CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

INFORMAÇÃO

De: Ana Martinho Fernandes

Para: Dr.ª Sandra Ribeiro, Presidente CIG

Informação N.º 415/2023

Data: 17 de agosto de 2023

Concordo com o proposto. Aprovo o relatório em anexo. Publique no site CIG. Envie-se ao GSEIM para conhecimento.

Sandra Ribeiro
Presidente

21.08.2023

Assunto: **Relatório de monitorização do orçamento com perspetiva de género OE2023**

1. Apresenta-se o Relatório de monitorização dos orçamentos com perspetiva de género, referente ao Orçamento de Estado de 2023, tendo em conta os indicadores considerados nos Elementos Informativos e Complementares.

2. À semelhança do relatório anterior, procedeu-se à atualização da informação junto das entidades responsáveis pela produção da informação, devendo sublinhar-se, igualmente, o facto de este ano termos tido a informação atualizada atempadamente e com uma resposta muito colaborativa e eficiente de todas as entidades.

3. Tal como aconteceu no relatório anterior, não consta neste Relatório a sistematização da informação referente ao Anexo IX-A, tendo em conta que o preenchimento desse anexo, no OE2023, ainda era feito nos moldes definidos em

2018 e, como é sobejamente conhecido, o modelo tem-se revelado pouco eficaz na captação das questões de género. No contexto do projeto "*Gender mainstreaming in public policy and budgeting*", está a decorrer a implementação de um novo Anexo IX-A já para o OE2024, pelo que é expectável que, no médio prazo, seja possível dispor de mais e melhor informação sobre a perspetiva de género no orçamento de estado.

4. Continuam a ser quatro os eixos estratégicos e objetivos específicos contemplados no OE 2023:

5. No Relatório pode ser consultada a evolução da esmagadora maioria dos indicadores, todos os que tiveram informação mais recente, e poderá ter-se em consideração as propostas de inclusão de novos indicadores.

6. Submeto à consideração superior:
   a. A aprovação do relatório que consta em anexo;
   b. Divulgação do relatório junto da Tutela dado a oportunidade de poder ser utilizado nesta fase de discussão do OE2024;

c. Divulgação do relatório junto das entidades que contribuíram para a atualização da informação e colocação do relatório no site da CIG, na área especifica criada para o efeito.

À consideração superior,

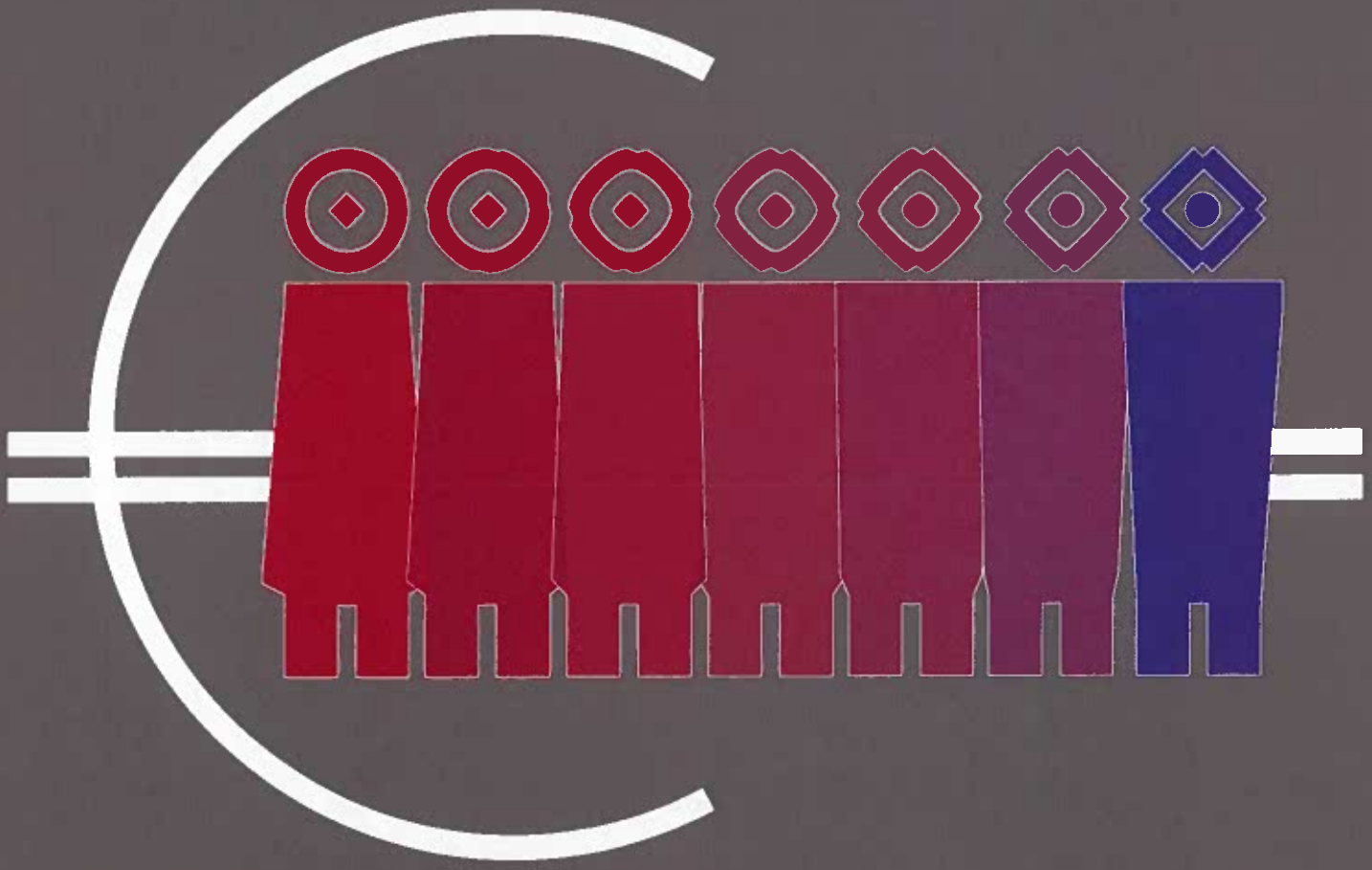
A Diretora de Serviços

Ana Martinho Fernandes

Assinado por: **Ana Paula Martinho Fernandes**
Num. de Identificação: 08457656
Data: 2023.08.17 13:18:22+01'00'

CHAVE MÓVEL

Monitorização dos orçamentos com perspetiva de género OE2023



CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares

Monitorização dos orçamentos com perspetiva de género OE2023

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

16 de agosto 2022

FICHA TÉCNICA

Título: Monitorização dos orçamentos com perspetiva de género OE2023

Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares
Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
www.cig.gov.pt | cig@cig.gov.pt

Telefone: (+351) 217983000
Fax: (+351) 217983098

ÍNDICE

ÍNDICE de Quadros e Tabelas

I. Introdução

Portugal assumiu o compromisso, a nível nacional e internacional, no quadro das Nações Unidas, da União Europeia e do Conselho da Europa, de desenvolver estratégias para transversalizar a igualdade entre mulheres e homens nas políticas públicas, programas e medidas.

