

Tomada de posse do Secretariado Distrital das Mulheres Social Democratas - Lisboa ,
19-04-2013

Intervenção de Maria da Graça Carvalho "MSD e os Grandes Desafios para as mulheres
portuguesas"

Exmos.

Senhor Presidente da Distrital de Lisboa do PSD

Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares
e da Igualdade

Senhoras e Senhores Deputados

Senhor Presidente da UGC

Cara Coordenadora do Secretariado Distrital de Lisboa do
MSD

Caras Companheiras

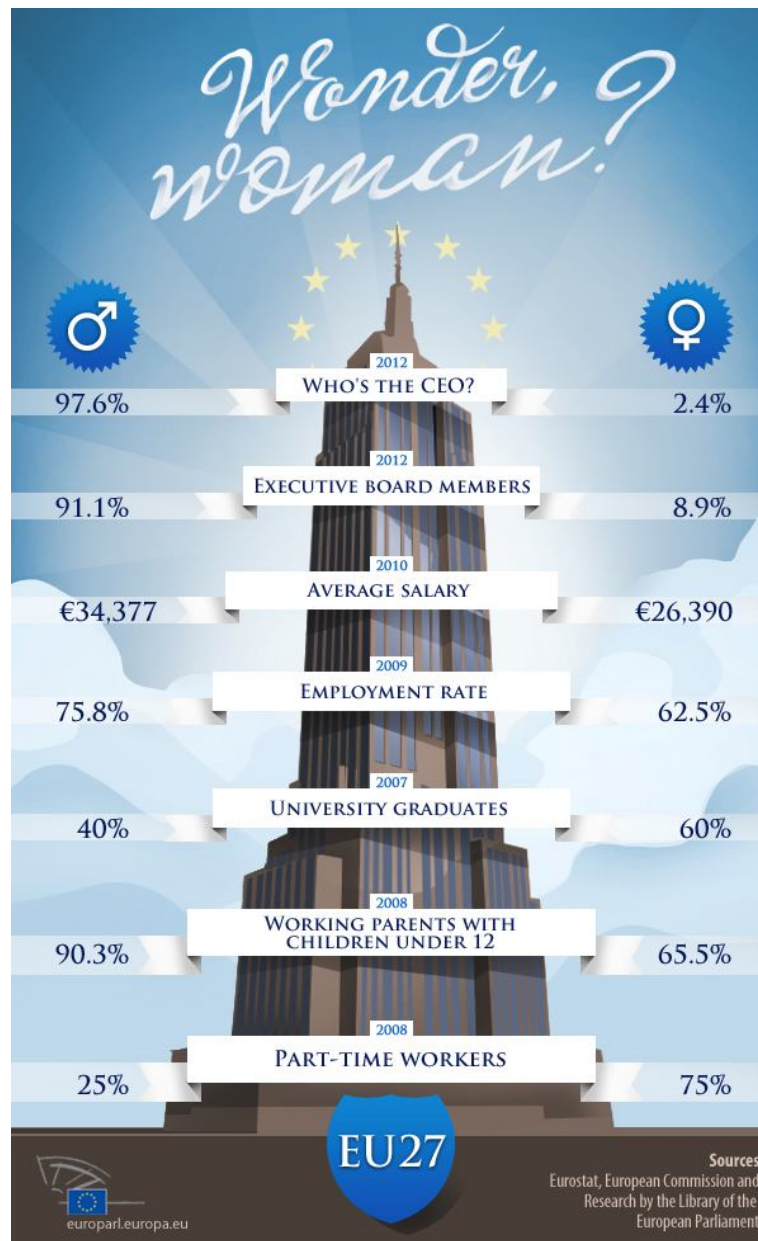
Caros Companheiros

Gostaria de começar por agradecer o amável convite que me foi dirigido para intervir nesta sessão de tomada de posse – um momento histórico para o Movimento das Mulheres Social Democratas e por seu intermédio para todas as mulheres portuguesas.

Todos sabemos que quando as pessoas se mobilizam, fazem-no por alguma razão e pretendem alcançar algum fim.

As razões que animam as Mulheres Social Democratas assentam em factos reais. Factos que nos preocupam a nós, em particular, enquanto mulheres. Mas também factos que interpelam todas as sociedades modernas. E a finalidade do MSD é contribuir para alterar a realidade desses factos.

É costume dizer-se que uma imagem vale mil palavras. E como quero respeitar o tempo que me foi dado para intervir, peço a vossa atenção para a imagem projectada na parede (ver imagem em baixo).



Esta imagem resume, de forma sucinta e clara, algumas das nossas preocupações a nível da União Europeia.

Os números à esquerda do edifício referem-se aos homens e os da direita às mulheres.

Reparem que só existem dois níveis em que os números da direita, relativos às mulheres, são superiores aos da esquerda.

No andar de baixo vemos que a percentagem de mulheres que trabalham em regime de parte-time é muito superior ao dos homens, 75% contra 25%. Uma diferença muito grande. Em cada 4 trabalhadores em parte-time, 3 são mulheres.

