

MOÇÃO



NOVAS LIDERANÇAS

ELZA PAIS

*Se não o fizermos, quem o fará?
E se não for agora, será quando?*

Emma Watson,
(Embaixadora de Boa Vontade das Nações Unidas)

Moção

Novas Lideranças

**Candidatura ao Departamento
Nacional de Mulheres Socialistas**

“Promover o empoderamento das mulheres pode gerar novas bases de apoio e atrair novos membros aos partidos políticos”

PNUD

O Departamento Nacional de Mulheres Socialistas (DNMS) tem como objetivo promover uma efetiva igualdade de direitos entre mulheres e homens, a participação paritária em todos os domínios da vida política, económica, cultural e social e uma intervenção paritária na atividade do Partido, numa perspetiva de respeito pelos direitos humanos, liberdades e garantias de mulheres e homens.

O princípio da Igualdade, constitucionalmente garantido, é uma questão de justiça e garantia dos direitos humanos fundamentais, mas é também um fator de coesão social e territorial e é uma condição para o desenvolvimento sustentável, como tem vindo a ser revelado pelos indicadores de desenvolvimento dos relatórios dos principais organismos europeus e internacionais.

Os desafios que hoje se colocam à promoção da Igualdade e Não discriminação e ao reforço da participação política das mulheres exigem alterações paradigmáticas profundas nas culturas das organizações e dos partidos e um novo modelo de organização social assente em novas relações sociais entre as pessoas e a sua interação com o território.

O Partido Socialista orgulha-se do seu papel pioneiro e determinante na promoção da Igualdade de Género e Não Discriminação consubstanciada numa vasta legislação e em medidas de política que muitos avanços têm introduzido no nosso país, nomeadamente a Lei da Paridade (Lei nº 3/2006), a Lei da Procriação Medicamente Assistida (Lei nº 32/2006), a Lei de Despenalização da Interrupção Voluntária da Gravidez (Lei nº 16/2007), a Lei que estabelece o regime jurídico aplicável à Prevenção da Violência Doméstica, à proteção e assistência das suas vítimas (Lei nº 112/2009), a regulamentação da proteção na parentalidade no quadro da Revisão do Código de Trabalho (Decreto-Lei nº 91/2009), a Lei que permite o Casamento Civil entre pessoas do mesmo sexo (Lei nº 9/2010), a Lei que criou o procedimento de mudança de sexo e de nome próprio no registo civil, também conhecida como Lei da Identidade de Género (Lei nº 7/2011), a Lei da adoção por casais do mesmo sexo (Lei nº 2/2016), estando em processo legislativo final ainda a nova Lei da Procriação Medicamente Assistida (PMA) para eliminar as restrições de acesso à lei que ainda subsistem às técnicas de procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo e por mulheres solteiras.

Toda esta moldura legislativa tem sido fundamental para a promoção de uma sociedade mais igual quer na esfera pública, quer na privada.

Contudo, apesar do profundo investimento nos vários domínios de ação política, persiste uma grande diferença entre a *Igualdade de Jure* e a *Igualdade de facto*. Urge por isso promover uma estratégia que permita não apenas a concretização da lei, mas alterações profundas ao nível das mentalidades e novas culturas organizacionais que façam a rutura com estereótipos de género que se têm constituído como verdadeiros obstáculos à construção de uma sociedade mais Justa e Igualitária.

Tendo em consideração todos os avanços alcançados e os obstáculos vencidos, mas também os recuos que em matéria de direitos sociais e humanos sempre nos ameaçam, é fundamental que neste momento de esperança, mas também de grande exigência e responsabilidade, estejamos todas e todos unidos em torno de um projeto mobilizador de vontades, que permita combater de forma eficaz as desigualdades estruturais que persistem e reforçar a participação política e a tomada de decisão.

O DNMS é uma estrutura fundamental para promover um projeto transformador, assente em compromissos políticos e convergências alargadas de vontade que impliquem mulheres e homens na definição e cumprimento de uma **Nova Agenda para a Igualdade e Não Discriminação**. A sua modernização é fundamental para o reforço da participação política das mulheres e para que se combata o défice e os obstáculos que se têm colocado ao desenvolvimento do seu potencial de liderança.

No próximo ato eleitoral o país escolherá os seus representantes políticos a nível local. É fundamental que cheguem mais Mulheres aos lugares cimeiros da vida dos municípios, pelo que o seu potencial de liderança deve ser reforçado através da formação e aquisição de novas competências e atitudes que ampliem o seu desempenho e capacidade negocial.

Não é a falta de qualificação que impede as mulheres de ocuparem os lugares cimeiros ao nível da decisão, até porque são altamente qualificadas ao nível do grau de licenciatura e doutoramento. O obstáculo reside num conjunto de estereótipos de género que têm de ser derrubados e em culturas e práticas organizacionais que têm de ser alteradas. As organizações devem apostar sem medo em políticas promotoras de uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sendo que, quando o fizerem todos e todas ganham: as mulheres veem o seu potencial reconhecido, os homens desenvolvem novas competências relacionais e as empresas veem reforçada a sua competitividade e eficácia quando apostam na diversidade, como tem sido demonstrado por diversos estudos internacionais sobre esta matéria.

