



# Teresa Fragoso

## Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

MARIA DO CÉU BORRÊCHO \* | NATIVIDADE MONTEIRO \*\*

---

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) propõe-se defender a igualdade entre homens e mulheres, princípio consagrado na Constituição da República Portuguesa, cuja promoção é uma tarefa fundamental do Estado. É da sua competência garantir a execução das políticas públicas no domínio da cidadania, da promoção e defesa da igualdade de

.....

\* Investigadora, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Centro de Humanidades, Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, Faces de Eva – Estudos sobre a Mulher, mcborrecho@gmail.com

\*\* Investigadora, Universidade Nova de Lisboa, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Instituto de História Contemporânea, Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais, Faces de Eva – Estudos sobre a Mulher, nati.monteiro@netcabo.pt

gênero, do combate à violência doméstica e de gênero, bem como do tráfico de seres humanos e da mutilação genital feminina, cabendo-lhe igualmente a coordenação dos respetivos instrumentos – os *Planos Nacionais*.

Num ano particularmente relevante para a CIG, já que se comemora o 40.º aniversário da instituição da Comissão da Condição Feminina (CCF), por iniciativa de Maria de Lourdes Pintasilgo, e se procede à avaliação dos *Planos Nacionais de Ação*, cujo ciclo ora termina, é com vivo interesse que colhemos o testemunho da atual Presidente, Dr.<sup>a</sup> Teresa Fragoso.

*A Senhora Presidente tem vindo a ocupar diferentes incumbências referentes à cidadania e à igualdade de género. Como surgiu o seu interesse por estas áreas de intervenção?*

O meu interesse vem desde a infância, ainda que na altura fosse pouco consciente. Em criança tive a oportunidade de estudar e experimentar brincadeiras com rapazes e raparigas, sem divisões ou discriminação e penso que a minha experiência familiar também foi crucial para me interessar por estas questões. Em casa éramos três irmãs e todas partilhávamos todos os tipos de tarefas, por isso estranhei quando comecei a observar no mundo à minha volta uma pressão para me conformar com modelos rígidos de como um rapaz e uma rapariga se deveriam comportar.

A consciência surgiu da necessidade intrínseca de romper os “espartilhos” sociais que “asfixiavam” a livre expressão da pessoa que sou. Os seres humanos têm sexo, mas as profissões e as tarefas domésticas, não! Não é requisito para lavar loiça ou mudar a fralda a um bebé ter nascido do sexo feminino. Tal como não é requisito para seguir uma carreira na engenharia, ou assumir um lugar de liderança, ter nascido do sexo masculino.

Para além das questões de igualdade entre mulheres e homens, cedo desenvolvi uma consciência sobre Cidadania e Direitos Humanos, sendo claro para mim que é necessário um olhar particularmente atento sobre as desigualdades sofridas por grupos minoritários ou com especial vulnerabilidade – como as minorias étnicas ou religiosas, as populações migrantes, pessoas refugiadas, a comunidade LGBTI, pessoas com deficiência, crianças, pessoas idosas, entre outras. Há ainda que ter presente que estes fatores de discriminação são interseccionais e podem ser múltiplos, mas há um fator de discriminação de base que é estrutural, afetando toda a humanidade, sobre

o qual os demais fatores incidem, e que é o sexo biológico. Daí a importância de se desenvolverem políticas de promoção da igualdade de género com uma abordagem interseccional, numa ótica de Cidadania e Direitos Humanos.

*Em que medida a sua experiência em funções internacionais contribuiu para o exercício do cargo que agora desempenha?*

A CIG é um organismo com uma longa história, parte da construção da democracia em Portugal. Sempre teve uma grande intervenção a nível nacional e internacional, e tem hoje, sob sua coordenação, o desenho, implementação e avaliação de um leque alargado de políticas públicas, desde logo as de Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Género, o Combate à Violência contra as Mulheres, Doméstica e de Género, incluindo a Mutilação Genital Feminina e outras práticas nefastas, bem como o Combate ao Tráfico de Seres Humanos. Coordena ainda a implementação da agenda da ONU sobre “Mulheres, Paz e Segurança”, para além de ter um papel impulsionador de políticas de empoderamento das mulheres ao nível da CPLP – Comunidade de Países de Língua Portuguesa.

Ao longo da minha vida pude fazer escolhas, seguindo os meus talentos e o meu coração, que me permitiram ganhar experiência e adquirir competências que, sem dúvida, têm sido uma enorme mais-valia no exercício das minhas funções. Exemplo disso foi quando aos 16 anos parti para a República Dominicana para fazer o 12.º ano e viver com uma família de acolhimento local, ao abrigo do Programa AFS da INTERCULTURA. Tal permitiu, para além do domínio do espanhol, um aprofundamento do conhecimento social, cultural, económico, histórico e político do país e, por inerência, da América Latina. Pude ainda sentir que o mundo era a minha casa porque fiz amizades com pessoas das nacionalidades mais diversas e formei relações afetivas únicas, sendo que algumas duram até hoje!

