



Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2018 - 2030

As Mulheres na Economia

Teresa Fragoso

8 de março de 2019

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

- Serviço central da administração direta do Estado – Integrado na Presidência do Conselho de Ministros;
- Missão: Promover Políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade entre mulheres e homens não discriminação LGBTI.

Alguns dados relevantes – Educação

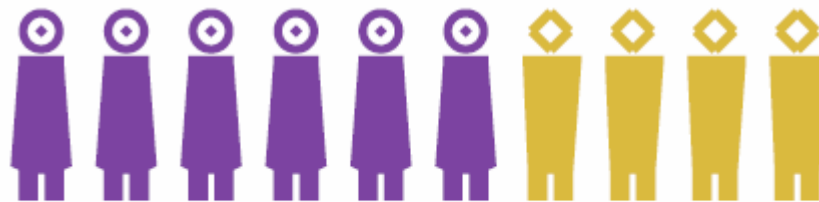
População residente em Portugal

5,425 milhões de mulheres (52,7%)

4,875 milhões de homens (47,3%)

População com ensino superior completo

61,7%



38,3%

LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

Fonte: Inquérito ao Emprego, INE, PORDATA – Nível de escolaridade completo (2017)

Alguns dados relevantes – Educação

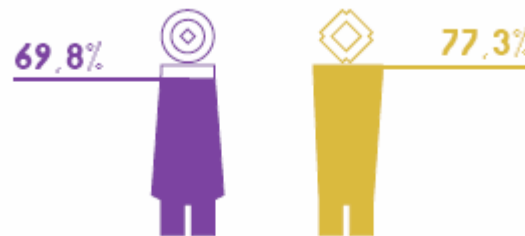
Taxas de feminização das inscrições no ensino superior, por áreas de educação:

- 27,5% Engenharia, construção e indústrias transformadoras;
- 79,3% na área da Educação;
- 77,0% da Saúde e Proteção Social.

Alguns dados relevantes – Mercado trabalho

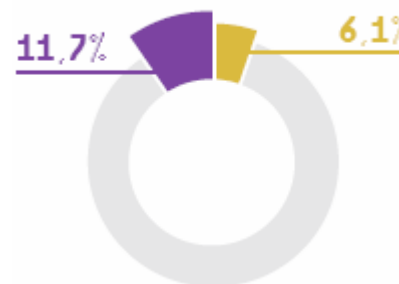
Taxa de emprego

(20–64 anos)



Trabalho a tempo parcial

(Involuntário 49,2%)



Taxa de feminização:

- Pessoal administrativo: **63,9%**
- Serviços pessoais e vendedores/as: **64,1%**
- Poder legislativo e órgãos executivos, diretores/as, gestores/as: **34,3%**

Alguns dados relevantes – Mercado trabalho

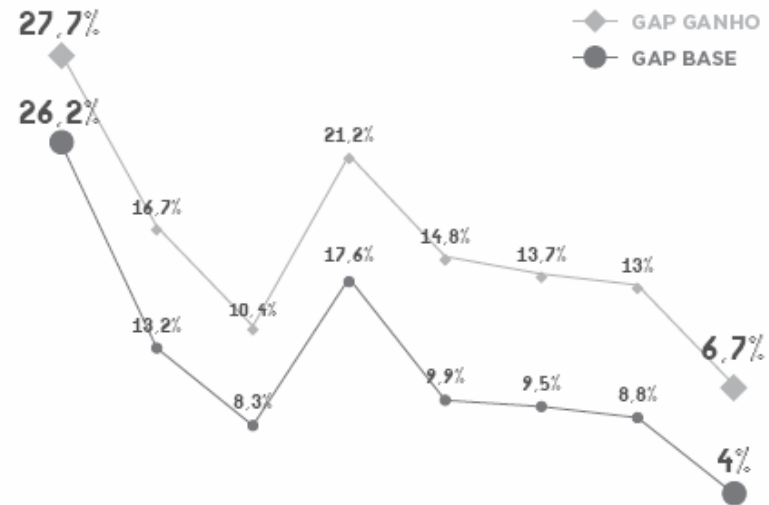
Gap de 15,8% na remuneração base

Gap nos quadros superiores:

