



III Simposio Iberoamericano sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas

Lima, Perú, 23 y 24 de febrero de 2023

24 de febrero

Intervenção PT - “Avanços em políticas de igualdade de género em países Iberoamericanos desde a aprovação da Declaração”

Organização CLAD - O Centro Latino-americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD)

Bom dia a todos e todas,

Cumprimento o Senhor D. Francisco Velázquez, Secretario General do CLAD

Cumprimento todas as oradoras anteriores pelas claras e expressivas intervenções, congratulando-me e dando os parabéns por todos os desenvolvimentos e esforços que os países ibero americanos tem feito no caminho da igualdade de género.

E agradeço, pela organização deste III Simpósio Iberoamericano sobre Igualdade de Género, da qual tenho enorme orgulho e privilégio em participar, em representação de Portugal, enquanto Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Retrato estatístico da administração pública:

Em cada 10 trabalhadores no Estado, seis são mulheres. Mas em cada 10 cargos de chefia de topo, apenas quatro são do sexo feminino, isto apesar de terem mais formação e experiência.

continua a haver mais homens (57%) do que mulheres (43%) a ocuparem cargos de chefia na Administração Pública, ou seja, dirigentes superiores de 1.º grau e 2.º grau. Isto apesar de haver mais mulheres na Administração Pública (por cada 10 trabalhadores nas administrações públicas, mais de seis são mulheres), terem mais experiência (a idade média das mulheres nas administrações públicas é superior à dos homens em 1,3 anos) e terem mais formação.

o nível de tecnicidade (proporção de trabalhadores com nível de escolaridade de ensino superior) das mulheres nas administrações públicas era superior ao verificado para os homens: 62,2% e 43,2%, respetivamente.

leis aprovadas nos últimos cinco anos: [a lei de 2017](#), que impôs um regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração das empresas públicas e empresas cotadas

em bolsa; e a [lei de 2019](#), que alargou esta lógica de representatividade aos cargos dirigentes na Administração Pública.

Esta lei de 2019 veio obrigar a que nos cargos de topo na Função Pública houvesse um mínimo de 40% de pessoas de cada sexo. Olhando para os dados históricos, é possível ver que a realidade ajustou-se à lei, mas as mulheres continuam em minoria. Em 2018, no ano anterior à lei, a proporção de mulheres nos cargos mais elevados da Função Pública era de 38% e, no ano em que entrou em vigor a lei, essa proporção aumentou para 40%, exatamente o limiar mínimo exigido pelo legislador. Desde então a situação pouco ou nada se alterou.

A sub-representação em cargos de chefia também acaba por penalizar as mulheres em termos salariais. Hoje em dia existem 1783 cargos de dirigentes superiores na Administração Pública, sendo que 1018 são ocupados por homens e os restantes 765 por mulheres. Onde as mulheres aparecem em maioria é nos cargos de direção intermédia: dos 12 mil cargos existentes, 57% são do sexo feminino.

O problema é que os dirigentes superiores são os que têm cargos de maior responsabilidade e, logo, os melhor remunerados. Por exemplo, um dirigente superior de 1.º grau no Estado leva para casa ao final do mês 5044,5 euros brutos, enquanto os dirigentes intermédios ganham, em média, 3150,90 euros.

As causas para o desequilíbrio de género nos cargos de chefia” são as mesmas que estão na origem de quase todas as discriminações entre mulheres e homens: as mulheres de uma forma geral continuam a apresentar menos disponibilidade que os homens para o exercício de cargos de direção por dificuldades em compatibilizar a sua vida profissional com a sua vida familiar, na medida em que ainda é sobre elas que recai de forma desproporcional as obrigações de cuidado dos filhos e ascendentes e o exercício das tarefas domésticas. Tal desequilíbrio na divisão das tarefas domésticas e de cuidado conduz a que muitas mulheres não cogitem o exercício de cargos de direção no Estado, tipicamente muito exigentes, por falta de tempo”.

