

Dia Municipal para a Igualdade – Mulheres e o Poder Local

Abertura | 25 de outubro, 10h

Cumprimento a Comissão Organizadora do Dia Municipal para a Igualdade, a Presidente da CIG, entidade coordenadora deste evento, as oradoras, a jornalista Céu Neves. Todas as pessoas que nos acompanham remotamente e que se juntaram a nós para celebrar este dia municipal para a igualdade, os caminhos e os desafios.

Portugal tem sido dos países que mais rapidamente avançou em termos de acesso de mulheres a cargos de decisão nas empresas e na política.

É muito importante reconhecer a enorme evolução que temos vivido nestes 47 anos de construção da nossa democracia, que deu lugar às leis e decisões políticas que nos permitem hoje ter este lugar de destaque.

São significativos os progressos conquistados em tantas esferas. Temos hoje na composição do Governo a maior proporção de mulheres de sempre – 40% ministras, 36% secretárias de Estado. Com a Lei 62/2017, as empresas cotadas apresentam hoje uma média de 26% de mulheres nos respetivos conselhos de administração, o que significa um aumento de 14pp desde 2017. Também progredimos nas empresas públicas, hoje com uma média de 39% de mulheres nas administrações das empresas do Estado e de 29% nas empresas locais, com aumentos de 11p e 9pp respetivamente desde 2017.

Avançámos da mesma forma para alcançar a representação equilibrada nos cargos de decisão da administração pública, das instituições de ensino superior públicas e das associações públicas, designadamente das ordens profissionais (40%), com a proposta que deu origem à Lei 26/2019. Temos hoje 42% de mulheres nos lugares de dirigente superior na AP.

E naturalmente a Lei da paridade nos cargos de decisão política, cuja alteração e reforço propusemos em 2019, e que permitiu que:

- *Nas legislativas, a proporção de mulheres eleitas aumentasse de 17,4% em 1999 para 27,4% em 2009 e 38,7% em 2019*
- *Nas europeias, de 20% em 1999, para 36% em 2009 e 43% em 2019*
- *Nas autárquicas, de 14,3% em 2006, 27,7% em 2009, 33,2% em 2017, estando por apurar a proporção média em 2021 – sabemos já que em 2021 houve o maior número de mulheres candidatas a presidente de câmara (293, face a 162 em 2013 e 237 em 2017).*

Em 2019, o Governo propôs e foram aprovadas alterações fundamentais a esta lei:

- O limiar da paridade foi coadunado com o recomendado pelo Conselho da Europa para os 40%

- Deixou de ser possível aos partidos pagarem uma coima para não cumprirem a lei
- Mas ficaram para trás, porque rejeitadas pela Assembleia da República, outras propostas que esperamos que possam vir ainda a ver a luz do dia como a que impunha a norma da paridade nos dois primeiros lugares das listas. Isto garantiria mais mulheres eleitas.

Reconhecemos também que ainda há muito caminho por fazer.

Apesar de não termos ainda, da Secretaria Geral do MAI, dados oficiais suficientes para perceber o impacto destas eleições na paridade em termos gerais e nos vários cargos, para além do de presidentes de câmara, sabemos já que, apesar de terem aumentado em n.º de candidatas, baixou em 1,1pp a proporção de mulheres eleitas presidentes de câmara, *passando de 10,5%, em 2017, para 9,4%, em 2021 (= 29 mulheres)*.

E sabemos o imenso trabalho que é ainda necessário fazer de transformação da cultura e práticas de seleção dos partidos e de capacitação das mulheres para a política. É necessário desafiar as práticas de manutenção do poder nos partidos políticos e as representações sociais sobre o lugar das mulheres na vida pública e privada, que as condiciona ao longo da sua vida, na organização social e nas instituições.

E aqui é crítico que os partidos estejam disponíveis para fazer este trabalho e assumam uma atitude proativa para garantirem uma participação equilibrada:

- Sabemos que é fundamental que os partidos que se apresentam a eleições, para além de cumprirem o que está estabelecido na Lei, impulsionem o número de mulheres em cargos elegíveis e na liderança das listas candidatas, porque conhecemos o efeito de *glass cliff*, associado ao de tetos de vidro.

- É necessário reforçar a aposta em ações internas, de forma a valorizar o papel da participação política das mulheres.

