

# PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO

*Criada há 37 anos, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) tem como missão promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como a proteção da parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.*



Joana Gíria Presidente

## **Assumi a presidência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) em janeiro de 2015. Qual o balanço que faz?**

A CITE tem composição tripartida e equilátera, e compreende quatro representantes do Estado; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e um representante de cada uma das associações patronais com assento na aludida CPCS. O balanço é muito positivo e gratificante. Em 2015 e 2016, a atividade da Comissão aumentou bastante, como aliás tem ocorrido desde a sua criação em 1979, e a verdade é que, embora com reduzida equipa, de cerca de 22 pessoas, a resposta da Comissão tem sido muito favorável no âmbito das suas atribuições, que se prendem com a prossecução da igualdade de género e não discriminação entre homens e mulheres no mundo laboral, a proteção na parentalidade e a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada. Agradeço à equipa da CITE que diariamente trabalha com qualidade, desenvolvendo a sua atividade com responsabilidade, imparcialidade, transparência e rigor.

## **Em pleno século XXI, a igualdade no trabalho e a igualdade de oportunidades é assunto que já não deveria ser questionado. Quais os principais obstáculos que, atualmente, homens e mulheres enfrentam neste âmbito?**

Não há pessoas sem homens e mulheres e não há seres humanos que não sejam homens ou mulheres. Os obstáculos ao exercício do direito à igualdade de oportunidades no trabalho são

ainda muito significativos. Prendem-se, essencialmente, com a visão (e crença) estereotipada, ainda persistente, em relação aos papéis tradicionalmente masculinos e aos tradicionalmente femininos.

Uma fatia da sociedade, em estado de letargia, admite ainda que o papel do homem é, fundamentalmente, o de provedor do sustento da família e da mulher, o de especial cuidadora das crianças, de pessoas dependentes e das tarefas domésticas.

É de reconhecer estarmos em fase evolutiva, assente na mudança de mentalidade de paradigma, assistindo a juízos e comportamentos mais adequados. Contudo, o problema é ancestral e não se resolve por magia. Prova é a existência de legislação e de instrumentos comunitários e internacionais que regulam a temática desde há muitos anos e que embora venham contribuindo de forma decisiva para a evolução, não modificam o insistente status quo da noite para o dia. É fundamental continuar o trabalho intenso e investir na promoção ao incentivo do exercício dos direitos por mulheres e por homens e na conciliação entre a vida profissional, familiar e privada de trabalhadoras e trabalhadores.

## **De que forma a CITE tem procurado, com os mecanismos ao dispor, combater a discriminação no mundo laboral?**

Através de pareceres jurídicos de solicitação obrigatória pelas entidades empregadoras (nos casos de intenção de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores em licença parental, e nos casos de intenção de recusa de concessão de regimes de horário flexível ou a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com filhos e/ou filhas menores de 12 anos de idade); de pareceres interpretativos e caráter consultivo; da avaliação sobre indícios de discriminação nos anúncios de oferta de emprego; de campanhas nacionais de promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego; da promoção e divulgação de estudos; da formação de públicos-alvo; da promoção e divulgação de instrumentos de autoavaliação para entidades empregadoras sobre disparidades salariais de género, com o objetivo de auxiliar as empresas a reconhecer e identificar as causas intrínsecas que potenciam a persistência das disparidades salariais entre homens e mulheres. Também através da constante atualização do sítio eletrónico, com informação pertinente e respostas a questões frequentes; de reposta diária a questões colocadas por utentes via e-mail e postal, via linha verde telefónica gratuita e por atendimento presencial, têm os serviços da Comissão esclarecido trabalhadoras, trabalhadores, entidades empregadoras e outras sobre a legislação aplicável no âmbito dos casos apresentados, evitando e combatendo situações de discriminação.

## **A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego foi criada há 37 anos, e alguns objetivos foram conquistados. O que há ainda a fazer e o que pode e deve mudar?**

Por hábito respondo, ao ser minha convicção, que o que falta é cumprir princípios, direitos e deveres fundamentais consagrados na Constituição da República Portuguesa. O princípio da igualdade entre seres humanos, sem distinção de sexo; o princípio do direito ao trabalho, sem distinção de sexo; o direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; o direito à proteção da maternidade e da paternidade, valores sociais

eminentes e, de entre outros, o direito à participação direta e ativa de homens e mulheres na vida política, que constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

A CITE mantém-se atenta a instrumentos necessários à prossecução da sua missão e tem vindo a desenvolver trabalho no sentido de obter ferramentas que contribuam para a efetiva concretização da igualdade de género no trabalho e no emprego.

