conselho de Ministros a Resolução n.º 13/2013, que aprova um conjunto de medidas que visam garantir e promover a igualdade de oportunidades e de resultados entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente no sentido da eliminação das diferenças salariais, da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, do incentivo ao aprofundamento da responsabilidade social das empresas, da eliminação da segregação do mercado de trabalho e de outras discriminações.

O Gabinete da Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade realizou, em fevereiro de 2013, uma nova consulta às empresas do setor empresarial do Estado, tendo em vista o ponto de situação sobre a presença das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas. Os resultados desse levantamento foram publicados no Portal do Governo em outubro.

#### Medida 21:

Em 2013, estiveram em execução 48 projetos, cofinanciados através da Tipologia 7.6 do POPH, no âmbito dos quais foram abrangidas 515 mulheres e criadas 54 empresas.

#### Medida 22:

A CIG emitiu 74 pareceres favoráveis à atribuição da majoração no empreendedorismo feminino qualificado. Nesse ano, 114 mulheres foram beneficiárias do financiamento do POFC – Empreendedorismo Qualificado, criando 74 empresas em diversos setores de atividade de alta/média tecnologia, forte intensidade de conhecimento ou serviços qualificados com valor acrescentado em atividades turísticas e I&D. Salienta-se que cada empresa deveria garantir, no máximo, três empreendedoras em funções executivas.

### Medida 23:

Em 2010, a CIG estabeleceu um protocolo com a Cooperativa António Sérgio para a Economia Social (CASES) onde se prevê a divulgação do Programa Nacional de Microcrédito, aprovado pela Portaria n.º 58/2011, de 28 de janeiro, cujo objetivo é estimular a criação de autoemprego das mulheres através do microcrédito e integração no mercado de trabalho.

Em 2013, foram validados, pela CASES, 98 projetos e submetidos a entidades bancárias (BES, Millennium-BCP e Montepio Geral), representando um investimento global superior a 1.547.432 euros, permitindo criar 196 novos postos de trabalho (investimento médio por posto de trabalho criado no valor de 7.895 euros). Foram abrangidas 47 (55%) mulheres, que beneficiarem de microcrédito no âmbito do protocolo entre a CIG e a CASES. Foram criadas 47 empresas, nomeadamente nos sectores de atividade de comércio por grosso e a retalho, atividades administrativas e de consultoria e alojamento e restauração.

A CIG desenvolveu várias iniciativas no âmbito do empreendedorismo feminino, nomeadamente através de intervenções em seminários e conferências, nacionais e internacionais; participou ainda numa edição do Programa Sociedade Civil, sobre a Rede Europeia de Empreendedorismo feminino, onde se divulgou a intervenção desta rede junto dos 28 estados membros da União Europeia e nos 4 membros do Espaço Económico Europeu (EEE), e se descreveu o papel da CIG, enquanto mecanismo para a igualdade, responsável pela execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, e também na área do empreendedorismo feminino. Na qualidade de membro da Comissão de Acompanhamento do Plano Nacional de Ação do Ano Europeu dos Cidadãos 2013 e membro da REDE RSO PT, a CIG, em parceria com o Grupo de Trabalho de Empreendedorismo Responsável da rede, realizou um ciclo de iniciativas sobre a temática do Empreendedorismo Responsável, nomeadamente um Encontro de Peritos/as sobre Ética & Empreendedorismo, um Workshop sobre Liderança Socialmente Responsável, um Workshop sobre o Papel da Sociedade Civil na Responsabilidade Social e um Workshop sobre o Empreendedorismo Socialmente Responsável.

Desde abril de 2013, que a CIG é membro do Banco de Inovação Social (BIS), da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCMLX). No mês de maio de 2013, foi lançado o concurso para apresentação de candidaturas para ideias inovadoras de empreendedorismo inclusivo e empreendedorismo social, tendo sido apresentadas 600 candidaturas, não apenas em Lisboa, mas em todo o País. O BIS pré-selecionou 50 projetos. No dia 28 de junho, foram apresentadas as melhores ideias, com financiamento por microcrédito, através do Montepio Geral e das verbas da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa. Neste primeiro concurso, foram beneficiadas 21 mulheres.

#### Medida 25:

Relativamente à implementação de planos para a igualdade nas organizações em geral e empresas e associações empresariais, contabilizou-se um total de 57 planos para a igualdade, cuja execução foi financiada durante o ano de 2013.