Ainda da “visão estereotipada de que a mulher não está vocacionada para ocupar órgão de direção, visão que tem sido contrariada com a realidade, atualmente, por exemplo, em quatro dos organismos mais importantes a nível mundial e europeu”: Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu, Comissão Europeia e Parlamento Europeu são todos presididos por mulheres.

Mas o esforço de promoção da igualdade de género na administração pública em Portugal tem estado também focado em tentar criar as condições para uma maior representatividade feminina nas Forças de Segurança Pública, tendo também em vista a melhoria da intervenção das FSS junto dos cidadãos e, em particular, na

prevenção e combate de fenómenos gravíssimos como a violência doméstica, que diga-se, é o crime com mais denúncias anuais em Portugal, e o crime que apresenta mais mortes por ano.

E efetivamente, os mais recentes procedimentos de recrutamento para estas profissões da administração pública, em 2021, foram incluídas regras de recrutamento, apontando para indicadores mínimos de 15% de mulheres na incorporação para guardas da GNR e de 20% para agentes da PSP, por forma a tentar aumentar o número de mulheres nas forças de segurança pública, onde representam pouco mais de 8%

Por outro lado, a percentagem de mulheres no efetivo das Forças Armadas era atualmente pouco mais de 13%, mas os últimos recrutamentos tem sido publicitados no sentido de serem inclusivos, sugerindo que é uma área profissional onde as mulheres são bem vindas, tendo inclusive sido criados gabinetes de promoção de igualdade de género e também criada Unidade de Prevenção de Assédio na Defesa.

Portanto, feito este retrato,

Importa perceber que as leis que impõe paridade e representatividade de mulheres em cargos de direção são muito importantes mas não podem ser vistos como panaceias, são antes

medidas positivas, necessárias, mas que tem que fazer parte de uma estratégia maior para a promoção da igualdade e não discriminação, em que a administração Pública tem um duplo papel e uma dupla responsabilidade. Quer enquanto entidade empregadora, quer enquanto executante de políticas públicas.

A Administração Pública tem que servir de modelo para uma sociedade mais justa e mais igual.

Por isso a grande aposta na Administração Pública portuguesa neste momento é aumentar a sua capacitação e formação de todos os trabalhadores e trabalhadoras numa perspetiva de género, incluindo apostando na formação de dirigentes públicos numa perspetiva de liderança para a igualdade.

Por exemplo, o Instituto Nacional para a Administração, entidade competente para a formação dos trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública dirige neste momento um Plano Anual de Formação Conjunta de Prevenção de Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, que envolve praticamente todas as áreas governativas, com destaque para as forças de segurança, área da justiça, saúde, segurança social e emprego, e educação. Estamos a falar de mais de doze mil formandos e mais de sete mil horas de formação certificada.

Também merece referencia o programa do estado denominado **3 em linha** que visa aumentar a conciliação entre vida familiar, profissional e pessoal, na administração pública, que agrega medidas que representam o compromisso da Administração Pública central e local com a promoção da conciliação. E claro, a grande lição que o COVID19 nos trouxe foi fazer-nos ver que há muitas funções que podem ser feitas em teletrabalho sem que tal ponha em causa a produtividade e qualidade do trabalho. Aliás temos hoje perto de 25.000 em teletrabalho.

Também a comunicação merece uma atenção especial na administração pública portuguesa, embora seja uma matéria de avanço lento, mas a verdade é que cada vez há mais sensibilidade para a utilização de linguagem inclusiva.

Estamos a falar de promover a igualdade de género na Administração Pública, mas isso é também a mudança em que temos que apostar para atrair, reter, liderar e motivar os trabalhadores e trabalhadoras para conseguirmos desenvolver uma «Administração Pública capaz, adaptável e resiliente».

E permitam-me a opinião, mas estamos em crer que a chave da mudança passa por reconhecer a necessidade de estabelecer «percursos formativos que incluam capacitação para a liderança em contexto público e modelos de gestão e liderança que garantam

capacidade de trabalho mas tenham sempre uma perspetiva de género, quer seja na gestão de recursos humanos, quer seja na gestão financeira.