



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

# O mercado de trabalho e os indicadores sociais no Relatório sobre Portugal 2019

## Conciliação trabalho-vida familiar

Carlos Duarte

4 de abril 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 e não discriminação LGBTI

# Relatório de Portugal 2019 – alguns dados

- **Meta da União Europeia para 2020 é de 75%**
- Taxa de emprego dos homens ronda os 78,8%
- Taxa de emprego das mulheres é de 72.1%
- *Gap* de 6,7 pontos percentuais

**As mulheres em Portugal apresentam uma participação no mercado de trabalho tradicionalmente elevada, sobretudo no trabalho a tempo completo**

# Relatório de Portugal 2019 – alguns dados

- *“As mulheres estão tendencialmente empregadas em setores e empregos mal remunerados, embora sejam, em média, mais qualificadas do que os homens”*
- *“Regista-se ainda um Gender pay gap na ordem dos 17,5%”*

Fonte: Comissão Europeia, Country Report Portugal (2019)

# Mercado de trabalho – Segregação

## Mulheres:

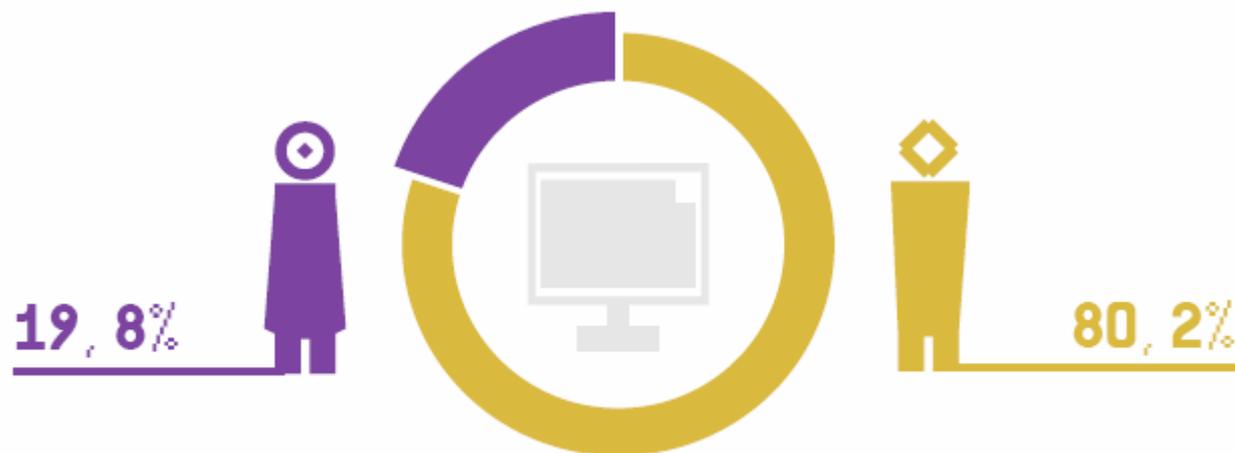
- *64,1% trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as*
- *63,9% pessoal administrativo*
- *60,3% especialistas das atividades intelectuais e científicas*

## Homens:

- *65,7% representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as*

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego, População empregada por sexo e profissão (2017)

# Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC)



LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

4 vezes mais homens

Fonte: Pordata – Pessoas diplomadas no ensino superior em Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC): total e por sexo (2016)

## Mercado de trabalho – mulheres e homens

- Apesar de constituírem mais de metade da população e serem mais escolarizadas que os homens, **as mulheres ainda estão sub-representadas em setores chave da nossa sociedade, ainda ganham menos do que os homens, ainda estão em minoria em cargos de poder e tomada de decisão**

# Alguns dados relevantes – Educação

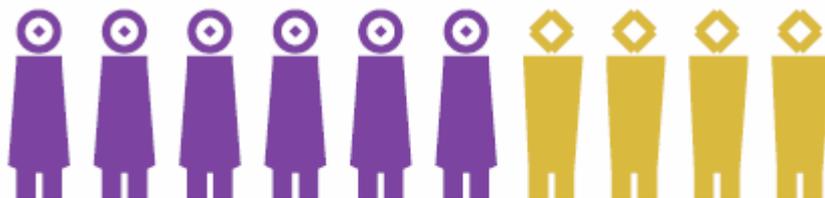
## População residente em Portugal

5,425 milhões de mulheres (52,7%)

4,875 milhões de homens (47,3%)

