



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES



EUROPEAN WOMEN'S
LOBBY
EUROPEEN DES FEMMES

Tomada de posição: mulheres na tomada de decisão económica

Proposta de Lei nº 52/XIII

que estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

Exma/o Senhor/a deputada/o,

No dia 25 de abril de 2016, para comemorar o Novo Ano Democrático, a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres escreveu-lhe, divulgando o argumentário "[Afinal, o que é a democracia paritária? A participação de mulheres e homens na organização social!](#)". Prestes a terminar o ano democrático de 2016 voltamos a escrever-lhe apelando a que, **com o seu voto favorável à Proposta de Lei nº 52/XIII, contribua para o seu aprofundamento**, e para que, em 25 de abril de 2017, possamos celebrar mais uma conquista democrática.

1) Democracia Paritária

A democracia, como lembrava Maria de Lourdes Pintasilgo, apenas pode ser paritária. E **a democracia paritária exige uma igualdade perfeita: não apenas na lei e nas normas, mas na vida toda**. A estratégia da paridade permite às mulheres o usufruto pleno da sua cidadania; como tal, a democracia paritária deve ser uma dimensão essencial da vida em democracia em Portugal, tão importante como o primado da lei, ou a separação de poderes. Trata-se do reconhecimento de modo igual do valor das pessoas de ambos os sexos; da visibilidade da igual dignidade das mulheres e dos homens; da renovação da organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo confinados a espaços e funções pré-determinados por hábitos e preconceitos decorrentes de um paradigma de organização social injusto e anacrónico que sobrevaloriza os homens e subvaloriza as mulheres; trata-se, em suma, do **usufruto pleno da igualdade e liberdade de participação a todos os níveis e em todas as esferas da vida, designadamente económica**.

Numa altura em que já existem alguns instrumentos, nomeadamente de ordem jurídica, que fundamentam, em parte, esta visão da sociedade em Portugal, há ainda, contudo, muito a fazer para que esta visão seja uma parte adquirida do nosso quotidiano, para que **passemos da igualdade de jure para a igualdade de facto**.

A posição de subordinação das mulheres em relação aos homens, decorrente de mecanismos sociais mais persistentes do que as leis, leva a que nem as mulheres nem os homens tenham tido, de facto, as mesmas **oportunidades**, o mesmo **tratamento** ou os mesmos **resultados** no respetivo desenvolvimento pessoal, social, económico, político e cultural em Portugal. Daí que, para as mulheres, qualquer que seja a sua circunstância e situação, as consequências deste facto se traduzam em maior vulnerabilidade, em menor

autonomia, em menor mobilidade, em escolhas profissionais mais limitadas, em menores recursos, em menor valorização do trabalho não remunerado que executam, em violências de género perpetradas contra as mulheres e em **menor acesso à participação nos processos de decisão política e económica**.

Como conjunto de pessoas com interesses e necessidades próprias, muitas destas decorrentes da referida desigualdade estrutural, as mulheres devem ter a visibilidade e peso bastantes para serem tidas em consideração em todas as políticas, legislação e atos processuais e administrativos, e contarem de modo decisivo como destinatárias das opções e dos investimentos inerentes à organização social.

O QUE É A PARIDADE?

A paridade é um conceito e um objetivo, através do qual se pretende:

- Reconhecer de modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos
 - Dar visibilidade à igual dignidade das mulheres e dos homens
 - Renovar a organização social de modo a que as mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a funções e esferas pré-determinados por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade na participação a todos os níveis e em todas as dimensões da sociedade.
-

2) Convenção CEDAW, Comandos Constitucionais e a Legislação do Trabalho

O Estado Português ratificou a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres - CEDAW**) que, por força, do art.º 8º da Constituição da República Portuguesa, **vigora na ordem interna**, e a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres recorda que o poder legislativo tem um papel crucial para assegurar a sua plena implementação.

A [Recomendação Geral CEDAW nº 25 adotada em 2004](#)¹ trata das **Medidas Especiais Temporárias**², designadamente o parágrafo 1º do art.º 4º da CEDAW diz *“A adoção pelos Estados Partes de medidas especiais temporárias visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres não é considerada como um ato de discriminação, tal como definido na presente Convenção, mas não deve por nenhuma forma ter como consequência a manutenção de normas desiguais ou distintas; estas medidas devem ser postas de parte quando os objetivos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento tiverem sido atingidos”*.

