

Afinal, o que é a **Democracia Paritária?**

A participação de mulheres e homens
na organização social!



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES

Perguntas Frequentes...
e Respostas Coerentes...
um Argumentário...

Ficha Técnica

Título: Afinal, o que é a Democracia Paritária? a participação de mulheres e homens na organização social.

Texto elaborado por:

Ana COUCELLO,

Maria do Céu CUNHA REGO,

Maria Alzira LEMOS,

Margarida MARCELINO MARQUES,

Maria REYNOLDS DE SOUSA,

Maria Regina TAVARES DA SILVA,

José Gabriel TRINDADE SANTOS.

E revisto também por:

Isabel ESPADA,

Isabel ROMÃO

Edição de: Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres (Projecto Capacita)

Depósito legal: 403732/16

Edição: 1000 exemplares

Lisboa, 7 de janeiro de 2016

Edição co-financiada pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants) no âmbito do programa Cidadania Ativa, gerido pela Fundação Calouste Gulbenkian



FUNDAÇÃO
CALOUSTE GULBENKIAN
CIDADANIA ATIVA



Afinal, o que é a *Democracia Paritária*?

A participação de mulheres e homens
na organização social!



Perguntas Frequentes...
e Respostas Coerentes...
um Argumentário...

Nota à 4ª edição – 2016

O objetivo do Argumentário “*Afinal o que é a Democracia Paritária?*”, cuja 1ª edição é de 1999, foi o de contribuir para melhorar as condições para o equilíbrio da participação de mulheres e homens na vida política. As respectivas traduções em inglês e francês, bem como a 2ª edição em língua portuguesa, são de 2001.

Na última edição, a 3ª, em que foram actualizados dados, normas jurídicas e compromissos políticos a nível nacional, no âmbito da União Europeia e de Organizações Internacionais, data de 2003.

Passada mais de uma década e quase 10 anos sobre a entrada em vigor da designada “Lei da Paridade” – Lei Orgânica nº 3/2006, de 21 de agosto – recolhida a experiência da utilização do Argumentário, designadamente junto de jovens de escolas no ensino básico e secundário e de públicos heterogéneos em sessões de formação sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, impunha-se uma revisão substantiva. Assim e uma vez que a Aliança para a Democracia Paritária integra a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres – PpDM, a revisão do Argumentário foi concebida como um dos produtos do Projecto CAPACITA (2014-2016), componente 5, promovido pela PpDM, em parceria com a Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – APEM, co-financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants - como apoio da Noruega, Islândia e Liechtenstein ao programa Cidadania Ativa gerido pela Fundação Calouste Gulbenkian. Este facto implicou o envolvimento não só da Aliança para a Democracia Paritária mas também o debate e os contributos de outras organizações membros e pessoas promovido pela PpDM.

Mantendo a estrutura inicial – leitura fácil, linguagem simples, apresentação de factos combinada com a disponibilização de elementos para reflexão - o Argumentário reforçou a sua dimensão informativa, suprimiu ou reestruturou algumas questões e tornou mais incisivas as respostas que propõe à consideração de quem o leia, tendo particularmente em conta o público jovem.

Esperamos que a banalização de meios de comunicação electrónica permita debates que possam aprofundar o tema e contribuir para novas edições que ajudem a concretizar a paridade de mulheres e homens em todas as esferas da vida.

Introdução

...VEZES E VEZES SEM CONTA...

Quantas vezes já ouviu perguntas do género:

“- Mas o que é que as mulheres querem mais?

“- De que é que as mulheres ainda se queixam?”

“- Quando é que as mulheres se calam com a conversa da discriminação?”

“- Não começa mas é a ser tempo de cuidar dos direitos dos homens?”

Quantas vezes sorriu - com desdém ou com vergonha - ao ouvir dizer que é preciso que haja igualdade entre homens e mulheres?

Quantas vezes se demarcou de “feministas”, não fosse perder credibilidade familiar, profissional ou social? Ou pôr em causa o que, apesar de tudo, pouco a pouco, em silêncio e com muita paciência, tem vindo a conseguir?

Quantas vezes concordou que sempre é melhor empregar homens em vez de mulheres? Afinal, os homens não engravidam, não têm licença de parto, não precisam de ir com as crianças ao médico, não têm horas para chegar a casa, não são “complicados”, não “falam pelos cotovelos”

Quantas vezes se insurgiu contra essa “espécie” de direito que as mulheres agora teriam de não serem assediadas? E considerou que as normas contra o tal assédio acabam com a sedução ou fazem dos homens vítimas do que as mulheres quiserem acusá-los?

Quantas vezes pensou, ou disse, que se as mulheres são “perseguidas” pelos homens é porque elas os “provocam” e “não se sabem dar ao respeito”? E que se não querem que os homens olhem para elas o melhor é taparem-se da cabeça aos pés ou nem sequer saírem de casa?

Quantas vezes achou irrealista que agora se pretenda mudar as “regras de sempre”? Não é natural que aos homens caiba a iniciativa, a adulação e a conquista? E às mulheres

caiba a passividade, a submissão e a entrega? E não irão as mulheres sentir falta da galanteria dos homens?

Quantas vezes considerou evidente que há “trabalhos de homem” e “trabalhos de mulher”? E que há “sítios para homens” e “sítios para mulheres”? E “conversas de homens” e “conversas de mulheres”?

Quantas vezes ouviu dizer que o lugar das mulheres é em casa e que a sua saída para o mercado de trabalho ou para a vida pública só vem gerar desequilíbrios e ter efeitos negativos sobre as crianças? Ou mesmo impedir que haja mais crianças?

Quantas vezes considerou que só lutam pela igualdade as mulheres que não tem capacidade para se afirmar profissionalmente?

E que as mulheres que são profissionais competentes têm as mesmas oportunidades que os homens?

E que agora o que as mulheres querem é subverter em seu benefício as regras da concorrência e ocupar um espaço de intervenção e de poder que não decorre do seu próprio mérito?

E que se “não chegam lá” a culpa é só delas? Ou porque têm “mau feito”? Então não há tantas mulheres que já são professoras universitárias? Gestoras? Empresárias? Ministras?

Quantas vezes se irritou com quem insiste que é preciso mais mulheres no Governo, na Assembleia da República, ou nos lugares de decisão das Empresas, das Universidades, da Administração Pública?

Quantas vezes achou, e disse, que já não tinha paciência para os discursos de “frustradas” ou de “intelectuais” ou de “feministas”? E que as mulheres bonitas, ou com bom aspecto, ou interessantes, ou realizadas na vida, ou boas mães de família não têm problemas destes?

Quantas vezes ouviu dizer que Portugal é um país onde as mulheres é que mandam? Ou quantas vezes até já se considerou vítima desse “matriarcado”?

Quantas vezes achou normal que nos casais separados a guarda das crianças fosse quase sempre atribuída às mães?

Quantas vezes considerou humilhante a existência de medidas específicas que

favorecem o acesso das mulheres a determinadas situações?

Quantas vezes disse que não discrimina entre mulheres e homens? Ou que não é nem nunca foi discriminada? Ou que até já se sentiu discriminado?

Quantas vezes... ?

Mas...

Alguma vez parou para reflectir seriamente sobre estes assuntos?

Alguma vez se deu ao trabalho de questionar as suas certezas?

Por que é que acha que nada disto vale a pena e que tem mais que fazer?

Considera que vale a pena viver numa sociedade que encara a justiça como um valor a atingir?

Considera justa a actual partilha dos recursos - conhecimento, trabalho, tempo, dinheiro, poder na esfera pública e na esfera privada - entre as mulheres e os homens?

Considera positivo viver numa sociedade que respeita a liberdade, a dignidade e a autonomia de todos os seus membros e que encoraja a sua realização e o desenvolvimento dos seus talentos para o bem comum?

Considera que corresponde à realidade do mundo de hoje a existência de expectativas sociais rígidas e desiguais relativamente às mulheres e aos homens (dos homens espera-se que sustentem a família, das mulheres espera-se que cuidem da família)? Ou que essa rigidez e desigualdade satisfaz as exigências de liberdade, de dignidade e de autonomia e permite o pleno aproveitamento das respectivas capacidades e dos recursos de um País?

Considera que da qualidade da democracia do País em que vive depende também a sua própria qualidade de vida?

Considera que a justiça, a democracia e a qualidade de vida são assuntos que só interessam às mulheres? Ou a algumas mulheres - às “frustradas”, às “intelectuais” ou às “feministas”?

