



**CONFERÊNCIA
NACIONAL DA
CIMH/CGTP-IN**
2 JUNHO 2017-LISBOA

RELATÓRIO DE ACTIVIDADES

MANDATO 2013/2017

CIMH
COMISSÃO IGUALDADE
MULHERES E HOMENS



**VALORIZAR O TRABALHO
EFECTIVAR A IGUALDADE**

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
1. FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS	4
2. ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE (ASIVI)	5
3. COMEMORAÇÕES DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER (8 DE MARÇO) INTEGRADAS NAS SEMANAS DA IGUALDADE	7
4. SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL	9
5. HORÁRIOS DE TRABALHO DIGNOS E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL	10
6. EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE	10
7. ROMPER COM O ASSÉDIO – EMPREGO COM DIREITOS	11
8. INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA	13
9. DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES	14
10. LIVRO "CGTP-IN – 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – 1970-2013"	14
11. LIVRO: "VALORIZAR O TRABALHO – EFECTIVAR A IGUALDADE – Balanço e perspectivas futuras (de 2013 a 2017)"	14
12. PARTICIPAÇÕES INSTITUCIONAIS DA CIMH/CGTP-IN	15

NOTA: Ao longo do Relatório de Actividades, a utilização das palavras "trabalhador" ou "trabalhadores" deve ser entendida no seu sentido lato, abrangendo quer homens, quer mulheres.

INTRODUÇÃO

A participação, a intervenção e a luta organizada das mulheres trabalhadoras contra a exploração e todas as formas de discriminação, foram e continuam a ser inseparáveis da luta mais geral pela defesa dos direitos de todos os trabalhadores, do regime democrático e dos princípios, valores e projecto de sociedade consagrado na Constituição da República Portuguesa.

Neste quadriénio, entre Junho de 2013 e Junho de 2017, em particular na sua primeira metade, fruto da política de direita do PSD/CDS e das imposições da *troika*, que aprofundaram as desigualdades e acentuaram a exploração e o empobrecimento, foram agravados os problemas do desemprego, em especial do desemprego feminino, comprovando-se também que o desemprego de longa duração, afectou mais fortemente as mulheres; que a precariedade foi a maior causa do desemprego, enquanto uma em cada duas jovens se encontrava nessa dramática situação; que o trabalho a tempo parcial afectou maioritariamente as mulheres que não conseguiram encontrar emprego a tempo inteiro.

Também mostrou que, apesar da sua escolarização, as mulheres continuaram a predominar em actividades de baixos salários e em profissões com baixo nível de qualificação profissional; que subsistiram dificuldades de progressão nas carreiras e de acesso a cargos de chefia; persistiram as discriminações e as penalizações pelo exercício dos direitos de maternidade e de paternidade.

Definida no XII Congresso da CGTP-IN, como uma área de intervenção sindical prioritária, enquadrada na intervenção sindical mais geral e na luta desenvolvida pela CGTP-IN e pelos seus Sindicatos, efectivou-se uma aprofundada e alargada acção sindical no âmbito da igualdade de direitos e de oportunidades entre mulheres e homens, num quadro político de agravamento das condições de vida e de trabalho e da situação económica do País.

As trabalhadoras participaram, de forma significativa, nas imensas lutas travadas neste quadriénio, nos locais de trabalho e na rua, no sector privado, no sector público e no sector público empresarial, incluindo uma elevada adesão nas três greves gerais realizadas contra as políticas de exploração e empobrecimento e a ofensiva do patronato e do grande capital.

A actividade desenvolvida neste mandato, através da **Ação Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI)**, assente na discussão colectiva e funcionamento regular dos órgãos da CIMH (Secretariado e Direcção Nacional), em articulação com os Sindicatos, Federações e Uniões, centrou-se em **cinco áreas estratégicas de intervenção sindical**:

1. Qualidade do **emprego, igualdade** de oportunidades e defesa da **contratação colectiva**
2. Aumento dos **salários**, igualdade salarial e **evolução profissional**
3. **Horários** de trabalho dignos, **conciliação** do trabalho com a vida familiar e pessoal
4. Exercício dos direitos de **maternidade e de paternidade**
5. Condições de trabalho, justiça e saúde: combate ao **assédio** no trabalho e às **doenças profissionais** das mulheres trabalhadoras (lesões músculo-esqueléticas).

A actividade desenvolvida pela Comissão para a Igualdade entre Mulheres e Homens – CIMH/CGTP-IN, com articulação regular com outros Departamentos e com as restantes organizações específicas da CGTP-IN, centrou-se na efectivação das decisões congressuais da CGTP-IN e da 6ª Conferência Nacional da CIMH, numa visão integrada da intervenção sindical específica, no quadro da acção político-sindical global.

1. FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS, SINDICALIZAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DAS TRABALHADORAS

No actual mandato (Junho.2013 a Junho.2017), ao nível do funcionamento dos órgãos, realizaram-se **16 reuniões do Secretariado** e **22 reuniões da Direcção Nacional da CIMH**, com aprofundamento e valorização da discussão, reflexão e decisão colectivas, para além de diversas reuniões de **grupos de trabalho específicos** e de **2 debates internos**, no plano da Direcção em conjunto com outros Departamentos da CGTP-IN, o primeiro sobre o *Combate ao assédio moral e sexual nos locais de trabalho* (11/12/2013) e o segundo sobre o *Combate às discriminações directas e indirectas* (26/06/2014).

Para responder a necessidades de informação sentidas pelos quadros sindicais, quer no plano da Direcção, quer no plano das diversas estruturas sindicais, foram editadas e divulgadas **8 Folhas de Apoio** sobre matérias diversas, nomeadamente, sobre *Como efectuar os pedidos de horário flexível para acompanhamento de filhos/as até 12 anos de idade, junto das entidades patronais*, ou sobre *Como elaborar uma queixa-tipo à CITE (com conhecimento simultâneo à CIMH/CGTP-IN)* ou ainda sobre *Regulamentos internos e critérios penalizadores do exercício de direitos de igualdade e de maternidade/paternidade*.

A 6ª Conferência Nacional da CIMH, no seu Plano de Acção traçou **novos desafios na concretização da Acção Sindical Integrada, na vertente da Igualdade**, visando o reforço de mulheres trabalhadoras na sindicalização, na organização de base, na acção reivindicativa, na contratação colectiva, na formação e informação sindical e na participação, com tarefas e responsabilidades efectivas, a todos os níveis da estrutura sindical.

O nível da sindicalização e participação das mulheres no movimento sindical unitário, com base no balanço dos últimos cinco anos, mostra-nos que **as mulheres constituem a maioria (57,0%) no total das novas sindicalizações** nos Sindicatos da CGTP-IN:

Anos	Novas sindicalizações (H / M)	Mulheres	% relativa
2012	27.991	14.886	53,2%
2013	26.304	15.735	59,8%
2014	24.307	14.331	59,0%
2015	25.799	14.146	54,8%
2016	26.110	15.325	58,7%
	130.511	74.423	57,0%

No mesmo período, entre 2012 e 2016, foram **eleitos 14.857 delegados/as sindicais** nos diversos Sindicatos da CGTP-IN, dos quais **9.143 mulheres**, o que **correspondeu a 61,5% dos eleitos**.

Ao longo deste mandato da CIMH/CGTP-IN, verificou-se a **eleição e responsabilização de mais mulheres ao nível das Direcções de diversos Sindicatos, Federações e Uniões**, incluindo nas respectivas **coordenações**, assim como **nas comissões negociadoras sindicais** de Federações e Sindicatos nacionais, com **reflexos positivos nos órgãos de direcção da CGTP-IN**, quer ao nível da participação de mais mulheres, quer ao nível da discussão e tratamento das matérias da Igualdade entre mulheres e homens, no **enquadramento regular da actividade da CGTP-IN, aos diversos níveis de intervenção**.

2. ACÇÃO SINDICAL INTEGRADA NA VERTENTE DA IGUALDADE (ASIVI)

Após a 6ª Conferência, para assegurar a ligação do trabalho central da CIMH aos locais de trabalho, através das/os representantes de cada Sindicato, Federação e União que integram a respectiva Direcção Nacional, foi discutido, aprovado e actualizado, o Plano de Trabalho sobre **Acção Sindical Integrada na Vertente da Igualdade (ASIVI)**, com identificação de locais de trabalho estratégicos, definição de objectivos e resolução de problemas concretos em torno das cinco áreas temáticas específicas, com avaliação regular do seu grau de execução e valorização de resultados obtidos.

A Resolução aprovada na 6ª Conferência quantificou os seguintes objectivos, nesta área:

- *Dinamização e incentivo à criação ou redinamização de 27 Comissões de Igualdade entre Mulheres e Homens, nas Uniões, Federações e Sindicatos;*
- *Definição de 1 local de trabalho estratégico, a partir da Direcção de cada organização sindical, no qual será desenvolvido um plano-piloto, para dar expressão concreta à ASIVI (acção sindical integrada na vertente da igualdade), em articulação com a CIMH.*

Respondendo aos desafios colocados, a actual Direcção Nacional da CIMH desenvolveu um trabalho dinâmico, empenhado, regular e activo, com resultados efectivos.

✓ **Foram eleitas ou redinamizadas 28 Comissões para a Igualdade entre Mulheres e Homens, sendo que nem todas possuem um funcionamento regular e efectivo:**

- **Em 11 Uniões:** USSANTARÉM, USAVEIRO, USÉVORA, USLISBOA, USCASTELO BRANCO, USCOIMBRA, USPORTO, USBRAGA, USLEIRIA, USSETÚBAL e CGTP/AÇORES
- **Em 6 Federações:** FESETE, FENPROF, FESAHT, FEVICCOM, FIEQUIMETAL e FNSTFPS
- **Em 10 Sindicatos:** SEP, STAL, CESP, SPN, SPRC, SPGL, SIESI, SINTAF, SIND.FUNÇÃO SUL e SIND. TÊXTIL E VEST. SUL
- **Em 1 empresa (entre outras, em curso):** GRAMAX INTERNACIONAL (ex-TRIUMPH INTERNACIONAL), com 546 postos de trabalho.