Recentemente, em pareceria com o CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, foi desenvolvido e publicado um inquérito nacional aos usos do tempo, dirigido a uma amostra estatisticamente representativa da população residente em Portugal, num total de 10.000 inquéritos, que permitiu dispor de informação atualizada sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado.

Os produtos resultantes da pareceria, como o relatório sobre a situação portuguesa no domínio dos usos do tempo numa perspetiva de género; a ficha informativa sobre os principais indicadores sobre os usos do tempo de homens e de mulheres e a articulação da vida profissional, pessoal e familiar e as recomendações para as políticas públicas, no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género são essenciais na determinação do que pode ser realizado nesta área fundamental que é a do equilíbrio dos usos do tempo entre homens e mulheres e necessária conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Também recentemente, a CITE promoveu, em pareceria com o ICS - Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, um estudo sobre os papéis dos homens na Igualdade de Género, com a finalidade de difundir o conhecimento e sensibilizar sobre os papéis dos homens e igualdade de género em Portugal. O produto final, a publicar em breve, será o Livro Branco sobre Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género em Portugal.

**Apesar dos bons exemplos de sucesso de liderança no feminino, a representação de mulheres nos lugares topo de decisão das empresas ainda é escasso. Na sua ótica, quais as razões que explicam este facto?**

Em 2015, a CITE lançou a campanha de promoção nacional Mulheres nos Conselhos de Administração das Empresas, precisamente por não haver razão objetiva que explique a desproporção do número de mulheres face ao número de homens nos órgãos de topo das empresas que sabemos não representa a realidade da composição atual da sociedade. É necessário alterar a tendência e, provavelmente criar novos mecanismos legais, pois parece evidente que as estratégias de incentivo e autorregulação não têm provocado as mudanças essenciais para ser atingida a representação mais equilibrada de mulheres e homens, particularmente, no que respeita à liderança nas empresas.

**No âmbito da missão e competências da CITE, e tendo em conta a estratégia europeia 2020, foi concebido um projeto com e para as empresas, cuja finalidade consistiu na criação do Fórum Empresas para a Igualdade. Qual a importância que lhe atribui?**

A importância é deveras relevante e decorrente do objetivo que é comum à missão da CITE

e às organizações que integram o Fórum. Tais organizações acordam desenvolver ações de promoção de igualdade de género, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e na proteção na parentalidade, e avocam claramente a promoção da igualdade no mundo laboral e o fim de todos os processos discriminatórios, pretendendo assim alcançar melhorias no plano da sustentabilidade, da justiça organizacional e da satisfação dos seus colaboradores e das suas colaboradoras.

**O que é comum nas organizações que integram o fórum para a igualdade? Considera que as pessoas com capacidade de decisão no âmbito do tecido económico português começam a despertar para a problemática, encarando a igualdade de género como um fator primordial e indissociável dos direitos humanos e de cidadania?**

As organizações que integram o Fórum entendem a igualdade de género como condição essencial para a obtenção do melhor aproveitamento de todo o potencial existente nas pessoas. Independentemente de homens ou de mulheres, a questão é de justiça, de talento e de negócio. Apesar do caminho que teremos ainda de percorrer, acredito estar em curso a elevação de uma onda de reconhecimento do efetivo valor da igualdade de género como condição essencial e não dissociável dos direitos humanos e do pleno exercício de cidadania. Prova é, por exemplo, o número de adesões ao iGen - Fórum Empresas para a Igualdade, que conta agora com 60 organizações de diversos e importantes setores de atividade, o que significa também que a igualdade de género é encarada como questão relevante e vantajosa para o negócio, como fator de competitividade e como vetor de sustentabilidade para gerações futuras, fundamental na definição das questões de responsabilidade social e das grandes temáticas relacionadas com o ser humano, com as pessoas.

**Que outras iniciativas tem a CITE em curso?**

Da atividade recente e prolongando-se durante o ano de 2017, destaco a Ação Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho – “És igual?”, uma iniciativa conjunta da CITE e da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), lançada no passado dia 20 de setembro, cuja duração é de um ano, que tem por finalidade divulgar os direitos e os deveres, alertar e incentivar ao seu pleno exercício por todos e por todas, envolvendo todos os agentes e a população em geral, com o objetivo de sensibilizar para o fenómeno da discriminação de género no mercado de trabalho e conduzir à consciencialização de que os comportamentos discriminatórios de género no mundo laboral são censuráveis e intoleráveis.

Em curso encontra-se também a Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo, cuja mensagem é “Está na hora! Vamos conciliar melhor o tempo entre o trabalho e família”, lançada no passado dia 26 de outubro. O objetivo é o de sensibilizar o público em geral para a necessidade de homens e mulheres exercerem o direito a conciliar a vida profissional com a vida familiar e privada. A campanha interpela sobre a essencial harmonia dos usos do tempo, a satisfação que gera, a produtividade que ajuda a alcançar e os benefícios pessoais e coletivos que produz.