É sabido que em redor destas matérias florescem preconceitos e desdéns.

É sabido também que a debatê-las, espíritos habitualmente rigorosos perdem distanciamento e lucidez, exaltam-se e obstinam-se em argumentos menores.

É sabido ainda que muito se diz porque pouco se refletiu e, assim, muito se ignora!

A falta de informação ou de conhecimentos sobre este tema parece não perturbar minimamente a suficiência de quem sobre ele opina com ligeireza! Seja para escamotear a realidade, para se justificar, para se defender ou, simplesmente, para manter pequenos ou grandes privilégios de um estatuto “desde sempre” considerado “natural”.

Por isso entendemos que é oportuno colocar questões e responder-lhes.

Que é útil tornar acessível e banal a informação que já existe.

E, acima de tudo, que é necessário procurar, de forma serena, séria e consequente, contribuir para despertar ou aumentar o interesse sobre um assunto que é determinante para a independência de cada pessoa, para a qualidade de vida da comunidade e para uma organização mais justa da sociedade.

Imaginámos, pois, a edição de um **ARGUMENTÁRIO** que ajudasse a desfazer preconceitos e a anular pseudo-evidências, tantas vezes perturbadoras, pelo peso de tradições enquistadas e pelo dogmatismo acrítico de que se alimentam... Examinando as causas. Distinguindo o objetivo do subjetivo. Oferecendo fundamentos para um novo “senso comum” sobre esta matéria.

Esperamos ainda que este **ARGUMENTÁRIO** ajude a esclarecer dúvidas e a melhorar a capacidade de argumentação das pessoas quando confrontadas com estas questões.

Selecionámos algumas das perguntas, que consideramos mais frequentes quando se abordam estes temas, e procuramos dar-lhes respostas simples baseadas em elementos publicados por serviços públicos a nível nacional e internacional, ou em estudos e análises de especialistas nestas áreas do conhecimento. Outras vezes as respostas vêm da nossa própria reflexão e experiência.

Esperamos que este ARGUMENTÁRIO lhe seja útil !

1. Se as mulheres e os homens são diferentes, por que é que devem ter estatutos iguais?

Porque diferença não é o mesmo que desigualdade.

Quando, na linguagem corrente, se diz que “as mulheres e os homens são diferentes” constata-se antes de mais que, em princípio, biologicamente, as mulheres e os homens não são semelhantes. Simplificando, têm sexos diferentes.

Mas a não semelhança quanto ao sexo – a diferença sexual - não justifica que, socialmente, lhes sejam atribuídos estatutos (conjuntos de deveres e de responsabilidades ou obrigações e inerente reconhecimento) desiguais, porque as diferenças biológicas entre os dois grupos que asseguram a reprodução da espécie humana não podem ser objeto de uma valorização ou desvalorização social que hierarquize esses dois grupos entre si.

As sociedades, porém, em função da diferença sexual, foram construindo ao longo dos tempos representações, papéis e expectativas desiguais para mulheres e homens, em que fundamentaram a atribuição aos homens e a exclusão das mulheres dos direitos inerentes à autonomia individual e à cidadania.

Ou seja, enquanto a diferença de homens e mulheres é apenas o resultado objetivo da observação comparada da biologia dos seres humanos, a desigualdade pressupõe uma avaliação social dessa diferença e traduz-se na escolha subjetiva dos homens como padrão dominante e artificialmente universal, numa utilização abusiva da parte pelo todo.

Dizer “homem” passa a querer significar humanidade, a querer dizer que a parte “homem” coincide com o todo sem autonomia da dissemelhança sexual – o que reflete um juízo de valor de que resulta o reconhecimento social da primazia dos homens.

Dizer “mulher” passa a querer significar especificidade, a querer dizer que a parte “mulher” se dilui no todo e só tem autonomia nos aspectos relativos à dissemelhança sexual – o que reflete um juízo de valor de que resulta o reconhecimento social da secundarização das mulheres, traduzida na sua capacidade jurídica diminuída e na sua subordinação.

... uma das primeiras categorias de poder é o direito à nomeação, e esse direito não (é) reconhecido às mulheres (enquanto) os homens representa(rem) o conjunto da espécie humana.

Maria Isabel Barreno, O falso neutro, Lisboa IED, 1985, p. 84 e 8

Desta assimetria estrutural de poder resulta que as mulheres têm, em média, menos recursos (educação, dinheiro, bens, tempo disponível, acesso ao processo de decisão na esfera pública, meios para se oporem com êxito às ofensas à sua dignidade e à sua integridade física), mais trabalho não reconhecido como tal, a exigir muito tempo mas sem valor de mercado (cuidado com idosas e idosos dependentes e tarefas domésticas) e, por tudo isto, menos liberdade do que os homens.

Em resumo, a diferença sexual dos seres humanos resulta da natureza, enquanto a desigualdade entre mulheres e homens resulta da cultura e da política.

2. Mas se, em concreto, os papéis de umas e de outros são diferentes, não é natural que haja desigualdades na situação real de mulheres e de homens?

Não. A desigualdade não é natural, não constitui uma “lei da natureza”. Resulta da “lei da organização social”, que também não é natural, mas artificial e construída.

Só nos aspetos biológicos ligados à maternidade e à paternidade, os papéis das mulheres e dos homens são diferentes por força da natureza. No que respeita aos papéis sociais – que são modelos de comportamento individual e de relacionamento coletivo - não existem diferenças naturais ou sequer diferenças inevitáveis.

Chamamos “género” à construção social do sexo biológico, produzindo efeitos sobre as funções, tarefas, atitudes, comportamentos atribuídos, por cada cultura,

a homens e mulheres, tanto na vida pública como privada; enquanto por “sexo” entendemos as diferenças biológicas universais existentes entre mulheres e homens. Dado que o “género” constitui uma construção social, um entendimento de cada cultura do que deve definir homens e mulheres, varia no tempo e no espaço. O “género” é também uma **definição socialmente construída da relação entre os sexos**. Esta construção contém uma relação de poder desigual com a dominação masculina e subordinação feminina na maioria das esferas da vida. A norma masculina é tomada como a norma para toda a sociedade.

5. “O conceito de ‘sexo’ refere-se às diferenças biológicas entre mulheres e homens. O conceito de ‘género’ refere-se às identidades, atributos e papéis para mulheres homens, socialmente construídos, e ao significado social e cultural atribuído pela sociedade a estas diferenças biológicas, resultando em relações hierárquicas entre homens e mulheres e numa distribuição de poder e de direitos que favorece os homens e coloca as mulheres em posição de desvantagem. Este posicionamento social das mulheres e dos homens é afetado por fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais e pode ser alterado pela cultura, sociedade e comunidade “.

Recomendação Geral No. 28 do Comité CEDAW sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes nos termos do artigo 2º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

Nota:

Mais desenvolvimentos sobre o conceito jurídico ou institucional de “género”, em **Anexo I**

É conhecido que a organização social aprofundou as diferenças entre homens e mulheres e os confinou em mundos diferentes, com **fronteiras rígidas: o espaço público para os homens, o espaço privado para as mulheres**. Considerava-se que o trabalho dos homens era fora de casa: cabia-lhes decidir sobre a organização social, definir um código de conduta e ganhar dinheiro para sustentar a família. O trabalho das mulheres era dentro de casa: cabia-lhes tratar da organização do quotidiano doméstico e cuidar das crianças e de outras pessoas em situação de

dependência. O seu acesso ao domínio público e ao dinheiro - salvo nos casos em que tinha rendimentos próprios e direito a os administrar - realizava-se através do marido.

Os homens detiveram assim o poder do espaço público e por isso foram determinando toda a organização social à medida da sua interpretação do mundo, segundo os seus padrões e as suas expectativas, reproduzindo as suas concepções e os seus interesses, definindo e fixando à sua maneira e pela sua perspectiva o que deveria ou não ser considerado “natural”.

Com a autonomia jurídica reduzida e sem independência económica, onde estava a igualdade das mulheres, como parte, neste contrato social de género?

Mesmo quando as mulheres desenvolviam actividade laboral remunerada fora do espaço doméstico, o espaço público não contava com elas, não tinha sido organizado para elas, e, exigiu-lhes que se submetessem ao modelo existente. As mulheres foram confrontadas simultaneamente com a necessidade de adaptação unilateral a um contexto que lhes era estranho e com a obrigação de continuar a desempenhar o papel que sempre lhes fora e continuava a ser exigido. Em contrapartida, os desempenhos sociais concretos das mulheres e dos homens começaram a deixar de coincidir com papéis fixos. E a organização social que segregava essa fixidez deixou de responder às expectativas e às necessidades das comunidades de hoje.