Tal desiderato é assumido na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-30, em que o mainstreaming de género constitui uma das abordagens privilegiadas para a execução dos planos de ação da Estratégia.

Citando aquele documento estruturador das políticas da igualdade e não discriminação, "as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes".

Portugal tem vindo a dar corpo aos compromissos assumidos, desenvolvendo e implementando políticas de mainstreaming de género em diferentes áreas.

Uma destas áreas é a dos **orçamentos sensíveis ao género**, metodologia central para a incorporação do mainstreaming de género nas políticas públicas.

Portugal comprometeu-se a integrar a perspetiva de género na sua política orçamental, o que significa desenvolver e implementar processos através dos quais se avalia o contributo dos orçamentos públicos para a realização da igualdade entre mulheres e homens. Trata-se de *integrar a perspetiva de género em todos os níveis do processo orçamental e reestruturando receitas e despesas de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens* (Conselho da Europa, 2009).

Neste âmbito, têm-se vindo a dar passos para uma efetiva implementação do Orçamento de Estado com perspetiva de género. Desde 2018, várias ações foram desenvolvidas, [1] que culminaram na integração deste objetivo na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual 2018-2030, bem como na Estratégia de Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública para 2020-2023, com a criação da medida "7.4 -Incorporar a perspetiva de género como dimensão central dos modelos de gestão inovadores", e com a meta, estabelecida para o ano de 2023, de desagregação por sexo de todos os dados administrativos produzidos pela Administração Central. São dimensões consideradas muito relevantes para a concretização de um orçamento com perspetiva de género".

[1] Em 2018 desenvolveu-se um projeto-piloto, na sequência do qual foram identificados diversos constrangimentos e oportunidades e produzido um guia. O Projeto-piloto foi implementado pela Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM) com a colaboração da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e contou com a participação de vários departamentos governamentais, no qual foram dados os primeiros passos tendo em vista uma análise de género nas respetivas políticas públicas setoriais e a sua tradução na construção de orçamentos com impacto de género. Foi um projeto que contou com o envolvimento do Ministério das Finanças, organismo absolutamente central neste processo de construção de um orçamento com perspetiva de género.
Para além do projeto-piloto, investiu-se na promoção de formação com a criação do curso "Orçamentos sensíveis ao género" em parceria com a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), com a duração de 21 horas e destinado a trabalhadores e trabalhadoras e dirigentes da administração pública.

Importa, também, realçar que, em outubro de 2021, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) viu aprovada a sua candidatura ao projeto **Gender mainstreaming in public policy and budgeting,** promovido pela Expertise France, em parceria com o Instituto Universitário Europeu-Escola de Governança Internacional e o EIGE, no quadro do Technical Support Instrument (TSI), da DG-Reform (Comissão Europeia).

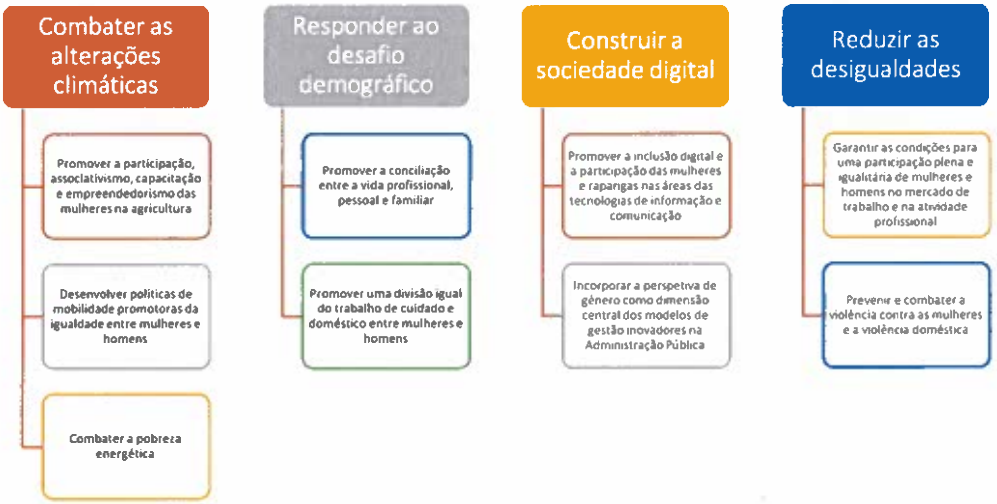
Este projeto visa capacitar e sensibilizar departamentos e organismos governamentais para o desenvolvimento e implementação de procedimentos de mainstreaming de género, com particular enfoque nas metodologias de orçamentação de políticas e programas.

No seu site , a CIG criou uma página especifica sobre o **Orçamento de Estado sensível ao género**, de forma a promover e facilitar a consulta de toda a informação relevante sobre esta importante medida de política.

No Orçamento de Estado para 2023 (OE 2023), foram apresentados nove objetivos (com indicadores e medidas associadas) organizados em torno de quatro desafios estratégicos apresentados infra.

Esta metodologia de apresentação de objetivos e indicadores, inovadora em Portugal, mas já estabelecida em países como o Canadá, a Áustria e até mesmo Espanha, permite analisar a evolução das políticas, identificar tendências e impactos e perceber quais são as áreas críticas onde é necessário intervir para promover e reforçar a igualdade entre mulheres e homens.

Os Eixos estratégicos e objetivos específicos contemplados no OE 2023:



Os eixos estratégicos considerados, para a implementação o Orçamento de Estado sensível ao género, reportam-se a dimensões estruturantes da vida social, com impacto profundo na vida de mulheres e homens, que importa medir e monitorizar através de indicadores representativos.

