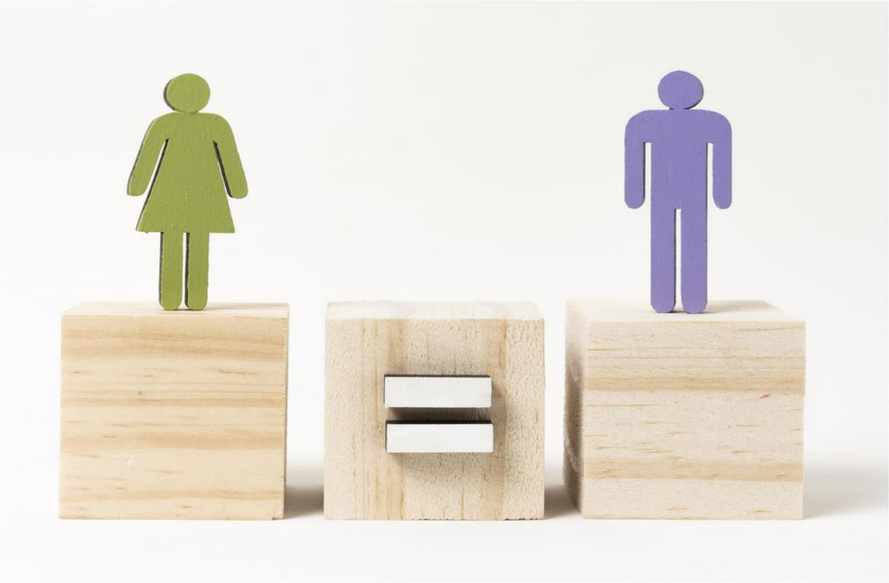
Iceland Liechtenstein Norway grants

Working together for an inclusive Europe



OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Policy Brief

Mais informações sobre o projeto: https://genderpaygap-elimination.pt/

Entidade Operadora de Programa

CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Entidade Promotora

ISEG Lisbon School of Economics & Management Universidade de Lisboa

Entidade Parceira

CENTRO DE ESTUDOS INTERVENÇÃO SOCIAL

Entidade Parceira

CEMAPRE Centro de Matemática Aplicada à Previsão e Decisão Económica

Entidade Parceira

EDDA Research Center

A construção …

Policy Brief

- A **eliminação do DRHM exige a mobilização de ações concretas de diversos atores estratégicos, designadamente**:
  - Estado / políticas públicas;
  - Organismos públicos;
  - Parceiros sociais;
  - Entidades empregadoras;
  - Instituições de ensino superior e instituições judiciais.

O papel do Estado / Políticas públicas

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- **Necessidade de um instrumento legislativo integrado** que reúna, de forma articulada e coerente, medidas promotoras da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, designadamente da igualdade remuneratória
  - A **desconstrução de estereótipos de género:** princípio estruturante e orientador

    Iniciativas, igualmente articuladas, que permitam efetivar a **igual participação de mulheres e de homens no trabalho pago e no trabalho não pago** de cuidado e doméstico.

    - ✓ **Medidas de ação positiva:** para a **contratação de pessoas do sexo sub-representado em profissões predominantemente femininas ou predominantemente masculinas**, bem como para **contrariar a segregação sexual vertical.**

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- **Assegurar a transparência remuneratória**
  - ✓ **Divulgação regular de informação, por parte das entidades empregadoras, sobre as remunerações praticadas** (remuneração base e remuneração ganho), assegurando a proteção de dados pessoais e a desburocratização dos processos mas **garantindo a transparência das políticas remuneratórias e o direito à informação**, tanto junto de trabalhadoras e trabalhadores como das suas estruturas representativas
  - ✓ **Definição do conceito de transparência remuneratória** e **disponibilização de instrumentos que permitam a respetiva operacionalização**
  - ✓ Incorporação no **quadro legal português de todos os termos da proposta de diretiva sobre transparência salarial**

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- **Assegurar a efetividade da lei**

  - ✓ **Acautelar a precisão técnica, jurídica e procedimental da Lei**, incluindo a explicitação de todos os conceitos pertinentes, no sentido da sua efetivação, acompanhamento e monitorização
  - ✓ **Avaliar e proceder a ajustamentos** que garantam o mais precocemente possível a efetividade do quadro legal
  - ✓ Garantir que **o setor público se constitui como modelo** na aplicação do princípio da transparência remuneratória