#### Medida 26:

No dia 3 de junho de 2013, a CIG participou no Programa Sociedade Civil, da RTP 2, sobre as boas práticas nas empresas e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e abordou a intervenção da CIG neste domínio, enquanto mecanismo para a igualdade e responsável pela execução das políticas públicas de igualdade de género.

No que respeita à edição do Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ), decorreu a análise das candidaturas à 10ª edição do prémio, que foi lançada no último trimestre de 2012, tendo sido realizadas 2 reuniões da Comissão de Avaliação, envolvendo 23 membros. A 10 de outubro de 2013, decorreu a cerimónia de entrega das distinções às empresas/organizações premiadas. Candidataram-se a esta edição do PIQ 9 empresas/organizações, tendo sido distinguido, com o Prémio, o Banco Santander Totta, e, com uma menção honrosa, a Imprensa Nacional-Casa da Moeda. Foi editada uma Brochura sobre o PIQ.

A CIG, na qualidade de membro da RSO.PT – Rede Nacional de Responsabilidade Social, participou nas reuniões dos seguintes grupos temáticos:

- No GT6-Empreendedorismo Responsável, coordenado pela CIG e o Tree Institute. A CIG promoveu um conjunto de *workshops* temáticos e coordenou a publicação sobre Empreendedorismo Responsável em Portugal.
- No GT3-Igualdade de Género, coordenado pela CITE. A CITE, em conjunto com outras entidades, designadamente a CIG, a Câmara Municipal de Loures e a Associação Questão da Igualdade, desenvolveu um “Guia de Visitas a Empresas com Boas Práticas em Igualdade de Género”, que integra uma metodologia de visitas a empresas com boas práticas em igualdade de género. Este instrumento visa potenciar a transferibilidade de boas práticas, publicamente reconhecidas em matéria de igualdade de género, para outras entidades que pretendam investir neste domínio. Em 2013, o grupo de trabalho elaborou um inquérito aos membros da rede para aferir o progresso da igualdade de género nas suas organizações.

A CIG e a CITE são membros do Grupo de Trabalho sobre a norma internacional de responsabilidade social ISO 26 000, integrando, também, um dos seus quatro subgrupos de trabalho (o subgrupo dos Direitos Humanos e Práticas Laborais). Este subgrupo participou na construção do Glossário de Responsabilidade Social, tratando e introduzindo os termos relativos a Direitos Humanos e Práticas Laborais, tendo o Glossário ficado concluído, para divulgação, em dezembro de 2013.

A CITE e a CIG integraram a equipa de trabalho que concebeu e elaborou o Relatório sobre diferenciações salariais, por ramo de atividade,

relativamente ao ano de 2011, que visa concretizar o objetivo da alínea a) da Resolução do Conselho de Ministros nº 13/2013, de 8 de março. Este relatório constituiu uma primeira “fotografia” da realidade do País, no que diz respeito às diferenças remuneratórias existentes entre homens e mulheres nas diferentes atividades económicas existentes. Foram tratadas um total de 84 atividades económicas (quatro não dispunham de informação). Nas diferentes atividades económicas, o gap salarial entre mulheres e homens foi analisado relativamente à remuneração média mensal base e ao ganho médio mensal. As variáveis utilizadas, para cada uma destas duas remunerações, dizem respeito ao sexo, à idade, ao nível de habilitação literária, bem como ao nível de qualificação.

#### Medida 27:

Tal como referido na Medida 29, a CIG divulga informação sobre a área temática conciliação e parentalidade, na base de dados do Portal “Universos de Conciliação”. Em 2013, contou com 232.164 visitas.

#### Medida 28:

Foi apresentada proposta de um projeto para a realização do inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres, a integrar o Programa PT 07 – Integração da Igualdade de Género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada – do Mecanismo Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo). O início do projeto, previsto para 2013, repercutiu um atraso registado no funcionamento deste Mecanismo, pelo que o projeto só terá início em 2014.

#### Medida 29:

A CIG esteve representada como membro nas reuniões da tripartida da CITE, tendo em vista a aprovação de pareceres relacionados com procedimentos de despedimento de grávidas, puérperas e lactantes, bem como relativos à promoção dos direitos parentais previstos na lei.