O terceiro nível, a contar de baixo, diz-nos que a percentagem de mulheres com formação superior está bastante acima da dos homens, 60% contra 40%. Ou seja, em cada cinco graduados do ensino superior 3 são mulheres.

Este último dado contrasta de forma particular com todos os outros.

Para ser breve, deixem-me chamar a atenção apenas para os dois níveis de topo do edifício.

Em 2012, na União Europeia, apenas 8,9% dos administradores executivos das grandes empresas (cotadas na bolsa) eram mulheres. E as mulheres ocupavam o cargo de presidente do conselho de administração apenas em 2,4% das empresas.

Se a situação europeia é preocupante, a portuguesa não é melhor.

Em Outubro de 2012, apenas 7,4% dos membros dos conselhos de administração das maiores empresas portuguesas (cotadas no PSI 20) eram mulheres. Cerca de metade da média europeia, que era de 15,8%.

Nenhuma destas empresas portuguesas tinha uma mulher como presidente do conselho de administração (a média europeia é de 3,3%). E nenhuma destas empresas tinha uma mulher como presidente executivo (a média europeia era de 2,4%, como podemos ver no topo do edifício).

Dos directores não executivos destas empresas, apenas 6,9% eram mulheres (a média da EU é 16,8%). E apenas

9,6% dos directores não executivos eram mulheres. Este é o único valor próximo da média europeia, que é de 10,2%.

Este cenário está em flagrante contraste com o que se passa noutras áreas, nas quais o mérito e a capacidade de trabalho também são decisivas.

Abro aqui um parêntese para referir alguns factos:

Em 2006 as mulheres representavam 44% do universo de investigadores (na EU-27, 30%), aproximando-se da paridade.

Nesse mesmo ano as estatísticas assinalavam que 60% dos doutorados em Portugal eram mulheres (na EU-27 as mulheres doutoradas eram 45%).

No final de 2009 as mulheres representavam 60,3% do universo por portugueses com ensino superior e o nível médio de escolaridade da população feminina era superior à do homem. Em cada 100 mulheres portuguesas 30 possuíam ensino secundário e superior.

Em 2011, as mulheres representavam 53,4% do total de alunos no ensino superior. A esmagadora maioria dos futuros juízes (85%) são mulheres e 52% no total da judicatura são do sexo feminino.

60% dos profissionais de saúde são mulheres.

Não devo deixar de referir que ao longo dos últimos anos se registaram algumas melhorias no sector empresarial.

Mas pequenas, diria mesmo, minúsculas.

O número de mulheres nas administrações das grandes empresas foi aumentando ao longo dos últimos 9 anos.

Entre 2003 e 2012 a percentagem de mulheres nos conselhos de administração aumentou 3,9 pontos percentuais. Um aumento médio de 0,4 pontos ano.

Todos concordamos que é um aumento insignificante!

A este ritmo, para existirem conselhos de administração próximos da paridade de género, teríamos de esperar mais 100 anos.

Este tipo de disparidade verifica-se em muitas outras áreas. Nos partidos políticos, nos órgãos de soberania, em muitas instituições públicas e privadas. Refiro o mundo empresarial apenas como exemplo.

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

Mas as razões para lutar pela paridade de género nas posições de topo não se resumem a questões de justiça social. A paridade de género nas posições de topo contribui para melhorar o desempenho e a competitividade das empresas.

Existe uma correlação positiva entre a presença de mulheres nos órgãos decisórios e os bons resultados. Num relatório da McKinsey constata-se que as empresas que adoptaram a paridade entre homens e mulheres realizaram lucros de exploração em 56% superiores aos das empresas que só empregam homens. Um resultado notável!

A Comissão Europeia desafiou as empresas da União Europeia, cotadas em bolsa, a aumentarem voluntariamente o número de mulheres nos seus conselhos de administração, mediante a assinatura do [«Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas»](#).

Ao assinarem o compromisso, as empresas comprometiam-se a aumentar a representação feminina nos seus conselhos de administração para 30% até 2015 e 40% até 2020. No entanto, durante os últimos 12 meses, apenas 24 empresas em toda a Europa, assinaram o compromisso. Entre elas uma única empresa portuguesa, o BCP.

É um resultado deveras decepcionante!

Dado que muitas empresas não têm agido com suficiente rapidez para corrigir os desequilíbrios entre os géneros, alguns governos na Europa adoptaram legislação para forçar a mudança, como foi o caso de Portugal.

Mas a via legislativa, só por si, não resolve o problema.

É necessário explicar às pessoas o que se pretende -
envolvê-las no processo.

A questão não está em explicar aos homens os objectivos
que se pretende alcançar.

É preciso esclarecer a sociedade. Explicar que o processo
traz benefícios para a sociedade no seu todo.

E, claro está, há que dinamizar as mulheres,
consciencializá-las, incentivá-las e encorajá-las a
participar de forma mais ampla e vigorosa na vida social,
económica e política.

Ainda temos um longo caminho a percorrer para
concretizar a igualdade entre homens e mulheres na
sociedade portuguesa.

E o MSD, estou certa, desempenhará um papel crucial
neste processo, como aliás já o faz hoje.