

PAINEL I – A IGUALDADE DE GÉNERO COMO FACTOR COMPETITIVO E DE DESENVOLVIMENTO

*Maria Regina Tavares da Silva
Perita em Igualdade de Género
Consultora das Nações Unidas*

Nesta Conferência de celebração dos 30 anos da CITE, gostaria, em primeiro lugar, de felicitar a Comissão pelo trabalho desenvolvido ao longo deste tempo, a favor da igualdade entre mulheres e homens.

E porque trabalho há muitos anos na área da igualdade e prezo a memória do passado como fundamento do presente e inspiração para o futuro, gostaria, também eu, de relembrar o início da CITE e da lei que a criou, como factos que me foi dado testemunhar. E gostaria, sobretudo, de prestar homenagem à pessoa que esteve no início deste processo, a Dr.^a Aurora Fonseca, técnica de competência reconhecida na área do trabalho, então membro da Comissão da Condição Feminina, contexto em que a ideia surgiu, sendo posteriormente a proposta acolhida pelo Ministério do Trabalho, que lhe deu seguimento.

No momento e nos termos em que surgiu foi uma proposta pioneira, particularmente ao colocar o ênfase no princípio da igualdade, já que, em outros países europeus, comissões equivalentes ou outros mecanismos na área do trabalho eram particularmente centrados na questão do trabalho das mulheres e não especificamente na questão da igualdade.

Posto isto, quero agradecer o convite para participar neste painel; convite que me é feito enquanto pessoa que tem trabalhado como consultora no âmbito das Nações Unidas nesta área da igualdade entre homens e mulheres, hoje também designada igualdade de género. Por isso mesmo, procurarei fazer uma breve reflexão sobre alguns aspectos relevantes deste tema, em particular na perspectiva da sua estreita ligação com o desenvolvimento, não apenas o desenvolvimento económico, mas principalmente o desenvolvimento humano e sustentado.

Começaria por dizer que o ano de 1979 – ano de nascimento da CITE - é também uma data de referência a nível das Nações Unidas, relativamente à preocupação com a situação das mulheres no mundo e à chamada igualdade de género, isto é, igualdade de mulheres e homens.

1979 foi também a data de aprovação, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, da Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, habitualmente conhecida pela sigla CEDAW, que é um instrumento fundamental de direitos humanos, relativo à não discriminação com base no sexo e à igualdade entre homens e mulheres. Uma Convenção que, não obstante ter sido ratificada por Portugal há quase trinta anos, não é ainda suficientemente conhecida entre nós.

É, no entanto, um documento que se situa no início de um percurso de três décadas, em que o princípio da igualdade se impôs, não apenas numa perspectiva de bem social e de princípio justo, mas também como questão política e de democracia. Efectivamente, os últimos trinta anos foram anos decisivos para a tomada de consciência pela comunidade internacional do valor da igualdade de género:

- Como princípio de direitos humanos
- Como factor importante de justiça social
- Como factor de desenvolvimento sustentado

Permitam-me que destaque três momentos-chave deste processo. Um primeiro momento que começa em 1975 com o Ano Internacional da Mulher das Nações Unidas e com a I Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada na Cidade do México. Um momento em que, pela primeira vez, a questão da igualdade entre mulheres e homens teve foros de legitimidade, como questão de natureza política a nível internacional, e a que se seguiu a Década das Mulheres das Nações Unidas com um Plano de Acção Mundial 1976-1985, construído em redor de três grandes temas: Igualdade, Desenvolvimento e Paz

Em 1985, um segundo momento marcou o final da Década, com o respectivo balanço e avaliação, a que a Conferência de Nairobi deu visibilidade, e com a noção crescente de que processo de caminho para igualdade entre mulheres e homens não é consentâneo com uma mera década, já que se trata de um processo muito mais longo, de um caminho progressivo a todos os níveis da vida social, para se alcançar não apenas a igualdade formal, *de jure*, mas a verdadeira igualdade, a igualdade substancial, *de facto*.