Foi atingido e superado o objectivo traçado na 6ª Conferência Nacional da CIMH/CGTP-IN, no que respeita às Comissões para a Igualdade, sem prejuízo de se apostar ainda mais fortemente no seu funcionamento regular, no futuro.

✓ Foram também identificados 21 locais de trabalho estratégicos, nos quais se verificou (e continua a verificar) uma intervenção sindical planificada, direccionada e com resultados positivos, ao nível da sindicalização, do reforço da organização de base e da acção reivindicativa, concretamente nos seguintes:

- RENOVA (USSantarém)
- GROHE (USAveiro)
- HOSPITAL DO ESPÍRITO SANTO (USÉvora)
- TRIUMPH INTERNACIONAL, actual GRAMAX INTERNACIONAL (FESETE)
- MANPOWER/ Call Center da PT (USCastelo Branco)
- PINGO DOCE (CESP)
- HOTEIS SHERATON (FESAHT)
- SUCH (FESAHT)
- ESIP (USLeiria)
- CERDOMUS (FEVICCOM),
- GRUPO BOSCH (USBraga),
- COFACO (CGTP/Açores)
- EUGSTER-FRISMAG, VITHRON, VISTEON e DELPHI (FIEQUIMETAL)
- BES, SANTANDER-TOTTA e BPI (SINTAF)
- HOSPITAL S. BERNARDO (USSetúbal)
- HOSPITAL GARCIA DE ORTA (SEP).

A par do desenvolvimento deste Plano de Trabalho e da aposta colectiva na constituição e funcionamento regular de novas Comissões de Igualdade, com desenvolvimentos em curso, **aprofundou-se a ligação regular às diversas estruturas sindicais – Sindicatos, Federação e Uniões** – no esclarecimento e apoio na resolução de problemas concretos relacionados com a violação de direitos específicas das trabalhadoras, nas diversas áreas estratégicas, nos locais de trabalho, com resultados positivos para as trabalhadoras e prestigiando a acção sindical mais geral da CGTP-IN.

Realizou-se ainda a **4ª Conferência Distrital sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, da União dos Sindicatos de Castelo Branco, em 14 de Outubro de 2016**, sob o lema "*Efectivar a Igualdade – no trabalho, na família, na sociedade – combater a precariedade*", com contributos para o futuro desenvolvimento da intervenção sindical específica no distrito.

3. COMEMORAÇÕES DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER (8 DE MARÇO) INTEGRADAS NAS SEMANAS DA IGUALDADE

Um objectivo também aprovado no Plano de Acção da 6ª Conferência foi o de *projectar novas exigências e desafios para as comemorações do Dia Internacional da Mulher*.

Procurando-se ultrapassar rotinas na acção sindical ao nível das habituais comemorações do dia 8 de Março, para além da distribuição de um postal ou uma flor, foi feito um esforço colectivo, com resultados crescentes, no sentido de destacar e assinalar a origem histórica da data, integrar reivindicações actuais e alargar o seu carácter transformador da sociedade aos restantes dias da semana, dinamizando a Semana pela Igualdade, em Março, com iniciativas diversificadas nos distritos e nos sectores, com visibilidade dos problemas e questões actuais das mulheres, em especial, das mulheres trabalhadoras.



Em 2014, na **Semana da Igualdade, entre 3 e 8 de Março**, sob o lema **"Emprego de Qualidade – Direitos – Igualdade"**, realizaram-se iniciativas diversas nos sectores e regiões, com incidência prioritária nos locais de trabalho e nas acções de rua, em torno da divulgação de direitos constitucionais na área da igualdade e dos direitos de maternidade e paternidade, incluídos também no folheto central.



No ano seguinte, em 2015, a **Semana da Igualdade, entre 2 e 8 de Março**, sob o lema **"Efectivar a Igualdade – Com Emprego de Qualidade"**, teve uma programação nacional, nos locais de trabalho e nas acções de rua, com o desenvolvimento de iniciativas em torno da defesa do emprego estável e com direitos, do aumento geral dos salários e da igualdade salarial, da protecção social para todas as mulheres e homens desempregados, das 35 horas semanais sem redução salarial, da reposição da universalidade do abono de família e da defesa da contratação colectiva.

Foi ainda editado um **folheto central** e divulgado um **estudo** da CGTP-IN **"Uma em cada quatro mulheres está desempregada ou subocupada"**.



Em 2016, foi organizada a **Semana da Igualdade de 7 a 12 de Março**, sob o lema **"Afirmar a Igualdade – Cumprir a Constituição!"**,

assinalando-se o 40º aniversário da Constituição da República Portuguesa, com iniciativas



sectoriais e regionais, nos locais de trabalho e na rua, destacando-se no Dia Internacional da Mulher (8 de Março): a Marcha **"Pelo caminho da Igualdade"**, em Lisboa (foto, acima),

a Concentração-desfile no Porto,
o Cordão Humano, em Leiria (*foto ao lado*)
a Marcha pela Igualdade, em Castelo Branco,
as Tribunas Públicas em Aveiro e em Setúbal,
as Concentrações em Évora e em Faro,
os jantares comemorativos em Viana do Castelo e em
Évora e no dia 12 de Março (sábado),
a Concentração-desfile, em Braga.
Foram editados, centralmente, um **Cartazete** e um
Folheto, alusivos ao Dia Internacional da Mulher.



