

INSTRUMENTOS DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO NO TRABALHO

Auditório CPLP, 18 Outubro 2012

Falemos sobre o PROJETO.....

OBJETIVOS

- Valorizar a dimensão de género nas ações de carácter inspetivo;
- Formar e sensibilizar inspetores/as de trabalho, para a aquisição de competências específicas na identificação e caracterização de situações de discriminação em função do sexo nos locais de trabalho nomeadamente situações de discriminação indireta;
- Conceber instrumentos de apoio à atividade inspetiva que permitam evidenciar situações de discriminação e de não cumprimento da legislação laboral em matéria de igualdade de género.

ATIVIDADES

- Constituição de um grupo de trabalho (ACT/CITE) para a criação de um instrumento de apoio às atividades inspetivas e para a construção de um referencial de formação em igualdade de género;
- Realização de seis encontros de reflexão para análise das dificuldades/barreiras na identificação de situações de discriminação em função do sexo, nos locais de trabalho;
- Realização de um workshop de apresentação dos resultados recolhidos nos encontros de reflexão com a presença de inspetores/as, dirigentes locais da ACT e membros da tripartida da CITE, designadamente os parceiros sociais;

ATIVIDADES

- Realização de *uma ação de formação* dirigida a inspetores/as, com o objetivo de testar os instrumentos criados e construção de *um referencial de formação em igualdade de género*;
- Validação dos instrumentos de apoio às atividades inspetivas pelos/as destinatários/as;
- Conferência Internacional de disseminação dos resultados do projeto.

RESULTADOS ESPERADOS

- Reforço da atitude dos/das inspetores/as relativamente aos princípios de igualdade de género e à forma como esta matéria é incorporada nas atividades inspetivas.
- Melhoria da eficácia da atividade inspetiva no controlo de práticas laborais discriminatórias em função do sexo.
- Configuração de um programa de formação em igualdade de género destinado a inspetores/as de trabalho (Referencial de Formação).

RESULTADOS ESPERADOS

- Disponibilização de instrumento de apoio à atividade inspetiva em matéria de igualdade de género
- Dinamização do diálogo social e da cooperação entre a inspeção de trabalho e os parceiros sociais, em matéria de igualdade de género.

UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS

- Disseminação dos instrumentos do projeto na ACT com vista à incorporação pelos inspetores/as da perspetiva de género na ação inspetiva;
- Replicação pela ACT, com base no referencial criado, de ações de formação, de forma generalizada na ACT;
- Apresentação, a públicos estratégicos nacionais e internacionais, dos instrumentos criados e da metodologia seguida, na Conferência final no projeto.

Atividades desenvolvidas...

6 ENCONTROS DE REFLEXÃO

Évora – 18 de Maio

Coimbra – 26 de Maio

Lisboa – 2 de Junho

Porto – 28 de Junho

Setúbal – 5 de Julho

Braga – 27 de Setembro

ENCONTROS DE REFLEXÃO - Objetivos Específicos

- Apresentar e enquadrar o Projeto
- Sensibilizar para as questões da Igualdade de Género e da Responsabilidade Social enquanto boas práticas, (alguns indicadores)
- Recolher as dificuldades e constrangimentos à atividade inspetiva em matéria de Igualdade de Género

ENCONTROS DE REFLEXÃO - Principais Conclusões

- **Abordagem às questões de igualdade de género:**
 - Queixas apresentadas por trabalhadoras nos serviços informativos quase sempre relacionadas com o cumprimento da Lei da Parentalidade (questões de amamentação e fixação de horários). Raramente os homens questionam os seus próprios direitos nesta matéria.
 - Esporadicamente resultaram de solicitações provenientes da CITE, da Assembleia da República e Sindicatos
 - Intervenção nesta matéria, seja por ação reativa, seja por iniciativa dos inspetores e inspetoras, tem pouca expressão comparativamente às outras matérias que a ACT acompanha.

