

Plano de Igualdade de Género



2017

Enquadramento

Um dos princípios de cidadania consagrados na Carta das Nações Unidas e na Declaração Universal dos Direitos Humanos é a igualdade entre homens e mulheres.

Este princípio está, igualmente, presente em várias convenções da Organização Internacional do Trabalho e na legislação fundadora da União Europeia, designadamente no Tratado de Roma. Existem vários instrumentos da política europeia que promovem a igualdade de género.

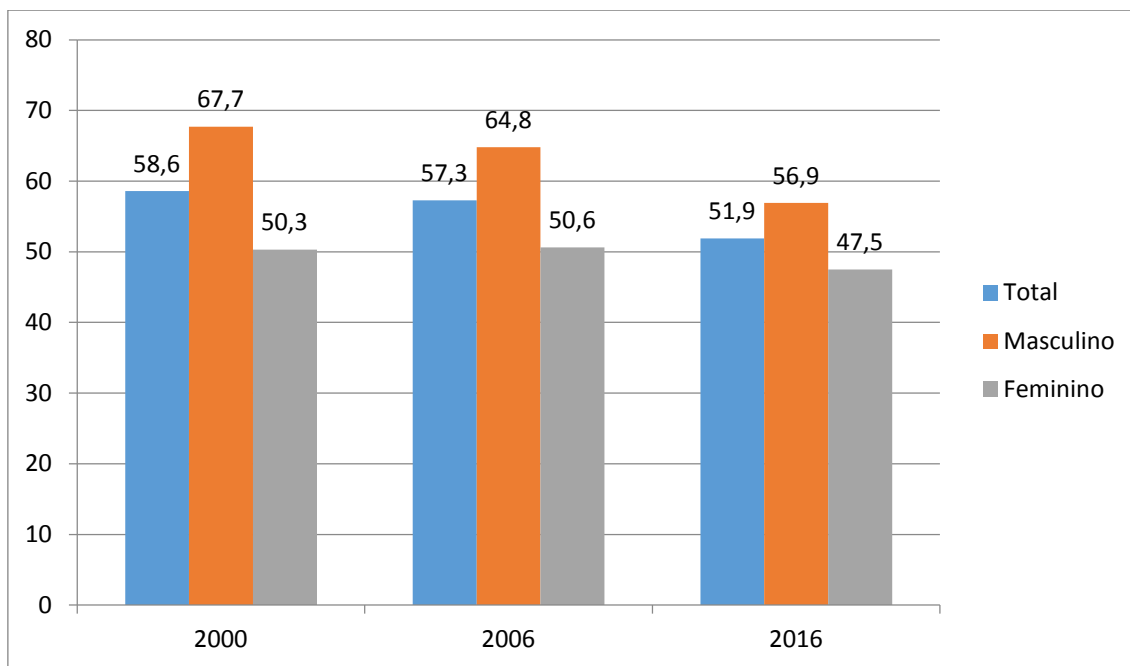
A nível nacional, a Constituição da República Portuguesa salvaguarda também os princípios da igualdade e da não discriminação em razão do sexo.

Na segunda metade do século XX as mulheres passaram a assumir novos papéis sociais, para além dos que já tinham na esfera familiar, ingressaram no mercado de trabalho e continuam a progredir nesta área.

Em Portugal verifica-se que a taxa de emprego feminino cresceu exponencialmente desde os anos 60, mas continuamos a ter uma tendência nacional para a discriminação das mulheres no acesso ao emprego e a remunerações equitativas, em relação aos trabalhadores do sexo masculino. Esta discriminação tem vindo a diminuir com o desenvolvimento da sociedade e a implementação de medidas específicas pelo Estado.

Segundo dados do PORDATA, em 2016 a população empregada representava 51,9% da população em geral, dos quais 56,9% eram representados pelo sexo masculino e 47,5% pelo sexo feminino.

Através deste quadro podemos constatar que esta diferença a favor do sexo masculino tem vindo a diminuir nas últimas décadas.



Quadro I: Taxa de emprego: total e por sexo (%) - Portugal

Qual a percentagem de homens ou mulheres com 15 e mais anos que trabalha?

Fonte: [http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549](http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549)

Neste contexto, o papel das organizações é cooperar na implementação de medidas que promovam a igualdade de género, fomentando uma cultura empresarial de não-discriminação.

É crucial o conhecimento de cada realidade empresarial para que se identifiquem os desvios existentes entre homens e mulheres, propondo medidas para eliminar e prevenir essas discrepâncias.

A SPGM está atenta ao desenvolvimento de políticas de Responsabilidade Social, onde a Igualdade de Género é uma questão social central. Reconhecemos os benefícios diretos e indiretos de possuímos uma força de trabalho diversificada nos vários níveis da organização, refletindo a diversidade da nossa sociedade, criando uma relação mais próxima com os mercados.

Neste plano efetuamos uma análise aos indicadores de Igualdade de Género na SPGM, comparando com a média nacional.

Caracterização da SPGM

A equipa da SPGM é constituída por 42 colaboradores, dividindo-se em 57% de mulheres e 43% de homens, sendo a sua média de idade de 36 anos.

Importa referir que das cinco direções de primeira linha, quatro são ocupadas por mulheres. Quanto às habilitações literárias da equipa, 90% dos colaboradores são detentores de graus de estudos do ensino superior, particularmente de licenciatura, 15 homens têm escolaridade a nível superior, para 23 mulheres.

Segundo dados do PORDATA atualizados a 2016, no que respeita à média da remuneração base por género no setor das atividades financeiras e de seguros, a remuneração base média total dos trabalhadores por conta de outrem ascendia a cerca de € 1.571,1, sendo que no caso dos homens correspondia a € 1.750,80 e das mulheres € 1.382,30.

NA SPGM, a remuneração base média é 19 % superior nos colaboradores do sexo masculino, relativamente ao género feminino. Esta diferença, em parte, é justificada pela restrição orçamental e austeridade a que a SPGM está, legalmente, sujeita desde de 2011.

Síntese dos Resultados

Através da informação apurada, constatamos que na SPGM a contratação de colaboradores do género feminino nunca foi alvo de discriminação, sendo que a distribuição de emprego favorece o género feminino.

Relativamente à Administração, até ao mandato anterior o Conselho de Administração era composto exclusivamente por homens, sendo que no mandato atual a Presidente é uma mulher.

No que respeita às habilitações literárias e às qualificações académicas verifica-se a prevalência do sexo feminino, porém, ao nível da remuneração média constatamos que se verifica o inverso.

Tendo em consideração a diferença remuneratória entre homens e mulheres que beneficia o sexo masculino, a SPGM define como objetivo rever e atualizar o seu estatuto remuneratório assim que terminem as restrições orçamentais impostas.

Esta atualização será realizada, paulatinamente, nas situações em que para funções idênticas existam diferenças remuneratórias entre o género, salvaguardando as naturais diferenças existentes entre categorias profissionais e os diversos graus de carreira.

Na SPGM pretendemos atrair e reter recursos humanos qualificados, adotando práticas de recrutamento não discriminatórias e medidas que visem a aprendizagem ao longo da carreira, um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, de modo a alcançar uma força de trabalho diversificada e igualdade em termos de remuneração e de perspetivas de carreira para todos.