Deixou, assim, de haver justificação para que o espaço público continue a ser reconhecido como o mundo dos homens e o espaço doméstico como o mundo das mulheres. Hoje, tanto mulheres como homens têm direito a que nenhum desses mundos lhes seja estranho ou hostil, têm direito a construir ambos os mundos e a fazê-los seus, sem redutos de exclusão nem papéis menores em qualquer deles.

E dado que, para ambos estes mundos, mulheres e homens deverão contribuir com as suas capacidades e talentos, com o seu trabalho e com os seus saberes, em efetiva igualdade, **haverá que, coerentemente, possibilitar a todas/os – sejam homens ou mulheres - competências de idêntica natureza para o “saber estar” e o “saber fazer” em cada um destes mundos. Não é admissível continuar a limitar ou a pré-determinar as pessoas segundo padrões ultrapassados - porque “sempre assim foi e há-de ser”, porque assim é que “deve ser” - ou segundo vontades e interesses que ninguém cuidou de saber se eram gerais.**

Dar asas para a vida às mulheres e aos homens. Do mesmo tamanho e com a mesma capacidade de adaptação. Porque só assim a direção e o alcance do voo são uma escolha. E não uma fatalidade. Ou uma culpa. Por violação de áreas interditas ou por incumprimento de obrigações exclusivas.

3. Que normas reconhecem às mulheres e aos homens igualdade de estatuto?

As normas jurídicas. A nível nacional, a nível da União Europeia e a nível internacional.

Com efeito, a evolução social com todas as suas causas - em que avultam os movimentos sociais, incluindo os protagonizados por mulheres, e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – reconheceu como injusta a política de estatutos assimétricos para os homens e para as mulheres e alterou-a, de modo a que as leis passassem a impor estatutos iguais.

Assim, a igualdade de direitos e de responsabilidades de mulheres e homens passou a ser reconhecida por normas jurídicas de aplicação obrigatória incluídas no direito nacional, no direito da União Europeia, em convenções e em outros instrumentos de direito internacional.

No que respeita ao direito português, a Constituição inclui normas expressas sobre a matéria, designadamente no âmbito dos Direitos, Liberdades e Garantias Fundamentais, do trabalho e da família e da participação política.

São tarefas fundamentais do Estado:

....

*Promover a igualdade entre **homens e mulheres**.*

Constituição, artigo 9º - h)

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Constituição, artigo 13º

A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação.

Constituição, artigo 26º nº 1

1. **Todos** têm direito ao trabalho.
2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover:
 - a) A execução de políticas de pleno emprego;
 - b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais;
 - c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores.

Constituição, artigo 58º

Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito:

- a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna;

- b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar;

Constituição, artigo 59º n.º 1

A família, como elemento fundamental da sociedade, tem direito à protecção da sociedade e do Estado e à efectivação de todas as condições que permitam a **realização pessoal dos seus membros**.

Constituição, artigo 67º n.º 1

1. **Os pais e as mães** têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível acção em relação aos filhos, nomeadamente quanto à sua educação, com garantia de realização profissional e de participação na vida cívica do país.
2. **A maternidade e a paternidade** constituem valores sociais eminentes.
3. **As mulheres têm direito a especial protecção durante a gravidez e após o parto**, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.
4. A lei regula a atribuição **às mães e aos pais** de direitos de dispensa de trabalho por período adequado, de acordo com os interesses da criança e as necessidades do agregado familiar.

Constituição, artigo 68º

A participação directa e activa de **homens e mulheres** na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

Constituição, artigo 109º

Por aplicação dos princípios constitucionais e em consonância com eles, vigora legislação diversa que visa combater a discriminação em função do sexo e promover a igualdade entre homens e mulheres, com especial relevo para o Código Civil - que, designadamente, aboliu, no que se refere aos homens, o estatuto de “chefe de família” e, no que se refere às mulheres, o de detentoras do “governo doméstico” - e para o Código do Trabalho – que, designadamente, garante a igualdade entre homens e mulheres em matéria de trabalho, emprego, formação profissional e, em princípio, no que se refere à participação equilibrada na atividade profissional e na vida familiar.

Igualmente no âmbito da União Europeia, o Tratado da União Europeia, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e as Directivas sobre igualdade entre mulheres e homens em áreas relativas ao emprego, à participação na vida económica e à proteção social (a primeira das quais data de 1975) reforçam a noção de que a igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental de direito e é fator de coesão económica e social.

A União funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos do Homem, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres.

Tratado da União Europeia, artigo 2º

Em 1996 e em 2000, o Conselho da União Europeia aprovou dois instrumentos que pretendiam mudar o paradigma relativamente aos papéis sociais de género: a participação equilibrada das mulheres e dos homens quer nos processos de tomada de decisão e na atividade profissional – onde persiste a desvantagem de mulheres – quer na vida familiar - onde persiste a desvantagem de homens.

(8) ... a reduzida representação das mulheres nos órgãos de decisão resulta, nomeadamente, de um acesso tardio das mulheres à igualdade cívica e civil, dos obstáculos à realização da sua independência económica, assim como da dificuldade de conciliar a vida profissional e a vida familiar;

- (9) ... a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão constitui uma exigência democrática;
- (10) ... a reduzida representação das mulheres nos lugares de decisão constitui uma perda para a sociedade no seu conjunto e pode impedir que sejam tomados plenamente em consideração os interesses e necessidades de toda a população;

Recomendação do Conselho de 2 de Dezembro de 1996 (96/694/CE)

- (2) O princípio da igualdade entre homens e mulheres implica a indispensabilidade de compensar a desvantagem das mulheres no que se refere às condições de acesso e participação no mercado de trabalho e a desvantagem dos homens no que se refere às condições de participação na vida familiar, decorrentes de práticas sociais que ainda pressupõem o trabalho não remunerado emergente dos cuidados à família como uma responsabilidade principal das mulheres, e o trabalho remunerado inerente à vida económica como uma responsabilidade principal dos homens.

Resolução do Conselho e dos Ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do

Conselho, de 29 de Junho de 2000

Vários instrumentos de Direito internacional - Convenções que vinculam juridicamente os Estados que delas são Parte, e Declarações políticas que constituem orientações para as políticas públicas - proíbem a discriminação em função do sexo, relativamente ao gozo de quaisquer direitos, de natureza civil, política, económica, social ou cultural.

Tal é o caso da Declaração Universal dos Direitos Humanos - designação actualmente mais coerente do que a tradicional formulação de “Direitos do Homem” - que estabelece este princípio fundamental, bem como dos Pactos das Nações Unidas sobre Direitos Cívicos e Políticos e sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais e de outras Convenções desta organização internacional com relevo para a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW).

Aliás, enquanto Estado Parte da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, não basta a Portugal garantir a não discriminação e a igualdade de direitos. O Estado Português está obrigado a realizar sem demoras a igualdade substantiva, ou de facto, entre mulheres e homens.

9. Nos termos do artigo 2º, os Estados Partes devem honrar todos os aspetos das suas obrigações legais decorrentes da Convenção, de respeitar, proteger e cumprir o direito das mulheres à não-discriminação e ao gozo da igualdade.

A obrigação de respeitar exige que os Estados Partes se abstenham de fazer leis, políticas, normas, programas, procedimentos administrativos e estruturas institucionais que tenham direta ou indiretamente como resultado a negação do igual gozo pelas mulheres dos seus direitos civis, políticos, económicos, sociais e culturais.

A obrigação de proteger requer que os Estados Partes protejam as mulheres contra a discriminação exercida por atores privados e ajam diretamente para eliminar costumes e quaisquer outras práticas nocivas que perpetuem a noção de inferioridade ou superioridade de qualquer um dos sexos, e os papéis de estereotipados de mulheres e homens. A obrigação de realizar os direitos exige que os Estados Partes tomem uma grande variedade de medidas para assegurar que as mulheres e os homens gozam de direitos iguais de jure e de facto (...)",

22. O princípio da igualdade entre mulheres e homens, ou da igualdade de género, contém a ideia intrínseca que todos os seres humanos, independentemente do sexo, são livres de expressar as suas aptidões pessoais, de ter uma carreira profissional e de fazer escolhas livres de restrições impostas pelos estereótipos, por uma conceção rígida dos papéis dos homens e das mulheres, e pelos preconceitos.