A Lei da Paridade, de matriz socialista, foi um passo fundamental, mas muita coisa ainda há a fazer para aumentar a participação política das mulheres, a sua capacidade de Liderança e sobretudo, para promover Novas Lideranças mais dialogantes, flexíveis, com maior compromisso e assentes em convergências alargadas de vontade.

É fundamental que o DNMS participe ativamente nessa discussão, apresentando propostas e medidas inovadoras, introduzindo novas

causas, como propôs a Secretária Geral Adjunta, transformando-se numa estrutura moderna capaz de enfrentar os desafios da atualidade e que promova a participação e representação das mulheres em todos os domínios da vida política, económica, social e cultural.

Um DNMS forte tornará mais forte o PS e muito contribuirá para a afirmação dos direitos humanos, liberdades e garantias de mulheres e homens, bem como para a participação paritária em todos os domínios de ação e intervenção na atividade do Partido.

Além destas apostas fundamentais ao nível da construção de uma nova cultura política e organizacional, assumimos o compromisso de:

- **denunciar** de forma intransigente todo o tipo de discriminação em função do sexo, da orientação sexual ou de outra qualquer característica pessoal que comprometa a inclusão e o respeito pelos direitos individuais e sociais de cada um ou uma de nós.
- **denunciar** as discriminações no trabalho e as desigualdades salariais e apresentar propostas que as possam combater e superar.
- **dar visibilidade** às graves violações dos direitos humanos com que todos os dias somos confrontados/as, com as situações de violência doméstica, tráfico de seres humanos e outro tipo de violências de género, com particular atenção para as situações de homicídio conjugal e violência no namoro.
- **fazer cumprir** o princípio da Igualdade e Não Discriminação constitucionalmente garantido, inscrito no programa do governo e os compromissos internacionais a que Portugal está vinculado.

- **assumir a linguagem inclusiva** como um dos principais organizadores sociais, de modo a impedir a naturalização das desigualdades.
- **promover a transversalidade de género** em todos os domínios de ação política e social no sentido de tornar real a Igualdade.
- **estar presente**, próximas das pessoas, em articulação com os Departamentos Federativos das Mulheres Socialistas (DFMS),
- **unir as pessoas** em torno de um projeto mobilizador e transformador que assuma novas causas e proponha novas formas e estratégias para as enfrentar, sem medo de desafiar estereótipos e preconceitos que nos têm impedido de ser livres.
- **abertura** à participação da sociedade civil na procura de plataformas alargadas para a promoção da igualdade e Não Discriminação.
- **reforçar o diálogo** e dar voz a todos e todas as que queiram ser parte ativa deste processo de mudança.
- **reforçar o compromisso político** para com a Igualdade inscrito no programa da atual governação socialista: mais Crescimento, melhor Emprego e maior Igualdade.
- **incentivar a participação** política por parte das mulheres e combater desse modo o défice e os obstáculos que se têm colocado ao desenvolvimento do seu potencial de liderança.
- **valorizar o conhecimento** e promover a informação em matéria de Igualdade e Direitos Humanos.
- **afirmar Novas Lideranças** e convocar todas e todos, jovens e menos jovens, na construção de uma sociedade desenvolvida, moderna, plural, aberta e flexível.

Pretendemos transformar o DNMS numa estrutura moderna que mobilize mulheres e homens em torno desta causa e de uma **Agenda Nova para a Igualdade** e **dizer Presente** numa altura em que precisamos de reconstruir e de nos unir em torno de um projeto político verdadeiramente transformador.

Esta Moção organizar-se-á em torno de dois Eixos centrais: Lideranças e Igualdade e Não Discriminação

1. Lideranças

“Quando uma mulher entra na política muda a mulher, quando várias mulheres entram na política, muda a política”

Michelle Bachelet

Ao nível da decisão política

A Lei da Paridade constituiu um marco decisivo para aumentar a representatividade das mulheres na política, sendo hoje assumida por todos os quadrantes políticos, mesmo por aqueles que a contestaram, como um mecanismo central para quebrar as barreiras que impediam as mulheres de chegar ao poder político.

Em 1991, as mulheres deputadas representavam apenas 8,7% do total; em 1995, essa percentagem era de 12,2%; em 2005, altura em que alguns partidos, nomeadamente o PS introduziu a regra da paridade nos seus regulamentos internos, essa percentagem aumentou para (21,3%) e em 2009, com a Lei da Paridade a ser aplicada no seu pleno, a representatividade das mulheres no Parlamento aumentou para 27% e, nas eleições de 2011, para 27% no início da legislatura.

Em 2015 a percentagem de mulheres no Parlamento é de 34%, o que traduz um primeiro sinal de uma mudança da cultura política dos partidos, que começam a romper com a regra inicialmente autoinstituída de colocar

as mulheres nos 3º, 6º e 9º lugares, sendo que muitas foram, nas últimas eleições legislativas, cabeças de lista.

Apesar da representatividade das mulheres ter aumentado e de as culturas organizacionais dos partidos mostrarem alguns sinais de mudança, muito ainda há para fazer, ao nível da capacitação e do treino de competências para que se alcance a paridade absoluta e se potenciem as qualificações adquiridas na liderança política por parte das mulheres.