No regresso a Portugal, e em paralelo com a licenciatura na área da Comunicação, fiz voluntariado na INTERCULTURA, assumindo vários cargos eleitos, e exercendo mais tarde, já profissionalmente, o cargo de Diretora-Geral durante cinco anos, o que me permitiu viajar por todo o mundo, abrindo-me a novos conhecimentos e realidades, melhorando as minhas competências pessoais e profissionais em contextos diversos e multiculturais.

Deixei esse cargo para prosseguir o Mestrado em “Gender and the Media” na London School of Economics and Political Science (LSE), e no regresso a Portugal comecei a envolver-me ao nível político-partidário. Ainda não havia a lei da paridade de 2006 e era evidente a sub-representação de mulheres na tomada de decisão política, pelo que quis dar o meu contributo. Nesse momento fui apoiada por pessoas que acreditaram em mim e me deram oportunidades.

Fui adjunta do então Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, coordenando todo o trabalho de políticas de igualdade de género no âmbito da Presidência Portuguesa da União Europeia de 2007, sempre em estreita articulação com a CIG. Numa coordenação CIG-MNE, fiz parte do Grupo de Trabalho que desenvolveu o I Plano Nacional sobre Mulheres, Paz e Segurança. Desse processo nasceu em mim a vontade de conhecer a realidade das mulheres em situação de conflito ou pós-conflito, pelo que me candidatei e fui selecionada para uma posição da ONU, Mulheres em Timor-Leste, onde durante 18 meses trabalhei como assessora do Governo. Não poderia sentir-me mais honrada por poder utilizar a minha experiência ao serviço da CIG e da causa pública, na promoção da igualdade de género, da cidadania e da não discriminação, concretizando o que considero ser a minha missão de vida.

*Quais as atividades realizadas e a concretizar no contexto das comemorações do 40.º aniversário da CIG?*

Uma nota de fundo nas comemorações dos 40 anos da CIG tem sido a de homenagear e reconhecer o papel da Eng.<sup>a</sup> Maria de Lourdes Pintasilgo (MLP), não apenas como tendo sido a primeira Presidente da CIG (então CCF – Comissão da Condição Feminina), mas também enquanto mulher de pensamento inovador promovendo uma cultura inclusiva e do cuidar; uma mulher que se destacou em áreas tradicionalmente masculinas, como as engenharias e a política, tendo sido a primeira – e única – mulher a exercer o cargo de primeiro-ministro em Portugal.

Lançámos as comemorações em 2017 sob a égide do 8 de Março – Dia Internacional das Mulheres, com um espetáculo no Teatro da Trindade que nos permitiu viajar por estes 40 anos de história da igualdade em Portugal, evento realizado em parceria com as *Capazes* e que contou com um momento

especial de homenagem a MLP. Ao longo do ano várias iniciativas tiveram lugar, das quais destaco uma homenagem a Ana de Castro Osório, que se realizou, em parceria com a Câmara de Mangualde e com a Associação Cultura, Conhecimento e Igualdade de Género (ACCIG), em junho de 2017. Destaco ainda o evento comemorativo no dia do aniversário da CIG, 17 de novembro, em que se lançou a exposição “40 anos, 40 cartazes”, dando visibilidade a 40 anos de história através das imagens dos cartazes das campanhas de sensibilização e iniciativas levadas a cabo em prol da igualdade, e onde pudemos contar com um painel de excelência, que incluiu Ana Maria Braga da Cruz, Leonor Beleza, Isabel Romão e Regina Tavares da Silva.

Outra nota importante destas comemorações tem sido a de dar visibilidade ao trabalho da CIG e chegar a novos públicos, democratizando o acesso à informação que consideramos relevante. Assim, tem havido uma aposta na dinamização da partilha de informação e conhecimento através do nosso *site* e das redes sociais, bem como através da publicação de uma *newsletter* eletrónica e *factsheets* com indicadores-chave<sup>[1]</sup>.

Encerrámos as comemorações com chave de ouro, com o lançamento da Campanha “Minutos de Igualdade”<sup>[2]</sup>, no passado dia 8 de março, a qual tem tido uma boa divulgação, principalmente nas redes sociais. Trata-se de um conjunto de vídeos que procuram alertar para algumas questões fundamentais para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nomeadamente o assédio sexual no local de trabalho, a parentalidade partilhada, a desigualdade salarial e os usos do tempo.

*No recente estudo Women in the Boardroom: a global perspective, Portugal ocupa a 27.<sup>a</sup> posição em 44 países. Quais os maiores obstáculos à implementação de políticas públicas sobre a igualdade de género e em que sectores se verificam?*

Apesar de todos os avanços, ainda se verificam muitas desigualdades, nomeadamente, entre mulheres e homens. As mulheres ainda ganham menos do que os homens para trabalho igual ou de igual valor: a diferença salarial ronda os 16,7%. Ainda existe o chamado “teto de vidro”, ou seja,

---

1. [https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF\\_CIG\\_FactSheet.pdf](https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_FactSheet.pdf)

2. <https://www.cig.gov.pt/2018/03/campanha-minutos-igualdade/>

as mulheres progredem nas carreiras mas só até um determinado nível, tendo dificuldade em ascender a lugares de topo na tomada de decisão, quer política quer económica. Também em termos da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, as mulheres são ainda quem tem as maiores responsabilidades ao nível dos cuidados familiares e das tarefas domésticas, trabalho que tem um peso significativo na economia do país mas que não é remunerado e, portanto, é menos valorizado socialmente.

