

Entrevistas

.....

* enogueira@graal.org.pt

** Investigadora

Universidade NOVA de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas,
Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher
1069-061 Lisboa, Portugal
indiravicenteleao@gmail.com



Rosa Monteiro

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

ELSA QUINTEIRO DE NOGUEIRA* | INDIRA LEÃO**

A presente edição de *Faces de Eva* tem o prazer de publicar uma entrevista a Rosa Monteiro, atual Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, que gentilmente aceitou o nosso convite e o concretizou num momento bem difícil da vida nacional, em que grandes desafios se impuseram na área que tutela.



Gostaríamos que nos falasse um pouco sobre o seu percurso até chegar ao cargo que atualmente ocupa, o de Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, e sobre o que a motiva a trabalhar em prol da igualdade entre mulheres e homens.

Permitam-me destacar este período enquanto Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade que, naturalmente, cruza com e parte do trabalho anterior que desenvolvi de muita avaliação e análise de políticas públicas na área da igualdade entre mulheres e homens, nas suas várias dimensões. Este tem sido um verdadeiro processo de aprendizagem, que me permite ter uma visão mais realista daquilo que são, por vezes, os constrangimentos e a complexidade do quadro de intervenção, mas também as oportunidades e as formas de as potenciar. Esta é uma altura em que estas matérias são muito discutidas e reconhecidas, mas em que, por outro lado, começam a surgir populismos, exageros e abusos na interpretação daquilo que são as políticas de igualdade e até os indicadores da desigualdade.

É uma fase muito motivante, em que é necessário sistematizar perfis, estruturas, recursos e instrumentos para trabalhar esta área, e temos feito esse caminho. Destaco que adotámos, em 2018, a ambiciosa Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação “Portugal + Igual”, com três planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, da prevenção e combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica, e da prevenção e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Queremos que esta estratégia seja realmente norteadora da ação pública neste âmbito até 2030, alinhando com a Agenda 2030 e os objetivos de desenvolvimento sustentável. Aqui se enquadram as medidas que temos desenvolvido e que terei oportunidade de descrever ao longo desta entrevista. Refiro ainda que em todos os novos financiamentos que fomos lançando tive como foco o seu desenho para corresponder à concretização dos objetivos dessa mesma política pública, e não serem instrumentalizados por qualquer tipo de interesses ou estratégia lateral.

Não posso deixar de referir o período particularmente desafiante que atravessamos decorrente da pandemia da COVID-19. De facto, nenhuma crise é neutra sob o ponto de visto de género, e esta também não o é. Tal como na anterior crise económico-financeira, anteveem-se impactos

desproporcionais para as mulheres, reproduzindo e até exacerbando as desigualdades existentes. Desta forma, e procurando antecipar a necessidade de conhecer e medir estes impactos, decidimos lançar um apoio inédito para a área de estudos de género, de forma a melhor fundamentar as nossas políticas de igualdade. Para isso, tomei a iniciativa de propor ao Ministro da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior a criação de uma linha de apoio para estudos que nos permitam conhecer estes impactos e que foi lançada pela FCT – **Gender Research 4 COVID-19**, entre 15 de maio e 2 de junho de 2020 (dotação de 500 000€), com três linhas de investigação: 1) Género e mercado de trabalho; 2) Quotidianos, estereótipos e papéis de género; 3) Violência contra as mulheres e violência doméstica.

Qual a importância que atribui à Plataforma de Ação de Pequim (PAP) e em que medida ela tem norteado as políticas públicas para a igualdade em Portugal nos últimos 25 anos?

A Plataforma de Ação de Pequim, adotada em 1995 no âmbito da IV Conferência Mundial sobre as Mulheres em Pequim, é, ainda hoje, um dos principais quadros de referência e programa de ação a nível global para a promoção da igualdade de género, apontando estratégias e caminhos de mudança em doze áreas críticas de intervenção (pobreza, educação e formação, saúde, violência, conflitos armados, economia, tomada de decisão, mecanismos institucionais, direitos humanos, meio ambiente, raparigas, comunicação social). Foi revolucionária porque assumiu uma nova forma de se pensarem as políticas de igualdade de género, à escala mundial.

