



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

### “Competitividade e Igualdade de Género”

*Albertina Jordão*  
*Gestora de Programas e Ponto Focal de Género*  
*OIT/Escritório de Lisboa*

Felicitos a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) pelos 30 anos ao serviço da igualdade no trabalho e no emprego.

Agradeço o convite para participar em tão importante momento na vida desta organização e é com muito gosto que aqui estou.

Cumprimento as minhas colegas de mesa e todas as pessoas que pela sua presença se associam a este aniversário.

Este é um ano de celebrações!

O Conselho de Europa assinala 60 anos (1959) e escolheu como lema: *Direitos humanos, Democracia e Estado de Direito*.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) celebra 90 anos (1919)<sup>1</sup> a trabalhar pela justiça social e dez anos do seu plano de acção para a igualdade de género.

---

<sup>1</sup> Informações sobre os 90 anos em <http://www.ilo.org/public/english/anniversary/90th/index.htm> [2009-06-30].

Foi também durante esta última década que o conceito de trabalho digno começou a guiar a acção internacional da OIT a favor de um trabalho produtivo, em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

E é uma outra data significativa que hoje aqui nos junta. Reunimo-nos hoje para celebrar os trinta anos da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (1979). São três décadas de parceria ao serviço da igualdade.

Estes são marcos fundadores de construção dos direitos humanos, do qual o trabalho digno faz parte, mas, também, se evocam aqui a democracia, a igualdade e a justiça social.

E deixem-me, neste contexto, partilhar convosco alguns momentos importantes na história da Organização Internacional do Trabalho, em especial no seu contributo para tornar efectivos os direitos humanos no trabalho, para homens e mulheres.

Num Painel titulado «a igualdade de género como factor competitivo e de desenvolvimento» não poderia deixar de introduzir a dimensão dos princípios e direitos fundamentais no trabalho porque é neste quadro que devemos promover a competitividade e o desenvolvimento.

As nove décadas que marcam a evolução da mais antiga agência do sistema das Nações Unidas, nascida do Tratado de Versalhes, no pós I Guerra Mundial, acompanham o crescimento industrial, a consolidação das democracias, os processos de descolonização e o surgimento de novos países<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Rodgers, G [et. al.] (2009). L' OIT et la quête de justice sociale, 1919-2009, Genève, BIT.

São os «custos humanos da industrialização» e a crescente consciencialização da necessidade de proteger os trabalhadores e as trabalhadoras que são o motor do estabelecimento de um quadro normativo universal passível de ser adoptado por todos os países. Que garantisse igual protecção para todos e, muito importante, correspondesse aos anseios dos protagonistas do mundo do trabalho, governos, organizações patronais e sindicais. A participação destes agentes na produção normativa «é essencial para encontrar uma base de entendimento que permita promover objectivos sociais e económicos<sup>3</sup>».

É o tripartismo e a democracia no trabalho, traduzida pelo diálogo social, que catalizam governos, organizações patronais e sindicais para encontrarem regras comuns e políticas com vantagens para todos<sup>4</sup>.

Vale a pena reflectir sobre os progressos alcançados nestas nove décadas a partir:

de **documentos de carácter oficial** - Textos Fundadores, Tratados, Declarações, Convenções e Recomendações;

**Documentos clarificadores do ponto de vista conceptual** (Estudos, Recomendações, Relatórios);

**Documentos estratégicos**, que fixam objectivos e definem as políticas. Refiro-me a Resoluções, Relatórios preparatórios e finalmente

**Documentos de actualidade, informação e comunicação** que reflectem os problemas e as temáticas de cada período: as revistas *Internacional do Trabalho* (International Labour Review), *As*

---

<sup>3</sup> AA.VV. (2007).Direitos fundamentais e normas internacionais do trabalho, Lisboa, OIT/ACT.

<sup>4</sup> L'OIT et la quête de justice sociale, 1919-2009.

*Mulheres no Trabalho* (Femmes au Travail) e o *Mundo do Trabalho* (The World of Work, The Magazine of the ILO), para apenas citar três publicações regulares da OIT.