Foi concluído o folheto informativo sobre “Informações sobre Parentalidade”, produzido pela CIG, em articulação com ACIDI, o qual se destina especialmente à população imigrante, oriunda de países falantes das seguintes línguas: português, russo, romeno, francês, inglês e mandarim. A estratégia de distribuição privilegiou o pessoal técnico e mediadores/as dos Centros Nacionais de Apoio a Imigrantes (CNAI-ACIDI), pessoal técnico das autarquias/CLAI, associações de imigrantes, utentes dos centros de saúde, nas consultas de planeamento familiar e nas maternidades, nas consultas de ginecologia e de infertilidade (distribuição através da Direção-Geral da Saúde), entre outras entidades.

Foi concluída a norma guia “Organizações Familiarmente Responsáveis”(NP4522), tendo o Instituto Português da Qualidade (uma das entidades que integrou a Comissão Técnica (CT179), encarregada de criar a norma guia) promovido uma consulta pública, entre 15 de dezembro 2013 e 30 de janeiro 2014. Após o prazo de consulta pública, foram feitas as diligências administrativas necessárias à sua publicação. Coube à CIG e à CITE o tratamento das questões sobre a igualdade de género e conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

## **Programa Operacional do Potencial Humano (QREN): Eixo 7 – Igualdade de género**

A promoção da igualdade de género é um dos dez objetivos estratégicos para o desenvolvimento de Portugal, assumidos pelas autoridades portuguesas junto da Comissão Europeia, no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN).

Neste contexto, a agenda para o Potencial Humano estabeleceu como desígnio a promoção de intervenções no âmbito do emprego privado e público, da educação e formação e da formação avançada, promovendo a mobilidade, a coesão social e a igualdade de género, num quadro de valorização e aprofundamento de uma envolvente estrutural propícia ao desenvolvimento científico e tecnológico e à inovação.

*Tipologias de intervenção existentes no Eixo 7 do POPH*

<b>Tipologia de Intervenção</b>	<b>Designação</b>
<b>7.1</b>	Sistema Estratégico de Informação e Conhecimento
<b>7.2</b>	Planos de Igualdade
<b>7.3</b>	Apoio Técnico e Financeiro às ONG
<b>7.4</b>	Apoio a projetos de formação de públicos estratégicos
<b>7.5</b>	Sensibilização e divulgação da igualdade de género e prevenção da Violência de Género
<b>7.6</b>	Apoio ao Empreendedorismo, Associativismo e Criação de Redes empresariais de Atividades económicas geridas por mulheres
<b>7.7</b>	Projetos de Intervenção no combate à Violência de Género

Fonte: Gestor POPH

A CIG assegura, enquanto organismo intermédio, a gestão das Tipologias Abertas 7.2, 7.3, 7.4, 7.6 e 7.7 do Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) do Quadro de Referência Estratégico Nacional, sendo responsável pela avaliação e seleção de projetos apresentados por entidades externas/sociedade civil. Aquelas tipologias de intervenção referem-se, respetivamente, à implementação de planos para a igualdade, ao apoio técnico e financeiro às organizações não-governamentais, ao apoio a projetos de formação para públicos estratégicos e ao apoio ao empreendedorismo,

associativismo e criação de redes empresariais de atividades económicas geridas por mulheres e intervenção no combate à violência de género.

Para assegurar a gestão das referidas tipologias, no âmbito do contrato de delegação de competências celebrado entre o POPH e a CIG, foi constituído um Secretariado Técnico para a Igualdade (STI), enquanto estrutura técnica de coordenação.

A CIG é, ainda, beneficiária das tipologias fechadas 7.1 e 7.5 do POPH, enquanto organismo público com responsabilidade na promoção da igualdade de género e na implementação dos Planos Nacionais para a Igualdade, Contra a Violência Doméstica e Contra o Tráfico de Seres humanos. Na tipologia 7.7., a CIG e outras entidades públicas e privadas poderão beneficiar dessa tipologia para desenvolver projetos de intervenção no combate à violência de género.

## **6. Controlo e garantia da legalidade e do cumprimento da legislação, bem como da sua ação inspetiva, no domínio da promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional**

**CITE**

### ***Comissão Tripartida***

Em 2013, foram realizadas 25 reuniões plenárias da CITE em que se aprovaram pareceres e respostas a reclamações de pareceres, sendo que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou trabalhadores em gozo de licença parental, e intenção de recusa, por parte do empregador, da concessão de regimes de trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

### ***Pareceres prévios, pareceres e respostas a reclamações***

No decorrer do ano de 2013, foram deliberados 309 pareceres prévios e 31 pareceres. Foram, ainda, respondidas 16 reclamações de pareceres prévios, o que corresponde a 5,8% da totalidade dos pareceres prévios emitidos.