ENCONTROS DE REFLEXÃO - Principais Conclusões

- **Tipo de discriminação:** gozo da Lei da Parentalidade (questões ligadas à amamentação, trabalho suplementar, flexibilidade de horários e dispensa para consultas).
- **Principais dificuldades/barreiras :**
 - Subjetividade ou pouca materialidade destas questões implicando dificuldades na obtenção de prova;
 - Desconhecimento da lei por parte das entidades empregadoras, sobretudo em microempresas e em empresas familiares, bem como dos/as próprios/as trabalhadores/as;
 - Dificuldades na recolha de provas por falta de testemunhos;
 - Escassa jurisprudência nestas matérias;
 - Outras

PISTAS DE AÇÃO PROPOSTAS

1. Instrumentos de apoio à ação inspetiva:

- Criação de um guião que permita identificar as discriminações em igualdade de género e associá-las aos elementos probatórios a recolher no decurso da ação inspetiva.
- Criação de um Referencial de Formação

2. Ações de Formação e Sensibilização destinadas a:

- Inspetores e inspetoras e técnicos e técnicas do serviço informativo da ACT;
- Procuradores e procuradoras do Ministério Público e juízes e juízas;
- Entidades empregadoras;
- Trabalhadores e trabalhadoras e seus órgãos representativos.

PISTAS DE AÇÃO PROPOSTAS

3. Outros:

- Criação de um grupo de trabalho ACT/CITE para partilha de experiências e conhecimentos;
- **Criação de uma plataforma de informação/comunicação entre a ACT e a CITE;**
- Incorporar transversalmente, na ação inspetiva, o princípio de que a igualdade de género se aplica, igualmente, a trabalhadores e a trabalhadoras;
- Participação da ACT na incrementação da Igualdade de Género na contratação coletiva;
- Realização de ações de sensibilização direcionadas para a problemática da igualdade de género, por parte da ACT, integrando-as em campanhas nacionais, com o envolvimento dos parceiros sociais e institucionais, nomeadamente, a CITE;
- Manter um relacionamento privilegiado com a Segurança Social que permita o acesso a informações importantes para a ação inspetiva.

CONCRETIZANDO:

A partir dos contributos dos inspetores e das inspetoras da ACT foram criados, no âmbito deste Projeto:

*-GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À
AÇÃO INSPETIVA PARA A
IGUALDADE DE GÉNERO*

-REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

INSTRUMENTOS DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO NO TRABALHO

INTRODUÇÃO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO
2. ENQUADRAMENTO DO GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO À LUZ DO CÓDIGO DO TRABALHO
3. GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO
4. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO
5. GLOSSÁRIO

INSTRUMENTOS DE APOIO À
AÇÃO INSPETIVA NO COMBATE
À DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO
NO TRABALHO



GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPETIVA PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

VERIFICAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO LABORAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE
GÉNERO E PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

2012



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
E DO EMPREGO



MÓDULOS / DIMENSÕES DA IGUALDADE DE GÉNERO EM QUE ASSENTA O GUIÃO PRÁTICO

I – RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAL

II – ACESSO À FORMAÇÃO PROFISSIONAL

III – REMUNERAÇÕES

IV – DESCRIÇÃO DE TAREFAS E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES

V – INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

VI – CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

VI – PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

VIII – ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO

GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPEÇÃO PARA A IGUALDADE DE
GÉNERO NO TRABALHO

VERIFICAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO LABORAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE
GÉNERO E PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

2012



MÓDULO V – INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

VERIFIQUE SE A EMPRESA DIVULGA/AFIXA, EM LOCAL APROPRIADO, INFORMAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS E DEVERES DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS, EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO EM FUNÇÃO DO SEXO

CT - Art.24.º - 4.º



As entidades empregadoras têm o dever de afixar, seja em placard, intranet ou noutro local considerado apropriado, desde que acessível de forma fácil a todos/as trabalhadores/as, informação relativa aos direitos e deveres do pessoal em matéria de igualdade e não discriminação.

Exemplos de situações suscetíveis de serem discriminatórias:

- A empresa X tem um placard ou intranet onde disponibiliza diversas informações aos/as trabalhadores/as, mas não colocou informação relativa aos direitos e deveres em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo;
- A empresa X não afixa em lugar acessível informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo.

VERIFIQUE SE:

A informação está afixada em local acessível, sinalizado e visível a trabalhadores/as?

Sim ☐ Não ☐

A informação é divulgada por outras formas: intranet, circuitos internos de divulgação de informação, newsletters, etc.?

Sim ☐ Não ☐

Comentários:

Legenda: Contraordenação leve Contraordenação grave Contraordenação muito grave

GUIÃO PRÁTICO DE APOIO À AÇÃO INSPEÇÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO

VERIFICAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO LABORAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE

2012

