



MédioTejo EM IGUALDADE

PLANO PARA A IGUALDADE E
A NÃO DISCRIMINAÇÃO

GUIA DE RECOMENDAÇÕES PARA UM REFORÇO DA REPRESENTAÇÃO DE FORMA EQUILIBRADA, ENTRE HOMENS E MULHERES

IGUALDADE TAMBÉM SIGNIFICA

ESFERA
PÚBLICA E
PRIVADA

=
PARTICIPAÇÃO

=
VISIBILIDADE

=
RESPONSABILIDADE

=
EMPODERAMENTO

IGUAL ACESSO E USUFRUTO DOS RECURSOS

Todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de desenvolverem as suas aptidões pessoais, de prosseguirem as suas carreiras profissionais e de fazerem as suas escolhas sem limitações impostas por estereótipos, preconceitos e conceções rígidas dos papéis sociais atribuídos a homens e a mulheres.

O mercado de trabalho, o poder económico, a participação política e o uso do tempo são algumas das dimensões sociais que melhor revelam e demonstram o grau de (des)igualdade entre a vida de mulheres e de homens.

**ESFERA
POLÍTICA**

QUAL É A REPRESENTATIVIDADE FEMININA NO MEU NÚCLEO MAIS PRÓXIMO?

Apesar de a revolução de 25 de abril de 1974 ter alterado a participação das mulheres na política portuguesa, a realidade é que ainda se verifica uma sub-representação das mulheres nos cargos de representação política em Portugal.

Em 2022, foram eleitas 84 mulheres num universo de 226 deputados já eleitos para a Assembleia da República, contabilizando-se menos duas face às 86 que representaram o género feminino na última legislatura. Este decréscimo representa para Portugal um recuo na meta alcançada em 2019, quando a Assembleia da República obteve o maior número de mulheres com representação parlamentar de sempre!

**ESFERA
LABORAL**

HÁ REPRESENTAÇÃO FEMININA NOS CARGOS POLÍTICOS DO MEU MUNICÍPIO?

Em Portugal, não existem grandes diferenças de género na população ativa. No entanto, verifica-se que as diferenças são muito notórias nos cargos de gestão, direção e liderança. Apesar da evolução registada nos últimos anos e do facto das mulheres corresponderem a cerca de 60% do total de licenciados, a sua representação nestes cargos está ainda muito longe da paridade.

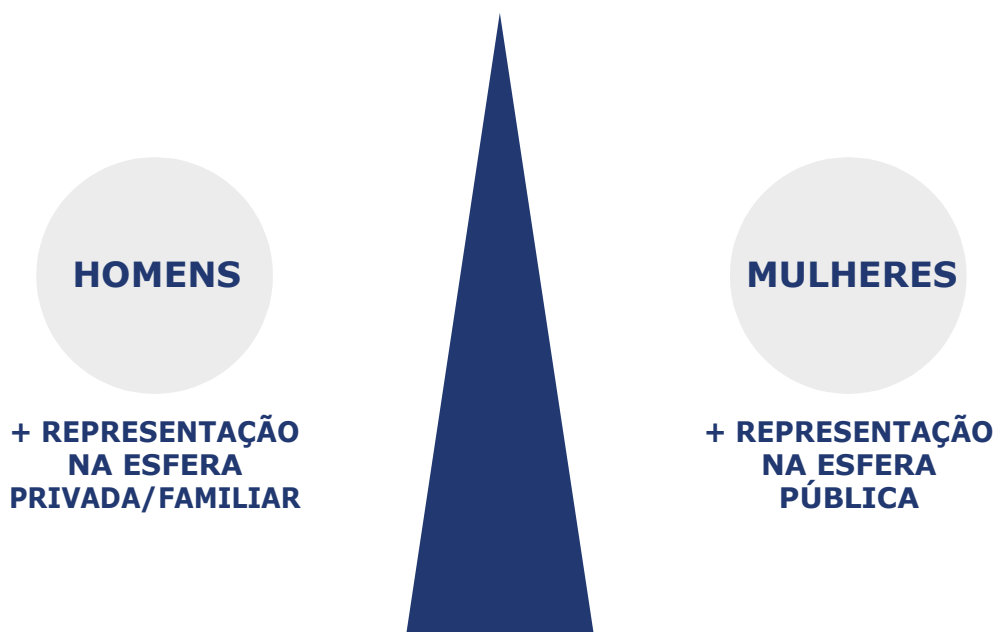
"As mulheres representavam, em 2021, 41,5% dos cerca de 2,8 milhões de empregos das empresas comerciais em Portugal. Contudo, nos cargos de direção, gestão e de liderança, o seu peso não era superior a 30%".