## População com ensino superior completo

61,7%



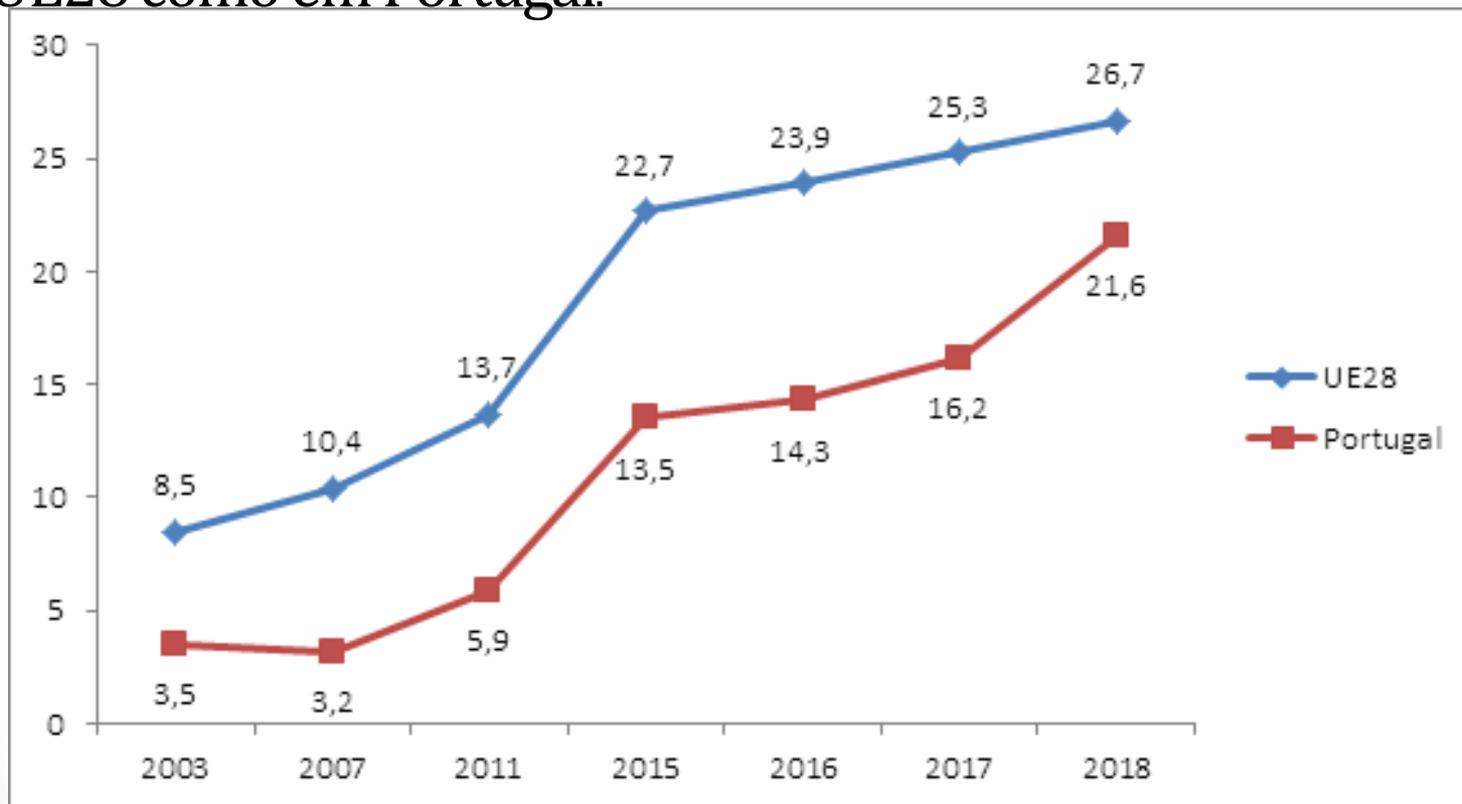
38,3%

LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

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

## Alguns dados relevantes – 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.

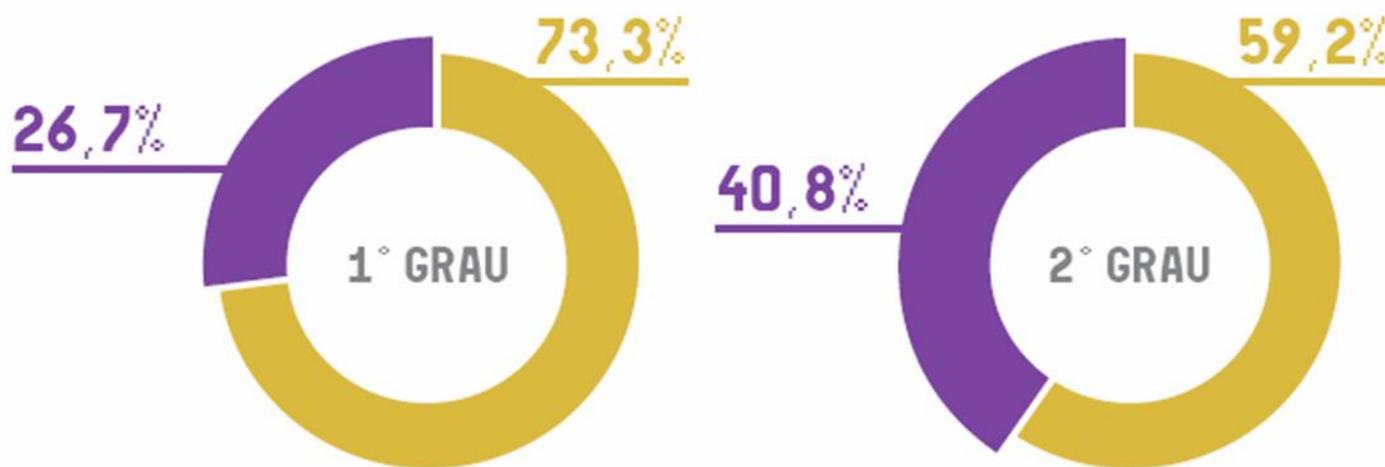


Fonte: EIGE, Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives – members

# Alguns dados relevantes – 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

# Políticas Públicas– Agenda para a igualdade

- Combater a segregação horizontal;
- Combater a segregação vertical ao nível dos rendimentos e do acesso a lugares de poder e de liderança;
- Aprofundar a partilha das licenças parentais;
- Promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Combater as desigualdades salariais.

# Políticas Públicas

- **Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto** que estabelece o regime da 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;
- **Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto** que institui medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

# Políticas Públicas

- **Lei n.º 26/2019, de 28 de março** sobre o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- **Lei Orgânica n.º 1/2019, de 29 de março** que estabelece o limiar mínimo de 40% de mulheres e de homens nos cargos e órgãos de decisão política (Lei n.º 3/2006, de 21 de agosto era 33,3% de cada sexo).