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- **Determinar** para as entidades empregadoras do setor privado com 50 ou mais pessoas ao serviço, para todas as entidades do setor público empresarial e para as entidades da administração pública **a obrigatoriedade de gerar o Balanço**
  - ✓ Com base no mesmo, realizar uma **autoavaliação exaustiva** das remunerações (**auditoria às remunerações**) de mulheres e de homens
  - ✓ Esta deverá integrar **um diagnóstico organizacional mais abrangente**

E de elaborar Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PIMH)

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- A auditoria às remunerações pode ser facilitada, num primeiro momento, pelo **recurso à ferramenta informática (*calculadora*)** a disponibilizar pela CITE

- Complementarmente, **deve a entidade empregadora recorrer a uma metodologia de avaliação das componentes das funções** com base em critérios objetivos, comuns a homens e a mulheres**, de forma a excluir qualquer possibilidade de discriminação em razão do sexo**

- Garantir que, caso o diagnóstico comparativo das remunerações de mulheres e homens evidencie diferenças não objetivamente justificadas, que **o PIMH contempla medidas concretas de eliminação das mesmas**

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- A **obrigatoriedade de divulgação interna dos resultados do diagnóstico e do PIMH,** desde logo junto de trabalhadoras e trabalhadores e, sempre que existam, das suas estruturas representativas
- **Recomendar a todas as entidades empregadoras com 25** ou mais pessoas ao serviço a elaboração e a adoção de PIMH
- Determinar que **apenas** as entidades empregadoras às quais se venha a aplicar a obrigatoriedade de gerar o Balanço, realizar o diagnóstico organizacional (incluindo a auditoria às remunerações) e elaborar o PIMH **podem aceder à contratação pública, bem como a fundos nacionais e europeus**
- Atribuir uma **majoração**, em caso de candidaturas a fundos europeus e nacionais, a entidades empregadoras que tenham **obtido certificação ao abrigo da futura Norma Portuguesa "Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens"**

O papel do Estado / Políticas públicas

Policy Brief

O papel do Estado / Políticas públicas

- **Dotar os organismos públicos** com competências específicas na implementação do quadro legal relativo à igualdade remuneratória - CIG, CITE, ACT e GEP/MTSSS - **de recursos, designadamente técnicos, adequados às atribuições que lhe estão atualmente acometidas**

- **Dotar os mecanismos oficiais para a igualdade com mais poder nomeadamente para apresentarem denúncias e instaurarem processos judiciais**, e conseguirem assegurar mais meios de defesa para as vítimas de discriminação

O papel dos organismos públicos

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- **Disponibilizar ferramentas** *user-friendly,* devidamente testadas e que se constituam como instrumentos de apoio, muito em particular às entidades empregadoras e aos parceiros sociais

- **Facilitar muito em breve um instrumento orientador** a entidades empregadoras para que procedam a uma avaliação das componentes das funções assente em critérios objetivos e isenta dos estereótipos de género

- **Conceber um instrumento orientador em parceria com os parceiros sociais de modo a facilitar, em sede de negociação e de contratação coletiva,** a operacionalização do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- **Investir na formação** de agentes envolvidos/as na negociação e contratação coletiva, bem como de magistradas e magistrados, gestores/gestoras, incluindo na área de Pessoal/Recursos Humanos, e os inspetores e as inspetoras do trabalho

- **Incentivar a adesão das entidades empregadoras à futura Norma Portuguesa "Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens"**

- Investir **na partilha de práticas referenciais** e na **disseminação de metodologias e resultados alcançados**

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- Implementar **uma estratégia de comunicação/sensibilização eficaz**

  Tal estratégia requer que se supere a prática de lançamento de campanhas avulsas, estreitamente localizadas num curto período de tempo, sem disseminação impactante após o momento de lançamento, ou ainda de mensagens pouco claras, e que utilizam diferentes fontes estatísticas e indicadores

- As limitações acima identificadas em muito **penalizam a consciencialização da opinião pública e das mulheres trabalhadoras**, em particular, sobre o DRHM, e em nada ajudam a reverter o **baixíssimo número de denúncias de discriminação salarial** junto das entidades competentes

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- Implementar **uma estratégia de comunicação/sensibilização eficaz**

  - ✓ Sugere-se que o **Dia da Igualdade Salarial** seja evocado com base no cálculo do DRHM ajustado, a partir da remuneração ganho/hora e não da remuneração base/mensal a tempo completo (como atualmente)

  - ✓ As iniciativas de comunicação/sensibilização devem **mobilizar o envolvimento de diferentes atores estratégicos**, desde logo os organismos públicos com competências específicas na implementação do quadro legal, mas também de parceiros sociais, entidades empregadoras, incluindo o iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, associações de mulheres e outras organizações não-governamentais, instâncias judiciais, escolas e instituições de ensino superior