- 26,2% na remuneração base
- 27,7% no ganho médio mensal



LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS



QUADROS SUPERIORES

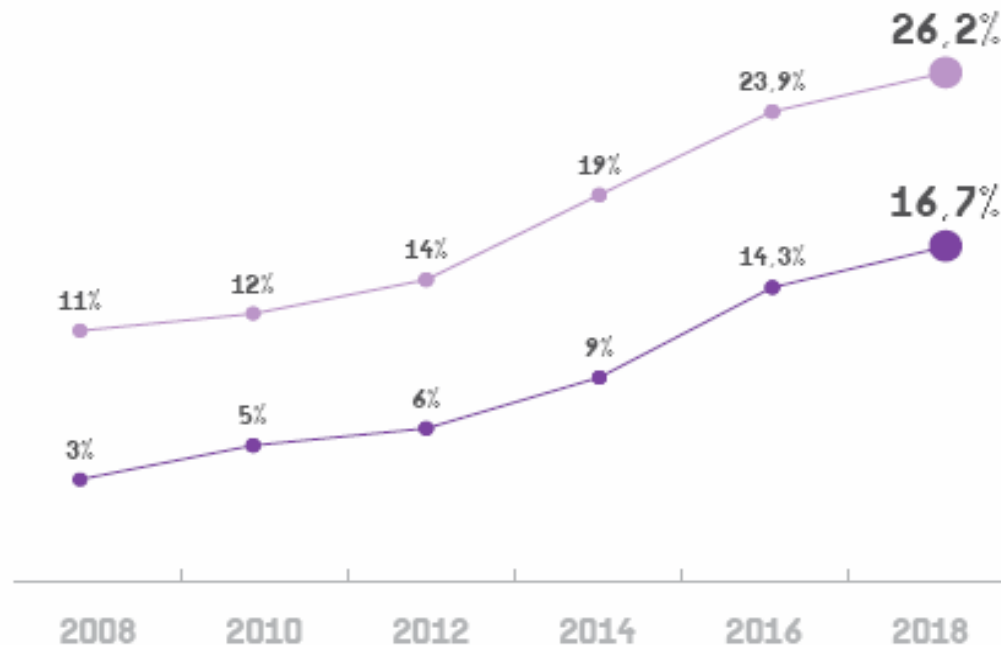
ESTAGIÁRIOS, PRATICANTES E APRENDIZES

Fonte: GEP – Gender Gap nas remunerações médias base e nos ganhos (2017)

<http://www.gep.msess.gov.pt/index.html>

Alguns dados relevantes – Poder e tomada de decisão

A presença de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa é ainda muito reduzida, tanto na UE28 como em Portugal.



21,6%
outubro 2018

LEGENDA: ● MÉDIA UE-28 | ● PORTUGAL

Fonte: EIGE – Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives – members

Alguns dados relevantes – Poder e tomada de decisão

	Total de empresas	Órgão de Administração ¹		Órgão de Fiscalização ²			
		% Homens	% Mulheres	% Homens		% Mulheres	
Cotadas	43	84%	16% (13%)	84%		18% (15%)	
SEE*	160	67%	48% (27%)	63%	NB	37%	NB
SEL*	150	72%	28% (20%)	n/a		n/a	

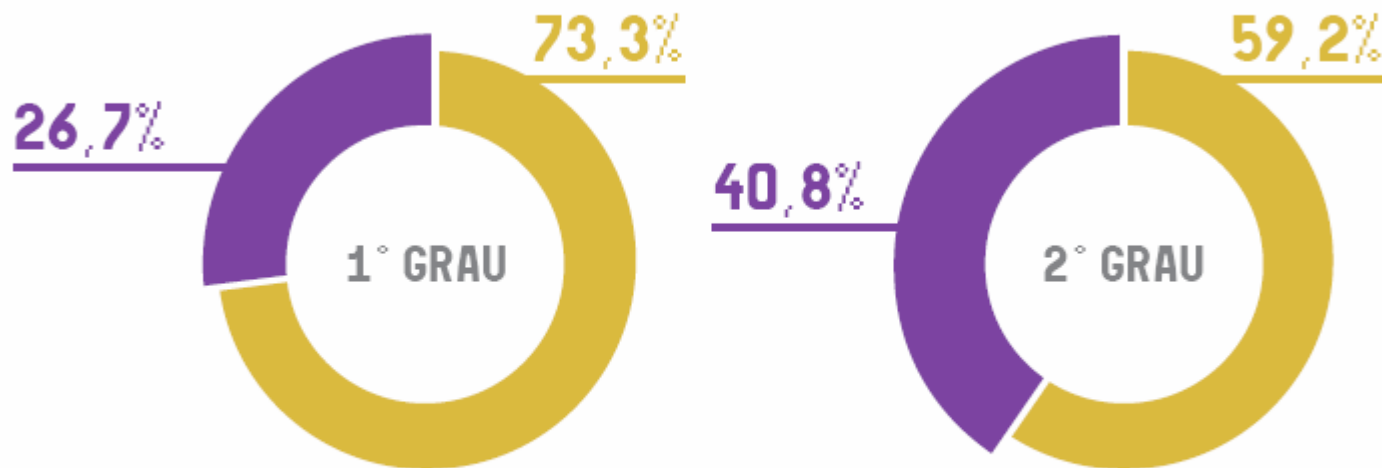
	Executivos/as				Não executivos/as			
	% Homens		% Mulheres		% Homens		% Mulheres	
Cotadas	93%		7%		78%		22%	
SEE*	64%	NB	36%	NB	70%	NB	30%	NB

Fontes: CMVM/DGAEP/DGTF/DGAL e/ou as próprias Empresas (Dados compilados pela CIG até 03/07/2018)

Alguns dados relevantes – Poder e tomada de decisão

Apesar de existirem mais mulheres do que homens na Administração pública, elas encontram-se sub-representadas nos cargos de Direção mais elevados.