As questões da poupança energética ou dos transportes públicos coletivos (preços, horários, condições físicas, etc.) não se repercutem-se da mesma forma nas mulheres e nos homens. É necessário atender às condições específicas de mulheres e homens, que estão associadas a diferentes papéis ou atributos de feminilidade e masculinidade produto de uma construção social.

Definir indicadores, conhecer a sua evolução, permite saber mais sobre os efeitos, na vida das mulheres e dos homens, das diferentes políticas que o Estado prossegue todos os anos, quando apresenta o orçamento.

Os indicadores ajudam a medir os impactos das políticas desenvolvidas, contribuindo para a construção de propostas corretivas das desigualdades identificadas. Propostas que, fundamentadas em dados desagregados por sexo, melhor servirão o objetivo de promoção da igualdade entre mulheres e homens

Importa ter informação aprofundada sobre as condições de mulheres e homens, nas diferentes esferas da vida social, e torná-la acessível ao público. Este compromisso de transparência e escrutínio, com as cidadãs e cidadãos, deve ser distinguido e ampliado, no quadro do orçamento sensível ao género.

Um dos constrangimentos na implementação de orçamentos com perspetiva de género continua a ser a falta de conhecimento específico e especializado nesta matéria, assim como o facto de nem todos os dados estatísticos produzidos pelas administrações públicas se encontrarem desagregados por sexo.

Neste relatório, procedemos à atualização dos indicadores disponíveis e à análise da sua evolução, no contexto dos objetivos específicos definidos para avaliar o reforço das políticas de igualdade de género, no quadro do Orçamento de Estado.

Por fim, são feitas um conjunto de recomendações para o aprofundamento e consolidação do Orçamento de Estado com perspetiva de género.

II. Análise de resultados segundo o desafio estratégico na perspetiva de género

2.1. Combater as alterações climáticas

O ambiente, as condições ambientais e as alterações climáticas afetam de forma diferente a vida de mulheres e de homens.

Nesta área de política, estão em causa questões de empoderamento das mulheres, da qualidade e acessibilidade dos transportes coletivos ou dos meios de prevenção e resposta a catástrofes naturais e/ou mitigação dos efeitos das alterações climáticas.

As políticas de combate às alterações climáticas podem ter um efeito adverso na igualdade entre mulheres e homens, se forem implementadas de forma cega, sem a incorporação de uma perspetiva de género.

A título de exemplo, quando consideramos as políticas de promoção do uso do transporte coletivo, importa ter em conta, nas fase da sua conceção e implementação, que as mulheres são as principais utilizadoras deste tipo de transporte, e que a forma de utilização é diferente: as mulheres utilizam mais o transporte coletivo para trajetos de curta duração e várias vezes ao longo do dia, deslocando-se para dar resposta a diferentes necessidades decorrentes de determinados papéis sociais, tais como levar os filhos/as à escola; trabalhar; fazer as compras; acompanhar familiares a serviços públicos, exemplo da saúde. Assim, as políticas de transporte devem considerar as condições sociais específicas das mulheres e dos homens, reforçando a acessibilidade, as condições de adequação e conforto e a segurança (os inquéritos revelam que as mulheres se sentem mais inseguras durantes os trajetos noturnos).

Como lembrou o secretário-geral da ONU, António Guterres, na abertura da 66.ª sessão da Comissão sobre o Estatuto da Mulher, realizada de 14 a 24 de março em Nova Iorque, *"há cada vez mais evidências de que o casamento e a exploração de crianças estão ligados à crise climática e quando ocorrem catástrofes climáticas, como tem vindo a acontecer de forma crescente, a ciência mostra que as mulheres e as crianças têm até 14 vezes mais probabilidades de morrer do que os homens."*

Nas políticas de emergência e resposta a catástrofes naturais, devem, igualmente, ser considerados os diferentes impactos nas mulheres e nos homens. As mulheres, por força dos papéis sociais a que aludimos, têm frequentemente a seu cargo pessoas idosas e dependentes, pelo que a sua mobilidade é menor, em contextos de desastres naturais. Na conceção e implementação dos planos de evacuação é, igualmente, importante ter o envolvimento e participação das comunidades e, em particular, as mulheres.

O combate à pobreza energética assume cada vez maior relevância, em face dos efeitos e ritmos das alterações climáticas, não podendo ser dissociada das questões socioeconómicas, nomeadamente das de rendimento que persistem entre mulheres e homens.

Para a monitorização dos indicadores deste eixo estratégico, o presente relatório considera os dados relativos ao **Inquérito à mobilidade das populações residentes nas áreas metropolitanas de Lisboa e Porto**, realizado no âmbito do Recenseamento da População de 2021.

Tal permitirá efetuar a comparação com os dados resultantes do inquérito à mobilidade efetuado, em 2017, pelo INE. Importa referir que os dados da mobilidade não têm periodicidade anual, pelo que só é possível efetuar a monitorização à medida que vão sendo publicados os resultados dos inquéritos à mobilidade, que não abrangem a totalidade do país, mas apenas as regiões metropolitanas.

No que se refere ao indicador da pobreza energética, foram considerados os dados do ano de 2022.

Para os restantes indicadores deste eixo estratégico, não foi disponibilizada nova informação.

Quadro 1 - Indicadores de acompanhamento: objetivo combater as alterações climáticas

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Produtores agrícolas singulares <40 anos	INE	F	25,1%	.	.	27,2%	.	.	n.d.
		M	74,9%	.	.	72,8%	.	.	n.d.
Vítimas mortais por acidente de viação (a 30 dias)	ANSR	F	22,7%	21,1%	20,6%	26,5%	18,5%	21,2%	n.d.
		M	77,3%	78,9%	79,4%	73,5%	81,5%	78,8%	n.d.
População residente sem capacidade económica para manter a casa adequadamente aquecida	INE	F	23,4%	20,9%	20,0%	19,3%	18,1%	16,8%	17,9%
		M	21,5%	20,0%	18,8%	18,5%	16,8%	15,9%	17,2%
Deslocações/dia por transporte coletivo na Área Metropolitana de Lisboa	INE	F	.	60,4%	.	.	.	58,1%	n.d.
		M	.	39,6%	.	.	.	41,9%	n.d.
Deslocações/dia por transporte individual na Área Metropolitana de Lisboa	INE	F	.	50,5%	.	.	.	48,1%	n.d.
		M	.	49,5%	.	.	.	51,9%	n.d.
Deslocações/dia por transporte coletivo na Área Metropolitana do Porto	INE	F	.	59,0%	.	.	.	57,6%	n.d.
		M	.	41,0%	.	.	.	42,4%	n.d.
Deslocações/dia por transporte individual na Área Metropolitana do Porto	INE	F	.	49,3%	.	.	.	47,9%	n.d.
		M	.	50,7%	.	.	.	52,1%	n.d.