As novas dimensões que trouxe têm servido de roteiro para as políticas de igualdade em Portugal. Destaco a introdução na agenda internacional do conceito de igualdade de género, reafirmando que os direitos das mulheres são direitos humanos; a introdução do conceito de *mainstreaming* de género; a introdução também do conceito de trabalho não remunerado (ou trabalho não pago), que inclui o trabalho doméstico e o trabalho de cuidado, apelando à respetiva medição e avaliação, reconhecimento e valorização; e o reconhecimento da diversidade das mulheres, devendo as desvantagens de que são alvo ser abordadas tendo em conta essa especificidade. E muitos desafios que identificava há 25 anos mantêm-se atuais, e neles temos trabalhado de forma empenhada – desde a desigualdade salarial à distribuição

desigual do trabalho não pago, à violência contra as mulheres e à violência doméstica, entre tantos outros –, abordados agora à luz de novas questões como a digitalização e os fluxos migratórios, mas também dos retrocessos em matéria de igualdade de género.

Como referi na pergunta anterior, a presente pandemia tornou estas diretrizes ainda mais exigentes, porque sabemos que os seus impactos são e serão diferentes para mulheres e homens, com tendência a reforçar as desigualdades existentes, nas suas várias manifestações. Por isso, estamos a responder de forma direcionada e criámos os mecanismos indispensáveis para conhecer as necessidades imediatas e de futuro decorrentes desta situação, de forma a podermos ajustar as medidas de política pública.

É possível que o investimento que Portugal tem feito nas diferentes áreas críticas de intervenção prioritária não seja uniforme. Se assim for, quais considera as áreas onde mais se tem investido e aquelas que ainda apresentam maiores dificuldades de intervenção? E quais as razões para essa possível assimetria? Que obstáculos é necessário transpor em Portugal para que se cumpra o principal propósito da PAP – atingir a igualdade entre homens e mulheres? Quais são as prioridades atuais e que medidas se preveem para o futuro?

Começo por destacar, com satisfação, que Portugal tem progredido mais rapidamente que a média da União Europeia em matéria de igualdade de género nos domínios do trabalho, rendimento, conhecimento, poder, tempo e saúde. Estamos hoje no 16.º lugar do ranking europeu, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) em outubro de 2019 – e estávamos no 21.º, em 2005 (subimos cinco lugares, com + 10 pontos).

No domínio do trabalho e do emprego, temos uma alta taxa de participação das mulheres no mercado de trabalho (67% contra 73% dos homens), mesmo quando elas têm filhos (82% face a média da UE, de 60%). E trabalham a tempo inteiro (89,5%). Contudo, este domínio continua marcado por desigualdades de género que têm exigido uma política pública capaz de atuar de forma estrutural nas suas várias dimensões.

Destaco a questão da **segregação sexual nas profissões**, continuando as mulheres a estar sobrerepresentadas nos setores da educação, saúde e áreas sociais e nas profissões mais mal pagas – ainda hoje, são menos de duas em cada dez profissionais das Tecnologias da Informação e Comunicação

(TIC) (baixámos de 17,1% em 2005 para 14,7% em 2018). E continua a esperar-se que as atividades associadas a cuidar de outras pessoas sejam exercidas por mulheres: temos 30% de mulheres a trabalhar na área da educação, saúde ou áreas sociais, e apenas 7% de homens. E esta segregação começa logo nas escolhas educativas: em 2018, as mulheres eram apenas 19,7% entre os estudantes matriculados no 1.º ano pela primeira vez no ensino superior em TIC (em 2005, eram 16,2%). E o EIGE concluiu que apenas 0,2% das adolescentes portuguesas aspira a trabalhar nas TIC quando tiver 30 anos, uma das taxas mais baixas da UE.

Para responder a este desafio, desenvolvemos o projeto Engenheiras por 1 Dia, que já vai na 3.ª edição, para motivar estudantes do ensino não superior a seguirem as áreas das engenharias e TIC, desconstruindo a ideia de que estas são áreas masculinas. Conta já com mais de trinta empresas, escolas, universidades, autarquias e organizações da sociedade civil e trabalha com estudantes em atividades muito concretas, tais como desafios de engenharia nas escolas (e.g., construir um foguete, programar um robô), visitas de estudo, ações de mentoria e *role model*, workshops, laboratórios de engenharia e tecnologia e campanhas locais. Para além de invocações mais ou menos vagas deste problema, não têm existido programas concretos desta natureza. Por isso também colocámos no quadro de financiamento dos EEAGRANTS, de que a CIG é operadora de programa, um aviso para projetos que atuem neste domínio da segregação das profissões, no sistema de ensino e no mercado e trabalho.

