

**Proposta de lei sobre o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos dirigentes**

**APRECIÇÃO**

A presente Proposta pretende estabelecer o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres nos cargos dirigentes das entidades da administração direta e indireta do Estado e nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas públicas do setor empresarial do Estado, entidades do setor empresarial local, empresas cotadas em bolsa e instituições de ensino superior e politécnico públicas e privadas, através da introdução da obrigatoriedade de "quotas" para o sexo sub-representado.

Não existem quaisquer dúvidas quanto ao facto de haver um grande e manifesto desequilíbrio do número de homens e mulheres nos cargos de direção e decisão a todos os níveis e em todos os setores da sociedade, desequilíbrio este que radica em razões históricas e culturais relacionadas com os tradicionais papéis atribuídos às mulheres e aos homens na sociedade.

É um facto que, não obstante os manifestos progressos alcançados nomeadamente desde o 25 de abril de 1974, os princípios constitucionais da igualdade e não discriminação e a numerosa e avançada legislação vigente em matéria de igualdade de género, a desigualdade entre mulheres e homens persiste a vários níveis na sociedade portuguesa, e não se resume ao défice de representação das mulheres em cargos de direção e chefia. Pelo contrário, este défice é apenas um reflexo das múltiplas desigualdades que se registam aos vários níveis.

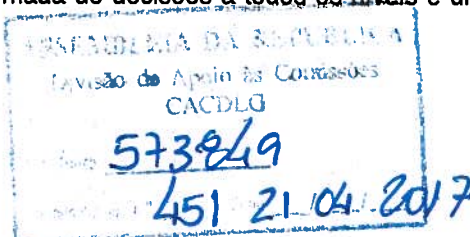
Desde logo no acesso ao emprego, as mulheres são alvo de discriminação constante, especialmente as mulheres em idade fértil, seja por serem mães ou futuras mães, e em qualquer caso por serem socialmente consideradas as principais responsáveis pelos cuidados familiares. Esta distribuição de papéis de género que começa por condicionar o acesso ao emprego, limita depois toda a carreira e progressão profissional, sendo esta razão que frequentemente restringe o acesso das mulheres aos mais altos cargos das diversas instituições originando o tal défice de presença das mulheres nos processos de decisão.

Depois, a desigualdade salarial entre homens e mulheres é gritante e verifica-se mesmo ao nível dos cargos que exigem as mais elevadas qualificações e competências.

Por outro lado, as formas de organização do tempo de trabalho, e mais pronunciadamente ainda quando se trata de cargos de administração ou direção, não são desenhadas para permitir uma conciliação adequada entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar. Neste quadro, o que sucede normalmente, dada a ainda persistente distribuição de papéis entre mulheres e homens no trabalho e na família aliada ao preconceito e à pressão social, é a mulher a abdicar da progressão na carreira profissional para tomar principalmente a seu cargo as responsabilidades familiares, sobretudo quando não existe apoio externo familiar ou outro.

Como é fácil de concluir, o desequilíbrio do número de mulheres e homens nos centros de decisão tem raízes em problemas situados a montante, que urge resolver antes de qualquer tentativa para impor a paridade por lei.

A CGTP-IN concorda que o reforço da presença das mulheres em cargos de administração e direção nas várias entidades públicas e privadas como elemento essencial da promoção da igualdade entre mulheres e homens na tomada de decisões a todos os níveis é um importante



passo na concretização plena do princípio da igualdade e uma condição de desenvolvimento e democratização da sociedade.

Porém, temos fundadas dúvidas que seja possível alcançar este objetivo apenas por decreto e a partir do topo, antes de estarem resolvidos os problemas e os défices de igualdade de oportunidades em que radicam estes desequilíbrios e que implicam profundas mudanças sociais e culturais, incluindo uma redistribuição dos papéis que mulheres e homens desempenham no trabalho e na família.

Neste sentido, sem manifestarmos nenhuma oposição de princípio à presente Proposta, entendemos que ela deve ser acompanhada de um conjunto de outras medidas que promovam e concretizem a igualdade salarial entre homens e mulheres, tornem efetiva e eficaz na prática quotidiana das empresas e nos processos de recrutamento a proibição de discriminação entre mulheres e homens no acesso ao trabalho e ao emprego, incentivem a igualdade de oportunidades na progressão das carreiras profissionais e promovam uma verdadeira conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar tanto para as mulheres como para os homens, assente em formas de organização do trabalho que tenham em conta as necessidades dos trabalhadores e numa partilha consistente das responsabilidades familiares que incumbem a ambos por igual.

09-06-2016