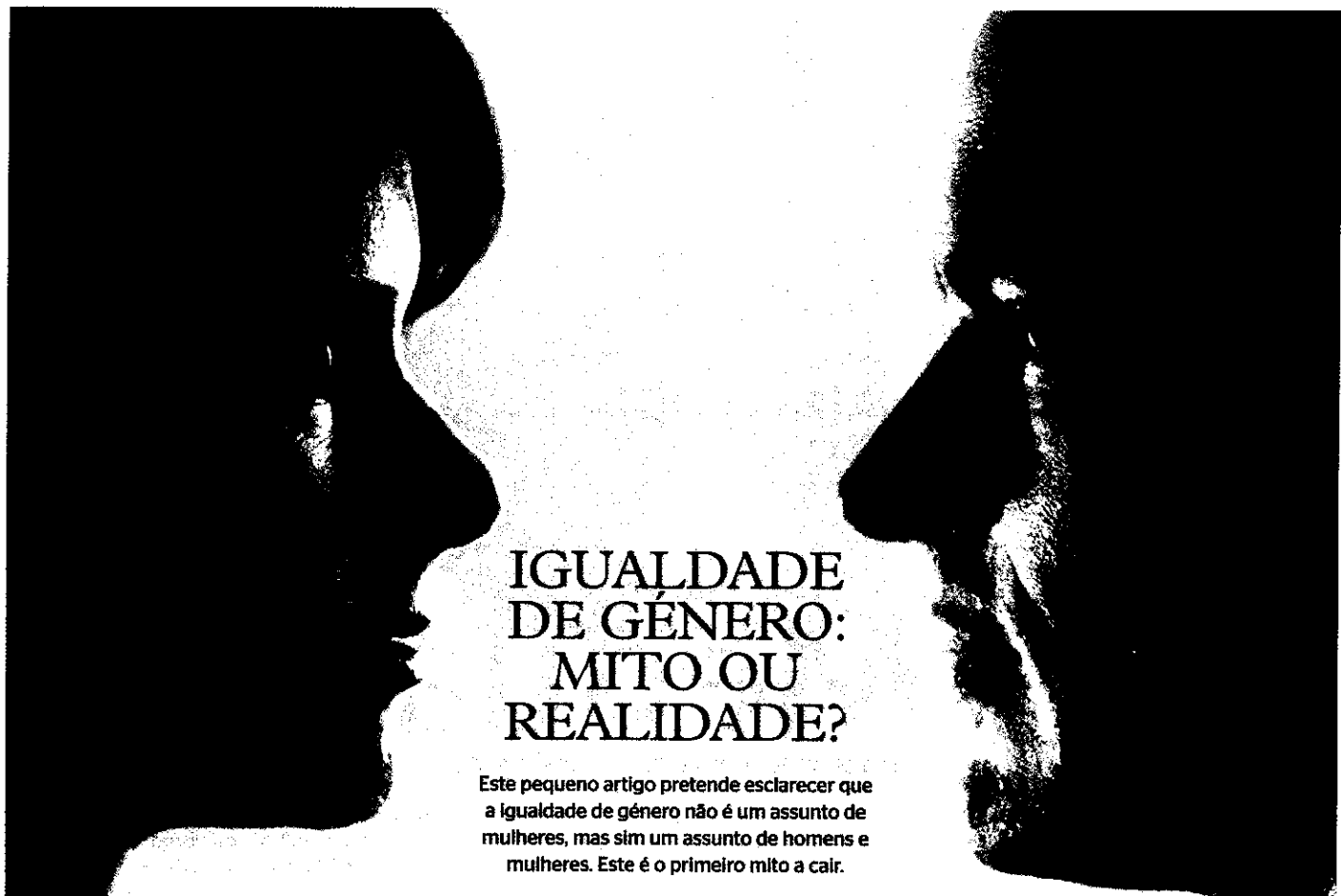




**SANDRA RIBEIRO**  
 Presidente da Comissão para  
 a Igualdade no Trabalho e no  
 Emprego  
 sandra.ribeiro@cite.gov.pt



## IGUALDADE DE GÉNERO: MITO OU REALIDADE?

Este pequeno artigo pretende esclarecer que a igualdade de género não é um assunto de mulheres, mas sim um assunto de homens e mulheres. Este é o primeiro mito a cair.

Simone de Beauvoir publicou *O Segundo Sexo* há mais de 60 anos, dando a conhecer ao mundo a teoria de que “Ninguém nasce mulher, mas sim torna-se mulher.”