JORNAL ECONÓMICO 07.03.2022

**QUE MULHERES CONHEÇO QUE DESEMPENHAM
CARGOS DE GESTÃO, DIREÇÃO E LIDERANÇA?
O QUE PODE PROPORCIONAR UMA MAIOR
REPRESENTATIVIDADE FEMININA,
NO MERCADO LABORAL?**

Continuam a existir desigualdades de género que dificultam a conciliação, de forma harmónica, da vida pessoal, profissional e familiar das mulheres. Na prática, há uma maior responsabilização das mulheres na esfera privada/familiar, ficando oculta/reprimida a visibilidade pública, por meio das esferas política e laboral. Por este motivo, são necessárias medidas que facilitem e fomentem a participação e representação igualitária das mulheres nas diferentes esferas.

+ EQUILÍBRIO



Vamos olhar à nossa volta! Vamos refletir!

CONCILIAÇÃO

**POTENCIA UMA MAIOR
IGUALDADE ENTRE
HOMENS E MULHERES**

**+
EMPODERAMENTO**

**+
VISIBILIDADE**

**+
REPRESENTATIVIDADE**

Para que todas as pessoas, independentemente do sexo, possam ter uma carreira profissional plena, prestar apoio à família, e ter tempo para desenvolvimento pessoal, formação e desfrutar dos momentos de lazer.

Igual acesso e permanência no mercado de trabalho sem que a situação familiar seja um elemento que afete negativamente o acesso ao emprego ou a cargos de responsabilidade.

O desafio não é apenas o de encorajar as mulheres a tornarem-se ou a permanecerem ativas no mercado de trabalho. Também é necessário incentivá-las e criar as condições necessárias, para que progridam neste meio. Este objetivo só poderá ser atingido através de uma abordagem integrada, que combine medidas de promoção da participação no mercado de trabalho, com iniciativas que garantam a igualdade de tratamento no emprego, e, ainda, com ações que permitam a homens e a mulheres articular as responsabilidades profissionais e familiares.

RESPONSÁVEIS

SINDICATOS

Impulsionar medidas de conciliação pessoal, familiar e profissional na negociação coletiva

FAMÍLIAS

Repartição equitativa das tarefas domésticas e familiares
QUEBRAR COM OS PAPÉIS DE GÉNERO PREESTABELECIDOS

TRABALHADORAS/ES

Exercitar o seu direito à conciliação de uma forma responsável.

ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Apoio à Igualdade de oportunidades entre Mulheres e Homens
Desenhar políticas públicas familiares

EMPRESAS

Políticas de Igualdade
Medidas de Conciliação pessoal, familiar e profissional.

RECOMENDAÇÕES/BOAS PRÁTICAS

MEDIDAS

- Flexibilidade de horário
- Horário compactado num número reduzido de dias por semana
- Teletrabalho
- Banco de horas
- Protocolos com serviços de natureza variada, na área da educação, saúde e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar
- Programas de ATL e de férias para filhos de trabalhadoras/es
- Serviços de apoio a idosos e outros dependentes
- Serviços de transportes
- Serviços de acolhimento de crianças nas instalações das autarquias
- Concessão de períodos de tempo de assistência a familiares – ascendentes, descendentes ou cônjuges – para além dos instituído na lei.

PRINCÍPIOS ORIENTADORES

- Adoção de medidas de discriminação positiva em favor do sexo sub-representado no recrutamento e seleção – Contratação de mulheres nas áreas sub-representadas – Promoção da representação feminina nas diversas categorias profissionais, principalmente em quadros de chefia e liderança.
- Implementação de Planos de Ação para a Igualdade
- Utilização de linguagem e imagens inclusivas em todos os processos de comunicação interna e externa da entidade
- Promoção de ações de formação interna e de ações de sensibilização em igualdade de género que abranjam o maior número de trabalhadores/as dos diferentes níveis e categorias profissionais da entidade, inclusive para os cargos dirigentes
- Incluir nos mecanismos de avaliação de satisfação (clima social e organizacional) aos/às trabalhadores/as questões em matéria de Igualdade de Género e de Conciliação;
- Adoção de medidas específicas que favoreçam a reintegração na vida de trabalhadoras/es que tenham interrompido a sua carreira por motivos familiares;
- Adoção de medidas que reduzam as disparidades salariais entre mulheres e homens.