Do total de pareceres prévios emitidos, 150 referem-se a despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, e 159 referem-se a pedidos de flexibilidade de horários.

No âmbito dos processos de parecer prévio ao despedimento a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 64% dos casos, por considerar afastada a presunção de falta de justa causa, conforme o disposto no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho, emitindo, conseqüentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Na maioria dos casos analisados e deliberados, a causa do despedimento prendeu-se com comprovadas dificuldades económicas das entidades empregadoras e não com motivações discriminatórias em função do género ou da parentalidade, pelo que a maioria das decisões da CITE consubstanciaram-se na não oposição à inclusão das trabalhadoras em causa nos respetivos despedimentos, o que marcou uma inversão na proporção de pareceres desfavoráveis que a CITE emitiu face aos anos anteriores.

Tal deveu-se, não a uma alteração dos critérios de análise da CITE, até porque estes estão submetidos ao princípio da legalidade, mas sim, ao aumento do número de despedimentos coletivos e extinção de postos de trabalho, face ao número de despedimentos individuais, muitos dos quais, relativos ao encerramento total ou parcial da atividade das empresas.

Destes pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou, trabalhadores homens em gozo de licença de parentalidade, votados e emitidos, 27% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e, 73%, foram aprovados por unanimidade.

*Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre despedimentos de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE*

<b>DESPEDIMENTOS</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Unanimidade</b>	59%	86%	87%	73%
<b>Maioria</b>	41%	14%	13%	27%
<b>Favorável ao despedimento</b>	30%	49%	61%	64%
<b>Não Favorável ao despedimento</b>	64%	50%	39%	36%
<b>Outros</b>	6%	1%	0%	0%
<b>Homens</b>	2%	10%	9%	2%
<b>Mulheres</b>	98%	90%	91%	98%

Fonte: CITE

No âmbito dos processos de parecer prévio sobre pedidos de flexibilidade de horário a CITE não se opôs à intenção de não autorização de organização do tempo de trabalho em regime de flexibilidade em 14% dos casos, por considerar que existiam razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme o disposto no artigo 57º do Código do Trabalho, emitindo, consequentemente deliberações favoráveis aos pedidos.

Destes pareceres prévios, votados e emitidos 15% foram aprovados por maioria dos votos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 85% foram aprovados por unanimidade.

*Evolução de deliberação de pareceres prévios sobre flexibilidades de horário de trabalhadores/as especialmente protegidas e seus sentidos de voto na CITE*

FLEXIBILIDADES DE HORÁRIO	2010	2011	2012	2013
Unanimidade	78%	76%	86%	85%
Maioria	22%	24%	14%	15%
Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	30%	21%	30%	14%
Não Favorável à recusa da Flexibilidade de Horário	64%	78%	70%	85%
Outros	6%	1%	0%	1%
Homens	10%	9%	10%	20%
Mulheres	90%	91%	90%	80%

Fonte: CITE

De referir, que a tendência registada desde 2008 é o aumento significativo dos pedidos de pareceres prévios, quer no âmbito dos despedimentos, quer no âmbito da flexibilidade de horário. De referir igualmente o aumento de pedidos de pareceres prévios sobre flexibilidade de horário, no âmbito da Administração Pública, registado no último semestre de 2013.

*Evolução do número de pareceres prévios – 2003-2013*



Fonte: CITE

### **Queixas entradas na CITE**

No decorrer do ano de 2013, a CITE recebeu 170 queixas, sendo a maioria delas (80) referentes a questões relacionadas como a Conciliação da Vida profissional e Vida Familiar, logo seguidas por aquelas que dizem respeito à Igualdade e Não Discriminação em Função do sexo (27).



Em 2013, foram ainda enviadas à ACT 23 queixas aguardando-se resposta por parte dessa entidade.