A Semana da Igualdade, em 2017, decorreu entre 6 e 10 de Março, sob o lema da 7ª Conferência: **"Valorizar o Trabalho – Efectivar a Igualdade"**.

Assumiu, como objectivos:

- Assinalar, com as trabalhadoras, o Dia Internacional da Mulher, através da realização de plenários, de contactos diversos, de distribuição do folheto central, de comunicados e postais sectoriais, etc. (na parte da manhã) e concentrações, desfiles, marchas, debates, tribunas públicas, paralisações, etc. (na parte da tarde), a nível regional.
- Associar as comemorações do 8 de Março, aos restantes dias da Semana, através de **iniciativas temáticas**, em torno dos seguintes temas, em cada um dos dias da Semana:

6 de Março – 2ª feira: **Igualdade salarial entre mulheres e homens e combate às discriminações**

7 de Março – 3ª feira: **Direitos de maternidade e paternidade e sua efectivação**

8 de Março – 4ª feira: **Conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal e horários de trabalho**

9 de Março – 5ª feira: **Condições de trabalho das mulheres (assédio e doenças profissionais)**

10 de Março – 6ª feira: **Precariedade no trabalho das mulheres e direito ao emprego estável.**

**Foram realizadas iniciativas em 312 locais de trabalho,
todos identificados no balanço final detalhado e realizadas acções diversas,
no plano central, sectorial e distrital, em 20 regiões do país.**

4. SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO IGUAL OU DE VALOR IGUAL

Em paralelo com a acção sindical em torno da luta pelo aumento geral dos salários e do salário mínimo nacional, foram assinalados, anualmente, o **Dia Nacional da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens** e o respectivo **Dia Europeu**, entre Fevereiro e Março, em datas diferentes, porque diferente e maior é a desigualdade salarial em Portugal comparativamente com a média dos países da União Europeia. Estas posições públicas da CIMH/CGTP-IN têm vindo a retratar, à luz da realidade portuguesa, as causas e responsáveis pelas discriminações existentes, bem como a divulgar e valorizar as reivindicações sindicais no âmbito dos salários e da contratação colectiva.



A desvalorização do trabalho, a discriminação salarial entre mulheres e homens, assumiu uma dimensão significativa, levando à realização de **iniciativas públicas, em 2014 e 2015, no distrito de Lisboa**, em ligação com a Comissão Distrital para a Igualdade entre Mulheres e Homens, da União dos Sindicatos de Lisboa – USL/CGTP-IN, no dia 6 de Março de cada ano, com distribuição de tarjetas aos trabalhadores e à população, bem como um *dossier* à Secretária de Estado da Igualdade, em 2014, evidenciando um conjunto de exemplos de discriminações em diversos sectores e locais de trabalho, nomeadamente na VITHROM (indústrias eléctricas), onde a actividade sindical desenvolvida levou à emissão de um parecer da CITE no sentido de considerar haver evidência de discriminação baseada no sexo.

Em 2014, a CIMH/CGTP-IN foi convidada a integrar uma **parceria do Projecto transnacional "Bridging the Gender Pay Gap"** (Eliminação das desigualdades salariais entre mulheres e homens), que terminou em 2016, promovido pelo INEK-PEO (Chipre) e pelo INE-GSEE (Grécia), respectivamente, Institutos das centrais sindicais cipriota e grega, tendo como destinatários os trabalhadores e trabalhadoras da indústria hoteleira do Chipre (envolvendo também o Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria e Actividades Recreativas do Chipre).

Após o seu lançamento, em Atenas, em Setembro de 2014, **o primeiro Seminário formativo deste Projecto realizou-se em Lisboa, na sede da CGTP-IN, entre 6 e 8 de Outubro de 2015**, com a participação das equipas de trabalho das três centrais sindicais envolvidas e uma perita convidada, do Escritório da OIT em Lisboa.

Foram publicados e editados em português diversos produtos do projecto:

- **Relatório** sobre "Os efeitos da crise económica nas disparidades salariais entre géneros";
- **Boletim** "Fim da disparidade salarial entre géneros";
- **Vídeo** da Campanha sobre a Igualdade Salarial; e
- Diversos materiais da Campanha: **folheto tríptico, cartaz, autocolante, marcador de livro e saco**.

Estes materiais foram distribuídos em plenários e acções junto dos trabalhadores e seus representantes, de diversas empresas, nomeadamente: HANON, EDP, REN, THYSSEN, OTIS, VISTEON, CSP, DELPHI e URBISTAL, para além de diversas fábricas corticeiras do GRUPO AMORIM (em Coruche e Vendas Novas).