**Quatro grandes períodos** marcam a integração da igualdade no trabalho.

- **1º Período - 1919-1943**
- **2º período – 1944 até 1974**
- **3º Período de 1975 a 1997**
- **4º Período de 1998 até aos nossos dias<sup>5</sup>**

**1º Período (1919-1943)** que corresponde à criação da OIT e à adopção das primeiras Convenções que visavam regular condições de trabalho absolutamente deploráveis (duração da jornada, condições do exercício) e salvaguardar a saúde, a segurança, a protecção em caso de desemprego e a protecção da maternidade (3ª Convenção adoptada em 1919, das 6 que foram adoptadas nesse ano). É instituído o princípio do salário igual para trabalho igual, bem como se encorajam os Estados-membros a integrar as mulheres nos serviços de inspecção do trabalho.

Este é um período considerado de protecção e instituição de direitos mínimos. E abre o debate interno na Organização acerca de uma visão proteccionista das mulheres no trabalho versus uma visão mais defensora da igualdade de oportunidades e promotora de direitos.

---

<sup>5</sup> Esta periodização é da responsabilidade da autora do artigo.

**2º período – 1944, com a Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho, conhecida pela Declaração de Filadélfia até 1974**

**Na Declaração pode ler-se que:** «a) todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais;»

E, ainda que devem ser proporcionadas «condições que permitam atingir (...)a igualdade de oportunidades no domínio educativo e profissional.»<sup>6</sup>

São deste período duas das mais importantes Convenções para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho.

A Convenção 100 sobre igualdade de remuneração entre homens e mulheres para trabalho de igual valor, de 1951 e a Convenção (Nº 111) sobre a discriminação no emprego e na profissão, de 1958, onde se identificam outros factores de discriminação para além do **sexo. A raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social.**

É fixada na Convenção (N.º111) a noção de discriminação no trabalho:

«Toda a distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou

---

<sup>6</sup> (2007). Documentos fundamentais da OIT Lisboa, GEP/MTSS.

de tratamento em matéria de emprego ou profissão.» (Convenção N.º111).

Na década de 60 são aprovadas várias Resoluções relativas ao trabalho das mulheres num mundo em mudança, sobre a promoção económica e social das mulheres nos países em vias de desenvolvimento, ou sobre o emprego e as condições de trabalho das mulheres nos países africanos (1964).

É também deste período uma Resolução sobre o salário das mulheres na indústria têxtil (1968)<sup>7</sup>.

### **3º Período de 1975 a 1997**

Este período é marcado pela institucionalização do Ano Internacional da Mulher, 1ª Conferência Mundial da ONU sobre as Mulheres (México) e Década da ONU para as Mulheres.

São promovidos vários estudos sobre a participação das mulheres num mundo do trabalho e sobre a igualdade salarial. Esta questão assume especial visibilidade e é objecto de um extenso relatório da Comissão de Peritos sobre a aplicação da Convenção (N.º100), (1986)

É adoptada a Convenção (N.º153) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981.

Representa uma alteração, ao reconhecer que as responsabilidades familiares devem ser repartidas entre homens e mulheres. É uma evolução de perspectiva e visa proteger os direitos dos

---

<sup>7</sup> Gaudier, Maryse (1996). La question des femmes à l'OIT et son évolution 1919-1994, Genève, IIES/OIT.

trabalhadores e das trabalhadoras com responsabilidades familiares quando estas limitam as suas possibilidades no trabalho.

#### **4º Período de 1998 até aos nossos dias**

Neste período deve destacar-se, pela sua importância e por ser de natureza diferente dos instrumentos até à data adoptados e/ou aprovados, **a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998** que consagrou 8 Convenções como fundamentais correspondendo a 4 direitos: eliminação do trabalho infantil, abolição do trabalho forçado, eliminação da discriminação no trabalho e liberdade sindical. Isto significa que «todos os Estados membros têm o compromisso de respeitar de boa fé em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objecto dessas 8 Convenções», independentemente de as terem ratificado.