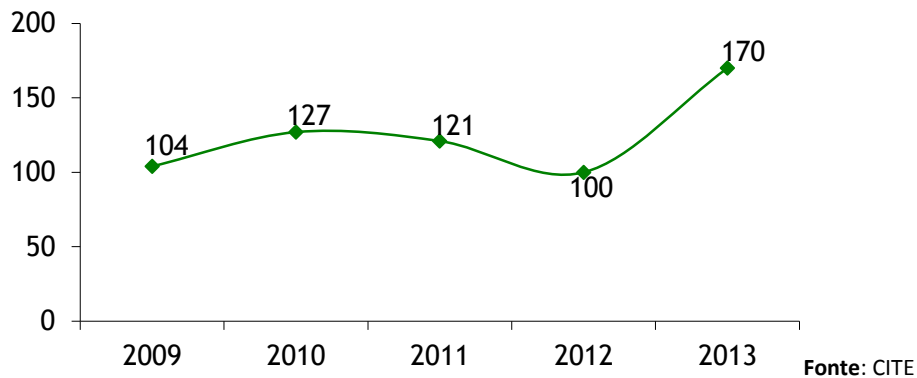
#### *Evolução do número de queixas entradas na CITE por assunto*

Assunto / QX	2009	2010	2011	2012	2013	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	21	26	21	13	11	92
Parentalidade - Paternidade	5	2	3	1	0	11
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0
<b>Subtotal - Parentalidade</b>	<b>26</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>103</b>
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	4	1	2	3	11
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	1	4	0	6	3	14
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	0	1	0	1	2	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	6	12	30	20	17	85
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	0	2	1	2	5
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	2	10	4	0	16
<b>Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>43</b>	<b>34</b>	<b>27</b>	<b>135</b>
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	7	14	23	26	51	121
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	0	1	1
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	2	15	4	28	53
<b>Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>38</b>	<b>30</b>	<b>80</b>	<b>175</b>
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	47	41	4	7	8	107
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	6	12	5	5	15	43
Fora do âmbito da CITE	1	4	2	1	3	11
Transformado em P.I.	5	3	5	9	12	34
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	0	14	14
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>127</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>170</b>	<b>622</b>

Fonte: CITE

Analisando a evolução, entre 2012 e 2013, o número de queixas que deram entrada na CITE aumentou de forma bastante expressiva, tendo evoluído de 100 em 2012 para 170 em 2013, esta diferença pode ser explicada pelo aumento do número de queixas relativas ao setor público, que em 2013 ultrapassou as 60.

*Análise de queixas entradas na CITE, 2009 a 2013*

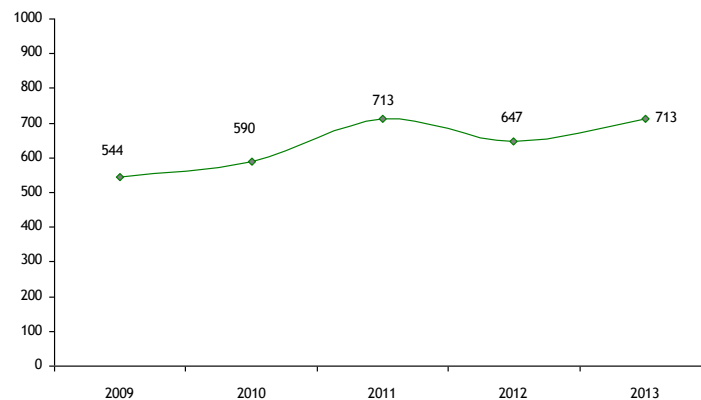


### ***Análise da comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes***

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Em 2012, deram entrada 768 comunicações de empregadores, tendo sido arquivadas 647. No ano de 2013, deram entrada na Comissão 713 comunicações de empregadores, informando sobre a referida não renovação de contrato de trabalho a termo, tendo sido todas arquivadas.

*Comunicações de não renovação de contratos de trabalho arquivadas, 2009 a 2013*



Fonte: CITE

### ***Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos representantes indicados no art.º 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26/03, Comissão Tripartida para a Negociação coletiva***

1º Quadrimestre		2º Quadrimestre		3º Quadrimestre		4º Quadrimestre		Total	
publicados	analisados	publicados	analisados	publicados	analisados	publicados	analisados	publicados	analisados
22	22	38	38	44	44	26	26	130	130