Recomendação Geral No. 28 do Comité CEDAW sobre as obrigações fundamentais dos Estados Partes nos termos do artigo 2º da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres.

O mesmo se verifica com diversas Convenções da Organização Internacional do Trabalho, designadamente a nº 100 sobre igualdade de remuneração, a nº 111 sobre não discriminação no emprego, a nº 156 sobre trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares, a nº 183 sobre a protecção da maternidade, ou dos Planos de Ação aprovados nas últimas grandes Conferências das Nações Unidas, em que avulta a que, especialmente dedicada à situação das mulheres, teve lugar há 20 anos em Pequim, em Setembro de 1995.

Também os instrumentos de carácter regional e designadamente do Conselho da Europa - a Convenção Europeia dos Direitos Humanos - proíbem a discriminação em função do sexo. Também no âmbito do Conselho da Europa, as Declarações do Comité de Ministras/os sobre a Igualdade das Mulheres e dos Homens, aprovadas em 1988 e em 2009, e a Declaração da Conferência dos Ministros da Igualdade de 1997 consagram, respectivamente, a igualdade entre homens e mulheres como um direito humano fundamental, um requisito da justiça e um critério da democracia, e a indispensabilidade de tornar a igualdade de género uma realidade. Em Agosto de 2014, entrou em vigor a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, que Portugal foi um dos primeiros Estados a ratificar.

Os Estados membros do Conselho da Europa e os outros signatários da presente Convenção... reconhece(m) que:

a violência contra as mulheres é uma manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens que conduziram à dominação e discriminação contra as mulheres pelos homens, o que as impediu de progredirem plenamente;

a natureza estrutural da violência exercida contra as mulheres é baseada no género, e que a violência contra as mulheres é um dos mecanismos sociais cruciais pelo qual as mulheres são forçadas a assumir uma posição de subordinação em relação aos homens;

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, Preâmbulo, Considerando 9 e 10

É essa posição de subordinação das mulheres em relação aos homens decorrente não das normas jurídicas mas de mecanismos sociais que têm persistido mais poderosos do que as leis que leva a que nem as mulheres nem os homens tenham tido, de facto, as mesmas oportunidades, o mesmo tratamento ou os mesmos resultados no respectivo desenvolvimento pessoal, social, económico, político e cultural, qualquer que seja o país onde residem.

Daí que, para as mulheres e qualquer que seja a sua circunstância e situação, as consequências deste facto se traduzam em maior vulnerabilidade, em menor autonomia, em menor mobilidade, em escolhas profissionais mais limitadas, em menor acesso direto ao dinheiro, ao crédito e à propriedade, em menor valorização do trabalho não remunerado que executam e em menor acesso à participação nos processos de decisão económica e política. A União Europeia reconheceu esta situação de discriminação estrutural que afecta as mulheres em geral e que acresce sistematicamente a qualquer eventual discriminação de outro tipo, nomeadamente em função da idade, da origem social ou geográfica, da orientação sexual, da deficiência, de que, individualmente, possam vir a ser alvo.

O Ano Europeu (da Igualdade - 2007) deve tomar em consideração as diferentes formas como as mulheres e os homens sofrem a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

*DECISÃO n.º 771/2006/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 17 de Maio de 2006, que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) —
Para uma Sociedade Justa, Artigo 4.º*

Nota:

Mais desenvolvimentos em matéria de normatividade jurídica a nível nacional, internacional e da União Europeia, em **Anexo II**.

4. Se as mulheres e os homens têm direitos iguais, o que é que as mulheres querem mais?

Não têm já as mesmas oportunidades?

Tem sentido continuar este debate quando parece que já está tudo dito?

Se as mulheres e os homens têm direitos iguais, o que é que as mulheres querem mais?

Antes de mais, não se trata de as mulheres quererem mais ou quererem menos. Não se trata de um assunto que só interesse às mulheres, do mesmo modo que a abolição da escravatura não interessou só aos escravos, ou o combate ao racismo não interessa só às comunidades culturais minoritárias¹.

Trata-se de saber como é que um todo social aceita que sejam postos em prática os valores em que proclama fundar a sua civilização e as normas através das quais, democraticamente, escolheu reger-se.

Trata-se, enfim, de saber qual a importância e a prioridade que um todo social confere ao modo como são prosseguidos, no quotidiano, os objetivos decorrentes das suas opções essenciais.

Em Portugal, como em todo o mundo, existe desigualdade entre mulheres e homens, evidenciada pela assimetria dos respectivos resultados nos índices do desenvolvimento humano.

¹ **Comunidades culturais minoritárias** - prefere-se esta expressão à habitualmente usada “minorias étnicas”, por se considerar desejável uma perspectiva que, recusando a aplicação do conceito “raça” a seres humanos, não prejudique a aplicação das diversas normas jurídicas que o utilizam mas também não induza superioridade ou inferioridade dos grupos em presença, em função de características sobretudo físicas, como a cor da pele, quando o que está substantivamente em causa é a cultura específica de cada grupo, que é maioritária ou minoritária, principalmente em função da pertença geográfica ou religiosa.

Em todas as sociedades, as mulheres - que, tradicionalmente, têm desempenhado a sua actividade na esfera privada ou doméstica - têm visto essas actividades serem tratadas como inferiores. Como essas actividades não têm preço para a sobrevivência da sociedade, não pode haver justificação para se lhes aplicarem normas e costumes diversos e discriminatórios... (que) impedem as mulheres de dispor de acesso igual aos recursos e de gozar de igual estatuto na família e na sociedade. Mesmo quando existe igualdade na lei, todas as sociedades consagram papéis diversos a homens e a mulheres, sendo os destas considerados inferiores. Assim, estão a ser violados os princípios da justiça e da igualdade expressos particularmente (...) na Convenção (artigo 16º, mas também nos artigos 2º, 5º e 24º.) (...)

As responsabilidades que as mulheres têm para cuidar e sustentar os filhos afectam o seu direito de acesso à educação, ao emprego e a outras actividades relacionadas com o seu desenvolvimento pessoal, e também impõem às mulheres cargas desiguais de trabalho.

Comité de Aplicação da Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, Recomendação Geral nº 21, § 11

Assim, há as leis e há os factos. E os factos demonstram que as leis por si só não chegam se o seu cumprimento não for sempre exigido e se a sua aplicação não for efetiva.

Como conjunto de pessoas com interesses próprios decorrentes da referida desigualdade estrutural, as mulheres, apesar de constituírem a maioria da população, ainda não têm suficiente visibilidade, nem peso bastante para contarem de modo decisivo como “clientes” ou destinatárias das opções e dos investimentos inerentes à organização social.

Algumas das áreas-chave em que tal é patente são, por exemplo, a vida económica, os usos do tempo, a educação, a saúde e a participação na vida política.

Em termos mundiais, a última avaliação realizada pelas Nações Unidas - em 2015, aquando da celebração dos 20 anos da IV Conferência Mundial - sobre as Mulheres - demonstra que a desigualdade em desfavor das mulheres subsiste, designadamente no que respeita **à vida económica e aos usos do tempo**.

Três quartos dos homens em idade activa estão na força de trabalho comparados com metade das mulheres na mesma situação. De entre a população empregada, as mulheres constituem quase dois terços de trabalhadores/as familiares não remunerados/as. Em toda a parte, continua a ser negado às mulheres salário igual por trabalho de valor igual, e têm menos probabilidades do que os homens de receber uma pensão (...) Os ganhos das mulheres são 24% inferiores aos dos homens. (...)

Em todas as regiões, as mulheres ainda trabalham mais do que os homens: elas realizam duas vezes e meia mais trabalho doméstico e de cuidado não pago e, no conjunto do trabalho pago e não pago, trabalham diariamente mais do que os homens, em quase todos os países.

ONU – UNWomen, “Progress of ”World’s Women 2015-2016 – Transforming Economies, Realizing Rights”

Não têm já as mesmas oportunidades?

Não. As mulheres não têm ainda as mesmas oportunidades **na vida económica e nos usos do tempo**.

Com efeito, as mulheres estão largamente representadas no chamado sector informal da economia, exercendo actividades frequentemente não visíveis, não valorizadas nem sequer contabilizadas e desprovidas de protecção social.