Ao nível das eleições autárquicas a representatividade das mulheres, sobretudo como Presidentes de Câmaras Municipais fica muito aquém do desejável. Segundo os últimos resultados eleitorais (2013), há apenas 23 mulheres presidentes de Câmaras Municipais, a que corresponde uma percentagem de 7%, sendo que 13 são do PS, 6 do PCP, 1 do PSD, 1 do CDS/PP e 2 de Grupos cidadãos. A expressividade destes números é reveladora do muito que ainda há a fazer ao nível da política local.

Estudos têm demonstrado que existem várias dificuldades e obstáculos à entrada e permanência das mulheres na política. Especialmente devido à menor disponibilidade de tempo e ao modelo de funcionamento dos partidos e da atividade política. Um modelo que tem sido formatado pela tradicional predominância de homens. A maior ausência das mulheres dos círculos informais dos partidos, por exemplo, suprime-as das redes relevantes de informação e decisão. A falta de experiência num mundo que para muitas é novo, reduz a sua capacidade de participação plena e em igualdade. Também a pressão da conciliação de responsabilidades profissionais com as familiares e pessoais coloca dificuldades acrescidas às mulheres que, como nos confirmam os dados estatísticos continuam a

assegurar a esmagadora maioria das tarefas de cuidado. Estas são algumas das razões que as levam a estar menos presentes e a abandonarem mais frequentemente a atividade política.

Reforçar a capacidade de liderança das mulheres na vida política e na vida dos partidos será um objetivo fundamental do trabalho do DNMS que, inspirado num conjunto diverso de boas práticas internacionais, desenvolverá medidas concretas para alcançar o tão necessário empoderamento das mulheres.

De forma a facilitar a entrada e mitigar as dificuldades referidas, e respondendo às recomendações internacionais nestas matérias, em muitos países têm sido desenvolvidas programas inspiradores.

Na província autónoma Basca, por exemplo, foi criada uma escola de política para eleitas locais, cujo objetivo é proporcionar um espaço onde as mulheres políticas partilhem experiências e criem uma rede com outras redes europeias de mulheres na atividade política, através de atividades de *coaching* e de outros instrumentos para empoderamento as mulheres na sua carreira política. Na Suécia foi criado o Livro do Poder, que consiste num livro de bolso editado por um departamento de mulheres de um partido político, onde se explicitam dificuldades/obstáculos à atividade das mulheres na política e propostas de soluções. No Reino Unido, um partido político criou um programa específico que inclui um website, e criou dinâmicas ativas de recrutamento de mulheres como membros, fornecendo-lhes formação política, *mentoria* e apoio para terem sucesso na atividade política.

Medidas

- Criação de **Redes de mentoria** e apoio a mulheres políticas, por mulheres com experiência de liderança, de forma a facilitar a entrada de mulheres na política e a mitigar as dificuldades referidas, e respondendo às recomendações internacionais nestas matérias. Estas estruturas informais e flexíveis terão um papel decisivo na **formação e capacitação das mulheres** que já estão ou pretendem continuar na atividade política.
- Apoio e **formação ongoing** sobre questões como governo municipal e funções administrativas, assuntos de orçamento e fiscais, reformas legais, desenvolvimento de políticas, etc., e ainda formação para falar em público, sobre lobbying, informação e media.
- fomentar a criação de uma **Rede de mulheres autarcas** para partilha de experiências, dificuldades, prioridades de ação local para a igualdade de género e para a promoção de Planos para a Igualdade e Não Discriminação.
- fomentar a criação de uma **Rede Ibérica de mentoras** para a Igualdade em estreita articulação com o PSOE.
- Analisar e influenciar os documentos programáticos e eleitorais (programas, manifestos, plataformas, etc.) dos partidos, de forma a assegurar o **mainstreaming de género**, ou seja, de forma a refletir como é que os compromissos assumidos nesses documentos afetam de forma diferente homens e mulheres.
- Promover uma **Escola de Verão sobre Liderança**

- Assegurar a visibilidade das mulheres na vida pública, através de campanhas e outras formas de relacionamento com a imprensa local.

Ao nível da decisão económica

Segundo o Comité sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), no relatório com as recomendações finais a Portugal (2015), apesar de haver algumas melhorias, o número de mulheres que ocupam cargos de responsabilidade no poder político, executivo e em serviços diplomáticos continua baixo.

É necessário promover a paridade económica entre mulheres e homens, como forma de garantir o desenvolvimento humano, impedir o desperdício de recursos humanos e fomentar o crescimento económico e a competitividade.

Ao nível da decisão económica, as mulheres estão sobre-representadas nas atividades e níveis de qualificação profissional em que os níveis salariais são mais baixos, o que se traduz em remunerações médias mensais 17,9% inferiores à dos homens, isto apesar de serem as mais qualificadas (60% dos licenciados são mulheres) e de apresentarem níveis elevados de participação na ciência e investigação.