A Constituição da República Portuguesa reconhece a existência da desigualdade entre mulheres e homens, ou seja, a **existência de uma situação de discriminação estrutural que afeta as mulheres em geral e que acresce a qualquer eventual discriminação de outro tipo - nomeadamente em função da idade, da classe ou origem socioeconómica ou geográfica, da orientação sexual ou da deficiência - de que possam vir a ser alvo**. Por esta razão, a nossa Constituição inclui normas explícitas sobre a igualdade

¹ As Recomendações Gerais são textos interpretativos e recomendatórios explicitando e desenvolvendo as disposições da Convenção CEDAW e apontando implicações jurídicas e responsabilidades políticas dos Estados Partes.

² Nos trabalhos preparatórios da Convenção CEDAW são usados termos diferentes para designar as "medidas especiais temporárias" previstas no parágrafo 1 do artigo 4. O próprio Comité, nas suas recomendações gerais anteriores, usou vários termos diferentes. Os Estados Partes utilizam frequentemente o termo "medidas especiais" – no sentido de medidas corretivas, compensatórias e de promoção – como equivalentes aos termos "ação afirmativa", "ação positiva", "medidas positivas", "discriminação de sentido inverso" e "discriminação positiva". Estes termos emergem de discussões e práticas variadas em diferentes contextos nacionais. Nesta recomendação geral, e de acordo com a prática seguida na apreciação dos relatórios apresentados pelos Estados Partes, o Comité usa exclusivamente o termo "medidas especiais temporárias", em conformidade com o parágrafo 1 do artigo 4.

de direitos e de responsabilidades entre mulheres e homens, designadamente no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, do trabalho e da família e da participação política. De entre as disposições constitucionais com incidência na igualdade e na não-discriminação entre mulheres e homens, destacam-se os artigos 9º (Tarefas fundamentais do Estado), 13º (Princípio da igualdade), 26º (Outros direitos pessoais), 58º (Direito ao trabalho), 59º (Direitos dos trabalhadores), 67º (Família), 68º (Paternidade e Maternidade) e 109º (Participação política dos cidadãos).

Por aplicação dos comandos constitucionais e em consonância com estes, vigora ainda legislação que visa combater a discriminação em função do sexo e promover a igualdade entre mulheres e homens, com especial relevo para o Código Civil, Código do Trabalho – que, designadamente, garante a igualdade entre mulheres e homens em matéria de trabalho, emprego, formação profissional e, em princípio, no que se refere à participação equilibrada na atividade profissional e na vida familiar – e para a chamada Lei da Paridade³ quanto à tomada de decisão política – que obriga a um mínimo de representação de 33,3% de cada sexo na composição de todas as listas para as eleições⁴.

O Código do Trabalho prevê a existência de medidas de ação positiva (medidas especiais temporárias na aceção da Convenção CEDAW – ver nota de rodapé nº 2) no artigo 27º não sendo, portanto, nos termos da lei em vigor, considerada discriminatória a medida legislativa de duração limitada que beneficie certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situações de desigualdade que persistem na vida social, tal como o previsto na Proposta de Lei nº 52/XIII.

3) Igualdade entre mulheres e homens na tomada de decisão económica

Promover a igualdade de representação das mulheres e dos homens na tomada de decisão económica é um objetivo fundamental, pois a paridade na tomada de decisões é uma questão de representação democrática e de progresso social em matéria de democracia e direitos fundamentais.

A sobre-representação dos homens na tomada de decisão económica em Portugal tem sido flagrante: nas 17 empresas cotadas na bolsa portuguesa, a 30 de abril de 2016, todas têm um homem na presidência do Conselho de Administração, sendo esses conselhos compostos por 86% de homens, ou seja, mais de 4 homens por cada 5 membros dos conselhos de administração das referidas empresas⁵.

Ainda de acordo com o Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2015 (CITE), em 13 anos (2003-2016) o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas na bolsa portuguesa aumentou apenas 10 pontos percentuais.