Na **União Europeia**, o “Índice da Igualdade de Género” do Instituto Europeu para a Igualdade de Género actualizado em 2015, com dados de 2012 – que mede o grau de igualdade, no domínio de que se trate, numa escala de 1 a 100, em que 100 corresponde à igualdade de género - evidencia que:

- o domínio **‘Trabalho’** – posição das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da União - apresenta um valor de 61,9%;
- o domínio **‘Dinheiro’** – sobre recursos financeiros e situação económica – o valor é de 67,8%;
- o domínio **‘Tempo’** – relativo ao trabalho não pago – apenas com 37,6% - o pior resultado de todas as dimensões - reflete a distância a que ainda se está da igualdade.

Em **Portugal**, segundo dados da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), e da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) relativos a 2013, a situação da desigualdade entre homens e mulheres e continua a ser significativa:

- a taxa de atividade das mulheres era inferior à dos homens em 6, 9%;
- a taxa de emprego das mulheres era de 62,4% e a dos homens de 68,8%;
- a taxa de desemprego das mulheres era de 16,4% - com 39,3% no grupo dos 15 aos 24 anos – e a dos homens de 16,1% - com 36,3% no mesmo grupo etário jovem;
- os ganhos das mulheres (em 2012, último ano para que havia dados disponíveis) representaram, em média, 78,8% dos dos homens;
- **o gap salarial situou-se, em termos de remuneração média mensal, nos 18,5%;**
- **no conjunto de trabalho pago e não pago por semana, trabalham durante mais de 70 horas 36,6% das mulheres e apenas 14,5% dos homens (dados de 2010).**

As mulheres não têm ainda as mesmas oportunidades **na Educação**.

Segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano de 2014, a nível mundial:

- as mulheres tinham uma média de anos de escolaridade de 6 anos, enquanto os homens tinham 7,4, e;
- na população mundial com 25 e mais anos tinham pelo menos parte do ensino secundário 54,2% das mulheres e 64,2% dos homens.

Na **União Europeia**, o Índice atrás mencionado refere no domínio ‘**Conhecimento**’ - relativo a educação e formação – que foi percorrido 49,1% do caminho para a igualdade.

Esta desigualdade tem reflexos profundos não apenas na sua situação, mas, também, na das suas famílias e na própria sociedade, designadamente:

- no número de filhas/os,
- na taxa de mortalidade,
- na saúde infantil,
- na participação no mercado de trabalho,
- no crescimento económico.

As mulheres não têm ainda as mesmas oportunidades **na Saúde**.

Embora a esperança de vida seja maior e as taxas de fertilidade e de mortalidade infantil tenham diminuído, a taxa de mortalidade materna mantém-se elevada.

Os dados mostram que a discriminação contra as crianças do sexo feminino - seleção sexual pré-natal, infanticídio, deficiências em cuidados de saúde e nutrição - provoca um desequilíbrio demográfico de consequências gravíssimas no conjunto da sociedade:

O Relatório de Desenvolvimento Humano atrás referido apresenta como resultados médios a nível mundial no que respeita a saúde reprodutiva, uma “Taxa de mortalidade materna”, de 145 mortes maternas por 100 mil nados vivos, e uma “Taxa de fertilidade adolescente” de 47,4 nascimentos por mil raparigas dos 15 aos 19 anos.

O uso da contraceção contribui para a reduzir o número de gravidezes não intencionais, abortos inseguros e mortes maternas (... mas) ainda mesmo em 2015, 12% das mulheres casadas ou em união de facto em idade reprodutiva em todos o mundo querem adiar ou evitar a gravidez mas não usam métodos contraceptivos. (...)

A gravidez na adolescência pode ser consequências nefastas para a saúde quer das raparigas quer das suas crianças. A gravidez precoce reflete também formas mais alargadas de marginalização social e económica das raparigas. É necessário com urgência intensificar esforços para adiar a gravidez e para prevenir gravidezes não intencionais entre este grupo etário vulnerável

ONU – “The Millennium Development Goals Report 2015” – Objectivo 5:

Melhorar a saúde materna

Na **União Europeia**, o Índice da Igualdade de género refere no domínio ‘saúde’ o valor de 90%, o que constitui o melhor dos indicadores avaliados com a quase aproximação da igualdade.

Em **Portugal**, o relatório da CIG sobre Igualdade de Género, conclui que, de um modo geral a perspectiva dos homens sobre o seu estado de saúde é mais favorável do que a das mulheres.

As mulheres não têm ainda as mesmas oportunidades **na vida política e na partilha do poder de decisão**.

A partilha entre mulheres e homens de “Assentos no parlamento nacional” foi, a **nível mundial** e segundo o Relatório de Desenvolvimento Humano já aludido, em 2013, respectivamente de 78,9 e de 21,1%. Ou seja, uma assimetria de quase 60 pontos percentuais.

A nível da **União Europeia**, o “Índice da Igualdade de Género” apresenta para o domínio ‘Poder’ – que abrange a participação de homens e mulheres tanto na esfera política como económica - um resultado bastante fraco: 39,7%.

Em **Portugal** em 2014, a percentagem de mulheres na população era de 52,5 e a de homens era de 47,5. No entanto e no que diz respeito ao poder político:

- nas eleições legislativas de 2015, a percentagem de deputadas é de 32,7% e a de deputados de 67,3% - uma assimetria de 34,6% - tendo o Governo 16,6% de mulheres (4 ministras e 5 secretárias de Estado) - uma assimetria de 83,4%;
- nas Assembleias Legislativas Regionais:
 - o nos Açores, as mulheres são 26,3% e os homens 73,7%;
 - o na Madeira a percentagem de mulheres é de apenas 19,2%;
- no Parlamento Europeu - legislatura iniciada em 2014 - as deputadas portuguesas atingem 38% (8) da quota nacional (21);
- nas eleições autárquicas de 2013 em 308 Presidentes de Câmara, foram eleitas apenas 23 mulheres (7,5%).

Verifica-se assim que o aumento da participação na educação e na vida económica, social e cultural não teve reflexo equivalente na vida política, como se se tratasse de um bastião de masculinidade ou de um obstáculo intransponível para as mulheres. Os exemplos de sucesso que se registam não passam de exceções a uma regra que ainda se mantém.

Tem sentido continuar este debate quando parece que está já tudo dito?

Tem. Porque em matéria de igualdade entre homens e mulheres, entre a situação de direito e a situação de facto a distância ainda é grande, anulá-la constitui dever de cidadania dos homens e das mulheres, individual e coletivamente, e obrigação do poder político democrático. Trata-se, com efeito, de incumprimento efectivo da lei, por ação ou omissão. Mas trata-se também de prejuízo real para as mulheres, para os homens e para a sociedade.

Prejuízo para as mulheres porque:

- * As mulheres têm menor presença no mercado de trabalho, nos níveis

superiores de qualificação profissional, na gestão das empresas, nos cargos dirigentes da Administração Pública.

- * É maior o seu peso entre as pessoas que não têm oportunidade de frequentar a escola ou não detêm qualquer grau de instrução, nas profissões pior remuneradas, entre as pessoas que auferem salário mínimo, nos contratos a termo, no desemprego - principalmente nos grupos de jovens e nos de desempregadas/os de longa duração. No seu conjunto, as mulheres ganham, em média, menos do que os homens.
- * No que se refere à participação política, as mulheres ainda estão longe de alcançar a paridade.
- * A sua presença nos diversos Governos tem sido reduzida, o mesmo se verificando nos órgãos dirigentes dos partidos políticos ou noutras instituições de maior relevo do sistema democrático.
- * As mulheres, mesmo as que têm actividade profissional, ocupam muito mais tempo do que os homens com tarefas invisíveis, não remuneradas e socialmente desvalorizadas, de apoio à vida familiar e comunitária.

Prejuízo para os homens porque:

- * Os homens enfrentam grandes resistências à plena concretização do seu direito à vida privada e à família;
- * São as entidades patronais que dão como adquirida a sua integral disponibilidade para a actividade profissional;
- * É grande parte da sociedade que dificilmente retira todas as consequências do reconhecimento constitucional da igual dignidade social da paternidade e da maternidade;
- * É pois frequente que os homens se vejam privados de usufruir plenamente da vida familiar e de nela participar activa e permanentemente.

