

Moção de Resolução Política

Desigualdades Salariais

Uma causa dos nossos Tempos.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS:

As desigualdades salariais entre géneros não é um problema de hoje, perpetuam-se há vários anos, onde a discriminação para com as mulheres prevalece face aos homens, existindo uma clara tendência para inferiorizar o seu papel na nossa sociedade, bem como a desvalorização do seu trabalho.

Nos últimos anos, temos assistido a um trabalho por parte de Governos e outras entidades com preponderância, no sentido de mitigar o problema das desigualdades que persistem a existir na nossa sociedade. O Partido Socialista e a Juventude Socialista têm assumido um papel relevante no combate às desigualdades salariais em Portugal, tendo esta última sido uma das primeiras organizações políticas em Portugal a tomar uma posição pública sobre esta matéria e a propor medidas concretas para a sua resolução.

O Governo do Partido Socialista tomou em atenção o problema, e em 2017 apresentou uma Proposta-Lei (Proposta Lei 106/XIII/3), onde aprovava medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor. A mesma veio contribuir para a causa, contudo continua a existir um longo caminho a percorrer.

Dados recentes do Eurostat, 2020, apontam para diferenças salariais entre Homens e Mulheres na ordem dos 13% do salário bruto por hora, sendo que as mulheres continuam a auferir valores, consideravelmente, inferiores aos dos homens, em muitos dos casos para as mesmas funções e categoria profissional.

As discriminações e desigualdades de género subsistem no mercado de trabalho, existem vários fatores para tal ocorrer, nomeadamente estruturais, sociais, culturais e económicos, que estão, por sua vez, intrinsecamente ligados às qualificações académicas, ao setor de atividade, às interrupções na carreira, à dimensão da empresa, o tipo de contrato de trabalho e a duração da jornada de trabalho.



Um exemplo prático da existência de desigualdades entre géneros é o caso das empresas cotadas no índice PSI 20, verificamos, que apenas uma das organizações é que têm atualmente uma figura feminina como CEO, é o caso da Grão-Para, sendo a sua CEO, Monica Saccarelli. As restantes empresas apresentam homens como CEOs, representando 95% do universo em análise.

O diferencial remuneratório entre homens e mulheres tem vindo a diminuir ao longo dos anos, existem várias razões que levam à sua redução, mas a principal será o contexto atual da mulher na sociedade. Ao longo das últimas décadas, a visão relativa ao papel da mulher tem vindo a alterar-se, deixando, progressivamente, de ser vista como dona de casa. Se recuarmos no tempo, em 1914, o homem até então era o ganha-pão da família, mas após o início da 1ª Guerra a mulher sentiu a necessidade de sair de casa, de modo a garantir a subsistência dos seus filhos, observamos assim uma alteração de paradigma na vida laboral da mulher com o começo da 1ª Guerra Mundial.

Após este marco, o processo tem sido crescente, o sair de casa pela necessidade de trabalhar foi apenas o começo da emancipação da mulher no percurso que iria percorrer. Primeiramente, começou por trabalhar, em seguida começou a progredir nos estudos e a desejar uma posição melhor na empresa e por aí em diante. Atualmente, o casamento e os filhos já não são as únicas prioridades, a felicidade pessoal, a realização profissional e o sucesso académico, tornaram-se igualmente fatores de extrema relevância.

As soluções para as desigualdades salariais já não irão passar, exclusivamente, por benefícios e promoções às empresas que cumprem as quotas, assim sendo a solução deverá passar pelo controlo das metas estabelecidas pelos organismos nacionais e europeus, e em caso de incumprimento deverá ser aplicada uma determinada coima.

CONCLUSÃO:

Assim a Juventude Socialista reunida no seu XXIII Congresso Nacional, nos dias 16,17 e 18 de Dezembro de 2022, em Braga, resolve:

1. Desenvolvimento de um regulamento de coimas mais ambicioso e coercivo do que atual, que visará sancionar as empresas que não respeitem a igualdade salarial e as quotas determinadas pela UE.
2. Elaboração de um documento oficial de controlo, destinado às entidades Patronais, onde conste a percentagem real de homens e mulheres presentes na empresa, o respetivo cargo que representam, e a respetiva renumeração mensal média por género, a fim de analisarmos o cumprimento das metas estabelecidas por Portugal e UE, de forma mais eficiente.
3. Criação de Políticas Públicas, que visam combater as desigualdades salariais, como por exemplo, promover a igualdade de oportunidades na Administração Pública, nomeadamente no acesso a determinados cargos públicos, em particular, os de chefia.

SUBSCRITORES:

Nome	Nº Militante	Concelhia
Mara Cantinho	137813	Sesimbra
Inês Ferreira	137810	Sesimbra
Ricardo Mendes	128635	Sesimbra
João Seixo	139919	Sesimbra
Diogo Pereira	137802	Sesimbra
João Pereira	137804	Sesimbra
Diogo Ferreirinho	139320	Sesimbra
Mariana Gomes	142450	Sesimbra
Cristiana Macau	134475	Sesimbra
Ivan Svac	134470	Sesimbra