# Mercado de trabalho e conciliação

As assimetrias na vida profissional resultam, em grande parte, dos **papéis e expectativas sociais padronizados em função da divisão sexual e tradicional do trabalho**: para os homens, o trabalho pago, a carreira, o poder no espaço público. Para as mulheres, a responsabilidade das tarefas domésticas e os cuidados à família, ou seja, o trabalho invisível e não remunerado.

# Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e de Mulheres (2016)



LEGENDA:  Mulheres |  Homens

FONTE: CESIS e CITE <http://www.inut.info/uploads/1/5/1/3/15135554/inut-livro.pdf>

**As mulheres trabalham mais 1h45 por dia do que os homens em trabalho não pago e os homens trabalham em média mais 27 minutos por dia do que as mulheres em trabalho pago**

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

# Mercado de trabalho e conciliação

- **72%** das mulheres que desenvolvem uma atividade profissional remunerada são as únicas responsáveis pela realização das tarefas domésticas, contra **24%** dos homens; percentagem semelhante foi encontrada para a partilha do cuidado e a educação dos filhos
- **5 ou 6 gerações** até se alcançar uma partilha totalmente igualitária das tarefas domésticas e dos cuidados entre mulheres e homens

Fonte: FFMS, 2019

# Mercado de trabalho e conciliação

- As mulheres entre os 28 e os 34 anos elegem a capacidade de conciliar o trabalho pago com a vida familiar ou com a vida pessoal como a questão mais relevante na procura de emprego, mais importante até que a questão salarial.

Fonte: FFMS, 2019

# Estudo “Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género”

- Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica;
- Persiste a atitude resistente das entidades empregadoras a uma masculinidade cuidadora.