- * Os homens enfrentam igualmente dificuldades para serem aceites para o desempenho de profissões ditas “femininas”, como as ligadas a actividades de secretariado, de educação de crianças ou de cuidados a idosas/os.
- * Sobre os ombros dos homens, pesa ainda, em muitas situações, o dever principal de sustentar uma família. E, mais do que sobre os das mulheres, pesa a expectativa social de uma carreira profissional de competição e de sucesso, o que pode constituir factor de limitação da liberdade individual e mesmo de opressão.
- * E pesa uma das mais elevadas assimetrias de género com valores a nível mundial, superiores a 90%, e a nível nacional superiores a 85%: a privação de liberdade por prisão efectiva. Com efeito, a socialização dos rapazes para a agressividade, a violência, o desvio, o risco e o desafio às normas como atos de “coragem” potencia maior criminalidade nos rapazes e nos homens.

Custos para os homens dos papéis sociais de género:

Num estudo das Nações Unidas referem-se os seguintes custos para os homens: “supressão das emoções para permanecerem ‘no controlo’; ausência de relações de cuidado face às crianças; exposição a diversos riscos de saúde, estreitamento de oportunidades de educação; danos nas relações interpessoais com mulheres qualquer que seja o seu laço familiar ou social com elas, e cuja qualidade determina a qualidade de vida dos homens. Mas também maior exposição à pobreza por menor rendimento na família, se as mulheres não tiverem trabalho pago, menor esperança de vida, morte prematura por acidente, homicídio e suicídio, taxas mais elevadas de acidentes de trabalho, níveis mais elevados de abuso de álcool e tabaco, relutância na procura de cuidados de saúde, dificuldades na concretização de direitos de paternidade, marginalização na família.

UN, *The Role of Men and Boys in achieving Gender Equality*, 2008

Noutro estudo publicado em finais de 2012 pela Comissão Europeia, evidencia-se como prejuízo para os homens o facto de eles desenvolverem actividade profissional durante mais horas do que quereriam, estarem muito tempo ausentes das suas famílias, morrerem, em média, 6 anos antes das mulheres, poderem não encontrar ajuda específica se forem vítimas de violência. Acresce o stress, os riscos de saúde, as relações familiares reduzidas.

EC, The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights, 2012

Prejuízo para a sociedade porque o determinismo dos papéis sociais para homens e mulheres gera:

- liberdade limitada,
- injustiça,
- indução à violência,
- desperdício no desenvolvimento,
- quebra na coesão social indispensável ao bem estar generalizado.

Nota:

O **Anexo III** apresenta uma listagem de fontes que sistematizam estatísticas sobre igualdade entre mulheres e homens a nível nacional, internacional e da União Europeia

5. Não será preferível deixar que os comportamentos evoluam naturalmente? Afinal por que se mantém a situação?

Não será preferível deixar que os comportamentos evoluam naturalmente?

Não. Porque as sociedades são uma construção cultural pelo que as mudanças sociais não se produzem “naturalmente” numa espécie de mutação genética. As mudanças sociais realizam-se pelas tomadas de consciência, da participação das cidadãs e dos cidadãos, de reformas ou revoluções. As mudanças sociais produzem-se pela ação política e seus instrumentos.

Toda a mudança é introduzida “artificialmente” na ordem social.

Quando lascou a primeira pedra, acendeu a primeira fogueira, articulou o primeiro som dotado de significação ou lançou a primeira imprecisão aos céus, o ser humano respondeu à natureza com o inconformismo e alterou o que parecia “natural”!

As cidades, os regimes políticos, as tecnologias, o progresso material, intelectual e moral, o simples crescimento populacional, só têm vindo a aprofundar esta via.

As instituições políticas, as circunscrições eleitorais, o método da representatividade ou de financiamento dos partidos políticos... – nada têm de “natural”.

A própria Democracia é uma invenção dos seres humanos. Não resulta de uma evolução “natural”, pelo contrário, é mais uma manifestação de inconformismo.

Não tem pois grande sentido continuar a argumentar que é necessário “dar tempo ao tempo”. Como se a evolução das civilizações fosse um dado natural e prosseguisse inelutavelmente à margem da vontade das pessoas.

Quem ganha e quem perde com esta inércia?

Não parece que haja quem ganhe.

Não empregar mulheres porque têm ou podem vir a ter filhos, limitar-lhes a progressão profissional ou desprestigiar a norma de salário igual para trabalho de igual

valor, além de ilegal e injusto, é desperdiçar recursos humanos que podem traduzir-se numa mais-valia para a competitividade das empresas e numa riqueza acrescida para a comunidade. **É exercer um constrangimento inadmissível à reposição das gerações numa negação absurda da existência de todas as pessoas e cada um/a de nós. É hipotecar criminosamente o futuro de toda a sociedade.**

Assumir que os homens não têm direito à vida familiar e que estão sempre disponíveis para o trabalho, além de ilegal e injusto, é retirar às empresas dimensão humana e, conseqüentemente, a qualidade total indispensável à sua sustentabilidade.

Considerar que o apoio à vida familiar é “tarefa para as mulheres” e “das mulheres”, mesmo quando estas também contribuem para o rendimento familiar com o seu trabalho remunerado:

- **é falta de respeito** pelo esforço quotidiano e pelo valor do trabalho invisível e não remunerado que mantém a vida da família;
- **é falta de respeito** pelo direito ao tempo livre da mulher com quem se partilha um laço fundado no afecto e no respeito mútuo entre seres livres com direito a igual autonomia e autodeterminação;
- **priva** as crianças de cuidados indispensáveis ao seu desenvolvimento harmonioso;
- **priva** as pessoas idosas de apoios com que teriam direito a contar;
- **perpetua** modelos de comportamento desajustados no tempo e objetivamente injustos;
- **cria condições** para a desestabilização da família, para o desfazer dos laços afetivos e para a sua desagregação.

E pode ser ilegal. Por violação dos deveres de partilha proporcional de responsabilidades familiares decorrentes do contrato conjugal.

Numa sociedade democrática, quem abusa da posição dominante não pode ser considerado ganhador. É uma pessoa prepotente sem qualidade humana para saber partilhar a vida.

Mas, se não há quem ganhe, há, seguramente, quem perde.

Perde a sociedade em geral:

- em ideal de justiça;
- em prática democrática;
- em exercício generalizado da cidadania;
- em consciência cívica;
- em desenvolvimento;
- em dignificação dos seres humanos;
- em força de trabalho;
- em talentos;
- em diversidade;
- em inovação;
- em recursos;
- em competitividade;
- em cobrança de impostos;
- em financiamento para os sistemas de segurança social;
- em prestações sociais para as quais não houve descontos;
- em progresso;
- em bem-estar.

E, com uma situação concreta que lhes limita direitos e não lhes alivia as obrigações, continuam a perder as mulheres.

A situação manter-se-á enquanto as pessoas a suportarem e enquanto quem detém o poder político a mantiver.

E cada vez menos as pessoas estão dispostas a aceitar que a sua vida e a sua autonomia sejam determinadas por quem não respeita a autonomia de outrem.

É por se reconhecer que **as situações de injustiça e desigualdade não se alteram naturalmente** mas que implicam ações políticas concretas que cidadãs e cidadãos se organizam coletivamente exigindo junto de decisoras/es políticas/os as mudanças e alterações necessárias quer ao nível legal quer ao nível das políticas que permitam a concretização da igualdade real entre mulheres e homens. Neste contexto trabalham as diversas Organizações Não Governamentais

E quem detém o poder político investe adequadamente para alterar a situação?

Não. Porque a nossa Lei Fundamental reconhece que a democracia em Portugal só se alcança se poderes e direitos forem exercidos em igualdade, e se os deveres forem partilhados, em igualdade, pelos homens e pelas mulheres.

E apesar de resolvida na lei a questão da igualdade formal, quem detém o poder político só lenta e timidamente tem reconhecido a necessidade de serem criadas condições para a concretização da igualdade real. Os indicadores estatísticos provam-no à saciedade.

Embora nos Estados de Direito todas as leis sejam para cumprir, umas cumprem-se mais que outras. Portugal neste contexto não é exceção.

Importa ter presente que, para todos os efeitos, a categorização dos sexos e a sua hierarquização com base nas diferenças biológicas, a atribuição social ao longo dos tempos de papéis específicos e imutáveis a cada um e uma, gerou **desigualdades de género**:

- nas conceções;

- nos interesses;
- nos padrões;
- nas opções.

Se, apesar de a população ser maioritariamente constituída por mulheres, o poder político continuar a ser quase exclusivamente exercido por homens, continuarão a ser estes a definir o “interesse geral” a partir da sua perspectiva unilateral. O que obviamente não assegura que aquele “interesse geral” inclua e respeite, de modo equivalente, os interesses das mulheres consideradas como um conjunto, tanto mais que até agora têm sido sempre os homens a definir esses interesses.