- Trata-se de um trabalho ao nível das culturas organizativas, das oportunidades e lugares que não são recusados às mulheres, da sua capacitação (especialmente a nível local e regional) para integrarem as listas, e da promoção da sua visibilidade e reconhecimento público. Para que assim as mulheres sejam também alavancas junto do próprio eleitorado.

- no momento em que nos encontramos, é fundamental que se analisem os impactos e mecanismos de acomodação da lei da paridade, que vá para lá da dimensão quantitativa, na perspetiva de como tem sido implementada pelos partidos, no seu interior, e que se analisem também a eficácia das dinâmicas internas das mulheres dentro dos partidos, seja em mecanismos específicos de participação das mulheres existentes, seja no contexto de preparação de cada eleição.

Porque a garantia da representação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão local é determinante e condição para uma verdadeira territorialização das

políticas públicas de igualdade – dimensão que este dia também se deve pretender sublinhar. Isto exige um trabalho estrutural, de muitos anos, como o que se fez no domínio da promoção da ciência no nosso país. É um trabalho que tem de ser estrutural, não meramente discursivo, e para isso temos de ter ferramentas e indicadores conhecidos, que nos permitam comparar, como os que comprometemos com os protocolos e planos municipais.

O Governo tem apostado num trabalho de estreita parceria com os municípios para a concretização desta localização das políticas de igualdade:

Com a promoção de um novo modelo de Protocolo de Cooperação entre municípios e a CIG, que designamos de “nova geração” (sendo que foram *assinados 196, desde 2018*). No total são atualmente 249 os municípios com protocolo com a CIG, cobrindo 81% do território nacional, o que significa um aumento de mais 181 face a 2015.

Neles, os municípios assumem o compromisso de trabalhar todas as áreas da Estratégia Portugal + Igual.

Preveem a nomeação de 2 pessoas como conselheiras - que garantem a concretização dos compromissos assumidos – e são hoje 213, aumento de 77, face a 2015.

Passou também a existir uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, que executa, acompanha e avalia a implementação do Protocolo e do Plano Municipal para a Igualdade (temos hoje já 67 equipas).

Embora não estivesse inicialmente previsto nos Regulamentos e Avisos do PT2020 o apoio financeiro para os municípios elaborarem e desenvolverem planos municipais para a igualdade, conseguimos reprogramar e lançar um apoio de 6 milhões de euros, que permitiu aprovar 177 planos a nível nacional – que acrescem aos 97 planos que já estão no terreno.

Estes planos preveem a monitorização regular de indicadores relativamente à representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, ao gap salarial, ou à segregação sexual das profissões, entre outros – e isto é o garante de *accountability*, transparência e eficácia, mas também de seriedade nas políticas públicas de igualdade a nível central e local.

Preveem a formação na área da igualdade e não discriminação para dirigentes e recursos humanos, incluindo de empresas municipais.

E também ações de promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as.

Lançámos ainda um Concurso EEAGrants (no valor de 1,2M€) para apoiar projetos que implementem ferramentas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em

políticas locais setoriais e projetos que promovam a participação política e cívica de mulheres e raparigas ao nível local e regional. Estão neste momento a ser desenvolvidos 6 projetos ao abrigo deste financiamento específico. Muitos deles que usam as ferramentas e os guias que foram produzidos pelo projeto *Local Gender Equality*.

De referir ainda o imenso trabalho desenvolvido na área da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, com envolvimento das autarquias locais.

A Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica abrange, atualmente, 264 concelhos com respostas de atendimento especializadas, numa cobertura de 95% do território continental, que era, em 2015 de apenas 55%.

E temos vindo a trabalhar na consolidação e especialização destas respostas com a celebração de protocolos de territorialização da RNAVVD, que hoje abrangem protocolos com 88 municípios.

O trabalho com os Municípios é, assim, um elemento-chave de e para a concretização dos compromissos nacionais assumidos na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual e dos compromissos internacionais assumidos no âmbito da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

E para isso é chave a concretização dos objetivos da paridade em todos os cargos de decisão política local. As leis são fundamentais e são igualmente fundamentais as condições que os partidos criam para o seu cumprimento.

Despeço-me com uma palavra de felicitação pelo evento e agradecimento a todos e todas que se envolvem neste trabalho, cada vez mais partilhado, por um Portugal + Igual.

Muito obrigada e votos de excelente trabalho.