As mulheres possuem, portanto, as qualificações necessárias para o exercício de cargos de elevada responsabilidade ao nível da tomada de decisão, com indiscutível garantia de mérito. Se não os ocupam não é por ausência de qualificações, mas por barreiras e estereótipos de género instaladas que reforçam o recrutamento no campo das qualificações obtidas pelos homens. Tal tem-se traduzido numa discriminação subtil e

inaceitável que urge derrubar a bem da justiça, da igualdade e do desenvolvimento sustentável, já que a aposta na Igualdade é de igual modo uma aposta na competitividade.

Segundo a OCDE, se se reduzisse a desigualdade a metade, o PIB cresceria 6%.

O Embaixador da Noruega em Portugal, Ove Thorsheim, afirmou recentemente que “uma sociedade em que todos e todas participem tem pelo menos o dobro das hipóteses de ser mais bem-sucedida, mais rica e mais competitiva que qualquer outra onde só metade das pessoas intervenham”. E acrescentou que “na Noruega, que está no top dos países do Mundo ao nível do Desenvolvimento Humano e onde as mulheres se destacam na liderança, o segredo não está nem no Petróleo, nem no salmão ou no bacalhau, o segredo está na IG”

As mulheres constituem hoje, segundo a ONU Mulheres o recurso mais inexplorado da humanidade, sendo que o desperdício do recurso humano que as mulheres representam significa que a justiça e a democracia ainda não estão suficientemente aprofundadas.

Se nada se fizer, segundo a OIT, necessitaremos de mais 70 anos para se alcançar a igualdade de género no mundo do trabalho. Urge, pois, combater essas discriminações que têm, por um lado, impedido o sucesso e progresso profissional das mulheres e, por outro, uma maior participação dos homens no mundo do cuidado e na vida familiar.

As estratégias de estímulo e autorregulação, com resoluções de carácter não vinculativo ou voluntarista não produziram as mudanças necessárias para quebrar os mecanismos que impedem uma representação mais

equilibrada na liderança das empresas, pelo que é fundamental avançar-se com medidas de natureza vinculativa, como estão previstas no programa do governo – uma representatividade de 33%.

Resultados de estudos internacionais diversos sugerem que a presença de mulheres em posições de liderança pode melhorar o desempenho financeiro das empresas. Os ganhos são maiores quando é maior a proporção de mulheres na chefia. Companhias que aumentaram a presença de mulheres em até 30% em cargos de alta hierarquia viram, em média, um crescimento de 15% em sua rentabilidade. Contudo também adiantam que a trajetória de liderança deve ser estimulado e preparada desde à infância, nas escolas de ensino básico.

Muitas empresas querem de igual modo aumentar a participação das mulheres para aumentar a diversidade ao nível da comunicação, persistência perante dificuldades, flexibilidade, ponderação e estabelecimentos de convergências alargadas de vontade, ou seja, introduções profundas nas culturas organizacionais e introdução de novos estilos de liderança com eficácia em termos de resultados e bem-estar .

Medidas

- estimular o governo para a aprovação de legislação, prevista no programa de governo, que promova uma **representação equilibrada de mulheres e homens nos Conselhos de Administração das empresas** para que mulheres e homens fiquem em situação de maior igualdade de oportunidade no que diz respeito aos lugares de decisão.

- estimular o governo e parceiros sociais para que promovam **auditorias de género** e adoção de **Planos para a Igualdade** nas Empresas, no sector empresarial do Estado e nas organizações da Administração pública central e local, para que se adotem **novas culturas organizacionais** mais eficazes e simultaneamente mais amigas das pessoas e famílias.
- promover debates com empresas que já integram Planos para Igualdade e Diversidade para que se **disseminem as boas práticas** e os seus efeitos na vida dos trabalhadores/as e na competitividade das empresas.

Eixo 2 - Igualdade e Não Discriminação

«Quero a República como libertação e felicidade para as Mulheres, visto que a humanidade é composta dum só grupo de animais, indiferentemente masculinos e femininos».

Ana de Castro Osório

A definição da missão e atividade do DNMS tem no seu enquadramento e inspiração o conjunto de recomendações e orientações internacionais no que respeita à promoção da igualdade de género, combate à discriminação e à violência de género.

Destacamos as orientações emanadas da Plataforma de Ação de Pequim, das Nações Unidas, carta maior programática das políticas de igualdade a nível mundial. De igual forma seguimos as recomendações do Comité CEDAW (Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres) - 2015, que sublinham o papel crítico do poder legislativo no assegurar da implementação da Convenção no nosso país, e na reversão dos impactos nefastos das políticas de austeridade dos últimos anos.

No quadro europeu sublinhamos o novo Compromisso Estratégico para a Igualdade de Género 2016-2019, o qual reforça a necessidade de dar seguimento às cinco áreas prioritárias de intervenção da estratégia europeia cessante, a saber: a igualdade na tomada de decisão; a participação das mulheres no mercado de trabalho; o combate ao gap

salarial e nas pensões; o combate à violência de género; e a igualdade de género na cooperação.

Têm sido muitas as conquistas significativas no que se refere à Igualdade de Género e Não Discriminação. Alguns também têm sido os retrocessos que urge reverter. As políticas para a promoção da Igualdade e da Não Discriminação são mais do que uma questão de justiça e de direitos humanos, elas são fundamentais para o desenvolvimento sustentável de uma sociedade, tanto a nível humano e social, como a nível económico e financeiro.

