

Audição conjunta 7 de Abril de 2017

Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos Liberdades e Garantias
Proposta de Lei nº 52/XIII/2.ª (GOV) e o Projeto de Lei nº 406/XIII/2.ª (BE)

Contributos da P&D Factor

1

As mulheres representam hoje 49,6% da população mundial e 51,5% da população portuguesa.

A igualdade entre mulheres e homens nos lugares de tomada de decisão e de liderança/poder, a par de outros ganhos alcançados em matéria de desenvolvimento, é essencial ao aprofundamento e qualidade do sistema democrático, sendo um requisito de sociedades modernas, inclusivas e mais justas para todas as pessoas.

A desigualdade de género e factores de discriminação na cultura organizacional e argumentativa são responsáveis, entre outros, pela sub-representação de mulheres (de todas as idades) nos lugares de decisão e representação e um dos piores indicadores em matéria de contributo das mulheres para a vida económica e desenvolvimento do país.

Em Portugal, o quadro legislativo tem, ao longo dos anos, sido responsável por diferentes avanços ao nível europeu, nacional e local. No entanto, a narrativa das quotas assume preponderância particular, no que diz respeito às listas de parlamentares no limiar mínimo de 33%. Será de questionar a viabilidade democrática de uma solução que assegure que as mulheres sejam substituídas por outras mulheres quando depois de eleitas assumam outras funções que não a de parlamentares?

Somos da opinião que será relevante que o Parlamento altere o limiar mínimo de 33% para 40% e, com um horizonte temporal definido (até 2025), para os 50% de mulheres e homens em todos os cargos de decisão, incluindo nas listas de candidatas/as ao Parlamento Europeu, à Assembleia da República, às Câmaras Municipais e às Juntas de Freguesia.

Do mesmo modo, em conformidade com a coerência das políticas públicas e entre prioridades de política associadas, sugerimos que este valor mínimo (de 40%) seja também assumido nos diferentes institutos públicos, direcções gerais, outras entidades tuteladas pelo Estado ou da administração indirecta do Estado, que, em nosso entender, deverão ser ouvidas e também estudadas para maior informação que permita enformar decisões e iniciativas futuras.

A presente exposição visa também contribuir para a implementação nacional da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, que tem a igualdade de género e empoderamento de todas as mulheres e raparigas transversal a todos os ODS, em conformidade com outros compromissos nacionais, regionais e globais a que Portugal se obriga.

Após analisar a Proposta de Lei 52/XIII e o Projecto de Lei nº 406/XIII/2ª, bem como os diferentes Pareceres disponíveis, a P&D Factor é da opinião que:

1. Estamos na presença de duas propostas que, a serem articuladas, visam objectivamente reforçar a participação de mulheres nos lugares executivos e não executivos de empresas do Sector Empresarial do Estado e de Empresas cotadas em bolsa de todas as dimensões.
2. Uma melhor adequação legislativa à realidade do tecido empresarial português, deveria em nosso entender, abranger também as maiores empresas (com mais de 250 trabalhadores/as efectivos/as + volume de negócios anual superior a 50 milhões de euros ou balanço total anual superior a 43 milhões de euros), dado que, de acordo com os dados disponíveis, a percentagem de mulheres nos órgãos de gestão é ainda inferior ao universo das empresas cotadas.
3. Aqui, propõe-se que, às empresas referidas no ponto 2, seja também aplicada a obrigatoriedade de cumprir os mesmos limiares de paridade no horizonte temporal previsto, bem como a de adopção de planos para a igualdade.
4. Assim, propomos que a Assembleia da República assuma, com base nas propostas em causa e nos debates associados, uma maior ambição política histórica na trajectória da paridade nos órgãos de gestão, pelo que se propõe que, no caso das empresas do Sector Empresarial do Estado, o limiar mínimo de 40% seja alcançado até 2023, e que, no caso das Empresas cotadas e outras grandes empresas não cotadas, seja alcançado até 2025.
5. Pressupondo, desde já, o carácter vinculativo da avaliação *multistakeholders* de todas as medidas da Lei, a ser aprovada e respectiva regulamentação, com limiar mínimo de representação de 40% permitirá (desejavelmente), no caso de todos os órgãos da administração do Estado, equacionar o limiar de 50% para os anos seguintes.
6. A relevância de objectivar medidas vinculativas avulsas de mudança descritiva, com a necessidade de medidas orientadas para a mudança substantiva, de que resulta o imperativo de adopção de planos para a igualdade, após a realização de diagnósticos (vinculativos para todas as empresas e independentemente do número de trabalhadoras/es, à semelhança do que acontece, por exemplo, em matéria de Saúde e Segurança no Trabalho).
7. O quadro sancionatório carece, em nosso entender, de mais detalhes e debate, incluindo em sede da necessária regulamentação.

Mais se informa que, para a exposição aqui apresentada pela Direcção da P&D Factor – Associação para a Cooperação sobre População e Desenvolvimento foram, entre outros, recolhidos os contributos das investigadoras Maria Helena Santos (ISCTE-IUL/CIS) e Sara Falcão Casaca (ISEG-ULisboa/SOCIUS-CSG).

Pela P&D Factor
Graça Campinos Poças, Presidente da P&D Factor
Alice Frade, Directora Executiva