O Projecto procedeu ainda à **publicação de diversos estudos sobre a temática em relação a cada um dos países** e a **divulgação de newsletter regulares** que, depois de traduzidas, foram divulgadas na página da CGTP-IN e em diversos boletins informativos sindicais.

5. HORÁRIOS DE TRABALHO DIGNOS E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR E PESSOAL



Para além da luta contra a desregulamentação dos horários de trabalho e pela defesa da sua redução, sem perda de retribuição, no ano 2014 (designado como *Ano Europeu da Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*), em Lisboa, no dia 10 de Dezembro, a CIMH, em conjunto com a Interjovem e a Inter-Reformados, da CGTP-IN, realizaram uma **Concentração-Tribuna Pública**, sob o lema **"Direito a trabalhar com vida pessoal e familiar"**, em torno das questões da qualidade do emprego, dos horários de trabalho e da conciliação, com a participação de cerca de 350

delegadas/os, dirigentes sindicais, jovens, reformadas/os e trabalhadoras/es de diversos sectores e regiões. Foram relatados casos concretos, muitos deles na primeira pessoa, acerca de ataques patronais ao direito de conciliação trabalho/família, foram divulgados resultados positivos e valorizadas as vitórias alcançadas com a intervenção sindical, tendo presente que de entre os vários obstáculos à conciliação, surgia a ofensiva patronal e governamental em relação aos horários de trabalho (desregulamentação, ataque às 35 horas de trabalho semanal, incumprimento de direitos contratuais, imposição de bancos de horas, recusas de horários flexíveis a mães e pais trabalhadores com filhos/as até 12 anos de idade, etc.).

Para além do **Manifesto-Reivindicativo** aprovado, foi também editado e divulgado um **vídeo** alusivo à temática, disseminado pelas páginas *Web* e redes sociais.

De entre as várias iniciativas sectoriais e regionais desenvolvidas, em articulação com a CIMH, refira-se o **debate público, de carácter informativo/formativo, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses – SEP, em 2016, no auditório do Hospital de Sta. Maria**, dirigido aos profissionais de saúde, acerca dos direitos de maternidade e paternidade, bem como sobre os múltiplos exemplos de intenções das administrações de hospitais de recusa dos horários flexíveis a mães e pais com filhos até 12 anos de idade.

6. EXERCÍCIO DOS DIREITOS DE MATERNIDADE E DE PATERNIDADE

No âmbito de uma linha de trabalho da CIMH, em torno da divulgação e sensibilização sobre o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade nos locais de trabalho e do combate às omissões e violações patronais, foram editados e distribuídos 100.000 exemplares (em 2 edições, em Março.2015 e Outubro,2016) do Guia **"Direitos de Parentalidade – Conciliação do Trabalho com a família e a vida pessoal"**, dirigido a activistas sindicais e a trabalhadores.

O seu suporte financeiro foi obtido através do Apoio Técnico e Financeiro às Organizações Não Governamentais (ONG) do Conselho Consultivo da CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que a CGTP-IN integra.

Este Guia, com um conteúdo e arrumação temática acessível e útil, para além do seu carácter informativo e formativo, tem-se revelado com um excelente instrumento de apoio à sindicalização e aos contactos com os trabalhadores nos locais de trabalho no sector público e no sector privado.



Constituiu ainda um auxiliar importante nos processos de discussão, revisão e actualização do clausulado específico da maternidade e paternidade, em sede de negociação e contratação colectiva.

Foi também editada uma **versão digital na página da CGTP-IN**, disseminada pelas páginas de diversos Sindicatos, Federações e Uniões, constituindo-se como um suporte de apoio directo aos próprios trabalhadores.

Assumiram também um papel relevante, as diversas iniciativas de protesto e luta, envolvendo a CIMH, os Sindicatos do distrito de Lisboa, a USL e diversas organizações sociais, **contra o encerramento da MAC – Maternidade Alfredo da Costa**, uma unidade de saúde de excelência, necessária à população em geral e às mulheres e crianças em particular.

Em Julho de 2014, foi divulgada uma posição pública designada **“18 Linhas de força da CGTP-IN para promover a natalidade”**, numa fase de discussão sobre as questões da natalidade em Portugal, contendo as ideias-força dos trabalhadores nesta matéria, que são indissociáveis da luta pelo emprego com direitos.

Em Julho de 2015, a CIMH/CGTP-IN e o movimento sindical unitário desenvolveram diversas iniciativas, em conjunto com outras organizações sociais, contra uma proposta de lei, designada *“lei de apoio à maternidade e paternidade – do direito a nascer”*, que visava restringir o acesso à Interrupção Voluntária da Gravidez (IVG) e colocar exigências incompatíveis com a dignidade das mulheres. Esta lei foi posteriormente revogada na Assembleia da República, graças à nova relação de forças, a partir de Outubro de 2015.