Sendo a promoção do respeito pelo interesse geral e do bem-estar social fundamento de legitimação do poder político nas sociedades democráticas, a introdução de garantias que assegurem uma perspectiva verdadeiramente global e não falaciosamente neutra, só pode melhorar a qualidade da democracia e, também por isso, a qualidade de vida.

Afinal por que se mantém a situação?

Passou mais de meio século e embora as leis na maioria dos Estados proclamem a igualdade de direitos e responsabilidades para homens e mulheres, na prática, os resultados comparados da situação concreta das mulheres e dos homens em todo o mundo continuam desequilibrados.

E porquê? Porque as sociedades ainda se comportam como no tempo em que as leis atribuíam aos homens a autoridade e o papel de principais provedores do sustento da família, e às mulheres a obediência e o papel de principais cuidadoras e prestadoras de serviços não remunerados à família.

Torna-se, assim, claro e cada vez mais urgente que **é preciso que as leis prevejam também os instrumentos que sejam adequadamente capazes de induzir a alteração de comportamentos das pessoas e das instituições necessária à igualdade de resultados na vida real das mulheres e dos homens.**

Os Estados Partes tomam as medidas apropriadas para:

- a) modificar os esquemas e os modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;

Convenção Sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, artigo 5º

As Partes deverão adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.

Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, artigo 12º nº 1

A tradução da igualdade perante a lei em iguais resultados não é automática. Mesmo onde foram adoptadas leis sobre igualdade de género, desigualdades entranhadas, normas sociais discriminatórias, práticas costumeiras nefastas, bem como os padrões dominantes do desenvolvimento económico podem minar a implementação dessas leis e o seu impacto positivo. (...)

Enquanto a igualdade formal se refere à adopção de leis e políticas que tratem igualmente mulheres e homens, a igualdade substantiva refere-se aos resultados e efeitos daquelas leis e políticas (...)

É tempo de retirar da lei todas as suas consequências e de dar um passo em frente construindo a igualdade de facto.

6. Obrigar por lei os homens a partilharem os poderes e os deveres de diversa natureza não viola a liberdade individual? Não cria situações de injustiça? Não prejudica quem possa ter mais mérito?

Obrigar por lei os homens e as mulheres a partilharem os poderes e os deveres de diversa natureza não viola a liberdade individual?

Não. Porque não é justo nem democrático que para metade da sociedade exista, ao arrepio da lei, a expectativa social de que deverá exercer as tarefas da vida privada indispensáveis à sobrevivência do todo, para que a outra metade, aliviada desse encargo, se possa dedicar, às tarefas da vida pública, designadamente ao exercício do poder.

Se apenas as mulheres sem responsabilidades nas tarefas da vida privada - e estas são a minoria - puderem aceder à vida pública, não há igualdade de oportunidades. **E um direito reconhecido a todas as pessoas acaba por ser, na prática, de exercício impossível para a maioria das mulheres. E é esta impossibilidade prática de exercício que viola a liberdade individual da maioria das mulheres.**

Numa sociedade que se pretende justa e democrática, todos devem ter as mesmas oportunidades para aceder ao poder.

Não cria situações de injustiça?

Não. Porque o que cria situações de injustiça é uma normatividade social que desobrigando os homens dos deveres no espaço doméstico, só a eles cria condições para o exercício do poder no espaço público.

Não prejudica quem possa ter mais mérito?

Ainda hoje só se coloca a questão do mérito quando se fala do exercício do poder pelas mulheres. O que pressupõe o entendimento de que o acesso ao poder pelas mulheres prejudica os homens, o que é revelador da persistência do estereótipo de que o poder no espaço público é “inerente” aos homens. Assim, **o que está em causa não é o mérito, é mesmo o poder.**

Com efeito, antes de se aceder pela 1ª vez a qualquer cargo, ainda não se provou competência para o desempenhar. Isto verifica-se relativamente a homens e mulheres.

Se o mérito for o reconhecimento daquilo que se faz com valor e qualidade, digno de elogio e de recompensa, então, actualmente, havendo homens e mulheres com actividade profissional e desempenho de relevo em múltiplos sectores da vida pública, **tanto umas como outros são susceptíveis de aceder pela primeira vez a qualquer cargo político com base no seu currículo de mérito já evidenciado.**

Se assim não for, quem se prejudica são, por um lado, as mulheres que, tendo mérito, nunca o vêem reconhecido, para efeitos de exercício do poder político, e, por outro lado, as sociedades, que deixam de usufruir desse mérito aplicado ao desempenho de funções políticas.

E porque é que esta questão não se coloca noutras situações, nem se levantam as questões do mérito, ou o sarcasmo e a humilhação de que se ocupa um posto pela “quota” e não pelo mérito?

Quando há promoções num serviço, se houver apenas uma vaga e duas pessoas candidatas, só uma pode ser escolhida. E até podem ambas ter muito mérito. Mas um qualquer critério promoveu uma e preteriu a outra. Porque nem todas as pessoas podem ter tudo, embora as aspirações sejam sempre legítimas.

Agora o que não podem é ser sempre os mesmos a ter tudo, através de “quotas” invisíveis, não escritas, não de direito mas de facto, inconscientes ou subliminares.

Na vida política no seu conjunto aos homens continua a corresponder uma “quota” de facto que ronda os 90% ou mesmo mais.

7. Com a crise económica e social que vivemos nos últimos tempos por que motivo havemos de dar importância às questões da igualdade entre homens e mulheres? Não será assunto supérfluo perante a gravidade dos problemas resultantes da crise?

Com a crise económica e social que vivemos nos últimos tempos por que motivo havemos de dar importância às questões da igualdade entre homens e mulheres?

Porque a igualdade entre homens e mulheres está diretamente relacionada com o desenvolvimento socioeconómico.

Com efeito, se analisarmos o desempenho de países e regiões verificamos uma clara e forte correlação positiva entre o desenvolvimento e igualdade entre mulheres e homens. Segundo o Relatório do Desenvolvimento Humano de 2014 em todo o mundo, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) para as mulheres é, em média, 8% mais baixo do que o valor de IDH para os homens. Mas tal **desigualdade é superior ao dobro (17%) no agrupamento de países com baixo IDH e relativamente pequena (3%) no grupo de países que apresentam muito elevados IDH.**

Assim, a **promoção da igualdade entre homens e mulheres é determinante para o crescimento, a redução da pobreza, a qualidade da vida social e da decisão política.**

Do ponto de vista económico, a discriminação e a segregação dão origem à ineficiência. A definição estereotipada do papel económico das pessoas em função do género, ao invés do respetivo mérito e capacidade, o que conduz, designadamente, à persistência das assimetrias remuneratórias entre homens e mulheres em prejuízo destas, traduz-se na subutilização das suas capacidades. Nestes termos a **desigualdade entre mulheres e homens é má economia.**

Daí que a **eliminação das barreiras que impedem a igualdade de mulheres e homens no acesso à educação, oportunidades económicas e recursos produtivos:**

- **gere enormes ganhos de produtividade;**
- promova uma força de trabalho com múltiplas capacidades;
- torne mais eficiente utilização dos recursos;
- melhore os padrões da organização do trabalho;
- melhore a competitividade global;
- beneficie a economia;
- melhore a qualidade de vida.

Assim, a crise económica e social exige cada vez mais que se dê importância às medidas para combater as desigualdades entre homens e mulheres e, ou seja:

- melhorar a situação das mulheres, designadamente a nível da independência económica e na representação e participação políticas,
- melhorar a situação dos homens, designadamente a nível da autonomia individual e do cuidado com dependentes.

Mulheres e homens devem ter possibilidades iguais para se tornarem social e politicamente ativos, tomar decisões e formular políticas, o que é determinante para os resultados positivos no desenvolvimento.

Não será assunto supérfluo perante a gravidade dos problemas resultantes da crise?

Não.

Longe de se tratar de matéria supérflua no contexto de crise que vivemos, a igualdade entre homens e mulheres, sendo necessária ao desenvolvimento e constituindo uma das suas condições centrais, é indispensável para que se ultrapassem de forma sustentável os problemas económicos e sociais gerados e alimentados pela crise.

8. O que é a paridade? É o mesmo que as quotas?

O que é a paridade?

A paridade é um conceito e um objetivo, através do qual se pretende:

- * reconhecer de modo igual o valor das pessoas de ambos os sexos;
- * dar visibilidade à igual dignidade das mulheres e dos homens;
- * renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a funções e esferas pré-determinados por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade na participação a todos os níveis e em todas as dimensões da sociedade.