Por essa razão o atual governo tem apostado numa Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho que promove cinco objetivos estratégicos: a dessegregação ocupacional; a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; a parentalidade partilhada; a tomada de decisão na economia; e a igualdade salarial. Neste contexto, foi aprovada a lei para a representação equilibrada de mulheres e homens em órgãos de administração de empresas públicas e cotadas em bolsa, e está neste momento em discussão no Parlamento uma proposta de lei do Governo que prevê medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens, por trabalho igual ou de igual valor. Esta proposta prevê a criação de um regime que estabeleça um mecanismo de informação, avaliação e correção de assimetrias salariais que tenham por base a desigualdade de género.

*Foi aprovada no dia 8 de março último a nova Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação: Portugal + Igual. O que destacaria dela?*

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) vem iniciar um novo ciclo programático, dando continuidade aos anteriores Planos nesta área da governação, que vigoraram até ao fim de 2017. A Estratégia que alinha, temporal e substantivamente, com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, define quatro Eixos que se assumem como as quatro grandes metas de ação global e estrutural até 2030, em termos de igualdade e não discriminação. Cada Eixo contém Orientações que apontam as vias instrumentais escolhidas para os alcançar.

Os Eixos estabelecidos são os seguintes:

E1 – Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo, da igualdade entre mulheres e homens e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género

e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;

E2 – Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;

E3 – Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;

E4 – Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTI.

Estes Eixos e Orientações traduzem-se em Objetivos Estratégicos e Específicos, consubstanciados em três Planos Nacionais com vigência de quatro anos:

- a) Plano nacional de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- b) Plano nacional de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- c) Plano nacional de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC).

Tal como nos Planos Nacionais anteriores, é seguida uma abordagem dupla e complementar, de *mainstreaming* da dimensão da igualdade entre mulheres e homens e introdução da temática do combate à discriminação em razão, por um lado, da orientação sexual, identidade de género e características sexuais e, por outro, de ações específicas/ações positivas.

É ainda de sublinhar, como aspeto inovador, que a interseccionalidade, a territorialização e a promoção de parcerias são assumidas como linhas transversais à ENIND e aos três Planos Nacionais de Ação.

*Desde os seus primórdios, a Comissão desenvolve uma intensa actividade editorial, publicando diversificados títulos que disponibiliza gratuitamente. Como avalia o contributo deste trabalho para a prossecução da missão da CIG?*

Depois do 25 de Abril de 1974, o país viveu um período muito rico de autoconhecimento, período que a CCF soube aproveitar para investir no

esclarecimento das mulheres sobre os seus direitos a diferentes níveis: família, educação, trabalho e saúde. Naquela época, era urgente o esclarecimento sobre planeamento familiar, circunstância que motivou a intervenção em diferentes ações de dimensão nacional e nas quais se obtiveram resultados muito positivos. Para esta ação muito concorreu a atividade editorial em que a CCF estava já a apostar, sobretudo sob a forma de folhetos e brochuras informativas. Desde essa época até aos dias de hoje a Comissão não mais abandonou a atividade editorial. Ao definir, visionariamente, uma estratégia editorial, abriu caminho para que muitas questões fraturantes tivessem visibilidade, fomentando a criação de espaços de reflexão e de discussão e contribuindo assim para o conhecimento, tendo em vista o desenho, a implementação e a avaliação das políticas públicas para a promoção da igualdade de género.

Algumas destas coleções reportam-se à área da educação, na qual a CIG tem sempre investido como motor de mudança, desde logo através da elaboração e disseminação de recursos pedagógicos. São já bem conhecidos os “Guiões de Educação, Género e Cidadania”, tendo sido reconhecidos em vários *fora* internacionais como “Boa Prática”.

Aliás, esta área é igualmente reconhecida na nova Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, ao estabelecer como um dos seus objetivos estratégicos *Garantir uma educação escolar e uma formação livre de estereótipos de género*, reconhecendo estes como fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas em razão do sexo e do género que tendem a persistir e que produzem um impacto negativo sobre a igualdade.

*Enquanto Presidente da CIG, quais os principais contributos para a mudança social que mais gostaria de ver implementados?*

Considero essencial que haja uma mudança no paradigma que assenta na divisão sexual do trabalho. É fundamental que mulheres e homens partilhem de forma equilibrada as responsabilidades e os direitos na esfera privada e na esfera pública. Para tal, também o trabalho doméstico e do cuidado deverá ser valorizado socialmente a par do trabalho de produção no mundo laboral, tendo o justo reconhecimento pelo contributo essencial que traz ao desenvolvimento económico, social e humano.

Todas as políticas implementadas dão um contributo relevante para esta mudança de paradigma. De entre estas penso que tem sido muito importante a aposta na partilha equitativa das licenças de parentalidade entre mães e pais. Este é um dos passos estruturais neste caminho “Até à Igualdade”!

16 de abril de 2018