7. ROMPER COM O ASSÉDIO – EMPREGO COM DIREITOS

Das três temáticas concretas incluídas no Plano de Actividades da CIMH/CGTP-IN para 2016 – assédio no trabalho, doenças profissionais das mulheres trabalhadoras e direitos de maternidade e paternidade – através do desenvolvimento de linhas de trabalho com duração plurianual (24 meses), apenas a primeira (assédio) foi seleccionada para integrar uma linha de candidatura global da CGTP-IN, aprovada no final do ano de 2016.

Relativamente a candidaturas a projectos, em termos gerais, **foi e é entendimento da CIMH/CGTP-IN que estes têm apenas a importância de serem meros instrumentos auxiliares da actividade sindical, previamente discutida, aprovada e planeada para os vários níveis da estrutura sindical.**

Permitem, se adequados, executar com mais recursos, os planos de trabalho aprovados.



Esta linha de trabalho tornou-se prioritária a partir da 6ª Conferência.

Em primeiro lugar, em 2013 e 2014, a Direcção Nacional da CIMH organizou **dois debates sindicais internos**, com os Departamentos de Segurança e Saúde no Trabalho e de Formação Sindical e com o IBJC, sobre as linhas de trabalho no **combate ao assédio laboral** e sobre a **identificação e combate às discriminações directas e indirectas.**

No âmbito do POPH, em 2015, a CIMH promoveu a **Campanha "Romper com o Assédio – Emprego com Direitos"**, direccionada para os locais de trabalho, que integrou três acções de sensibilização, em Lisboa, Coimbra e Porto, englobando mais de 60 activistas sindicais e editou três documentos sobre a temática: **Folheto** (20.000 exemplares, dirigido às/aos trabalhadoras/es), **Guia de Acção Sindical** (10.000 exemplares, para activistas sindicais) e **Cartaz** (5.000 exemplares, para afixação nos locais de trabalho).

Ainda em 2015, em cooperação com o Departamento de Formação Sindical e com o ETUI (Instituto Sindical Europeu), realizou-se um **Seminário formativo sobre "Assédio moral: identificação, ferramentas e práticas sindicais"**, com a participação de cerca de 30 activistas de diversas organizações sindicais europeias, incluindo Portugal.

Esta linha de trabalho específica foi acolhida com muito interesse por parte das estruturas, dos activistas sindicais e dos trabalhadores, verificando-se uma disseminação imediata dos materiais, bem como a **criação de novos folhetos sectoriais**, para além do **debate e intervenção nos locais de trabalho**, que permitiu uma intervenção sindical mais eficaz e com resultados muito positivos no reforço da sindicalização, da organização sindical de base e na acção reivindicativa, incluindo uma **greve de trabalhadores num estabelecimento hoteleiro** (Hotel MARRIOTT, em Lisboa) no âmbito da FESAHT, contra as situações de assédio no trabalho.

No âmbito da FECTRANS, fruto do trabalho sindical, a empresa SCOTTURB foi, por duas vezes, **condenada em tribunal**, por práticas de assédio/tortura psicológica sobre trabalhadores.

Foram ainda organizados **debates e acções de sensibilização**, em colaboração com a CIMH e com a participação de dezenas de activistas, de entre os quais, se salientam os seguintes:

- Em 11.Maio.2016: Debate sobre o "*Stress laboral e assédio moral – suas consequências e prevenção*", promovido pelo **Sindicato dos Enfermeiros Portugueses** e pelo **Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas**, no Centro Hospitalar do Algarve (Auditório do Hospital de Portimão);
- Em 7.Junho.2016: Debate sobre o *assédio no trabalho*, organizado pela **União dos Sindicatos de Lisboa (USL)**, nas instalações do STEC, com a participação de cerca de 200 activistas sindicais;
- Em 7.Fevereiro.2017: Acção de Sensibilização-Debate sobre o *Assédio*, organizado pelo **Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP) – Delegação do Porto**, na Casa Sindical do Porto (foto, ao lado);
- Em 9.Março.2017: Debate inserido na Semana da Igualdade da CGTP-IN, sobre "*Condições de trabalho das mulheres – assédio moral e doenças profissionais*", organizado pela **União dos Sindicatos do Distrito de Évora**, nas instalações da APA – Associação Povo Alentejano, em Évora.



Esta intervenção sindical da CGTP-IN, através da CIMH, recolheu ainda o interesse por parte de outras entidades, ao nível dos estudos universitários e da comunicação social, como foi exemplo, o convite e participação da CIMH/CGTP-IN na reportagem da TVI, intitulada **SOS Assédio**, em **4 de Julho de 2016**.

Para além de tudo isto, foram recebidas, na CGTP-IN, **dezenas de mensagens**, através do correio electrónico, com relatos de situações concretas de assédio no trabalho, por parte de trabalhadores, em geral não sindicalizados, de diversos sectores, que foram encaminhados para os Sindicatos da respectiva região e sector.

A CIMH integrou ainda o **Grupo de Trabalho, no âmbito da CITE, sobre Assédio Moral e Sexual nos Locais de Trabalho** e em 20 de Setembro de 2016, participou no Lançamento da Acção Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho, da ACT e da CITE, assente em quatro eixos temáticos: igualdade salarial, assédio, protecção na parentalidade/conciliação e acesso ao trabalho, emprego e formação profissional.



ROMPER COM O ASSÉDIO EMPREGO COM DIREITOS

Desde Fevereiro de 2017 e até Janeiro de 2019, a CIMH está a desenvolver uma nova fase da linha de trabalho do **"Romper com o Assédio – Emprego com Direitos"** (no âmbito do POISE – EIXO 1 - Melhorar a Capacitação

Institucional dos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), que para além de **debates temáticos** e **acções de sensibilização**, produzirá um **Manual de Sensibilização-Formação, em formato digital**.

Esta fase de trabalho integra também outros Departamentos da CGTP-IN e uma **"parceria de relação"** com a **ACT e a CITE**, tendo em conta as competências respectivas e a necessidade de ligação aos Sindicatos e aos locais de trabalho.

8. INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO SINDICAL ESPECÍFICA

Foram editados três **Boletins "Igualdade"** dirigidos aos activistas sindicais, com carácter informativo e formativo sobre esta área de intervenção específica e iniciada a difusão e actualização regular do **novo sítio "IGUALDADE"**, na página *Web* da CGTP-IN, para além do espaço já existente da **"CIMH"**.

Foi também incentivada e melhorada a informação sindical específica nesta área, ao nível dos comunicados, boletins e páginas *Web* de diversos Sindicatos, Federações e Uniões.

Ao nível da formação sindical na área da Igualdade, no desenvolvimento do trabalho conjugado com o IBJC e o Departamento de Formação Sindical da CGTP-IN, ao longo do mandato, realizaram-se 2 **acções de formação de professores/as**, em 2012, em Coimbra e em Viseu, em 2014, mais 2 acções, no mesmo sector, abrangendo 34 quadros sindicais (24 mulheres e 10 homens) e 1 acção em 2017, em Coimbra (10 mulheres e 1 homem), estando agendadas mais acções no presente ano 2017.

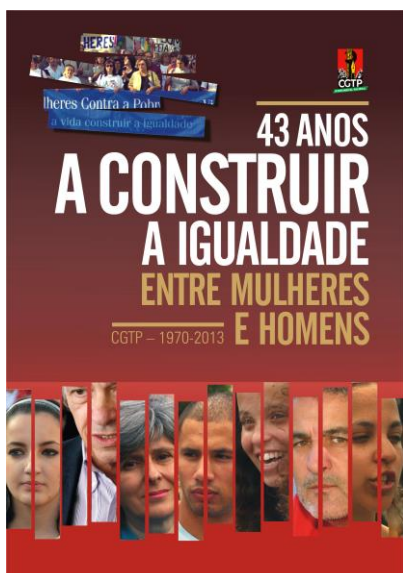
9. DIA INTERNACIONAL PELA ELIMINAÇÃO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Foi assinalado, em **25 de Novembro de cada ano**, o Dia Internacional pela Eliminação da Violência contra as Mulheres, numa visão global, que integra não só a violência doméstica mas também outras formas de violência, como o assédio moral e sexual, a prostituição, o tráfico de seres humanos, entre outras.

Neste quadriénio, desenvolveram-se sinergias e parcerias pontuais em projectos de outras organizações, como a **Associação O Ninho** (Projecto "Dar Voz ao Silêncio", sobre a prostituição), com a **APAV- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima** (Projecto Briseida sobre "Tráfico de Seres Humanos"), com uma **equipa do ISEG** (integração, em conjunto com a FESAHT, no Conselho Consultivo do Projecto "Igualdade de Género nas empresas"), entre outras.

10. LIVRO "CGTP-IN – 43 ANOS A CONSTRUIR A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS – 1970-2013"

Depois de diversas reuniões, ao longo de dois anos, do grupo de trabalho do livro "CGTP-IN – 43 anos a construir a Igualdade entre Mulheres e Homens – 1970-2013", foi feita a sua primeira **apresentação pública em Setembro de 2014**, em Lisboa, na **sede da CGTP-IN**, seguindo-se outras apresentações organizadas ao nível distrital e sectorial, em conjunto com a CIMH:



Em 2014:

- **ÉVORA, CASTELO BRANCO, COVILHÃ, LEIRIA, PORTO, VISEU, COIMBRA, VIANA DO CASTELO e BRAGA.**

Em 2015:

- **AVEIRO, SETÚBAL, SANTARÉM, PONTA DELGADA** e num Seminário em **BRUXELAS.**

Em 2016:

- **PORTALEGRE.**

Em 2017:

- **BEJA.**

11. LIVRO: "VALORIZAR O TRABALHO – EFECTIVAR A IGUALDADE – Balanço e perspectivas futuras (de 2013 a 2017)"

No quadro preparatório da 7ª Conferência Nacional e respondendo a uma decisão da Direcção Nacional da CIMH de publicação de todas as intervenções da 6ª Conferência e de avaliação do trabalho desenvolvido no mandato, em conformidade com as opiniões expressas, foi editado em Maio.2017 o livro que contém as **31 intervenções proferidas e o seu reflexo em linhas de trabalho desenvolvidas.**



12. PARTICIPAÇÕES INSTITUCIONAIS DA CIMH/CGTP-IN

❖ NA CITE – COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

A CIMH/CGTP-IN participou regular e activamente nas reuniões da comissão tripartida da CITE, que se têm vindo a realizar em número crescente como reflexo do aumento de intenções de recusas patronais na atribuição de horários flexíveis, dos despedimentos individuais e colectivos envolvendo grávidas, puérperas e lactantes, bem como de trabalhadores no gozo de licença parental e de diversas discriminações entre homens e mulheres nos locais de trabalho.