# IGEN – UM FÓRUM DE ORGANIZAÇÕES COMPROMETIDAS COM A IGUALDADE DE GÉNERO



## Fórum Empresas para a Igualdade O nosso compromisso

Criado em 2013, é um Fórum, que conta atualmente com 60 organizações dos setores privado, público e cooperativo, reunido em torno de um compromisso comum - promover medidas para a Igualdade de Género nas políticas internas - em linha com a Estratégia Europeia 2020, as prioridades do Estado Português e os objetivos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE.

As organizações reforçam e evidenciam, neste quadro, a sua cultura coletiva de responsabilidade social e justiça, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral, num compromisso claro com a promoção da igualdade no trabalho e no emprego, com a proteção na parentalidade e com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Para além de um direito fundamental, a igualdade de género é entendida por estas organizações como condição relevante para obter o melhor aproveitamento de todo o potencial existente nas pessoas. Independentemente de se tratar de homens ou de mulheres, esta é uma questão de justiça, de talento e de negócio.

### As dimensões da igualdade de género nas organizações

Os compromissos assumidos por cada organização visam a melhoria das políticas internas, pelo que as medidas estabelecidas destinam-se a dar resposta às necessidades identificadas, enquadradas nas 9 dimensões que incorporam os princípios da igualdade de género nas organizações:

- .01 Missão e valores da organização
- .02 Recrutamento e seleção de pessoal
- .03 Aprendizagem ao longo da vida
- .04 Remuneração e gestão da carreira
- .05 Diálogo social e participação de trabalhadores e trabalhadoras e/ou suas organizações representativas
- .06 Dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho
- .07 Informação, comunicação e imagem
- .08 Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal:
  - Novas formas de organização do trabalho
  - Benefícios diretos a trabalhadores e trabalhadoras
  - Benefícios diretos a familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras
- .09 Proteção da maternidade e paternidade e assistência à família

### 60 organizações membros do IGEN desde 6 de dezembro de 2016

ABREU ADVOGADOS | ADECCO RECURSOS HUMANOS | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DO DOURO, LEIXÕES E VIANA DO CASTELO | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SINES E DO ALGARVE | EGEAC | ADMINISTRAÇÃO DOS PORTOS DE SETÚBAL E SESIMBRA | ASCENDI | EPAL | AUCHAN PORTUGAL HIPERMERCADOS | BAÍA DO TEJO | ESSILOR PORTUGAL | BANCO DE PORTUGAL | BANCO SANTANDER  
TOTTA | GELPEIXE | CAIXA ECONÓMICA MONTEPIO GERAL | CARRIS-METRO-TRANSTEJO-SOFLUSA | GRUPO RENAULT: RENAULT CACIA | CTT | DEUTSCHE BANK PORTUGAL | GRUPO RENAULT: RENAULT PORTUGAL | EDP | EMEL | GRUPO RENAULT: RENAULT RETAIL GROUP | GALP ENERGIA | GEBALIS | GRUPO RENAULT: INSTITUTO DE FORMAÇÃO AUTOMÓVEL | GRAFE PUBLICIDADE | GRUPO CH | GRUPO RENAULT: SODICAM | GRUPO PSA: AUTOMÓVEIS CITROËN | GRUPO PSA: PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS | GRUPO RENAULT: RCI BANQUE | GRUPO PSA: PEUGEOT PORTUGAL AUTOMÓVEIS DISTRIBUIÇÃO | HUF PORTUGUESA | MEDIA CAPITAL | IBM | IMPRENSA NACIONAL - CASA DA MOEDA | INSTITUTO SUPERIOR TÉCNICO | INFRAESTRUTURAS DE PORTUGAL | L'ORÉAL PORTUGAL | MIRANDA & ASSOCIADOS | MERCER PORTUGAL | MICROSOFT | PORTO DE LISBOA | NESTLÉ PORTUGAL | NOVO BANCO | PRICEWATERHOUSECOOPERS & ASSOCIADOS | PORTOS DOS AÇORES | PSA - PEUGEOT CITROËN AUTOMÓVEIS PORTUGAL | QUIDGEST | PT PORTUGAL | REN | RANDSTAD | RTP | SÉRVULO & ASSOCIADOS | SIMAS – Oeiras e Amadora | SIEMENS | SIMAR – Loures e Odivelas | XEROX PORTUGAL | VILA GALÉ

Créditos IST, 2016



Cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão e de Renovação de Compromissos – 6 de dezembro de 2016 – IST