Nesta obra de dois volumes, em que o primeiro tem exactamente o subtítulo “Facto e mito”, recorrendo à História, Filosofia, Economia, Biologia, bem como a alguns *case studies* e experiências particulares, a reputada filósofa pretendeu demonstrar que a própria noção de feminilidade não passa de um determinismo inventado pelos homens e consentido pelas mulheres, que as conduz à autolimitação. A principal mensagem deste livro é a de que todas as mulheres podem e devem formar o seu próprio ser e escolher o seu próprio destino, mesmo que seja o de cumprir um papel tradicional, se for esse o escolhido por ela e só por ela.

Quando foi publicado, e durante muitos anos, este livro foi considerado por uns como blasfémia, por outros como um hino ao feminismo.

Em 1976, numa entrevista a um reputado jornal francês, a autora dizia que as

mudanças pelas quais lutara toda a sua vida não se realizariam durante a sua presença na terra mas “[...] talvez dali a quatro gerações.”

Ainda não passaram quatro gerações desde a sua morte mas falta pouco, tão pouco que podemos arriscar e dizer que a previsão de Simone Beauvoir pecou por defeito e que serão precisas ainda mais gerações para que a igualdade de género esteja plenamente atingida no mundo dito desenvolvido.

A tradição e preconceitos que ainda reinam entre nós continuam, em muitos casos, a considerar o homem como o principal “ganha-pão” da família e a mulher aquela de quem se espera que sacrifique a carreira profissional para dar mais atenção à família. Ou seja, o sexo só por si, independentemente do talento, continua fortemente a determinar, ou a poder determinar, as aspirações profissionais e familiares, consoante se é homem ou mulher.

Contudo, é importante reconhecer que muito mudou desde o final dos anos 60 do século XX e as mudanças são de tal forma acentuadas que nos permitem afirmar, com

certeza, que a igualdade de género não é um mito, pois os mitos são alegorias, e a igualdade é alcançável, é tangível, muito embora seja ainda longo, e feito de muitos combates, o caminho a percorrer.

Hoje em dia, as mulheres, e também os homens, gozam de liberdade de escolha sobre a forma como querem viver as suas vidas, mas o que ainda se verifica é uma diferença substancial entre “capacidade de escolha” e “poder de escolha”. Ou seja, ter liberdade de escolha muitas vezes não se traduz numa escolha livre. Algumas escolhas são incrivelmente difíceis, como por exemplo a escolha que a maioria das mulheres enfrenta no chamado mundo desenvolvido, entre ter filhos quando o deseja ou manter o seu emprego, com possibilidade de progressão na carreira ou o exercício de cargos de direcção e poder. Algumas destas “escolhas” podem ser dramáticas. O seu impacto na vida de uma mulher é seguramente diferente daquele que se fará sentir na vida de um homem. Ora, este tipo de escolha raramente é verdadeiramente livre e é, muitas vezes, profundamente cruel, arrastando consequências pessoais



a curto e médio prazo.

Por outro lado, estas escolhas pouco livres dão azo a novos problemas, como o desperdício de talentos. Portugal, à semelhança do resto da Europa, continua a desperdiçar os talentos femininos, não aproveitando toda a potencialidade criativa e produtiva que se poderia retirar da mão-de-obra feminina cada vez mais qualificada, que já representa mais de metade da população licenciada em quase todos os países europeus.

Este problema, ainda relativamente pouco discutido com seriedade, ganha território e importância porque as empresas de hoje não podem dar-se ao luxo de desperdiçar talento humano e oportunidades de mercado. Para o crescimento e sucesso empresariais, a capacidade para estabelecer uma interacção positiva com trabalhadores e trabalhadoras, investidores, accionistas, fornecedores, clientes e parceiros sociais é importantíssima. E todos são necessariamente mulheres e/ou homens com talentos e perspectivas diferentes.

Efectivamente, a tradição e os estereótipos, que “sustentam” opiniões baseadas no que é mais ajustado a homens e mulheres, criam barreiras que impedem as empresas de ver e aproveitar o talento de cada um destes e, por outro lado, podem ainda dificultar a fidelidade de mulheres e homens enquanto clientes. O custo para as empresas decorrentes da não aposta na diversidade de género no seu *staff* e direcções pode não estar a ser contabilizado e ser, na verdade, muito elevado, designadamente na perda de capital humano, nas difíceis relações com os trabalhadores e trabalhadoras, nos elevados níveis de stress e absentismo, na perda de potenciais clientes ou na perda de rendimento.