- Desde 2016, **tem vindo a diminuir a percentagem de mulheres e homens sem capacidade económica para manter a casa adequadamente aquecida**. Essa diminuição também se verifica quando consideramos a variável sexo para este indicador, ou seja, **a diferença entre mulheres e homens sem capacidade para manter a casa aquecida tem vindo a esbater-se**: em 2022, a percentagem de mulheres sem capacidade para manter a casa aquecida situava-se em sete décimas percentuais acima da verificada para os homens; em 2016, situava-se em 1,9%. A nosso

ver, seria importante considerar, igualmente, as diferenças entre mulheres e homens para a população com 65 e mais anos de idade.

Ainda assim, **a percentagem de mulheres e homens sem capacidade para manter a casa adequadamente aquecida continua a ser significativa**.

- No que se refere aos **inquéritos à mobilidade**, verifica-se que **a percentagem de mulheres utilizadoras do transporte coletivo é consideravelmente superior à dos homens**: em 2021, a diferença entre mulheres e homens, na utilização deste tipo de transporte, cifrava-se em 16,2 pontos percentuais (pp), para a Área Metropolitana de Lisboa; 15,2 pp na Área Metropolitana do Porto.

  Na comparação dos dados de 2021 com os do inquérito à mobilidade de 2017, constatamos um **ligeiro aumento da percentagem de homens utilizadores do transporte coletivo**: +2,3 pp na Área Metropolitana de Lisboa; +1,4 pp na Área Metropolitana do Porto. **Nas mulheres assistimos a uma ligeira redução da utilização do transporte coletivo**: -2,3 pp na Área Metropolitana de Lisboa; - 2 pp na Área Metropolitana do Porto.

  Nas **deslocações por transporte individual,** as diferenças entre mulheres e homens são menores do que as verificadas para a utilização do transporte coletivo. Em 2021, havia mais homens do que mulheres a efetuar deslocações por meio de transporte individual, mas a diferença cifrava-se apenas em mais (+) 3,8 pp, na Área Metropolitana de Lisboa; 4,2 pp na Área Metropolitana do Porto. Importa referir que tais diferenças na utilização do transporte individual eram ainda menores em 2017: mais (-) 1 pp de homens, na Área Metropolitana de Lisboa; (+) 1,4 pp, na Área Metropolitana do Porto.

- Para o indicador dos **Produtores agrícolas singulares < 40 anos**, continuamos apenas a possuir informação para os anos de 2016 e 2019, período em que se assistiu a um ligeiro aumento das mulheres produtoras agrícolas, ainda que num quadro de clara sub-representação, face aos homens.

- No que se refere ao indicador **Vítimas mortais por acidente de viação (a 30 dias), mantém-se** a tendência de serem os homens as principais vítimas mortais por acidentes de viação[2]. À data do presente relatório não estavam disponíveis os dados para o ano de 2022.

[2] Em 2020 a fonte de dados passou a ser o Eurostat pelo que em rigor não podemos fazer a comparação com os anos anteriores.

2.2. Responder ao desafio demográfico

A tendência de queda da natalidade comporta desafios, a médio e a longo prazo, para a sustentabilidade do país, nomeadamente, para os sistemas de segurança social e para o funcionamento do mercado de trabalho.

O envelhecimento da população, fruto do aumento da esperança média de vida, comporta, igualmente desafios, obrigando ao repensar da rede de equipamentos sociais de apoio e das respostas do sistema de saúde.

Com efeito, é importante não esquecer que as mulheres constituem a maioria das pessoas idosas. São também elas a larga maioria das pessoas cuidadoras. Tal exige uma abordagem sistémica, integrada da vida familiar e profissional, ao nível das políticas públicas. Das políticas sociais e das políticas do trabalho e emprego.

Os inquéritos demográficos à fecundidade revelam-nos que o número de filhos/as desejados/as é superior ao que se observa na realidade, existindo fatores de ordem cultural, social e económica que ajudam a explicar tal facto.

"As mulheres que tiveram o 1º filho mais tarde do que desejavam foram as que mais apontaram como muito importantes para o adiamento os motivos relacionados com a estabilidade financeira e no emprego e as condições da habitação", de acordo com o Inquérito à Fecundidade de 2019, levado a cabo pelo INE. **As condições de vida e, também, a capacidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar, repercutem-se na decisão de ter filhos/as.**

Políticas promotoras da natalidade têm, necessariamente, de passar pela criação de condições para uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, reforçando as medidas que promovam uma divisão mais igualitária de tarefas domésticas e de cuidado.

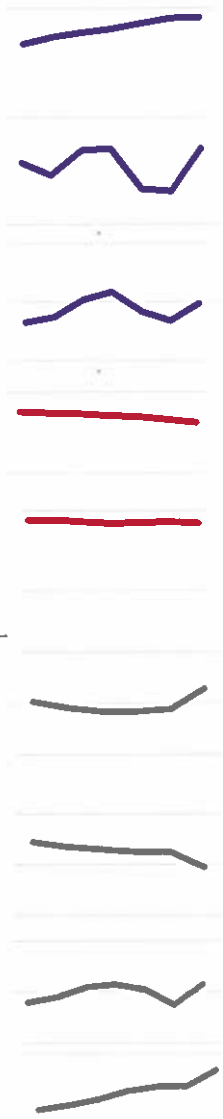
Por exemplo, apostando em respostas relacionadas com a proteção na parentalidade, por meio do alargamento da oferta de equipamentos sociais e da adequação dos serviços de prestação de cuidados. E, também, agindo na esfera do trabalho e do emprego, implementando soluções flexíveis de organização dos tempos e modalidades de prestação de trabalho mais favoráveis ao exercício da conciliação.

Políticas que favoreçam o exercício da conciliação são promotoras da igualdade de género, pois permitirão, às mulheres, aliviar o fardo das tarefas domésticas e de cuidado e, fruto disso, garantidas condições para a sua permanência nos seus empregos e para continuarem a prosseguir com as suas carreiras profissionais.

Em suma, uma efetiva política de conciliação implica uma abordagem holística, centrada na igualdade entre homens e mulheres, e que considera, entre outros aspetos, a organização e horários, localização de muitas das atividades que afetam o agregado familiar, bem como a efetiva partilha de responsabilidade na esfera privada.

