

Internacional Workshop

“Men Roles in a Gender Equality Perspective: National and Cross-National Secondary Data Analysis”

19 de novembro de 2015

Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

Ex.mo Senhor Diretor do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Professor Doutor José Luís Cardoso

Ex.ma Senhora Professora Doutora Karin Wall e respetiva equipa

Ex.ma Senhora Dra Fátima Duarte, em representação da Senhora Ministra da Cultura, Igualdade e Cidadania, e presidente da CIG

Ex.ma Senhora Dra Ana Isabel Valente, em representação do Senhor Secretário de Estado do Emprego,

Ex.mas Senhoras anteriores presidentes da CITE:

Dra Maria Manuela Campino, Dra Maria do Céu da Cunha Rêgo, Dra Maria Josefina Leitão, Dra Fátima Duarte, Dra Catarina Marcelino e Dra Sandra Ribeiro,

Ex.mas Senhoras Oradoras e Ex.mos Senhores Oradoras

Ex.ma Senhoras e Ex.mos Senhores,

É com muito gosto que me encontro no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, na qualidade de Presidente da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, para a abertura deste Workshop Internacional “Men Roles in a Gender Equality Perspective: National and Cross-National Secondary Data Analysis”, organizado pelo ICS e pela CITE, no âmbito do projeto “O Papel dos Homens na Igualdade de Género”, cofinanciado por EEA Grants/CIG, e do qual a CITE é entidade promotora.

Como é sabido, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego é o mecanismo nacional com atribuições no que respeita à prossecução da igualdade e não discriminação

entre homens e mulheres, criado em 1979¹, contando já com 36 anos.

Trata-se de um órgão colegial tripartido e equilátero, composto por representantes dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, e por representantes da Administração Pública que “tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo”.

A Constituição da República Portuguesa proíbe explicitamente a discriminação de género em todos os domínios. A integração da dimensão de género é hoje prática dominante nas políticas públicas, embora mais focalizada nos direitos das mulheres em todas as áreas da

¹ Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro. Atualmente, a orgânica da CITE encontra-se estabelecida no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

vida pública e privada. A participação dos homens na vida privada é uma preocupação relativamente recente em termos de debate político e de políticas públicas **mas que tem estado e deve estar cada vez mais presente quando se pretende atingir o justo equilíbrio entre mulheres e homens quer na esfera pública e profissional quer na esfera privada e familiar.**

A conciliação da atividade profissional com a vida familiar não pode ser encarada apenas como um direito das mulheres e da sua necessidade de verem atingido o reconhecimento do mérito a nível profissional, mas também e a par, de um anseio justo de conquista efetiva dos homens ao seu legítimo direito à participação, sem constrangimentos, na vida familiar e privada.

Em Portugal, o papel dos homens na igualdade de género tem por manto envolvente a evolução histórica e política que, nas décadas mais recentes, tem sido o motor propulsor para a promoção de medidas cujo foco tem apostado na melhoria das condições sociais das mulheres.

Contudo, recentemente os homens tornaram-se sujeitos no debate público sobre políticas relativas a igualdade de género, com a implementação de medidas que se opõem ao passado em que eram encarados, sobretudo, como o sustento da família. É sabido que a atenção tem sido mais visível nas políticas relativas à paternidade, e que seus efeitos têm impacto sobre homens e mulheres e, conseqüentemente, sobre a construção da igualdade de género na esfera privada e na esfera pública.

É este o escopo do projeto desde o início: o de promover a consciencialização e o conhecimento sobre o papel dos homens na igualdade de género na sociedade portuguesa, no contexto da evolução das práticas e políticas na Europa, com particular enfoque no modelo nórdico.

O projeto recolhe elementos relevantes em termos de políticas sobre igualdade de género, com base em pesquisa e análise, e visa a criação de uma plataforma para acolher o debate público e a divulgação que irá abordar e incorporar as perspetivas de uma vasta gama de partes interessadas, de públicos-alvo e de decisores políticos.

Com efeito, foi em 1984, com a publicação da Lei n.º 4/84, de 5 de abril, que Portugal viu **consagrada a possibilidade de gozo pelo pai de uma licença aquando do nascimento de filhos/as. Contudo, tal licença seria apenas gozada em substituição da mãe no caso de incapacidade física ou psíquica desta, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito e não inferior a 10 dias.**

Só em 1995, a licença por paternidade foi introduzida pela primeira vez em Portugal, através da publicação da Lei n.º 17/95, de 9 de junho, que consagrou, naquela altura, o gozo de **apenas dois dias após o parto e não pagos.**

Oito anos após, a Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, que aprovou o Código do Trabalho, **veio aumentar o direito do pai para cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, obrigatoriamente gozados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.**

Convém salientar que, desde logo, se veio a notar alguma evolução quando, o mesmo diploma, consagra que, **no caso**

de não haver lugar a amamentação, o pai tem direito, por decisão conjunta, a dispensa para aleitação até a criança perfazer um ano.