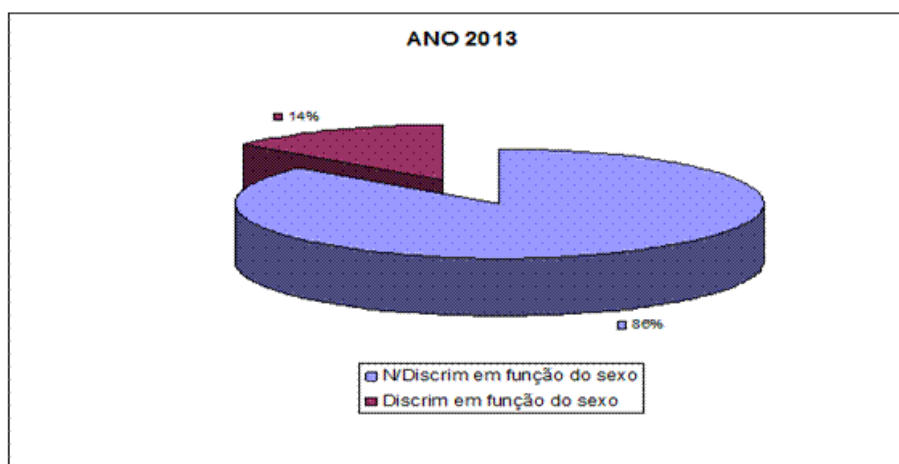
Fonte: CITE

### ***Apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento***

No cumprimento do disposto da competência prevista na alínea l) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, a CITE em 2013, procedeu à recolha e análise aleatória de 5 702 anúncios de oferta de emprego disponíveis em sítios nacionais e outros motores de busca.

Da amostra analisada, 14% de anúncios foram considerados discriminatórios por estarem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) ou por não conterem informação visível e clara que identifique que a oferta se destina a trabalhadores/as (M/F).

*Percentagem de anúncios discriminatórios em função do sexo, ano de 2013*



Fonte: CITE

Ao observar a evolução dos anúncios considerados discriminatórios, verifica-se, no ano de 2013, um aumento de 2 pontos percentuais, face ao ano anterior. De salientar ainda, no ano de 2013, um aumento, em cerca de 1700, do número de anúncios analisados.

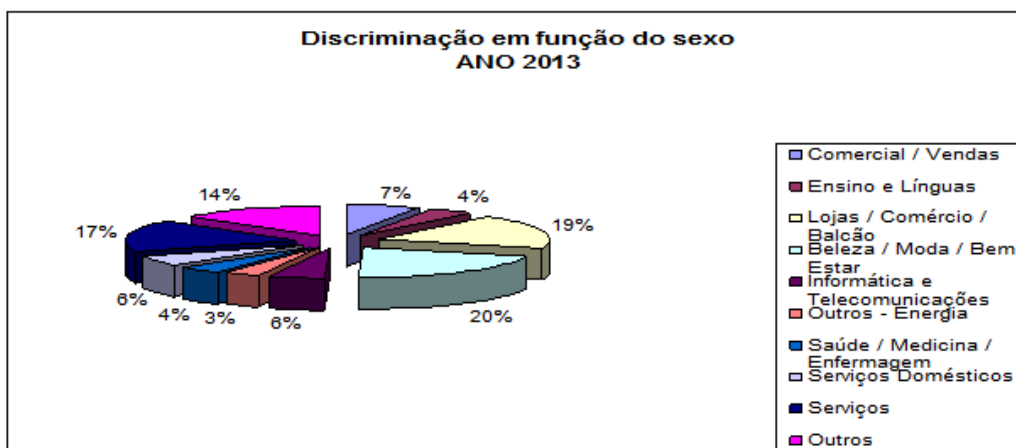
Evolução do número de anúncios discriminatórios em função do sexo, 2011 a 2013

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2011	3.682	11%
2012	3.973	12%
2013	5.702	14%

Fonte: CITE

Por fim, analisando os anúncios considerados discriminatórios, tendo em conta as áreas de atividade a que dizem respeito, constata-se que, durante o ano de 2013, dos anúncios considerados discriminatórios em função do sexo, 20 % dizem respeito à área de Beleza/Moda/Bem-estar, 19% à área de Lojas/Comércio/Balcão e 17% à área dos Serviços.

Anúncios discriminatórios por área de atividade em 2013



Fonte: CITE

## ACT

### ***Ação inspetiva sobre o cumprimento da legislação da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional***

Compete à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT) a verificação do cumprimento das normas, que regulam a igualdade no trabalho e no acesso ao emprego, nomeadamente das disposições legais constantes do Código do Trabalho e sua Regulamentação, que concretizam o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas e estabelecem um quadro jurídico para o combate à discriminação.