O Partido Socialista definiu a Igualdade como um dos três desígnios centrais desta governação: Mais Crescimento, Melhor Emprego, Maior Igualdade. Defende que prosseguirá uma ação política que assegure uma visão de futuro que aposte na Igualdade, na cidadania e em políticas dirigidas para a coesão social e territorial. Uma estratégia política dirigida para as pessoas, para a promoção da igualdade entre mulheres e homens e para o combate das discriminações em função da orientação sexual.

Foi em governações do Partido Socialista que se encetou uma abordagem transversal do combate à discriminação. Voltará a ser com o Partido Socialista que esta abordagem transversal se afirmará. Urge recuperar o diálogo renovado que se instituiu entre instituições públicas, decisores políticos e partes interessadas e ativas nas lutas contra todos os tipos de discriminação. As abordagens intersectoriais previstas no programa do governo introduzirão maior racionalização e eficácia na promoção da Igualdade e no combate a todas as formas de discriminação, de violência de género e de violação dos direitos humanos, e contribuirão para a promoção da Justiça Social e para o reforço do diálogo inter-geracional, do

diálogo intercultural e do envelhecimento ativo, de modo a assegurar-se a passagem da *Igualdade de jure* para uma *Igualdade de fato*.

Caberá assim ao DNMS acompanhar, divulgar, mobilizar para o cumprimento adequado de todas as políticas de Igualdade e Não Discriminação que estão a ser implementadas.

Caberá também, através dos DFMS, e em rede nacional, promover junto das pessoas a divulgação de todas estas medidas para que se impliquem no processo de mudança em curso e se reforce o acesso aos Direitos, um dos grandes défices que as democracias têm de vencer!

Assim, esta Moção preconiza acompanhar de forma sistematizada as políticas do governo em matéria de Igualdade e Não Discriminação, propor medidas que se considerem adequadas para promover a Igualdade e combater as discriminações em função do género, da orientação sexual e da etnia, bem como fazer uma ampla promoção dos Direitos para implicar os destinatários e as destinatárias nas políticas que lhes são dirigidas em diversos domínios de ação, tais como:

1 - Igualdade sustentável

As políticas públicas de promoção da igualdade de género e de combate a todas as formas de discriminação são estruturantes na construção de uma sociedade inclusiva, onde todas e todos possam realizar-se plenamente, independentemente do sexo, da origem étnica, da religião, da idade, da deficiência ou da orientação sexual.

Os tempos de crise convocam novos desafios, nomeadamente a necessidade de medidas estruturais que garantam uma igualdade sustentável. Como tal, o Partido Socialista deve continuar a apostar numa abordagem transversal do combate à discriminação, promovendo os objetivos de desenvolvimento sustentável definidos no plano da ONU para transformar o mundo, até 2030. Um dos objetivos deste plano – objetivo 5 – Igualdade de Género – contempla a necessidade de garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública, bem como a adoção de legislação e de políticas com vista à promoção da igualdade de género e do empoderamento de todas as mulheres e meninas. Neste sentido, pretende-se:

- acompanhar a implementação e avaliação, em cada área de governação, dos **Planos para a Igualdade** em todos os serviços públicos e entidades que prestam serviço público com vista à eliminação de discriminações e desigualdades de género. Esta medida contribui para uma implementação efetiva da **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**;
- sensibilizar o governo para que elabore orçamentos sensíveis às questões de género e não discriminação – **gender budgeting** – na elaboração do Orçamento de Estado;
- contribuir para a construção/utilização de instrumentos de medição e **avaliação de impacto de género** na elaboração da legislação existente e na conceção, bem como na avaliação, de políticas públicas;

- sensibilizar as entidades competentes (governo, parceiros sociais, etc.) no sentido de dar cumprimento a **orientações europeias e internacionais** no domínio da promoção da igualdade de género e não discriminação;

2 - Educação para a Igualdade - eliminação de estereótipos na educação e nos media

A Educação é fundamental para a afirmação dos direitos das mulheres e da igualdade de género, bem como um objetivo estratégico no estabelecimento de novas relações sociais e de um novo contrato de género.

Torna-se urgente um investimento na Educação, uma vez que esta é um pilar determinante para a mudança de mentalidades e valores. É necessário introduzir nos currícula de todos os níveis dos sistemas de ensino e formação conteúdos pedagógicos no âmbito da cidadania nos quais se reflita sobre os papéis, os estereótipos e a igualdade de direitos e deveres de homens e mulheres, de forma a contribuir para a construção de novas masculinidades e novas feminilidades para um desempenho social menos diferenciado e menos redutor a que ainda hoje assistimos na nossa sociedade. É necessário criar condições para uma sociedade em que homens e mulheres se vejam e sejam vistos e pensados como iguais. Só a Educação permite a possibilidade das mulheres recuperarem a palavra nos centros decisores e na comunidade.

Como afirmou Malala Yousafzai, prémio nobel da Paz 2014 - “Uma criança, um professor, um livro e um lápis podem mudar o mundo”.