Em 1995, vinte anos após o México e dez anos após Nairobi, acontece um terceiro momento de referência neste percurso. Uma nova Conferência Mundial das Nações Unidas, a Conferência de Pequim, define novas metas e objectivos para a igualdade de género e consubstancia um ponto de

viragem importante na consideração das questões da igualdade a nível internacional.

De questões que se tinham centrado, essencialmente, sobre as mulheres, as discriminações sobre elas exercidas, a sua situação e a sua contribuição para o desenvolvimento, passa-se agora, com um olhar mais amplo e abrangente, para a sua consideração como questões que envolvem a sociedade no seu conjunto, as mulheres e homens.

De meras questões de sociedade e marginais em relação à política, passa-se agora para a sua consideração como questões de natureza política, pelas quais os actores políticos, até ao mais alto nível, são chamados a responder e a prestar contas.

De meras questões de justiça social passa-se agora para a sua consideração como questões de direitos fundamentais e exigência da democracia.

Ora, a Convenção a que fiz referência – Convenção CEDAW - foi um instrumento motor desta evolução. E em Portugal, que foi um dos primeiros países no mundo a proceder à sua ratificação, estes princípios têm, portanto, força de lei.

E que princípios são esses? Em primeiro lugar, o que exprime o próprio título? O título fala de eliminação da discriminação contra as mulheres, isto é, discriminação com base no sexo. Porém, o articulado da Convenção parece ir mais longe, na medida em que aponta claramente para a realização da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas da vida cívica e política, económica, social e cultural.

A Convenção tem, por um lado, artigos de carácter geral, aqueles que estabelecem os requisitos básicos para a igualdade; e por outro, artigos de carácter sectorial, abrangendo, nomeadamente a igualdade na vida laboral, no trabalho e no emprego e em toda a vida económica, que são temas particularmente relevantes no contexto desta Conferência.

Mas a Convenção abrange também outras áreas: a igualdade relativamente à educação, saúde, vida política e pública, família e relações familiares, e ainda a protecção relativamente a situações de particular vulnerabilidade, como a exploração da prostituição ou o tráfico, resultantes elas próprias de uma cultura discriminatória.

Em última análise, a Convenção envolve também mudanças a um nível mais profundo e estrutural, o nível da cultura e dos estereótipos que

condicionam a visão social sobre os homens e as mulheres e respectivos papéis, competências e deveres. A este propósito o artigo 5º diz claramente que, para atingir a igualdade, há que modificar esquemas e modelos de comportamento sócio-cultural, com vista a eliminar preconceitos e práticas que se baseiam na ideia de inferioridade ou superioridade de um ou outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens ou das mulheres. Trata-se, como acima se referiu, da igualdade de género encarada para além da igualdade formal, e da exigência da igualdade real e substantiva.

Ainda na óptica desta Convenção a realização da igualdade envolve e requer o contributo de uma multiplicidade de actores sociais, ao nível político e dos parceiros sociais, bem como de toda a organização social. Aliás, o artigo 2º diz claramente que se trata de eliminar a discriminação praticada contra as mulheres, quer ela seja praticada por pessoas, organizações ou empresas.

A CITE, por força do seu mandato e das suas responsabilidades, partilha dos princípios e valores desta Convenção, em particular os relativos ao trabalho e emprego e à vida económica em geral; porque são valores que são decisivos para a eficácia dos seus próprios objectivos. Valores que são também decisivos para o desenvolvimento numa perspectiva de desenvolvimento global e sustentado, o chamado desenvolvimento humano.

Nesta óptica, permitam-me um breve olhar sobre o artigo específico da Convenção relativo à área da igualdade no trabalho e no emprego, o artigo 14º. Nele se comete aos Estados a responsabilidade de garantir “com base na igualdade de homens e mulheres, os mesmos direitos”, nomeadamente a:

- oportunidades de emprego idênticas, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de selecção;
- livre escolha da profissão e do emprego, promoção, segurança no emprego e a todos os benefícios e condições de trabalho,
- formação profissional e reciclagem, incluindo estágios e formação profissional avançada;
- igual remuneração para trabalho de igual valor e igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho,
- segurança social em todas as suas vertentes; protecção da saúde e segurança nas condições de trabalho

Tudo isto em condições de plena igualdade entre mulheres e homens.