Neste domínio, as ações de controlo e de fiscalização resultam, por um lado, de uma ação pró-ativa, de carácter essencialmente preventivo, definida no Plano de Ação Inspetiva da ACT, e, por outro lado, de uma ação reativa, resultante de queixas apresentadas.

No decurso da atividade inspetiva, são prestadas informações, conselhos técnicos ou recomendações a entidades empregadoras e trabalhadores/as.

O exercício da atividade de informação e controlo no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género teve por objetivos a proteção das garantias associadas à maternidade e paternidade, a prevenção da discriminação no trabalho e emprego em função do género e a garantia da igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de natureza, qualidade e quantidade igual.

No ano de 2013, foram realizadas 13.555 visitas inspetivas (16.339 em 2012) no domínio das relações de trabalho a 9.222 entidades, abrangendo 11.949 locais de trabalho e envolvendo 122.379 trabalhadores. Enquadra-se nas matérias daquele domínio a da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego em função do género.

No âmbito da ação inspetiva do controlo do cumprimento das normas nas matérias de igualdade e não discriminação em função do género, foram detetadas 81 infrações, a que correspondeu a aplicação de coimas no valor de mínimo de € 233.018 em função do volume de negócios das empresas e do grau de culpa, tendo sido também efetuadas 67 advertências (128 em 2012).

Dentro do âmbito das matérias que se integram sob chapéu da igualdade e não discriminação, a ACT optou por informaticamente, destriçar as que estatisticamente têm maior representação.

Assim, no ano de 2013, pelos serviços desconcentrados da ACT, no que concerne à proteção da parentalidade, foram efetuadas 3 advertências e foram formalizados 43 procedimentos coercivos (autos de notícia), a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 29.886.

Por motivo de situações de assédio no trabalho, com o objetivo ou o efeito de afetar a dignidade da pessoa ou criar um ambiente intimidatório, hostil ou desestabilizador, foram formalizados 23 procedimentos coercivos a que correspondem a coima mínima de € 193.596.

Por motivo de situações de igualdade de acesso a emprego e no trabalho, foram formalizados 7 procedimentos coercivos, aos quais correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 46.614.

Por motivo de infrações ao dever de afixação, na empresa, da informação relativa aos direitos e deveres de trabalhadores e trabalhadoras em matéria

de igualdade e não discriminação, os serviços da ACT levantaram 62 advertências e procederam à formalização de 3 autos de notícia, a que correspondeu uma moldura sancionatória mínima de € 612.

De acordo com os referenciais de ação inspetiva da ACT para o ano de 2013 são domínios de intervenção principais da atividade inspetiva as matérias suscetíveis de gerar uma efetiva mais-valia reguladora, aos seguintes níveis:

- Redução dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- Eliminação do trabalho não declarado e irregular;
- Garantias fundamentais associadas ao trabalho digno, com especial relevo para a proteção do salário, da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego e das condições de informação, consulta e diálogo social.

Constituem, entre outros referenciais nacionais que convergiram para a elaboração e execução do Plano Anual da ACT, o IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e não Discriminação (2011-2013) – IV PNI, especialmente, quanto aos seguintes objetivos:

- Execução eficaz do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso ao emprego, progressão na carreira e acesso a lugares de decisão;
- Reforço dos mecanismos de fiscalização na identificação de casos de discriminação em função do sexo, nomeadamente em sede de negociação coletiva e do conteúdo normativo das convenções coletivas de trabalho e das assimetrias salariais no mercado de trabalho;
- Fiscalização das formas de trabalho não declarado e precário irregular;
- Prevenção, combate e denúncia do assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Promover mecanismos de informação sobre a parentalidade.

A igualdade e a prevenção da discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal são matérias em que se desenvolvem os objetivos da ACT, no domínio do trabalho digno do Plano de Ação Inspetiva de 2013. O projeto dirigido ao controlo das garantias mínimas em matéria laboral, no âmbito das relações de trabalho, promovendo a igualdade de direitos e a dignidade das condições de prestação do trabalho inclui a intervenção no domínio dos grupos vulneráveis de trabalhadores e trabalhadoras através de uma ação desenvolvida no âmbito da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

No domínio da discriminação em geral, a ACT tem privilegiado uma ação pedagógica de sensibilização, informação e orientação, para que entidades empregadoras, trabalhadores e trabalhadoras tomem conhecimento dos direitos e deveres e do modo mais adequado de observar as disposições em matéria de igualdade.