Quadro 2 - Indicadores de acompanhamento: objetivo responder ao desafio demográfico

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Homens que partilharam a licença de 120/150 dias (% no total de licenças das mulheres) (a)	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	M	33,0%	36,3%	38,4%	40,2%	43,0%	45,5%	46,0%
Homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória do pai (% no total de licenças das mulheres) (b)	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	M	75,8%	74,6%	77,0%	77,1%	73,4%	73,2%	77,2%
Homens que receberam subsídio por licença parental facultativa do pai (% no total de licenças das mulheres) (c)	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	M	66,6%	67,5%	70,5%	71,8%	68,4%	66,8%	69,8%
Subsídio por assistência a filho/a	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	F	87,9%	87,1%	86,6%	85,5%	84,8%	83,0%	81,4%
		M	12,1%	12,9%	13,4%	14,5%	15,2%	17,0%	18,6%
Subsídio por assistência a filho/a com deficiência/doença crónica	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	F	94,3%	94,4%	93,0%	92,1%	92,8%	92,9%	92,3%
		M	5,7%	5,6%	7,0%	7,9%	7,2%	7,1%	7,7%
Taxa de cobertura média das respostas para a primeira infância (creche e ama) - Continente (* para 2021)	MTSSS/GEP, Carta Social		50,3%	49,1%	48,4%	48,4%	48,8%	52,9%	n.d.
Taxa de cobertura média das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas, Centros de Dia e Serviços de Apoio Domiciliário para pessoas idosas - Continente (* para 2021)	MTSSS/GEP, Carta Social		12,9%	12,7%	12,6%	12,5%	12,5%	11,9%	n.d.
Índice Sintético de Fecundidade (1)	INE		1,36	1,38	1,42	1,43	1,41	1,35	1,43
Nados-vivos de mães de nacionalidade estrangeira	INE		9,0%	9,9%	11,0%	12,7%	13,5%	13,6%	16,8%



- Segundo os dados do quadro supra, observamos haver um aumento sustentado da percentagem **de homens que partilharam a licença de 120/150 dias**, no período considerado entre 2016 e 2022.

  Contudo, no que se refere aos **homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória**, a tendência tem sido irregular, com avanços e recuos: depois de uma diminuição da percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental obrigatória, verificada nos anos de 2020 e 2021, regista-se um aumento de quatro pontos percentuais, em 2022 (77, 2%). O valor registado em 2022 é o mais elevado da série temporal.

Igualmente, no que respeita aos **homens que receberam subsídio por licença parental facultativa dos pais,** observamos uma tendência de aumentos e recuos, com os anos de 2020 e 2021 a caraterizarem-se por uma diminuição da percentagem de homens a beneficiar deste tipo de licença, situação que é invertida em 2022: a percentagem de homens que receberam subsídio por licença parental facultativa subiu para os 69,8%, valor ainda assim aquém dos registados nos anos de 2018 e 2019.

- Nos indicadores que se reportam à **prestação de cuidados**, continua a verificar-se uma forte disparidade entre mulheres e homens. Os progressos neste domínio têm sido lentos: os subsídios **por assistência a filhos/as ou por assistência a filho/a com deficiência/doença crónica** continuam a ser atribuídos, por larga maioria, às mulheres. Não obstante haver uma percentagem crescente de homens a auferir destes subsídios, a disparidade persiste, refletindo a diferença de papéis sociais na esfera doméstica e de cuidado.

- No que se refere à rede de equipamentos sociais, verifica-se um alargamento, ainda que lento, da taxa **de cobertura média de respostas para a primeira infância** (creches e amas), no período verificado entre 2016 e 2021, situando-se acima dos 50%. Já **a taxa de cobertura média das estruturas residenciais para pessoas idosas, centros de dia e os serviços de apoio domiciliário para pessoas idosas** (Portugal continental) tem-se mantido relativamente estável, situando-se entre os 11 e os 12%.

  A disponibilidade e a acessibilidade a respostas para a infância e para as pessoas idosas e dependentes são um fator de importância central para a participação e permanência das mulheres no mercado de trabalho, bem como para a progressão nas suas carreiras profissionais.

- Nos indicadores demográficos, é de assinalar o aumento do índice sintético de fecundidade, no ano de 2022, o que parece estar relacionado com o fenómeno das migrações: aumento dos nados vivos de mães de nacionalidade estrangeira.

2.3. Construir a sociedade digital

O reforço da participação das raparigas e mulheres nas áreas da STEM (*"science, technology, engineering and mathematics"*) e das tecnologias de informação e comunicação (TIC) é fundamental para a construção de uma sociedade de igualdade de oportunidades.

Quer a nível da educação, quer na esfera profissional, as mulheres continuam sub-representadas naquelas áreas de conhecimento.

Importa desenvolver políticas públicas para reduzir a desigualdade de género no domínio das STEM e das TIC e, dessa forma, criar as condições para que as transformações societais, que estão a ser engendradas pela transição digital, se tornem mais inclusivas.

Estas políticas públicas têm, desde logo, de começar no setor da educação, desconstruindo estereótipos de género que inibem a livre escolha das raparigas e se traduzem numa fraca procura dos cursos STEM. Com políticas inclusivas promotoras do alargamento de oportunidades, o nosso país ganhará em novos talentos para a transição digital, processo vital para a modernização e dinamismo económicos. Para a robustez da economia digital e do conhecimento.

Por fim, quanto maior for o número de raparigas a enveredar pelos cursos STEM, maior serão, para elas, as oportunidades de ter uma carreira profissional bem remunerada. É sabido que as remunerações dos profissionais das STEM e TIC são extremamente atrativas. Assim, a inclusão de mais raparigas nas áreas STEM e nas TIC dará um contributo importante para a redução da disparidade de rendimento entre mulheres e homens.

É, pois, imperioso desenvolver políticas para reduzir o *gap digital*. Para esse fim, urge investir na capacitação e inclusão digital das pessoas, de uma forma inclusiva, em vista à eficaz transformação digital do tecido empresarial e a da Administração Pública.

A percentagem de mulheres especialistas em tecnologias de informação e comunicação em percentagem do emprego total tem aumentado, tendo em 2021 representado 2% dos especialistas em TIC no emprego total, valor muito reduzido, mas representando uma evolução positiva quando comparado com os anos anteriores.