Mas a Convenção dispõe também que, para a igualdade não ser apenas formal mas efectiva, na área do trabalho e emprego há que considerar as condições específicas relativas à maternidade, incluindo os requisitos de saúde que esta impõe, bem como as responsabilidades e direitos de ambos os progenitores no que toca aos apoios que permitem a conciliação da vida profissional e familiar, a qual é hoje considerada como uma questão-chave na organização e sustentabilidade de uma vida social de qualidade.

Em todas estas vertentes a igualdade de género é um princípio fundamental a respeitar e um bem social a promover, tendo em vista em primeiro lugar a satisfação de direitos fundamentais das pessoas, mas também um funcionamento mais ajustado do mercado de trabalho e da organização social. Aliás, é hoje um dado sustentado em investigação que há uma correlação efectiva entre a igualdade entre homens e mulheres no mundo do trabalho e uma mais sã competitividade e melhor desenvolvimento.

Daí que se exprima com frequência a conclusão de que uma política de igualdade de género no trabalho é, não apenas um requisito de justiça, a coisa certa a fazer de um ponto de vista moral e social, mas é também um requisito para assegurar que o desenvolvimento seja efectivamente um desenvolvimento completo e sustentado.

Nesta óptica, é importante recordar os chamados Objectivos de Desenvolvimento do Milénio – oito grandes objectivos - adoptados pela comunidade internacional na Assembleia do Milénio das Nações Unidas no ano 2000. Efectivamente, estes objectivos, ao estabelecerem as grandes prioridades para o mundo do nosso tempo, que tocam temas tão diversos como a erradicação da pobreza, a educação primária universal, as melhorias na saúde, a sustentabilidade ambiental ou a parceria global para o desenvolvimento, incluem, entre as prioridades estabelecidas, a promoção da igualdade de género e a capacitação das mulheres para o seu exercício.

É este o terceiro objectivo entre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio e um que se reconhece ser subjacente a todos os outros e determinante do seu sucesso; um objectivo, sem a satisfação do qual, o alcance dos outros pode estar em risco.

Assim diria, a concluir, que na óptica das Nações Unidas, as dimensões da igualdade de género e do desenvolvimento e da sua relação mútua têm sido frequentemente sublinhadas. Uma relação mútua que encara a igualdade entre homens e mulheres como um requisito para o desenvolvimento, para além, obviamente, de ser um requisito da democracia, da justiça social ou da mera decência nas relações sociais. Um requisito, sem o respeito do

qual, o próprio desenvolvimento global fica ameaçado. E não é uma afirmação exagerada ou facciosa. E não sou eu que o digo.

Por isso, e em conclusão, recordo uma frase simples e breve que tem sido usada e repetida como citação emblemática desta perspectiva. Uma frase incluída no Relatório do Desenvolvimento Humano, um relatório anual do PNUD (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento), de 1995, o tal ano de viragem sobre estas questões e que nesse ano se debruçou especificamente sobre a questão da igualdade entre homens e mulheres.

Uma citação que continua válida, não obstante o tempo que já passou, e que é cada vez mais claramente acentuada e entendida. Permitam-me que a cite em inglês, já que é bem mais curta e incisiva do que na sua tradução.

“Development that is not engendered is endangered” – isto é: “O desenvolvimento que não tem em conta uma perspectiva de género é um desenvolvimento em perigo”

É a experiência que o tem mostrado, mas é também a lógica, porque o desenvolvimento que não considera a perspectiva do género, isto é, o impacto sobre a situação real das mulheres e dos homens, é necessariamente um desenvolvimento desajustado e desequilibrado por natureza; porque não tem em linha de conta, de modo pleno e eficaz, não só essa situação real, mas também os recursos, as capacidades, e a criatividade da humanidade no seu conjunto, que não é neutra nem abstracta, mas é composta por homens e por mulheres.

CITE, 3-7-2009