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- **Facilitar e/ou promover o aprofundamento dos diagnósticos**

  Tal como os resultados do Projeto GPG_E evidenciam, a parcela não explicada do DRHM é particularmente expressiva, sugerindo a necessidade de um maior aprofundamento analítico

  - ✓ **Melhoria das fontes estatísticas:** Portugal não dispõe de uma fonte de informação estatística que contemple as remunerações base e globais (ganhos) de todas as mulheres e de todos os homens empregadas/os, independentemente do setor (público ou privado, lucrativo ou não lucrativo) e do tipo de relação laboral

Policy Brief

O papel dos organismos públicos

- **Facilitar e/ou promover o aprofundamento dos diagnósticos**

  - ✓ Importaria, ainda, que essas fontes **contemplassem variáveis que permitissem apreender** tanto para mulheres como para homens:

    - os complementos salariais e todos os prémios e subsídios regulares, por tipo
    - os prémios e subsídios irregulares, por tipo
    - o uso de licenças parentais, por modalidade e duração
    - as ausências ao trabalho ou a redução do tempo de trabalho para assistência à família, e respetiva duração
    - as faltas justificadas e não justificadas, por motivo
    - o recurso a teletrabalho, a horário flexível, a jornada contínua, ou a trabalho a tempo parcial, por motivo

  - ✓ As estatísticas da segurança social deveriam disponibilizar informação desagregada por sexo de modo a permitir **aferir e monitorizar os efeitos do DRHM ao longo do curso de vida**

O papel dos parceiros sociais e da concertação social

Policy Brief

O papel dos parceiros sociais e da concertação social

- **Aprofundar o debate em torno do DRHM em sede de concertação social**, com base na informação relativa aos ramos de atividade económica onde o DRHM é mais elevado

  [tal poderia ocorrer num registo anual e a partir da informação produzida pelo Barómetro Geral e Setorial (GEP/MTSSS)]

- **Promover o papel da contração coletiva na eliminação do DRHM**

O papel das entidades empregadoras

Policy Brief

O papel das entidades empregadoras

- **Devem as entidades do setor público empresarial e da administração pública liderar pelo exemplo** no domínio das políticas e práticas de igualdade entre mulheres e homens, incluindo de transparência remuneratória

- Além das responsabilidades legais já sugeridas para entidades empregadoras com 50 ou mais pessoas ao serviço, **sugere-se que as entidades empregadoras com 25 ou mais trabalhadores/as** procedam a :
  - ✓ **Elaboração voluntária de auditorias regulares às remunerações das mulheres e dos homens**
  - ✓ **Elaboração voluntária de Planos para a Igualdade entre Mulheres e Homens**

Policy Brief

O papel das entidades empregadoras

- As entidades empregadoras, independentemente da sua dimensão, devem **organizar e manter toda a informação relevante desagregada por sexo**

- Devem, ainda, proceder à **divulgação interna dos resultados do diagnóstico e do PIMH** junto de trabalhadores e trabalhadoras e, caso existam, das suas estruturas representativas

O PIMH deve ser encarado como um instrumento estratégico de promoção da igualdade *de facto* entre mulheres e homens nos locais de trabalho

O papel das instituições de ensino superior (IES) e das instituições judiciais

Policy Brief

O papel das instituições de ensino superior (IES) e das instituições judiciais

- As instituições vocacionadas para o **ensino da Economia e de Gestão** oferecem formação específica em gestão e gestão de recursos humanos e, por conseguinte, delas se espera a **formação em metodologias de avaliação das componentes das funções e desenho de políticas de recompensas isentas de enviesamentos de género**. Também as **Escolas de Direito** são particularmente relevantes, devendo esta temática ser igualmente incluída na formação ministrada

- No plano da formação pós-graduada, destaca-se o papel do **Centro de Estudos Judiciários** (CEJ) na capacitação de magistrados e magistradas relativamente à **operacionalização do princípio de salário igual para trabalho igual ou de valor igual**

- Assegurar que **os tribunais comunicam imediatamente à CITE** as sentenças condenatórias por discriminação remuneratória em função do sexo transitadas em julgado

Policy Brief

Participantes nos grupos focais

1. Representantes de organismos do Estado: Presidente da CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Sandra Ribeiro; Presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Carla Tavares; Diretor-Geral do GEP/MTSSS - Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, José Luís Albuquerque; Inspetora-Geral da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, Maria Fernanda Campos