Todos os inquéritos, mais ou menos exaustivos, que são levados a cabo sobre a posição das mulheres face ao trabalho apontam para o facto de a maternidade ser o principal factor de discriminação e de impedimento à progressão na carreira e ao exercício de cargos de poder. Alguns estudos da OCDE e da OIT apontam para o facto de o gozo longo de licenças parentais pelas mães trabalhadoras poder afectar as respectivas carreiras profissionais, muitas vezes de forma irreversível. Creio que pode estar aqui uma das chaves para ajudar rapidamente a passarmos do falso mito à realidade.

As licenças parentais e outras licenças de parentalidade são fundamentais para o aumento da natalidade e para o estabelecimento de relações fortes e saudáveis entre os

progenitores e as respectivas crianças, mas não devem ser um exclusivo feminino, antes partilhadas entre o pai e a mãe. Tal partilha, se deixar de ser uma excepção e passar a ser a regra, certamente terá um efeito evidente na concretização da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no trabalho, pois as entidades empregadoras deixarão de encarar a mão-de-obra feminina como a que é potencialmente mais ausente devido a responsabilidades parentais e familiares. Por outro lado, esta partilha permitirá que os homens fortaleçam os laços com os seus filhos e filhas desde o primeiro dia, o



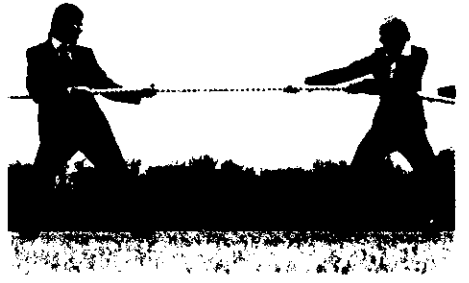
**Temos ainda um longo caminho a percorrer até atingirmos uma sociedade onde nem mulheres nem homens são ‘obrigados’ a fazer escolhas e não são discriminados em função do seu sexo**



que fará diminuir a elevada taxa de casos de guarda atribuída às mães em detrimento dos pais em caso de divórcio, foco de grande indignação e revolta de muitos homens, que se sentem injustamente arrancados dos seus filhos, contra sua vontade.

Por isso, é fundamental esclarecer, as vezes que forem precisas, que a igualdade de género não é um assunto de mulheres, é um assunto de homens e mulheres. Há muitos exemplos de discriminação feminina que podem ser apontados, mas também há muitos outros masculinos. Qual é a margem de liberdade de escolha dos homens em se dedicarem mais ao trabalho do que aos filhos? Qual é a margem de liberdade de escolha de estarem sempre disponíveis para acabar mais aquele projecto ou fazer mais uma viagem de negócios? Será mais livre do que a escolha das mulheres para sair sempre mais cedo do emprego para ir buscar os filhos à escola? Mais livre do que a escolha de não apresentar mais uma vez disponibilidade para acabar mais aquele projecto ou dizer que não a mais uma viagem de negócios porque têm que ficar com as crianças?

Temos ainda um longo caminho a percorrer até atingirmos uma sociedade onde nem mulheres nem homens são “obrigados” a fazer escolhas e não são discriminados em função do seu sexo. Um caminho mesmo



muito longo. Mas já andámos demasiado para desistir.

Uma realidade com mais igualdade de género está ao nosso alcance. Mito é a desigualdade baseada no sexo. A igualdade é real mas precisa de ser praticada.

Assim, é indispensável que mulheres e homens trabalhem juntos, quer no emprego quer na vida doméstica e pessoal, criando uma dinâmica vantajosa, na empresa e na família, por forma a atingirmos, para todos e todas, um futuro real, com sustentabilidade económica, empresarial e social, onde:

- As mulheres e os homens têm o mesmo direito de acesso a um trabalho pago;
- Os homens e as mulheres ganham o mesmo salário quando desempenham funções iguais ou de igual valor;
- Não é excepção uma mulher exercer um cargo de direcção e ter uma família;
- É tão natural para uma rapariga estudar para ser mecânica ou piloto de aviões como para um rapaz estudar para ser educador de infância ou técnico de serviço social;
- As mulheres não têm, quase sempre, dois trabalhos a tempo inteiro: um pago, no mercado laboral, e outro não pago, em casa;
- Se quebraram tabus e preconceitos caducos e bolorentos sobre o que significa ser mulher e o que significa ser homem;
- É permitido aos homens mostrarem os seus sentimentos;
- Os homens deixaram de se sentir forçados a trabalhar mais e mais horas e já não permitem que lhes seja roubado sistematicamente o tempo para estarem com os seus filhos e filhas;
- A guarda partilhada em caso de divórcio é a regra, mesmo quando não há mútuo acordo;
- Não recai apenas sobre as mulheres a obrigação de prestar cuidados às crianças, doentes e idosos;
- Não há violência doméstica. ☐