Em 2013 (após a 6ª Conferência):

25 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos **296 processos** avaliados;

Em 2014:

26 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos **604 processos** avaliados;

Em 2015:

27 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos **677 processos** avaliados;

Em 2016:

26 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos **814 processos** avaliados

Em 2017 (até à 7ª Conferência):

11 reuniões, com parecer fundamentado em cada um dos **322 processos** avaliados.

Desta forma, no período do actual mandato, a CIMH participou em **115 reuniões da comissão tripartida** da CITE, estudou e apresentou parecer fundamentado nos **2.713 processos avaliados**, em defesa dos direitos de igualdade, de maternidade e de paternidade das/os trabalhadoras/es de diversos sectores.

Para além destas reuniões, verificou-se ainda a participação em diversas **reuniões específicas, no âmbito da CITE:**

- Da Comissão de Acompanhamento do Júri do prémio "*Igualdade é Qualidade*" (PIQ);
- Do Grupo de Trabalho sobre a Apreciação da legalidade de Cláusulas dos IRCT publicados em matéria de Igualdade e Direitos de Parentalidade;
- Do Grupo de Trabalho sobre Responsabilidade Social das empresas (RSO).

❖ NA CIG – COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

Durante o período do actual mandato, também se verificou a participação regular da CIMH/CGTP-IN nas **17 reuniões do Conselho Consultivo da CIG**, em torno do acompanhamento dos Planos Nacionais de Igualdade, nas suas diversas vertentes.

❖ NO COMITÉ DE MULHERES DA CES

A CGTP-IN, através da CIMH, participou anualmente, em Outubro, nas **4 reuniões do Comité de Mulheres da CES – Confederação Europeia de Sindicatos**, com intervenção e divulgação do trabalho realizado em Portugal nesta área sindical específica, enquadrada na acção geral da CGTP-IN.

❖ PARTICIPAÇÕES EXTERIORES DA CIMH

Em 2013:

- Seminário *Falar claramente sobre Violência de Género*, da Associação O Ninho;
- Audição do GUE/NGL – Grupo Confederal da Esquerda Unitária/Esquerda Verde Nórdica, no Gabinete do Parlamento Europeu em Lisboa, sobre *Mulheres portadoras de deficiência*;
- Sessão sobre *Assédio no local de trabalho: conhecer, prevenir, combater*, da CITE;
- Colóquio sobre *Demografia, Natalidade e Repovoamento de Lisboa* – painel sobre Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, da Assembleia Municipal de Lisboa;
- Debate sobre *O papel das organizações de mulheres face às políticas de austeridade*, do MDM;
- Seminário de encerramento do projecto sobre *Tráfico de Seres Humanos – Romper silêncios – propor caminhos*, do MDM;
- Audição do GUE/NGL, no Gabinete do Parlamento Europeu em Lisboa, sobre *Trabalho Doméstico*.

Em 2014:

- Seminário internacional *Eles e elas no emprego e no trabalho – questões de justiça e de saúde*, da FPCEUP (Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto) em cooperação com o ETUI.
- Audições da Subcomissão de Igualdade, da AR, sobre *Igualdade de Género em tempos de crise* e sobre *Aprofundar a protecção das crianças, das famílias e promover a natalidade*.

Em 2015:

- Conferência *Igualdade e Cidadania*, promovida pela Subcomissão de Igualdade, da Assembleia da República;
- Conferência Internacional *Mulheres, Saúde e Trabalho*, organizada pelo ETUI/CES, em Bruxelas;
- Seminário sobre a *Convenção de Istambul e a prevenção e combate ao assédio sexual*, da UMAR;
- Debate sobre os *40 anos do Ano Internacional da Mulher*, do MDM;
- Sessão sobre *Revalorizar o Trabalho para promover a Igualdade: uma prática no sector da restauração e bebidas em Portugal*, no Escritório da OIT, em Berlim;
- Seminário internacional *Empoderamento das Mulheres nos Sindicatos da CPLP (Comunidade dos Países de Língua Portuguesa) – experiências por país*, em Cabo Verde.

Em 2016:

- *2º Encontro de Mulheres da CSPLP – Comunidade Sindical dos Países de Língua Portuguesa*, em Lisboa, em Novembro de 2016 (no qual a CIMH/CGTP-IN foi designada para integrar a Comissão Instaladora do futuro Secretariado de Mulheres da CSPLP, a eleger em 2017).

2Junho2017