Para tal propõe-se:

- promover a **educação para a cidadania** e a **eliminação de preconceitos** que atribuem papéis sociais desiguais a homens e a mulheres e apoiar a difusão de projetos ao nível dos media que promovam uma imagem não estereotipada de mulheres e homens e a igualdade como valor de cidadania;
- sensibilizar para a importância de promoção de **Planos Pedagógicos**, no processo educativo para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação;
- contribuir para a melhoria a aplicação da Lei nº 60/2009, que estabelece a aplicação da **educação sexual em meio escolar**, através da criação de um programa multidisciplinar e de materiais de apoio didático para o ensino de educação sexual nas escolas;
- fomentar o combate ao abandono e ao absentismo escolar, tendo como estratégia de implementação a promoção da igualdade no sucesso escolar em todos os níveis de escolaridade, contribuindo assim para a **redução das segregações de género** e para a melhoria das qualificações da população.

3 – Promover a Igualdade e combater discriminações de género no Trabalho

Apesar da crise se ter feito sentir com maior violência no sector industrial, o que poderia levar-nos a pensar que a taxa de desemprego masculino poderia ter atingido maiores valores, a verdade é que o desemprego

feminino continuou a liderar em 2014 com 14,3% contra 13,5% nos homens.

Em cargos de direção ou chefia ou de alta responsabilidade continua a existir um grande fosso entre mulheres e homens, quer no sector público quer no privado.

Existem sectores de atividade onde as diferenças salariais entre homens e mulheres são mais acentuadas, tanto a nível da remuneração média como do ganho mensais, sendo que o diferencial salarial entre mulheres e homens é diretamente proporcional aos níveis de qualificação, isto é, quanto mais elevado é o nível de qualificação maior é o diferencial salarial a favor dos homens, sendo particularmente elevado entre os quadros superiores.

Excluindo o salário mínimo que é igual para homens e mulheres (embora estas sejam a maioria), uma mulher ganha, em média, menos 18% do que um homem, exercendo a mesma função ou função equivalente, de igual valor.

A acrescentar a estas situações, existe o conhecimento tornado público de diversos casos, alguns traduzidos em participações apresentadas à CITE e à ACT de discriminações das mulheres por motivos relacionados com a gravidez, o que consubstancia uma das mais graves discriminações de género no trabalho, violadora do princípio da igualdade, que urge acautelar.

É assim fundamental que o DNMS acompanhe esta Agenda a fim de se encontrar uma base consensual entre os parceiros sociais para implementação de medidas eficazes, e que se dê visibilidade às discriminações identificadas em todo o território nacional. Propomo-nos fazer:

- promover o combate eficaz às **discriminações de género e desigualdades salariais**, garantindo o cumprimento do princípio de que o trabalho de igual valor corresponde igual salário;

- estimular uma nova cultura organizacional, com vista a encorajar a efetiva **partilha do tempo de licença parental entre mulheres e homens** enquanto valor social eminente e promotor de uma maior justiça social. Neste âmbito, urge diligenciar com as várias Ordens Profissionais para que se encontrem soluções que permitam aos Profissionais Liberais a possibilidade de beneficiar também de um período semelhante à Licença de Parentalidade;
- fomentar medidas de **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**;
- sensibilizar para o reforço de condições para a igualdade profissional de mulheres e homens no **empreendedorismo** – promover programas de novas oportunidades (formação, acesso a programas de aconselhamento profissional; linhas de micro crédito para mulheres em situação de risco/situação de vulnerabilidade;
- sensibilizar para a necessidade de se promover uma **representação equilibrada de homens e mulheres** nos diversos níveis hierárquicos de decisão e combater a segregação laboral e vertical e horizontal.

4 - Ganhos em saúde – combater as desigualdades em saúde

O aprofundamento do debate em torno dos temas da saúde e género é necessário e urgente e há algumas investigações que, neste domínio, têm vindo ao conhecimento público.

É necessário promover o pleno acesso à saúde, já que nem todas as pessoas têm acesso igualitário ao Serviço Nacional de Saúde. Diversos

estudos apontam para que os indivíduos com um nível de escolaridade e profissional baixo, com menos rendimentos, tendem a morrer mais novos e têm prevalências mais elevadas de todos os tipos de problemas de saúde.

Mas as desigualdades em saúde não são uma inevitabilidade. Como refere a Organização Mundial da Saúde (OMS), o desafio que se coloca ao Estado é diminuir ou mesmo abolir essas desigualdades de acesso, de tratamento e de prestação de cuidados. O género, entendido como construção social das diferenças entre homens e mulheres, é um determinante social com reconhecido impacto nos indicadores de saúde. Daí o facto da OMS realçar a importância do desenvolvimento de políticas de saúde sensíveis ao género, assumindo inclusivamente mesmo um objetivo – Saúde de qualidade para o desenvolvimento sustentável, com vista a criar um novo modelo global para o bem-estar de todos.