A Declaração é um instrumento de natureza declarativa e promocional. O seu objectivo é auxiliar os Estados-membros a cumprirem os princípios e direitos fundamentais no trabalho nomeadamente através de cooperação técnica.

De 4 em 4 anos um dos 4 princípios é avaliado sob a forma de Relatório Global do Director-Geral. A igualdade e não discriminação foi já objecto de dois Relatórios, em 2003 (A hora da igualdade no trabalho) e 2007 (Igualdade no trabalho: enfrentar os desafios)<sup>8</sup>.

Em 1999 é introduzido o conceito de trabalho digno para todas as pessoas. Ou seja, como referi no início, mulheres e homens devem

---

<sup>8</sup> Disponível em [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdade_07.pdf) [2009-06-30].

ter acesso a trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana.

O Director-Geral, que foi reeleito recentemente, assumia assim a igualdade de género e o mainstreaming de género como estratégia para melhorar a actividade da OIT e aprova um Plano de Acção de dez anos que visa transversalizar a igualdade de género na acção da OIT. A promoção da igualdade de género passa pelo reforço financeiro e apoio aos programas de cooperação técnica, à institucionalização de uma rede de especialistas e pontos focais por todos os Escritórios em todo o mundo e pelo incremento de mais mulheres em todos os departamentos e lugares de chefia da Organização.

“O *Bureau* deve agora trabalhar no sentido de assegurar que o compromisso para a igualdade de género é assumido e interiorizado na OIT e que se reflecte em todo o nosso trabalho técnico, actividades operacionais e serviços de apoio”<sup>9</sup>.

Em 2001 tem lugar a realização da 1<sup>o</sup> Auditoria de género no quadro das Nações Unidas, sendo a OIT a primeira agência a realizar auditorias internas nos Escritórios e nos departamentos na sede.

Ao longo destes últimos anos mantém-se uma atenção à promoção da igualdade e ao combate à discriminação. Os sucessivos relatórios que anualmente, por ocasião do Dia Internacional da Mulher - 8 de Março, traçam a evolução da situação de mulheres e homens no mundo do trabalho, concluem que a discriminação é um fenómeno sistémico e evolutivo. As mulheres não são um grupo

---

<sup>9</sup> BIT (2007). A Manual for Gender Audit Facilitators. The ILO Participatory Gender Audit Methodology, Geneva.

homogéneo e muitas acumulam desvantagens que decorrem de serem migrantes, de terem uma deficiência ou serem originárias de um país estrangeiro.

Por isso a OIT apela aos Estados-membros para continuarem a desenvolver acções, não só no quadro do aperfeiçoamento e efectivação das Normas, mas também, na recolha e difusão de dados desagregados por sexo, na criação e reforço de mecanismos institucionais de promoção da igualdade e não discriminação no trabalho, de que a CITE é exemplo.

Para terminar, não resisto a partilhar convosco um extracto de um estudo realizado pela OIT em 1979 a propósito do Emprego e Necessidades Básicas em Portugal, no qual se dedica um capítulo às mulheres e o emprego.

Pode ler-se nesse estudo que «uma estratégia de desenvolvimento fundada na satisfação das necessidades básicas só pode contribuir para a melhoria da condição feminina em geral. (...) Parece ser necessário, incluir nas necessidades básicas a satisfazer, um certo número de elementos suplementares se se quer atacar problemas específicos que as mulheres vivem enquanto trabalhadoras e donas de casa: a eliminação de todas as formas de discriminação em razão do sexo, aliviar o pesado fardo que representa a conjugação do emprego com as tarefas domésticas e a libertação de certos trabalhos penosos e ingratos. As mulheres para poderem participar na vida sindical, cívica e política devem poder libertar-se das tarefas domésticas e familiares.»<sup>10</sup>

Muito obrigada e mas uma vez parabéns à CITE por estes 30 anos!

---

<sup>10</sup> Tradução da responsabilidade da autora deste artigo.

**3 de Julho de 2009**  
**Centro Cultural de Belém**