A primeira revisão do Código do Trabalho, e sua republicação, operada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, veio estabelecer o aumento da licença exclusiva do pai para 20 dias úteis, gozada durante o primeiro mês após o nascimento. Assim, o pai passa a gozar dez dias úteis obrigatórios, e mais dez dias úteis de forma opcional, enquanto a mãe se encontra em licença parental inicial, podendo o restante período da licença parental inicial ser partilhada, por decisão conjunta.

Muito recentemente, a Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro, veio prever a obrigatoriedade do gozo pelo pai de 15 dias de licença parental exclusiva, ou seja mais cinco dias úteis do que anteriormente, sendo de referir que a mencionada alteração entrará em vigor com a aprovação do Orçamento de Estado para 2016.

Não poderia deixar de salientar que tem havido, de facto, uma evolução muito positiva em termos de licença parental gozada pelos pais, da qual vos será dada nota ao longo do dia de hoje.

Segundo um estudo recente, de 2015, da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho – Eurofound, realizado por Jorge Cabrita and Felix Wohlgemuth, os sistemas de licença por paternidade e parental existentes na Europa variam muito em termos de duração e de montante da compensação, bem como de sistema de pagamento dos beneficiários, também diferindo em termos de direitos e do modo como a licença pode ser partilhada entre pai e mãe. Na prática, isto significa que as crianças nascidas em diferentes países têm diferentes oportunidades de passar algum tempo com o pai nos primeiros dias de vida. E o estudo dá como exemplo as crianças nascidas na Finlândia e em Portugal, que, de acordo com o mesmo estudo, têm mais probabilidades de passar mais tempo com o pai do que as crianças da maioria dos outros Estados-Membros da UE.

O objetivo deste projeto, "O Papel dos Homens na Igualdade de Género", é promover a consciencialização e o conhecimento sobre os homens e a igualdade de género na sociedade portuguesa, no contexto da evolução das práticas e das políticas na Europa, através da:

- Produção de um "Livro Branco" sobre os homens, os papéis masculinos e a igualdade de género em Portugal, que servirá de base para o debate público, difusão e sensibilização;
- Análise sistemática dos dados existentes e de novos resultados da investigação sobre os homens e a igualdade de género, bem como de políticas recentes sobre a questão;
- Diálogo com as partes interessadas e os decisores políticos, a fim de serem incorporadas novas perspetivas nas recomendações e desafios políticos futuros.

De facto, a implementação de políticas de igualdade entre homens e mulheres é fundamental em termos de responsabilidade social pois trabalhadoras e trabalhadores tratados de igual forma no desempenho das mesmas funções

constituem parte de boas práticas empresariais na gestão dos recursos humanos.

Aliás, a CITE, no ano de 2000, lançou o Prémio Igualdade é Qualidade – PIQ, uma distinção de prestígio, cujas prioridades e objetivos visavam, e, no essencial, continuam a visar, assinalar e reconhecer o mérito de empresas e outras entidades empregadoras (públicas, cooperativas, associações e outras sem fins lucrativos), que se diferenciam pelo desenvolvimento de políticas exemplares e de boas práticas na promoção da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e pela adoção de princípios e medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Este Prémio passou a ser, desde 2009, da competência conjunta da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

A crescente atenção, em termos de políticas públicas a nível nacional, à situação da igualdade de género no mercado de trabalho, encontra-se patente nomeadamente nas Resoluções de Conselho de Ministros n.ºs 19/2012, de 8 de março, 13/2013, de 8 de março, 18/2014, de 7 de março, e 11-A/2015, de 6 de março, bem como no Relatório Anual de Boas Práticas no âmbito da Responsabilidade Social das Empresas e no Relatório Sobre Diferenciações Salariais Por Ramos de Atividade, delas decorrentes.

Por outro lado, a CITE, no âmbito da sua missão, atribuições e competências, tendo em conta a estratégia europeia 2020, bem como as prioridades do Estado português relativamente à Igualdade de Género, concebeu e desenvolveu um projeto com e para as empresas, que, face aos desafios da competitividade, querem assumir uma cultura coletiva de responsabilidade social, incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade entre mulheres e homens num compromisso claro com a promoção da igualdade profissional e com o combate a todas as formas de discriminação de género no trabalho e no emprego.

O projeto Igen - Fórum Empresas para a Igualdade – O nosso compromisso, cujo Acordo de Adesão foi assinado, no dia 18 de fevereiro de 2013, por 21 empresas representativas dos mais importantes setores da economia nacional, ao qual aderiram mais 10 empresas, a 27 de março de 2014, contará em breve com a adesão de mais empresas (previsão de oito), constituindo-se como um projeto pioneiro na construção e divulgação de boas práticas sobre igualdade de género no mundo laboral, designadamente ao nível da conciliação trabalho/família.

Não me alongando mais, deixo-vos com especialistas que nos darão conta do estado da arte em Portugal no que respeita a papéis masculinos e igualdade de género.

Agradeço a vossa atenção e desejo um excelente dia de trabalho a todas e a todos.

Lisboa, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 19 de novembro de 2015

Joana Gíria