Por outro lado, olhando para o **domínio do poder**, este é aquele em que Portugal está pior, uma vez que as mulheres continuam aquém dos 33% na tomada de decisão económica, não obstante este ser o domínio em que progredimos a um ritmo mais rápido do que o resto da Europa devido às leis que foram produzidas em 2017 e 2018.

De facto, a Lei n.º 62 de 2017 (que estabelece um limiar mínimo de 33,3% de mulheres e de homens nas administrações das empresas cotadas e do setor público do Estado e local) já produziu impactos muitos positivos, provando que o caminho era a lei e não a autorregulação. Temos hoje 22% de mulheres nas administrações das empresas cotadas, 37% no setor do Estado e 29% nas locais (+10pp, 9pp, 9pp do que em 2017, respetivamente). Não posso deixar de referir também a Lei n.º 26 de 2019, que define limiares para os cargos dirigentes da Administração Pública, instituições de ensino

superior e associações públicas, bem como a Lei Orgânica n.º 1/2019, que subiu para 40% o limiar a cumprir nas listas às eleições legislativas, europeias e autárquicas. Atingimos, em 2019, o número histórico de 89 mulheres eleitas para o Parlamento (38,7%).

Refiro também as **dificuldades de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar**, que se prendem com culturas organizacionais assentes no presentismo e adversas à conciliação e, de forma muito profunda, com a reduzidíssima participação dos homens nas tarefas domésticas (sendo Portugal o 4.º pior país da UE): apenas 19% dos homens portugueses dizem realizar tarefas domésticas/cozinhar todos os dias (78% das mulheres), e apenas 28% dizem cuidar de crianças, netos/as, pessoas idosas ou com deficiência diariamente (37% das mulheres) – isto não obstante os avanços da legislação em matéria de licenças parentais, que permitiram que atingíssemos em 2019 as taxas mais altas de homens a gozarem a licença obrigatória (77,4%) ou a facultativa (72%), e a partilharem a licença de 120/150 dias com a mãe (quase 41,9%).

Estas dificuldades também se prendem com a necessidade de cuidados ao domicílio das pessoas idosas em casa e de estruturas de acolhimento de crianças nas áreas metropolitanas, onde a taxa de cobertura ainda está abaixo dos 33%. Por isso, lançámos em setembro de 2019 um investimento de 37M€ no PARES 2.0 para a criação de novos lugares em Creche nos concelhos das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto, cuja taxa de cobertura seja inferior a 33%. Foram apresentadas 130 candidaturas em 44 concelhos, refletindo aproximadamente 7000 lugares.

Este desafio multifacetado levou-nos a lançar, em dezembro de 2018, o 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, que conta já com mais de 80% das suas medidas em execução. Destas, destaco o projeto do Pacto para a Conciliação, em que lançámos o repto às organizações de trabalho para que implementem e acreditem um sistema de gestão da conciliação, com base na norma portuguesa 4552:2016 (estando já dez organizações certificadas, das 58 participantes). E abrimos, em 2019, linhas de apoio para PME e organismos da Administração Pública, que apoiaram 83 entidades em cerca de 14M€ para implementarem e certificarem esses sistemas de gestão. Também assim, sublinho o acordo fundamental que alcançámos, em sede de concertação social, para a constituição de um grupo de trabalho tripartido com os parceiros sociais, para

discussão de prioridades e possíveis compromissos nesta área. O grupo já se reuniu cinco vezes, desde setembro de 2019, tendo sido abordados temas fundamentais como o papel do diálogo social, o trabalho em rede e o envolvimento das empresas, as licenças de parentalidade, os cuidadores informais, a gestão do tempo do trabalho, bem como os equipamentos, serviços de apoio à conciliação e incentivos.

Sabemos que estas desigualdades têm naturalmente consequências na **disparidade de rendimentos** em desfavor das mulheres, que continuam com salários e pensões mais baixas. Olhando para a remuneração média por mês, incluindo prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar, em 2018, as mulheres recebiam menos 18%, isto é, menos 225€ do que os homens, diferença que ascende a 758€ nos quadros superiores. Este processo ganhou nova dinâmica na sequência da lei da igualdade remuneratória (Lei n.º 60 de 2018), que entrou em vigor em 2019 e que assenta num processo, a desenvolver pelas empresas, de avaliação objetiva das funções que estão na base das suas práticas remuneratórias, trabalho esse que temos já vindo a apoiar.