Na edição de 2022 do índice de Digitalidade da Economia e Sociedade (DESI), Portugal subiu uma lugar face ao ano de 2021, classificando-se em 15.ª posição.

Portugal ocupa a 14.ª posição na Dimensão de Capital Humano, subindo 4 posições em relação a 2021, com uma pontuação de 45,9, ligeiramente superior à média da União Europeia.

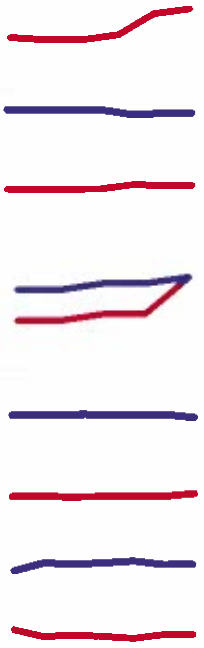
De acordo com a publicação do Índice de Digitalidade da Economia e Sociedade, "A percentagem de especialistas em TIC empregados corresponde à média da UE, embora o nível de diplomados em TIC seja inferior (2,6 % contra 3,9 %). A percentagem de mulheres especialistas em TIC é de 21 %, a mesma que no

ano anterior, ultrapassando a média da UE, de 19 %. A percentagem de empresas que ministram formação em TIC mantém-se em 23 %, excedendo a média da UE em 3 pontos percentuais".

"O aumento do nível de competências digitais da população tem estado no topo da agenda política portuguesa. Em maio de 2021, Portugal alinhou a sua Iniciativa Nacional Competências Digitais INCoDe.2030 com o Plano de Ação para a Transição Digital 2025-2030, a fim de incluir medidas direcionadas a grupos específicos e à população em geral".

Quadro 3 - Indicadores de acompanhamento: objetivo construir a sociedade digital

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mulheres especialistas em TIC em % do emprego feminino	DESI - Wid	F	0,8%	0,7%	0,7%	0,9%	1,8%	2,0%	n.d.
Especialista TIC no emprego	Eurostat	F	17,9%	17,6%	17,7%	17,8%	21,2%	20,7%	20,4%
		M	82,1%	82,4%	82,3%	82,2%	78,8%	79,3%	79,6%
Pessoas com competências digitais gerais básicas	DESI - Wid	F	n.d.	48,0%	48,0%	49,0%	49,0%	55,0%	n.d.
		M	n.d.	53,0%	53,0%	54,0%	54,0%	55,0%	n.d.
Alunos/as inscritos/as no ensino superior na área das TIC	DGEEC	F	17,3%	17,4%	16,9%	17,2%	17,2%	17,1%	19,1%
		M	82,7%	82,6%	83,1%	82,8%	82,8%	82,9%	80,9%
Diplomados/as no ensino superior na área das TIC	DGEEC	F	23,5%	17,4%	18,6%	17,4%	15,8%	18,8%	18,9%
		M	76,5%	82,6%	81,4%	82,6%	84,2%	81,2%	81,1%
Taxa de atividade empreendedora da população adulta	GEM	F	6,1%	n.d.	n.d.	9,9%	n.d.	n.d.	n.d.
		M	10,4%	n.d.	n.d.	16,1%	n.d.	n.d.	n.d.



- Para o ano de 2022, apenas estão disponíveis dados para os indicadores dos **Alunos/as inscritos no ensino superior na área das TIC** e para os **Diplomados/as no ensino superior na área das TIC.** Em relação aos **Alunos/as inscritos/as no ensino superior na área das TIC**, verificamos, no período de entre 2016 e 2022, um aumento da representação das mulheres, ainda que a um ritmo lento e pouco atenuando o *gap* existente.

  Para os/as Diplomados/as no ensino superior na área das TIC, observa-se um ligeiro aumento da representação das mulheres desde 2017 até 2022: um aumento de quase 2 pp. Porém, a percentagem de mulheres diplomadas no ensino superior em TIC registada em 2022 é inferior à observada em 2016. Tal significa que urge aqui trilhar um caminho de mudança, no sentido da redução do *gap* de género.

- Em relação aos/às **Especialistas em TIC no emprego,** verificamos uma quebra residual na representação das mulheres, na comparação do ano de 2022 com 2021. Importa referir que a percentagem de mulheres especialista em TIC tem vindo a cair desde 2020, ano em que foi atingindo o valor mais elevado: 21,2% de mulheres especialistas em TIC.

- Para o indicador das **Mulheres especialistas em TIC em percentagem do emprego feminino,** só estão disponíveis dados para 2021, e a tendência é para um aumento da representação das mulheres nas TIC, no universo do emprego feminino.

- Para o indicador das **Pessoas com competências digitais básicas** foi atingida a paridade na representação por género, no ano de 2021. Não existem dados disponíveis para 2022.

  Tem havido um progresso na aquisição de competências digitais básica, numa lógica inclusiva de paridade entre mulheres e homens.

  Neste indicador, Portugal revela um desempenho acima da média da União Europeia.

  Importa aproveitar este avanço para impulsionar a construção de uma sociedade digital impregnada pelo princípio da igualdade entre mulheres e homens.

2.4. Reduzir as desigualdades

A desigualdade entre mulheres e homens persiste em vários setores da vida social, não obstante o esforço que tem vindo a ser encetado ao nível das políticas públicas, quer através de programas e medidas de ação positiva ou de mainstreaming de género.

As mulheres ainda estão sub-representadas na esfera da tomada de decisão, quer a nível económico-empresarial, quer nos cargos do poder político.

No trabalho e emprego, auferem menos dos que os homens e a sua progressão na carreira é mais lenta, deparando-se com mais obstáculos.

A dificuldade em erradicar a desigualdade no trabalho e no emprego não pode ser dissociada do fardo das tarefas domésticas e de cuidado, que continua a recair maioritariamente sobre as mulheres. Sem uma partilha mais igualitária das tarefas nesta esfera da vida social, não é possível construir um mundo do trabalho mais equitativo e justo, em matéria de oportunidades de emprego e progressão na carreira.

A esfera do trabalho doméstico e de cuidado é essencial à reprodução da vida social. Vários estudos têm procurado estimar o peso deste trabalho desempenhado essencialmente por mulheres, de trabalho-não pago, no PIB (Produto interno bruto).

As políticas de promoção da igualdade no trabalho e no emprego têm de incidir nesta área, criando condições para uma partilha das tarefas domésticas e de cuidado e para o pleno exercício da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Caso contrário, não serão bem-sucedidas no objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens.