2. **Representantes dos parceiros sociais**: Comissão de Mulheres da UGT - União Geral de Trabalhadores, Lina Lopes; Comissão para a Igualdade entre Mulheres e homens da CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional, Maria de Fátima Messias; CIP - Confederação Empresarial de Portugal, Carla Sequeira; CTP - Confederação do Turismo de Portugal, Nuno Bernardo; CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal, Alexandra Freire; CCP - Confederação do Comércio e Serviços de Portugal, Helena Leal

3. **Representantes de empresas**: General Manager da Belcinto e Vice-presidente da APICCAPS, Ana Maria Vasconcelos; Diretora Corporativa de Recursos Humanos da ANF - Associação Nacional das Farmácias, Patrícia Valente

4. **Especialistas na área da igualdade entre mulheres e homens / Representantes de organizações não governamentais de direitos das mulheres**: Jurista e Especialista, Maria do Céu da Cunha Rêgo; Presidente da PpDM - Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, Ana Sofia Fernandes; Professora/investigadora da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra/Centro de Estudos Sociais, Lina Coelho

Iceland Liechtenstein Norway grants

Working together for an inclusive Europe

Os Benefícios Sociais e Económicos da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens

Sessão de Encerramento

Entidade Operadora de Programa

CIG Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Entidade Promotora

ISEG Lisbon School of Economics & Management Universidade de Lisboa

Entidade Parceira

Centro de Estudos para a Intervenção Social

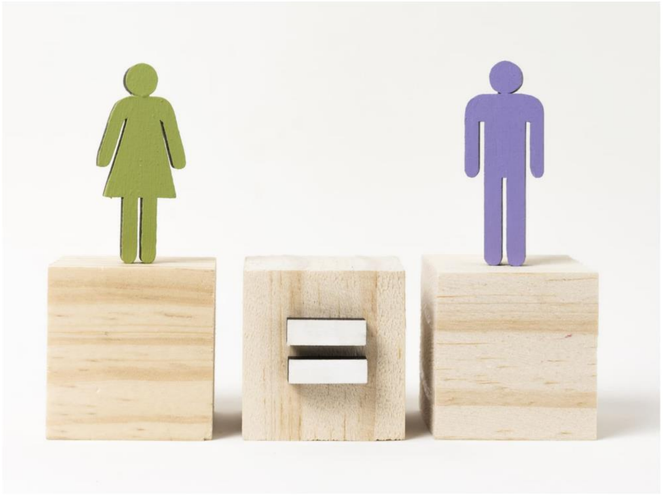
Entidade Parceira

CEMAPRE Centro de Matemática Aplicada à Previsão e Decisão Económica

Entidade Parceira

EDDA Research Center

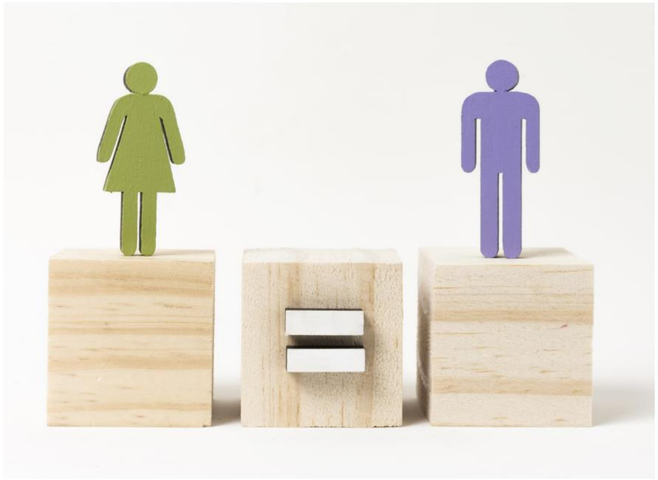
Iceland Liechtenstein Norway grants



OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Economic Case

(Acrónimo: GPG_E)



OS BENEFÍCIOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DA IGUALDADE REMUNERATÓRIA ENTRE MULHERES E HOMENS

Policy Brief

Mais informações sobre o projeto: https://genderpaygap-elimination.pt/

Entidade Operadora de Programa:

Entidade Promotora:

Entidade Parceira:

Entidade Parceira:

Entidade Parceira:

Iceland Liechtenstein Norway grants

EQUIPA

Amélia Bastos, Isabel Proença, João Cruz, Maria Francisca Amaro (CEMAPRE, ISEG-ULisboa)

Heloísa Perista (CESIS)

Stefán Ólafsson (Edda, Universidade da Islândia)

Sara Falcão Casaca (ISEG-ULisboa) (**Coordenação do projeto)**

Mais informações sobre o projeto: https://genderpaygap-elimination.pt/

Entidade Operadora de Programa:

Entidade Promotora:

Entidade Parceira:

Entidade Parceira:

Entidade Parceira: