



## DECLARAÇÃO DE LISBOA

### Sobre igualdade de género nas Administrações Públicas

O Centro Latino-americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD) organizou em conjunto com o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública de Portugal e a sua Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), o II Simpósio Ibero-Americano sobre igualdade de género nos cargos dirigentes das administrações públicas, em formato híbrido, nos dias 19 e 20 de outubro de 2021, em Lisboa.

Em conformidade com a reunião do Conselho Diretivo do CLAD, que se realizou a 6 de novembro de 2018, em Guadalajara, México, foi aprovado apresentar este tema em sede de reunião internacional de intercâmbio de experiências sobre a aplicação do princípio da igualdade de género nas administrações públicas e monitorizar os ganhos alcançados após a adoção dos diferentes acordos internacionais.

O evento foi inaugurado no Centro de Informação Urbana de Lisboa, pelo Secretário-Geral do CLAD, D. Francisco Velázquez, e pela Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública de Portugal, Prof. Doutora Alexandra Leitão, e contou com a participação virtual dos delegados dos países membros do CLAD: Andorra, Angola, Argentina, Brasil, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Equador, El Salvador, Guatemala, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Portugal, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

**Considerando** que na Plataforma de Ação de Pequim de 1995, os Estados participantes se comprometeram a promover medidas para alcançar a igualdade de homens e mulheres no acesso ao emprego público e em todas as áreas de responsabilidade, a que acresce o compromisso para assegurar a plena participação de homens e mulheres nas estruturas de poder e ao nível da tomada de decisão;

**Considerando** que a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) de 2030 reconhece que a autonomia e o empoderamento das mulheres são condições para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) declarados pelas Nações Unidas e que os Estados e a Administração Pública são atores fundamentais para os prosseguir;

**Considerando** que a Estratégia de Montevideo de 2016 declara igualmente que, a fim de promover a igualdade de género, é importante reforçar as capacidades institucionais e de recursos humanos, e melhorar a formação e o intercâmbio de experiências;

**Considerando** os debates realizados no âmbito do CLAD e o I Simpósio Ibero-americano sobre a igualdade nas administrações públicas, bem como as recomendações estabelecidas na “Declaração de Alcalá” em 2019;

Com base na informação disponibilizada pelos diferentes países, e debatida nas mesas redondas realizadas durante este II Simpósio, é apresentada a seguinte Declaração:



## DECLARAÇÃO

### *Igualdade no acesso ao emprego público*

1. Os regulamentos dos Estados Ibero-americanos incluem o princípio da não discriminação no acesso ao emprego público, e alguns deles contemplam mesmo medidas de ação positiva para evitar a segregação profissional de género em algumas carreiras, categorias e órgãos da administração. Pese embora esta intervenção, ainda existem barreiras no acesso e permanência das mulheres no emprego público que geram discriminação de género, sobre tudo em relação à promoção e ao desenvolvimento da carreira profissional no âmbito das administrações públicas.

2. Apesar da tendência crescente para atitudes mais igualitárias nas últimas décadas ao nível do trabalho, quer pago, quer não pago, continua ainda a verificar-se a divisão sexual do trabalho e a sobrecarga das mulheres com trabalho doméstico e de cuidados não remunerados que constituem um fator estrutural de desigualdade. A alteração desta situação passa por um maior investimento na mudança dos paradigmas social e cultural vigentes em muitas sociedades ibero-americanas por outros, promotores da partilha de tarefas domésticas e do trabalho de cuidado entre mulheres e homens. São necessárias políticas públicas que incentivem a corresponsabilidade como licenças parentais iguais e intransferíveis para mulheres e homens.

3. Importa que a perspetiva de género seja incorporada em todas as políticas públicas, a todos os níveis e em todas as fases, nomeadamente na elaboração de orçamentos públicos, enquanto uma das estratégias de promoção da igualdade de género e do desenvolvimento sustentável.

4. O regime da representação equilibrada entre mulheres e homens no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública deve ser encorajado, tendo-se como referência a experiência positiva de alguns países e as estratégias adotadas.

5. Nos concursos de acesso ao emprego público, o estabelecimento da paridade nos júris de seleção constitui uma medida que evita preconceitos de género e possíveis práticas discriminatórias, relacionadas com estereótipos sobre as capacidades e disponibilidade de mulheres e homens.

### *Igualdade em cargos de responsabilidade e o desenvolvimento da carreira profissional*

6. Os mecanismos nacionais de igualdade existentes na administração contribuem para a integração da perspetiva de género em todas as políticas públicas, contribuindo para um melhor desempenho dos serviços públicos na erradicação da discriminação baseada no género. Estes mecanismos podem e devem liderar, também, a formação em género de todos os trabalhadores das administrações públicas, de forma a poder incluir adequadamente a perspetiva de género ou “mainstreaming”.

7. O facto do estatuto institucional dos organismos responsáveis pela promoção da igualdade de género, bem como dos órgãos centrais de coordenação das políticas de igualdade terem o nível hierárquico mais elevado, influencia positivamente o tema da igualdade, integrando-o na agenda política dos Estados, e as normas e políticas públicas que estes desenvolvem.

8. Para o avanço da igualdade de género, é importante que o desenvolvimento de políticas



públicas e iniciativas seja levado a cabo a partir de uma perspectiva de género. As políticas públicas com enfoque de género não só beneficiam as mulheres, como também contribuem para erradicar a desigualdade e consolidar sociedades mais coesas.

9. Os sistemas meritocráticos de acesso à administração pública favorecem uma presença equilibrada de mulheres e homens. Contudo, continua a verificar-se que esta presença não é equilibrada em todos os setores, sendo alguns setores altamente feminizados, tais como a saúde ou a educação, e outros com uma baixa presença de mulheres, tais como a segurança ou as obras públicas. A feminização ou masculinização de determinados setores da administração continua a refletir os papéis sociais associados a mulheres e homens. Existem tarefas feminizadas associadas a cuidados como a educação ou a saúde, e tarefas socialmente masculinizadas como a segurança ou as obras públicas.

10. A digitalização tem vindo a transformar o mercado de trabalho, criando novos desafios, mas também oportunidades para abordar as desigualdades de género que afetam mulheres e homens, embora de formas diferentes. Atualmente, as mulheres estão sub-representadas nos setores tecnológicos e a brecha digital de género afeta o acesso, utilização e consumo das tecnologias digitais, pelo que são necessárias ações imediatas para reduzir esta brecha.

11. A transformação digital (IoT, Big Data e Inteligência Artificial) em curso nas administrações públicas pode constituir uma oportunidade para a entrada mais expressiva das mulheres nesta área de atividade estratégica dos Estados, reduzindo os estereótipos de género, uma vez que, segundo a UNESCO, as mulheres correspondem a apenas 17% da área de tecnologia. Esta brecha digital de género implica aumentar a formação para que as trabalhadoras públicas liderem, em igualdade de condições, a transformação digital.

12. As mulheres continuam a estar sub-representadas nos níveis superiores da administração pública. Ainda existem "tetos de vidro" que impedem a participação igualitária nas estruturas de tomada de decisão e algumas culturas organizacionais das administrações colocam as mulheres em desvantagem em certos cargos.

13. Apesar das mulheres serem mais numerosas na administração pública, a maioria do pessoal de gestão e dos cargos superiores continuam a ser ocupados por homens. Nos últimos anos, tem havido um aumento geral da presença de mulheres nos gabinetes governamentais. No entanto, a presença equilibrada de mulheres e homens nos mais altos níveis de governo e administração continua a ser um projeto inacabado para a maioria dos estados. Os países com leis de paridade e ações positivas a favor da participação laboral das mulheres registam maiores progressos.

14. O fosso salarial é um fenómeno que afeta a administração pública, embora seja frequentemente uma realidade invisível e oculta, uma vez que o quadro legal reconhece os mesmos salários para empregos de igual estatuto. As políticas salariais e a segregação de mulheres e homens em algumas áreas da administração favorecem a assimetria salarial entre os trabalhadores da administração pública.