DIRIGENTE SUPERIOR



LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

Fontes: DGAEP – SIOE – setor das administrações públicas por subsector segundo o cargo / carreira / grupo, escalões etários e sexo

Alguns dados relevantes – Usos do tempo

As mulheres trabalham em média mais 1 hora e 45 minutos por dia do que os homens em trabalho não pago.

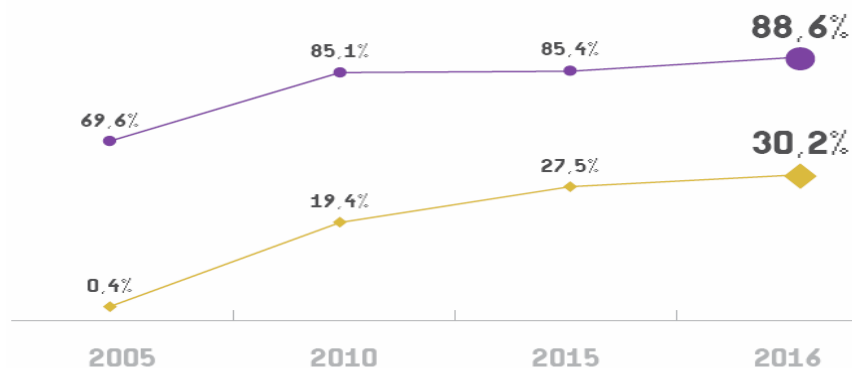
TEMPO MÉDIO DO TRABALHO NÃO PAGO (EM HORAS)



LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

O gozo das licenças parentais por parte dos homens tem evoluído favoravelmente, mas as mulheres continuam ainda a apresentar a maior percentagem de gozo de licenças parentais

HOMENS E MULHERES QUE GOZARAM LICENÇAS DE 120/150 DIAS RELATIVAMENTE AO TOTAL DE CRIANÇAS NASCIDAS (%)



LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

Fonte: Estudo “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal” (2016)

Campanhas de sensibilização

Campanha “Minuto de Igualdade”



Tarefas Domésticas
Usos do Tempo

Políticas Públicas

Agenda para a Igualdade

Agenda para a Igualdade – 5 áreas

1. Combate às desigualdades salariais;
2. Aprofundar a partilha das licenças parentais;
3. Promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
4. Combater a segregação horizontal;
5. Combater a segregação vertical ao nível dos rendimentos e do acesso a lugares de poder e de liderança.

Políticas Públicas

Lei n.º 62/2017 de 1 de agosto

Estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.

.Setor público empresarial – 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018.

.Empresas cotadas em bolsa

- 20 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018;
- 33,3 %, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2020

Monitorização da Lei cabe à CIG

Políticas Públicas

Lei n.º 60/2018 de 21 de agosto

Aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor:

- Parecer vinculativo da CITE;
- Adoção de plano de avaliação das diferenças remuneratórias;
- Obrigação de informar as trabalhadoras e os trabalhadores sobre as remunerações.

Políticas Públicas

Aprovada (fevereiro 2019) alteração à Lei da Paridade

- **A designada "Lei da Paridade"** (Lei Orgânica nº3/2006, de 21 de Agosto). Foi recentemente aprovada na AR alteração que aumenta o limiar mínimo da paridade de 33% para 40% para o sexo sub-representado;

Políticas Públicas

Aprovada (fevereiro 2019) Lei da Representação Equilibrada na Adm. Pública

- Aprovada a lei que estabelece, pela primeira vez, o **regime da representação equilibrada na Administração Pública** (na sequência da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, aplicável ao setor público empresarial e às empresas cotadas em bolsa). O limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens passa a ser aplicável à designação de dirigentes superiores da administração direta e indireta do Estado.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não – Discriminação 2018–2030 Portugal + Igual (ENIND)

A CIG coordena a ENIND, a qual se apoia em três Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC)

Políticas Públicas – Programa 3 em Linha

Visa promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar. Estrutura-se em 4 eixos:

- **Eixo 1 — (Im)Pacto para a conciliação** — medidas que mobilizam diferentes entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para sua difusão;
- **Eixo 2 — Conciliar na Administração Pública** — medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local com a promoção da conciliação;
- **Eixo 3 — Equipamentos, serviços e incentivos para a conciliação** — agrega instrumentos que favorecem a conciliação, nomeadamente, no domínio do cuidado, da educação, dos transportes e da saúde;
- **Eixo 4 — Conhecer para conciliar** — agrega medidas que conduzem à produção de conhecimento e à sua divulgação, suscetíveis de apoiar o desenvolvimento de novas ações.

Financiamento europeu – CIG/OI

- Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE) 2014–2020
 - Apoio à capacitação e constituição de empresas por mulheres
 - Ações de informação, sensibilização e capacitação para o empreendedorismo
 - Planos para a Igualdade nas organizações

Financiamento EEA Grants – CIG/OP

Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2009–2014 (MFEEE)

Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada

€ 2,5M

MFEEE (2014–2021)

Programa Work–Life Balance and Gender Equality

€6 M

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género



Telefone: (+351) 217 983 000

E-mail: cig@cig.gov.pt

Muito obrigada!