# Campanha “Minuto de Igualdade”



Tarefas Domésticas  
Usos do Tempo

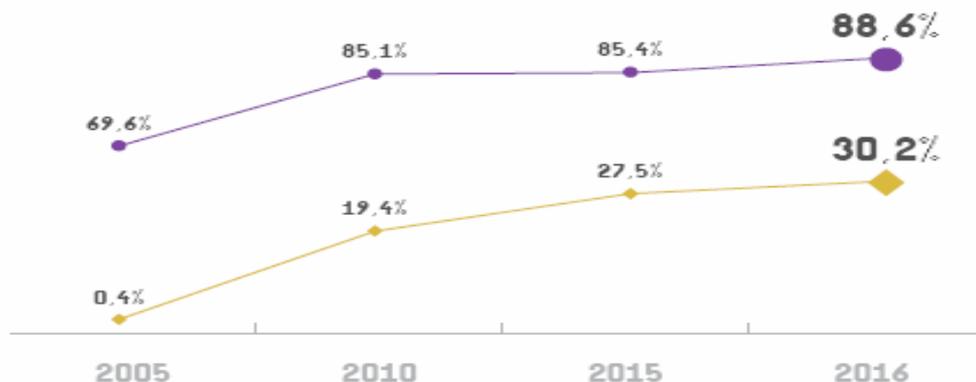
# Conciliação: uma questão de mulheres e homens

- A conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar é fundamental para a igualdade entre mulheres e homens, e para a qualidade de vida dos indivíduos e das famílias
- O papel dos homens na vida privada e na promoção da igualdade de género deve ser objeto das políticas públicas – masculinidade cuidadora

# Licenças parentais

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 (%)

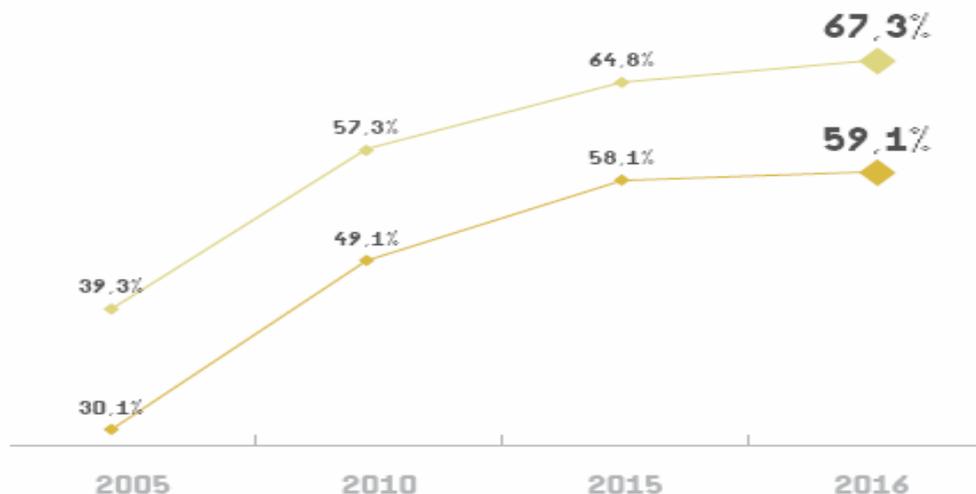


LEGENDA: ■ MULHERES | ■ HOMENS

Fonte: CITE (Estatísticas - Licenças parentais), Pordata

<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/licencasparentais.html>

HOMENS QUE GOZARAM LICENÇAS PARENTAIS DE USO OBRIGATÓRIO E FACULTATIVO EXCLUSIVAS DO PAI RELATIVAMENTE AO TOTAL DE CRIANÇAS NASCIDAS (%)



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

“Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional” (Objetivo Estratégico).

“Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar” (Objetivo Específico)

# Algumas Medidas Específicas

- Medida simplex “Portugal Concilia”;
- Integração da perspetiva da IMH e do objetivo da conciliação nas políticas setoriais locais e regionais (Nova geração de protocolos);
- Desconstrução dos estereótipos de género – Guiões de Educação, Género e Cidadania

# EEA Grants – : PT07 Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work Life Balance 2009–2014/CIG Operador de Programa

“Igualdade de Género nas Empresas – Break Even” (ISEG–ULisboa) –  
desenvolvimento de instrumentos à  
”medida” da realidade de cada empresa,  
de modo a promover a Igualdade entre  
mulheres e homens (Guiões de  
Igualdade)

# EEA Grants – : PT07 Mainstreaming Gender Equality and Promoting Work Life Balance 2009–2014

## “Local Gender Equality” (CES):

desenvolvimento de um conjunto de metodologias e instrumentos para a promoção de igualdade de género e da conciliação nas autarquias