Finalmente, não posso deixar de referir o flagelo da **violência contra as mulheres** e da **violência doméstica**. As forças de segurança têm registado mais de 25 mil participações por este tipo de crime a cada ano (em 2019 foram 29 473), cerca de 80% das quais vitimando mulheres, na sua maioria em idade ativa e empregadas. Em 2019, foram acolhidas 3634 vítimas na Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD). Nesta área, mais recentemente, o Governo tem vindo a desenvolver um conjunto de ações e instrumentos prioritários no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros n.º 139/2019, que visam: a melhoria dos dados oficiais e o aperfeiçoamento dos mecanismos de atuação nas 72 horas após a denúncia; a promoção da formação de profissionais; a ação integrada em matéria de prevenção primária e secundária; o reforço dos mecanismos de sinalização e atendimento no domínio da saúde; e o aperfeiçoamento da RNAVVD. Destaco ainda a Proposta de Lei n.º 28/XIV (agora em discussão no Parlamento), que, entre outros aspetos, atribui competências cíveis aos tribunais criminais para o proferimento de decisões provisórias urgentes de proteção da vítima, tais como a regulação provisória do exercício das responsabilidades parentais, a utilização provisória da casa de morada de família e a guarda de animais de companhia.

Também este período de pandemia, porque traz riscos acrescidos de violência doméstica no contexto de isolamento, tem obrigado à adoção de medidas urgentes de proteção e de resposta às vítimas: manutenção em funcionamento de todos os serviços de apoio às vítimas enquanto serviços essenciais; abertura de mais cem vagas de acolhimento e prorrogação do respetivo prazo; criação e diversificação dos canais para as vítimas poderem pedir ajuda (linha SMS 3060 e email violencia.covid@cig.gov.pt); reforço da coordenação e apoio à RNAVVD; trabalho próximo com todas as estruturas de apoio da RNAVVD, que têm sido incansáveis neste período; intensificação da atuação das forças de segurança; criação de mecanismos de articulação estreita com as respostas na área da saúde, incluindo da saúde mental; constituição de parcerias com várias entidades para disponibilização de bens e recursos essenciais à RNAVVD; e produção e divulgação ampla de campanhas e materiais de alerta e de informação sobre os serviços de apoio existentes.

Está otimista quanto ao processo de revisão Pequim +25? Se houver necessidade de maior investimento em qualquer das áreas, acha que o país está preparado para conduzir estratégias no sentido da melhoria? O que é necessário fazer para que a PAP ganhe mais visibilidade? Isto é, relativamente às áreas críticas, o que pode a Secretaria de Estado fazer para tornar conscientes os indivíduos e as organizações e fazer aplicar instrumentos legais e orientações programáticas que se imponham?

Qualquer processo de revisão e avaliação é crítico na medida em que nos obriga a fazer um balanço e a refletir sobre avanços, mas também sobre desafios. Portugal participou ativamente no processo de revisão regional ao nível da Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE), tendo produzido um relatório nacional, bem como no âmbito do processo de preparação da 64.ª Sessão da Comissão sobre o Estatuto das Mulheres das Nações Unidas que, tendo em conta a pandemia, teve de ser realizada num formato muito limitado.

Do balanço que fazemos, e como resulta evidente dos indicadores de que dispomos, são muitos os desafios que persistem. Mas também estou convicta de que este Governo está fortemente empenhado em continuar a fazer o investimento de política pública necessário para responder a estes desafios – o que julgo também estar bem demonstrado pelas várias dimensões da

nossa intervenção que acima identifiquei e em que continuamos a trabalhar para produzir mais resultados, mais conhecimento, mais mudança e mais igualdade substantiva e transformativa.

A Plataforma de Ação de Pequim é e continua a ser o roteiro. Ainda este ano, por ocasião do 8 de Março, produzimos um vídeo e um folheto informativo que divulgámos amplamente através da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, nos meios de comunicação social e nas redes sociais. Estes materiais dão conta da evolução do país em várias das áreas críticas de intervenção da Plataforma, desde a participação das mulheres na educação, no mercado de trabalho e na tomada de decisão às persistentes desigualdades ao nível dos rendimentos e no trabalho de cuidado. Só conhecendo e reconhecendo conseguimos transformar, pelo que importa continuar a olhar de forma rigorosa para cada uma destas áreas e construir respostas cada vez mais adaptadas e robustas.