O mercado de trabalho continua marcado por desigualdades estruturais entre mulheres e homens que impedem que os homens e as mulheres participem de forma igualitária:

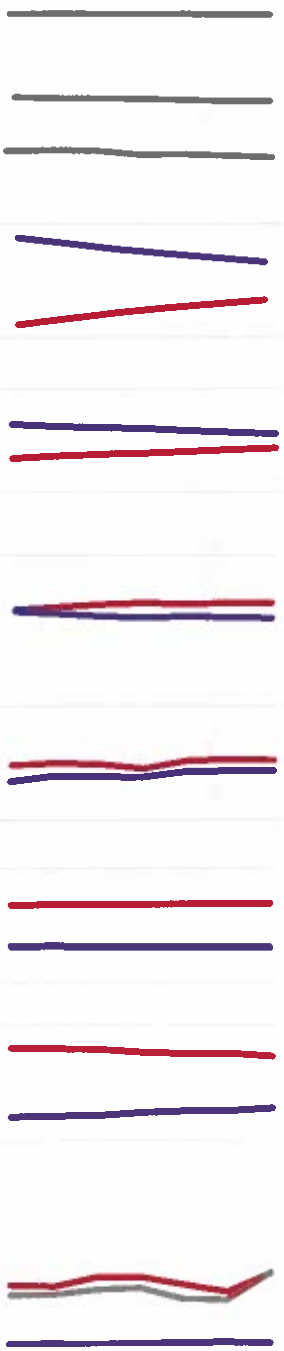
- Desequilíbrio persistente na distribuição do trabalho de cuidado e doméstico;
- Níveis elevados de segregação horizontal, a par do *gap* salarial;
- Barreiras ao acesso das mulheres a lugares de decisão;
- Taxa de desemprego das mulheres, com efeitos diretos na proporção de beneficiárias de prestações de desemprego (56,4% em 2021);
- Maior proporção de mulheres abrangidas pela RMMG (Retribuição Mínima Mensal Garantida), 25,9 %;
- Maioria de mulheres entre os pensionistas com pensões até 1 IAS (Indexante de Apoios Sociais);

Uma outra área central para a efetiva igualdade entre mulheres e homens é a da prevenção e combate às formas de violência e assédio.

As mulheres são as principais vítimas de violência doméstica e de assédio no mundo do trabalho, pelo que as políticas públicas para a erradicação destes flagelos são vitais, para a construção de uma sociedade assente nos valores universais dos direitos humanos, mais justa, igualitária e inclusiva.

Quadro 4 - Indicadores de acompanhamento: objetivo reduzir as desigualdades

Indicadores	Fonte	Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Disparidade na remuneração média base	MTSSS/GEP		15,7%	14,8%	14,4%	14,0%	13,3%	13,1%	n.d.
Disparidades na remuneração média ganho	MTSSS/GEP		19,1%	18,2%	17,8%	17,1%	16,1%	15,9%	n.d.
Disparidades nas pensões > 65 anos	Eurostat		31,2%	31,6%	31,4%	28,2%	28,4%	27,4%	26,3%
Dirigentes nos órgãos de administração das empresas cotadas	CMVM/CIG	F	n.d.	12,0%	17,0%	22,0%	26,0%	29,3%	32,8%
		M	n.d.	88,0%	83,0%	78,0%	74,0%	70,7%	67,2%
Dirigentes superiores da Administração Pública (sem setor empresarial do Estado)	DGAEP/CIG	F	33,8%	35,8%	37,2%	38,1%	39,9%	41,5%	42,9%
		M	66,2%	64,2%	62,8%	61,9%	60,1%	58,5%	57,1%
Beneficiários/as de prestações de desemprego	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	F	50,8%	53,0%	55,3%	56,6%	55,5%	56,4%	56,9%
		M	49,2%	47,0%	44,7%	43,4%	44,5%	43,6%	43,1%
Pessoas singulares abrangidas pela RMMG	MTSSS/ II, IP; cálculos MTSSS/GEP	M	24,1%	24,9%	24,5%	22,5%	25,9%	26,7%	26,1%
		H	17,4%	19,5%	19,3%	19,1%	21,4%	21,6%	21,8%
Pensionistas com pensões até 1 IAS	MTSSS/ II, IP, cálculos ISS, IP	F	68,0%	68,1%	68,6%	68,6%	68,7%	68,9%	68,9%
		M	32,0%	31,9%	31,4%	31,4%	31,3%	31,1%	31,1%
Vítimas de violência doméstica registadas pelas forças de segurança	RASI	F	79,9%	79,0%	78,6%	76,0%	75,0%	74,9%	72,4%
		M	20,1%	21,0%	21,4%	24,0%	25,0%	25,1%	27,6%
Pessoas acolhidas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica	CIG	F	1720	1677	1959	1954	1734	1525	2067
		M	4	10	12	10	38	57	24
		De	1418	1439	1587	1633	1317	1293	2091



- A **disparidade nas pensões (Pessoas com > de 65 anos)** têm vindo a ser reduzida, desde 2016, ano em que foi iniciada a monitorização deste indicador. Em 2022, a disparidade nas pensões foi reduzida em 1,1%, face ao ano de 2021. Significa que a diferença entre os rendimentos das mulheres pensionistas e dos homens pensionistas está a ser reduzida. Contudo, ainda há um longo caminho a percorrer, pois a disparidade de género nas pensões ainda é considerável, situando-se na casa dos 26%.

  Para os indicadores da **Disparidade de remuneração de base** e da **Disparidade na remuneração média ganho,** a tendência é de redução consistente, no período considerado entre 2016 e 2021.

  À data do presente relatório não tinham ainda sido disponibilizados os dados para 2022.

- Na esfera da tomada de decisão, nos universos das empresas cotadas em bolsa e da administração pública, a representação das mulheres nos cargos dirigentes tem vindo a ser reforçada, ao longo dos anos objeto de monitorização.

  Para os/as **Dirigentes nos órgãos da administração das empresas cotadas em bolsa,** a representação de mulheres atingiu os 32,8%, no ano de 2022, limiar previsto na Lei 62/2017, de 1 agosto (33%). Importa ter em conta que, em 2017, a representação de mulheres não ia além dos 12%.

  Para os/as **Dirigentes superiores da Administração Pública** (não inclui o setor empresarial do Estado), a representação de mulheres era de 42,9 %, no ano de 2022, para um valor, em 2016, de 33,8%.

