

APRECIÇÃO PÚBLICA

Diploma:

Proposta de lei n.º 116/XIII (2.º)

Projetos de lei n.º _____

Identificação do sujeito ou entidade (a)

FESAHT – Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

Morada ou Sede:

Pátio do Salema, n.º 4 – 3.º

Local Lisboa

Código Postal 1150-062

Endereço Electrónico fesaht@fesaht.pt

Contributo:

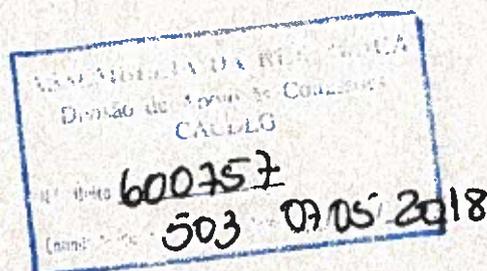
Subscreve-se na íntegra o parecer da CGTP-IN. Folhas Anexa n.º1 e 2

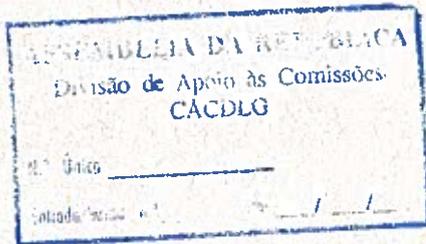
Data Lisboa, 2 de Maio de 2018

Assinatura

1.ª das Dns. Gory Viana Helena Candelo

(a) Comissão de trabalhadores, comissão coordenadora, associação sindical, ou associação de empregadores, etc.





**Proposta de Lei nº 116/XIII
Estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal
dirigente e nos órgãos da Administração Pública**

(Separata nº 87, DAR, de 4 de abril de 2018)

APRECIÇÃO DA CGTP-IN

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, incluindo institutos públicos e fundações públicas, em todos os órgãos das instituições de ensino superior públicas, das associações públicas profissionais e de outras entidades públicas de base associativa.

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, e não apenas na Administração Pública, desequilíbrio este que radica nas discriminações que dificultam ou impedem a participação das mulheres e 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 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 frequente discriminação, especialmente as mulheres em idade fértil, seja por serem mães ou futuras mães, e em qualquer caso por serem socialmente (ainda) 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 salarial e profissional, sendo esta razão que frequentemente restringe o acesso das mulheres aos mais altos cargos das diversas instituições.

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.

8105 2010 124000
2008

Por outro lado, as formas de organização do tempo de trabalho, e mais pronunciadamente ainda quando se trata de cargos dirigentes, 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 e desigual 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 cargos superiores, e em particular cargos dirigentes, 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 dirigentes nas várias entidades públicas 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 antes de estarem resolvidos os problemas e os défices de igualdade de oportunidades em que radicam estes desequilíbrios e que implicam profundas mudanças sociais, económicas 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, designadamente através da negociação e da contratação colectiva e da efectiva participação das organizações representativas dos trabalhadores, que tomem efectiva 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.

30 de Abril de 2018