Neste sentido, as políticas e os programas de saúde têm necessariamente que incluir medidas para uma maior qualidade na saúde. Como tal, propõe-se:

- sensibilizar para a necessidade de se promoverem estratégias que assegurem o acesso universal aos serviços de **saúde sexual e reprodutiva**, incluindo planeamento familiar, interrupção voluntária da gravidez (IVG), informação e educação, bem como a integração da saúde reprodutiva em estratégias e programas nacionais;
- sensibilizar as entidades competentes para que as questões de género sejam obrigatoriamente integradas nos Planos Nacionais de Saúde de forma a diminuir as **desigualdade em saúde**;

- sensibilizar para a promoção de **projetos nas ARS** para promoverem uma deteção atempada de situações de **violência doméstica**, um problema de saúde pública e que afeta sobretudo as mulheres;

5 - Diversidade e discriminações múltiplas / combater a homofobia

É urgente o desenvolvimento de uma consciência social para a aceitação da diversidade associada aos seres humanos de modo a que as múltiplas pertenças que atualmente se apresentam como socialmente hierarquizadas sejam gradualmente percecionadas como normais e como uma riqueza *per si*.

Em Portugal, 2010 constituiu um ano de viragem na conquista de uma sociedade mais justa e humana. A Assembleia da República aprovou uma lei humanista que aboliu as barreiras jurídicas ao casamento civil entre pessoas do mesmo sexo e aprovou ainda a lei que simplifica o regime de mudança de sexo e nome no registo civil das pessoas transexuais, transgénero e intersexuais, pretendendo retirar estas questões da esfera dos tribunais e tornar mais rápido o direito à identidade destas pessoas.

A Igualdade não é uma questão de opinião pessoal. Constitui uma das bases em que assenta a República, devendo ser promovida pelo Estado como tarefa fundamental. Os direitos das pessoas LGBT são Direitos Humanos e temos, também aqui, de percorrer o caminho sempre inacabado das conquistas pela igualdade racial e pelos direitos das mulheres.

Neste âmbito, propõe-se:

- assumir o **combate à discriminação** em função do sexo, pertença de classe, “raça” ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual e identidade de género;
- sensibilizar o poder local para a promoção de **estratégias inclusivas** e de **combate à homofobia** e a todo o tipo de discriminações;
- acompanhar e promover a implementação da **Lei de Identidade de Género** que respeita os Princípios de Yogyakarta, de forma a combater a discriminação em função da identidade de género;
- recomendar a implementação de políticas públicas promotoras da Igualdade neste campo de ação.

6 - O lugar da comunidade

Sabemos que o território municipal, as autarquias locais, são determinantes para o bom desenvolvimento das comunidades. Num tempo de incerteza e de dificuldade, rever como nos relacionamos com o território e combater a injustiça espacial, constituem simultaneamente um desafio e uma oportunidade de crescimento para as políticas públicas.

Enquanto cidadãos e cidadãs temos o direito de viver em territórios que tenham por base o sentido do lugar e da comunidade. Como tal, neste âmbito pretendemos:

- sensibilizar para a qualificação dos espaços públicos promovendo a sua multifuncionalidade e promover a acessibilidade aos

transportes públicos, procurando a **conciliação de trajetos de proximidade**;

- incentivar a inovação política e políticas públicas locais ao serviço da **agenda da igualdade**, assente num projeto coletivo enraizado no território como lugar de vida em comum;

- consciencializar para programas que implementam as recomendações da União Europeia no que se refere às metas para o número de lugares em creches públicas, bem como para o acolhimento de pessoas idosas e dependentes;

- sensibilizar para a necessidade de se promover a elaboração, implementação, monitorização e avaliação de **Planos para a Igualdade** de Género e combate à Violência Doméstica nos territórios municipais/locais.

7 - Violência de género: v. domestica e /v. namoro / violência entre pessoas do mesmo sexo / v. idosos /Assédio sexual no local de trabalho

A violência doméstica é um tema atual, não apenas em Portugal, mas em todos os países do nosso espaço cultural. O combate à violência de género tem vindo a assumir-se como um dos objetivos nucleares para que se alcance uma sociedade mais justa e igualitária.

Combater a violência é também uma questão de desenvolvimento e de competitividade: estudos indicam que os custos da violência de género oscilam entre 1,6% e 2% do PIB, para além dos custos sociais que fragilizam as mulheres na sua integração social e profissional: recorrem

mais aos serviços de saúde, têm mais dificuldade na definição das suas carreiras profissionais, o que constitui um prejuízo para o desenvolvimento de um país.

Apesar dos muitos avanços neste campo, tanto a nível legislativo como das representações sociais, muito há ainda a fazer: basta ter em conta as taxas oficiais da vitimação, bem como o elevado número de mulheres mortas em resultado de violência doméstica.

Em 2011, o Parlamento Europeu, consciente das lacunas e omissões dos Estados membros nesta matéria, instituiu um conjunto de regras mínimas que têm como intenção contribuir para o reforço da confiança nos sistemas de justiça penal, tendo como objetivo uma cooperação judiciária mais eficaz, promovendo a cultura de direitos fundamentais na União Europeia, em especial a proteção dos direitos de todas as vítimas, nomeadamente, vítimas de violência doméstica. Trata-se de uma prioridade da Estratégia 2010-2015 para a igualdade entre homens e mulheres. A Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011, foi o primeiro instrumento legal a nível da União Europeia a criar um quadro legal para ação contra a incidência deste tipo de violência e entrou em vigor a partir do dia 1 de Agosto de 2014. Portugal foi o primeiro país signatário da Convenção de Istambul em 2013.