Mantendo-se as mesmas condições e variáveis, levará cerca de meio século a ser alcançada uma verdadeira paridade entre mulheres e homens em cargos de tomada de decisão económica, quando a paridade nas posições de poder económico é de vital importância quando se trata de justiça, democracia e crescimento sustentável. Decisoras/es e líderes diversas/os representam melhor, compreendem melhor e respondem melhor aos desejos e necessidades das mulheres e dos homens na

³ Designação algo imprópria, pois considera-se que a verdadeira paridade existe quando se verifica uma representação perfeitamente equitativa de ambos os sexos.

⁴ Exceção prevista na Lei quanto à composição das listas para os órgãos das freguesias com 750 ou menos eleitoras/es e para os órgãos dos municípios com 7500 ou menos eleitoras/es.

⁵ *Database of the EC on gender balance in decision-making positions*, disponível em http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/supervisory-board-board-directors/index_en.htm

sua diversidade e estarão, por isso, mais recetivas/os a cultivar um novo estilo de liderança conducente à muito necessária transformação e mudança social.

4) A posição da Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres e das suas organizações membro e associadas abaixo signatárias

O presente projeto-lei enquadra-se numa lógica de Democracia Paritária e de aprofundamento da nossa Democracia, e representa uma medida legítima há muito aguardada (ver em anexo a posição do Lobby Europeu das Mulheres - de que a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres constitui a coordenação nacional - emitida em fevereiro de 2012), que apenas peca por atraso, e por não corresponder à lógica de uma verdadeira exigência democrática que deveria situar o nível de representação das mulheres e dos homens em 50% - 50%. É esse o objetivo último, mas há que garantir desde já que a participação de umas e de outros se situe a um nível mínimo que garanta a visibilidade, a presença e o contributo de ambos, sendo este o desiderato a que a Proposta de Lei nº 52/XIII vem dar resposta.

A Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres considera, ainda, que esta medida deve ser vista no âmbito de um **conjunto abrangente de medidas de política** que abordem as causas da dominação masculina em posições de poder económico - que contribui grandemente para a disparidade salarial em Portugal-, e **que assegurem a igualdade salarial, que fomentem a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar para as mulheres e para os homens, e que contrariem a segregação profissional.**

Exigimos, assim, medidas vinculativas para a democracia paritária a todos os níveis da vida política, social e económica.

A paridade contribui para a desconstrução de preconceitos que “amarram” as pessoas a papéis culturalmente perpetuados, que já não têm tradução na realidade nem levam em conta as suas aptidões, os seus interesses e a sua livre vontade.

A paridade assegura às mulheres – que representam mais de metade da população do país – a efetividade de direitos que a prática não lhes tem garantido, nomeadamente a efetividade do direito a participar no processo de decisão política e económica e a reconhecerem-se nesse processo de decisão.

A paridade elimina o constrangimento de uma escolha reduzida a menos de metade do eleitorado.

Anexo - Posição do Lobby Europeu das Mulheres *Concerning EU Legislation for the Equal Representation of Women and Men on Corporate Boards*, de fevereiro de 2012

Lisboa, 9 de fevereiro de 2017

Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (PpDM)

Associação de Mulheres Contra a Violência (AMCV)

Graal

Rede Portuguesa de Jovens para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (REDE)

Aliança para a Democracia Paritária (ADP)

Associação de Mulheres Séc. XXI

Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas (AMUCIP)

Associação de Mulheres Cabo-verdianas na Diáspora em Portugal (AMCDP)

Associação Mén Non – Associação das Mulheres de São Tomé e Príncipe em Portugal

Associação Mulheres Sem Fronteiras

Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM)

Associação Projecto Criar

Soroptimist International Clube Lisboa Fundador

ComuniDária

Fundação Cuidar o Futuro

Meninas de Odivelas – Associação (MOA)

SERES – Associação de mulheres infetadas e afetadas pelo VIH

Associação Portuguesa pelos Direitos das Mulheres na Gravidez e no Parto

Akto – Direitos Humanos e Democracia

Associação Plano i

CooLabora

Cooperativa SEIES – Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social

EOS – Associação de Estudos, Cooperação e Desenvolvimento

Fundação para o Desenvolvimento e Formação Profissional de Miranda do Corvo

Paramédicos de Catástrofe Internacional

Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social