  Os progressos registados na representação de mulheres nos cargos de direção das medidas de ação positiva plasmadas na legislação:

  - Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração[3] e de fiscalização[4] das entidades do setor público empresarial[5] e das empresas cotadas em bolsa. Esta Lei determina a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização, a saber, 33% para as entidades do setor público empresarial e do setor público empresarial local; 20% para as empresas cotadas em bolsa, a partir da primeira assembleia geral eletiva após 1 de janeiro de 2018; 33%, a partir da realização da primeira assembleia geral eletiva, realizada após 1 de janeiro de 2020.

  - **Lei n.º 26/2019, de 28 de março, estipula o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.**

[3] "Órgãos de administração": os conselhos diretivos, os conselhos executivos, os conselhos de gestão, os conselhos de administração ou outros órgãos colegiais com competências análogas.
[4] Órgãos de fiscalização": os conselhos fiscais, os conselhos gerais e de supervisão ou outros órgãos colegiais com competências análogas.
[5] "Setor público empresarial": as entidades previstas nos artigos 3.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro, alterado pela Lei n.º 75-A/2014, de 30 de setembro, e pela Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, e no artigo 2.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, alterada pelas Leis n.ºs 53/2014, de 25 de agosto, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, e 42/2016, de 28 de dezembro.

Estabelece o limiar mínimo de representação a proporção de 40 % de pessoas de cada sexo nos cargos e órgãos dirigentes.

- **As mulheres continuam a representar a maioria das pessoas beneficiárias de subsídio de desemprego.** É uma constante ao longo do período de monitorização em análise e revela-nos que as mulheres são mais afetadas pelo desemprego do que os homens. Tal pode estar associado à maior precaridade dos vínculos laborais. Pode, também, estar relacionada com a necessidade de assistência a terceiros, que obriga muitas mulheres a deixar os seus empregos.

- **Ao longo do período de monitorização, aumentou, ainda que de forma ligeira, a percentagem de mulheres a auferir a remuneração mensal mínima garantida (RMMG).** A percentagem de mulheres a auferir a RMMG é superior à dos homens, e é expressão dos baixos salários a que elas estão sujeitas, mais do que eles.

- **As mulheres continuam a ser a larga maioria dos pensionistas com pensões até 1 IAS (Indexante de apoios sociais),** referencial, criado em 2006, utilizado para o cálculo de prestações sociais e despesas públicas.

  Significa que as mulheres, muito em particular na idade de reforma, estão em situação de maior vulnerabilidade do que os homens, por força de carreira contributiva menores. As baixas pensões auferidas por muitas mulheres refletem-se, naturalmente, no valor do Índice de disparidade das pensões.

- **As mulheres são as principais vítimas de violência doméstica.**

  Regista-se um ligeiro decréscimo em 2022, face ao ano anterior, mas elas continuam a representar mais de 70% das vítimas de violência domésticas, o que tem repercussão em todos os domínios da vida social, da vida familiar ao trabalho.

  Por força desse flagelo, acabam por ser elas, juntamente com os seus filhos e filhas, a larga maioria das pessoas apoiadas pela Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica.

  A eficácia das políticas públicas de prevenção e combate á violência doméstica é central para a construção de uma sociedade de igualdade entre mulheres e homens.

III. Conclusões e recomendações

O orçamento sensível ao género em Portugal é um processo em construção, cujos benefícios para a igualdade entre mulheres e homens, para uma sociedade mais igualitária, mais coesa e sustentável, serão, a nosso ver, inegáveis.

A análise de resultados revela que, ao nível da identificação dos indicadores e da relação dos objetivos com as medidas de política pública, existe já alguma maturidade, estando reunidas as condições para se dar continuidade ao caminho iniciado em 2018, numa lógica de melhoria e aprofundamento.

Idealmente, deveríamos poder efetuar uma caracterização mais aprofundada das pessoas destinatárias e beneficiárias das medidas de política pública inscritas no Orçamento de Estado. Ainda estamos aquém de tal objetivo, mas a dar passos nesse caminho. Também ainda não é possível calcular a percentagem de OE2023 destinada à promoção da igualde de género, um dos objetivos nucleares do orçamento sensível ao género.

O projeto *Gender mainstreaming in public policy and budgeting* de Portugal (Technical Support Instrument) em 2023 deu início às ações de capacitação nas metodologias de orçamentação sensível e das ferramentas de avaliação de impacto de género e está em apreciação o Plano de Ação.

Resultado do trabalho conjunto entre CIG e a Direção Geral do Orçamento, foi apresentado uma nova proposta do Anexo IX-A do Orçamento de Estado, onde deve ser preenchida, pelas diferentes entidades, as informações das intervenções com impacto na promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Estamos em crer que as ações atrás enunciadas contribuirão para o processo de orçamentação sensível ao género, no quadro do Orçamento de Estado.

No campo das recomendações, apresentamos algumas propostas para os eixos estratégicos:

- **Combater as alterações climáticas**
  - Indicador – Produtores agrícolas singulares < 40 anos
    Definir, com o INE, a periodicidade de disponibilização de informação estatística para este indicador.
    Proposta de um novo indicador relacionado com os apoios financeiros aos produtores agrícolas singulares < 40 anos (desagregação por sexo).

  - Indicador – **Deslocações/dia por transporte individual e coletivo nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto**.

    Definir, com o INE, a periodicidade de realização dos inquéritos à mobilidade, para se garantir uma monitorização regular dos indicadores em sede do Orçamento de Estado.
    Proposta de inclusão de um indicador Deslocações/dia por transporte individual e coletivo nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto/pessoas com 65 e mais anos de idade.

- **Construir a sociedade digital**
  - Indicador – Taxa de atividade empreendedora da população adulta
    Definir a periodicidade de disponibilização de informação estatística para este indicador.
    Criar um indicador para os projetos de empreendedorismo nas áreas das TIC e STEM, desagregado por sexo.

- **Reduzir as desigualdades**
    Criar um indicador para medir o grau de precariedade dos vínculos laborais, desagregado por sexo e idade.

Outros indicadores que propomos incluir:

- National ministries dealing with environment and climate change: ministers by seniority and sex (EIGE);
- Boards of Directors in all industries by type of industry and sex (OCDE);
- População inativa por sexo devido a responsabilidades de cuidar (Eurostat);
- Alunos/as matriculados/as no ensino secundário por oferta de educação e sexo (DGEEC);
- Indicadores de segregação profissional com base nos quadros de pessoal,

CIG/UAEP/Versão 1 de 02/08/2023