Assim, definimos como prioridades as seguintes:

- contribuir para a definição de uma **Estratégia Nacional até 2020 para prevenir e combater a Violência de Género** nas suas diversas

manifestações (VD, TSH, MGF, assédio sexual, violações, etc.), na linha do previsto na Convenção de Istambul do Conselho da Europa;

- propor medidas legislativas e intervenções em rede que contribuam para **prevenir e combater todo o tipo de violências de gênero**;

- sensibilizar para a necessidade de se definir uma **estratégia eficaz de prevenção** junto das novas gerações desde os primeiros anos, quer ao nível do sistema de ensino, quer junto de organizações e associações que intervêm nos processos de socialização de jovens;

- apoiar e promover intervenções com vista a combater a **violência no namoro**;

- propor medidas para um efetivo **afastamento do agressor** nas situações de violência doméstica em que vítima e agressor coabitam.

- promover valores, modelos e práticas de **novas masculinidades**;

- sensibilizar os parceiros sociais para a promoção dos princípios de ação do acordo quadro sobre **assédio e violência no trabalho**, celebrado pelos parceiros sociais europeus, em 2007.

8 – Mulheres migrantes

A corrente migratória que hoje envolve todos os países e sociedades, principalmente os da Europa é uma preocupação que nos leva a uma crescente necessidade em compreender que tipo de fenómenos envolvem o processo migratório.

De acordo com um Relatório da Assembleia Parlamentar do Conselho da Europa sobre a Situação das Mulheres Migrantes na Europa, “as mulheres migrantes encontram muitas vezes problemas específicos nem sempre tomados suficientemente em conta pelos Estados”. É o caso do isolamento e da ausência de um estatuto legalmente independente, que contraria a sua integração e as torna extremamente vulneráveis a todas as formas de exploração”.

Há assim, um longo caminho a percorrer por forma a que as mulheres migrantes beneficiem de um estatuto jurídico próprio, não podendo em nenhuma situação ser privadas dos seus direitos e das suas liberdades fundamentais.

A igualdade é um direito humano básico para todos e todas, independentemente do sexo, território de origem, etnia ou religião, não devendo ser feitas quaisquer concessões face às tradições. Nenhuma cultura ou tradição poderá justificar ou legitimar a violação a qualquer direito humano básico.

Assim, propomos:

- sensibilizar o governo para assegurar que o princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens se aplique também às mulheres migrantes, devendo ser eliminada qualquer discriminação contra elas, particularmente no que se refere ao seu **estatuto legal** e ao **direito ao reagrupamento familiar**.
- sensibilizar as entidades competentes para desenvolver programas específicos de **formação profissional para mulheres migrantes**, e

encorajá-las a participar na vida social e política e a dar suporte às suas associações.

- sensibilizar o governo para levar a cabo campanhas junto da opinião pública no sentido de desenvolver uma **ideologia positiva de imigração** e atitudes públicas positivas face às pessoas migrantes para que sejam encaradas não como um problema ou como pessoas que têm problemas, mas como uma mais valia para a sociedade;

- promover eventos, no âmbito do DNMS, que possibilitem a interação e **troca de experiência e de saberes**, com associações de mulheres imigrantes em Portugal e com mulheres das Comunidades portuguesas no estrangeiro e suas associações.

8 - Novos debates de ética para vidas com dignidade

As medidas aqui propostas, cuja concretização é urgente e indispensável para uma igualdade efetiva entre mulheres e homens não esgotam o muito caminho ainda por percorrer neste âmbito e em matéria de direitos humanos em geral. A todo o tempo, vão surgindo novos debates no campo da ética, intimamente ligados à dignidade da pessoa humana: a descriminalização da eutanásia, os direitos sociais para quem exerce a atividade da prostituição, o testamento vital e a garantia de igualdade na parentalidade, eliminando restrições no acesso à procriação medicamente assistida por casais do mesmo sexo e por mulheres solteiras, são também questões de direitos fundamentais, das quais o DNMS não se irá alhear e em que pretende desempenhar um papel ativo.

Por fim, caberá ao DNMS em estreita articulação e em rede com os DFMS **promover o acesso aos Direitos**, um dos grandes défices que as democracias têm de vencer.

É igualmente fundamental que se promova uma ampla abertura ao diálogo com a sociedade civil e promova o conhecimento através da organização de **debates e tertúlias sobre temas da atualidade** relativamente a este tipo de realidades.

Para o efeito também se irá propor a constituição de um **Conselho Consultivo Paritário** constituído por mulheres e homens onde a interligação de saberes e experiências muito poderão contribuir para uma visão mais global das temáticas e adoção de medidas informadas e consequentes para que se ultrapasse com eficácia as barreiras que ainda persistem.

Temos consciência que um DNMS forte tornará mais forte o PS, e esse é um dos contributos políticos que devemos assegurar.

Consideramos ainda que o DNMS não se deve escudar atrás do politicamente correto e deve assumir os debates sobre os temas da atualidade de forma frontal. Deve estar à frente do PS, assumir posições que nem sempre o PS pode ou deve assumir, sem medo de inovar, sempre pela defesa e garantia dos direitos humanos de todas e todos nós.

Se não o fizermos, quem o fará?

E se não for agora, será quando?

Emma Watson