**Em face do que antecede, e tendo em consideração os desenvolvimentos assinalados pelos países desde outubro de 2019, efetuam-se as seguintes RECOMENDAÇÕES:**

1. Continuar a reforçar os quadros legislativos e regulamentares das administrações públicas no sentido da promoção da igualdade entre mulheres e homens, tal como estabelecido nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.
2. Elaborar e desenvolver estratégias de igualdade com medidas concretas e mensuráveis, no seio das administrações públicas, como planos de ação, programas, instrumentos de planificação das diferentes atuações. Contar ainda com instrumentos de monitorização e avaliação de indicadores que permitam identificar progressos e definir novas estratégias de melhoria.
3. Promover, na formação inicial e contínua das/os trabalhadoras/es públicos, o conhecimento e as competências necessárias à prossecução das políticas públicas de igualdade. As/os trabalhadoras/es públicos são agentes fundamentais na construção de sociedades mais igualitárias, devendo conhecer e responsabilizar-se pela utilização dos mecanismos de construção de igualdade na execução das políticas públicas, como o mainstreaming de género em todas as fases da política pública e, muito particularmente, na prestação do serviço público, com vista à permanente melhoria e de forma a que este responda às necessidades de todas e de todos, não deixando ninguém para trás.
4. Continuar a promover uma cultura organizacional inclusiva e igualitária nas administrações públicas e respetivos organismos, de forma a evitar situações discriminatórias baseadas no género. As campanhas de sensibilização e consciencialização continuam úteis para eliminar estereótipos e favorecer papéis igualitários.
5. Reforçar a implementação de medidas de ação positiva promotoras da igualdade de género e da representação das mulheres nas áreas e cargos dirigentes onde estejam sub-representadas na administração pública e introduzir medidas corretivas e incentivadoras de forma a evitar a feminização e/ou masculinização em alguns domínios da administração.
6. Reforçar e promover a implementação de medidas de conciliação entre a vida profissional e familiar/pessoal direcionadas igualmente a mulheres e homens, que assegurem a igualdade e facilitem o desenvolvimento da carreira profissional.
7. Reforçar e promover a corresponsabilidade nas tarefas de cuidado através do alargamento das licenças de paternidade, maternidade e aleitamento materno, para evitar que a maternidade e as responsabilidades familiares penalizem as mulheres na sua carreira profissional na administração pública.
8. Monitorizar, numa perspetiva de género, o recurso a regimes de trabalho remoto, tendo presente a possibilidade de agravamento da desigualdade no emprego, por via do afastamento das mulheres dos locais do trabalho.
9. Promover protocolos de prevenção e atuação frente a casos de violência de género ou assédio em razão do género nas administrações públicas.
10. Estabelecer medidas para corrigir a brecha digital de género para que as trabalhadoras públicas não percam oportunidades de liderança e desenvolvimento profissional no processo de transformação digital das administrações e políticas públicas.



11. Monitorizar periodicamente, através de estudos, relatórios, dados estatísticos ou outros meios, a transparência salarial, bem como as disparidades salariais em razão do género que possam existir na administração pública, de forma a serem adotadas as respetivas medidas corretivas, salvaguardando-se o princípio “a trabalho igual salário igual”. No âmbito do direito de acesso à informação, de uma política de transparência e prestação de contas, promotores do governo aberto, os resultados desta monitorização devem ser publicados possibilitando o seu conhecimento pela sociedade civil.

12. Incluir em todas as formações ministradas na administração pública um módulo sobre igualdade de género, de forma a sensibilizar e capacitar os/as dirigentes e trabalhadores/as para a implementação de medidas e boas práticas em matéria de igualdade no local de trabalho e poder introduzir adequadamente a perspetiva de género em todas as políticas públicas.

13. Criar oportunidades e mecanismos facilitadores do acesso das mulheres a cargos dirigentes onde estejam sub-representadas na administração pública, nomeadamente ao nível das diferentes áreas governativas e respetivos organismos.

14. Promover a recolha de dados estatísticos desagregados por sexo, bem como a realização de inquéritos nas administrações públicas dos países ibero-americanos, por área governativa ou de âmbito organizacional, de forma a aferir a evolução da situação das mulheres neste setor, e propor medidas políticas e mecanismos legais corretivos.

15. Fomentar a linguagem inclusiva na comunicação com as cidadãs e os cidadãos, devendo este desígnio abranger toda a comunicação administrativa e institucional, na forma escrita e na utilização da imagem, tendo particularmente em conta as dimensões dos estereótipos de género e violência contra as mulheres.

16. Reforçar, junto do Conselho de Administração do Centro Latino-Americano de Administração para o Desenvolvimento (CLAD), a necessidade de organizar simpósios periódicos sobre a igualdade de género nas administrações públicas, que permitam monitorizar os progressos e promover os intercâmbios de experiências e boas práticas.

Lisboa, 20 de outubro de 2021.