# EEA Grants – Programa “Conciliação e Igualdade de Género” 2014–2021

- **“Equality Platform and Standard” (CITE)** – plataforma de monitorização das políticas públicas de igualdade no mercado de trabalho, bem como a troca de boas práticas com a Islândia em matéria de igualdade salarial
- **“Ge-HEI: Gender Equality in Higher Education Institutions”** (Direção-Geral do Ensino Superior) – integração da perspetiva da igualdade e combater a segregação sexual no ensino superior

# EEA Grants – Programa “Conciliação e Igualdade de Género” 2014–2021

- **“National Statistics System on Gender Equality”** (INE) – revisão do dossier de género, inquérito à fecundidade, preparação de um inquérito ao uso do tempo por mulheres e homens
- **“Gender Equality Opportunities in Senior Management”** (CIP) – reforço das redes de mulheres empresárias.

# EEA Grants – Programa “Conciliação e Igualdade de Género” 2014–2021

Na área da conciliação estão abertos os seguintes concursos:

- Projetos que combatam as desigualdades nas organizações de trabalho;
- Projetos promotores da igualdade entre homens e mulheres ao nível local;
- Estudos sobre o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens.

# EEA Grants – Programa “Conciliação e Igualdade de Género”

Até ao final do semestre:

- Projetos que combatam a segregação sexual nas escolhas educativas e profissionais e a discriminação no mercado de trabalho
- Elaboração Livros brancos sobre:
  - Maternidade e rendimentos
  - Trabalho doméstico
  - Discriminação Interseccional
  - Avaliação da Lei nº3/2006 (Paridade na decisão política)
  - Avaliação do impacto de género na legislação

# Financiamento Europeu – CIG/OI

## Programa Operacional Inclusão Social e Emprego 2014–2020 (POISE)

Oportunidades de financiamento para Formação de Públicos Estratégicos e Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos que atuam no âmbito da promoção da igualdade de género e da prevenção e combate à violência doméstica e de género e ao tráfico de seres humanos

# Financiamento Europeu – CIG/OI

**Programa Operacional Inclusão Social e Emprego  
2014–2020 (POISE)**

**Aviso da Tipologia de Operação 3.15 – Formação  
de Públicos Estratégicos – Dotação financeira –  
3.500.000 € (três milhões e quinhentos mil euros)**

**Tipologia de Operações 3.16 – Apoio financeiro e  
técnico a organizações da sociedade civil sem fins  
lucrativos – Dotação financeira – 6.000.000€ (seis  
milhões de euros)**



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

SECRETÁRIA DE ESTADO  
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



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



EM  
LINHA

PROGRAMA PARA A CONCILIAÇÃO  
DA VIDA PROFISSIONAL, PESSOAL E FAMILIAR

2018 - 2019

## Programa 3 em Linha – Objetivos

- **Maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida (Pilar Europeu dos Direitos Sociais)**

## Programa 3 em Linha – Objetivos

- Diminuir o absentismo, aumentar a produtividade, a retenção de talento, e a sustentabilidade demográfica
- Convocar toda a sociedade para um compromisso coletivo com medidas de impacto a curto, médio e longo prazo. Este programa representa, por isso, um esforço conjunto do Governo, de empresas públicas e privadas, e de entidades da Administração Pública central e local

## Programa 3 em Linha – 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;

## Programa 3 em Linha – Eixos

**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.

## Pacto para a Conciliação

Desenvolver um projeto piloto para a adoção de medidas promotoras da conciliação em 51 organizações:

- 22 serviços/organismos da administração pública central e empresas públicas,
- 13 câmaras municipais;
- 16 empresas privadas.

# Programa 3 em Linha – eixo 1 – Pacto para a conciliação

As entidades participantes assumem a conciliação como critério de gestão e comprometem-se a adotar medidas, designadamente:

- Implementação de práticas laborais (e.g. teletrabalho, horários adaptados, horas limites para reuniões, ginástica laboral)
- Sistemas de apoios pessoais e familiares (e.g. formação, incentivos à partilha das licenças entre pais e mães, protocolos com entidades prestadoras de serviços em áreas diversas como a saúde, cuidado de pessoas em situação de dependência, desporto, cultura e lazer)

# Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género



Telefone: (+351) 217 983 000

*E-mail:* [cig@cig.gov.pt](mailto:cig@cig.gov.pt)

**Muito obrigado!**