É o mesmo que as quotas?

Não.

As quotas são uma estratégia que normalmente se aplica a determinados grupos que, pela sua dimensão ou especificidade, exigem mecanismos próprios de representação.

Acharia bem que sendo Portugal um Estado membro da União Europeia, não tivesse direito a determinado número de deputadas/os no Parlamento Europeu? É uma quota!

E se não houvesse um determinado número de funcionárias/os portuguesas/es a trabalhar em Bruxelas ou no Luxemburgo? É uma quota!

E porquê mais deputadas/os pelo Minho do que pelo Alentejo? Simplesmente porque há mais população no Minho. É uma quota!

Aliás, **toda a organização social assenta numa lógica de quotas**. A nossa vida profissional é, quase toda ela, condicionada por “quotas”, sejam elas quadros de pessoal, vagas, concursos, ou a mera vontade de quem decide. Das quotas nas

trocas comerciais ao acesso ao ensino superior, da exploração dos mares às ondas hertzianas, das organizações internacionais à divisão dos círculos eleitorais...

As quotas tornam a desigualdade menos visível, mantendo-a dentro de limites “aceitáveis”.

Porém, as mulheres não são um grupo especial ou uma categoria específica. Elas são mais de metade da Humanidade - dimensão quantitativa - e uma das suas duas componentes - dimensão qualitativa. Assim, **a paridade pretende a igualdade plena e total.**

É verdade que a adopção das chamadas “quotas” produziu efeitos positivos nalgumas sociedades designadamente em Países Nórdicos; mas é a paridade, e não apenas as quotas, a resposta justa ao reconhecimento destas duas dimensões. É a paridade, não apenas as quotas, que dá resposta às exigências do princípio da igualdade de género, enquanto requisito democrático e elemento integrante dos direitos fundamentais da Pessoa Humana.

É ainda a paridade, que permite um real contributo de mulheres e homens a todos os níveis da vida, pública e privada.

Sendo as mulheres mais de metade da população, a sua taxa de participação tem que situar-se a um nível correspondente. A lógica de uma verdadeira exigência democrática deveria situar o nível de representação das mulheres e dos homens em 50%-50%. É esse o objectivo último, mas há que garantir desde já que a participação de umas e de outros se situe a um nível mínimo que permita a visibilidade, a presença e o contributo de ambos. Este nível tem sido definido como “limiar de paridade”.

Não poderemos aceitar que se continue a protelar a adopção de passos decididos e decisivos no sentido de tornar efectivamente possível a construção duma paridade democrática e o estabelecimento da Democracia Paritária.

O Estado Democrático-tal como hoje o conhecemos-não nasceu instantaneamente após a iluminada formulação do conceito de Democracia! Pelo contrário, a formulação do conceito, que remonta à antiguidade clássica, constituiu, tão-somente, o início dum longo processo.

O sufrágio universal, por exemplo, que hoje consideramos um princípio

democrático básico e inquestionável e um direito de cidadania indissociável da vivência democrática, constituiu inicialmente um direito reservado aos atenienses proprietários de terras e só ao longo dos séculos foi progressivamente alargado aos restantes cidadãos. E uma progressão que foi sempre mais lenta, mais difícil e mais contestada para as cidadãs!

No nosso País, só após o 25 de Abril de 1974 foram abolidas as últimas exigências legais que ainda restringiam o direito de voto das mulheres.

A paridade não é um conceito estranho ao corpo dos conceitos que ao longo dos séculos foram instrumentais para o aprofundamento e aperfeiçoamento da participação e representação democráticas.

A paridade é um conceito novo que, tal como as regras de intervenção dos partidos políticos no jogo democrático ou a repartição proporcional ou geográfica dos mandatos, visa adaptar o ordenamento das sociedades democráticas às legítimas expectativas do efectivo exercício da cidadania.

Assim, a maior ou menor rapidez de concretização da paridade dependerá do grau de consciência democrática dos homens e das mulheres e da preocupação do próprio Estado com a qualidade da democracia.

Atualmente, a lei reconhece às mulheres e aos homens, em igualdade, quer o direito ao trabalho remunerado - que garante a autonomia e a independência económica - quer o direito à vida familiar - que garante o equilíbrio emocional e a gestão harmoniosa dos afetos.

Muito embora as mulheres tenham vindo a conquistar progressivamente a igualdade de direitos ou de *jure* em todos os domínios da vida, existe ainda um longo caminho a percorrer para alcançarem a igualdade substantiva ou de *facto*.

Os homens continuam quase sempre a estar sobre representados na tomada de decisão em todos os domínios. Este poder masculino continua a ser uma fonte de discriminação contra as mulheres, tanto em termos de seus direitos civis e políticos, quanto dos seus direitos sociais, culturais e económicos. Torna-se assim necessário garantir, não só, **uma participação paritária de mulheres e de homens nos diferentes organismos e instituições de decisão, mas garantir também que as instituições democráticas acolham as propostas e as necessidades das mulheres e as reconheçam como algo que diz respeito a toda a sociedade.**

Os temas da esfera privada, relevantes para a igualdade entre mulheres e homens, devem ser debatidos e decididos no espaço público. A entrada das mulheres na vida pública deverá permitir-lhes discutir com os homens a organização da sociedade, do trabalho produtivo e do trabalho reprodutivo, para que os dois tipos de trabalho possam ser distribuídos de um modo homogéneo entre homens e mulheres, assegurando que cada sexo possa ter autonomia económica e pessoal e que a esfera do privado não seja desvalorizada em benefício da esfera pública!! Trata-se de garantir que as diferenças biológicas não conduzam a uma valorização desigual e hierarquizada das mulheres e dos homens e de realizar uma mudança estrutural que assenta num novo contrato social entre mulheres e homens.

A primeira condição para que essa mudança estrutural possa realizar-se e para que as instituições democráticas se tornem iguais para mulheres e homens consiste em instaurar uma democracia paritária.

Em conclusão,

pode dizer-se que a “paridade” é, na sua própria essência, um conceito libertador porque alarga, aprofunda e aperfeiçoa o “exercício efectivo da liberdade” em todas as suas dimensões. E é também um conceito que promove a justiça e que aperfeiçoa a democracia.

De facto:

- * **A paridade contribui** para a desconstrução de preconceitos que “amarram” as pessoas a papéis culturalmente perpetuados, que já não têm tradução na realidade nem levam em conta as suas aptidões, os seus interesses e a sua livre vontade.
- * **A paridade garante** também a mais de metade das pessoas de um país – em concreto, às mulheres - a efetividade de direitos que a prática não lhes tem garantido. Como é o caso da efetividade do direito a participar no processo de decisão política e da efetividade do direito a reconhecerem-se nesse processo de decisão.
- * **A paridade dismantela** o constrangimento de uma escolha reduzida a menos de metade do eleitorado.

- * **A paridade permite** a representação no processo de decisão das experiências sócio-culturais das mulheres e dos homens, desta forma contribuindo para que as decisões respondam adequadamente às respectivas realidades, promovendo a igualdade de resultados.

9. A paridade respeita a liberdade impondo candidatas? Não é antidemocrática? Só as mulheres representam bem as mulheres? É compatível com a igualdade perante a lei?

A paridade respeita a liberdade impondo candidatas?

Sim. Porque, no nosso sistema eleitoral, em que votamos em listas partidárias fechadas, sem qualquer possibilidade de juízo pessoal sobre as e os potenciais representantes - juízo aliás possível noutros sistemas eleitorais - a liberdade de escolha da/o eleitorada/o está desde logo fortemente condicionada. Assim, será que a/o eleitorada/o alguma vez é totalmente livre de escolher as suas e os seus representantes? Ou é apenas livre para escolher aquelas ou aqueles que são escolhidas/os pelas/os líderes partidários?

Há, de resto, outros fatores ou outras regras constrangedoras dos sistemas eleitorais. As regras de representação regional – ou seja, a repartição dos mandatos por distritos – sendo básicas num sistema democrático, são, também elas, constrangedoras da vontade da/o eleitorada/o que assim se vê forçada/o a aceitar quotas de representação em função da geografia demográfica (por regiões). Ou outras quotas tacitamente aceites, como de grupos etários, de representação de interesses específicos, de grupos profissionais, de tendências ideológicas...

E, nestes casos, ninguém invoca o tradicional argumento do mérito, frequentemente usado relativamente às mulheres. Ninguém levanta a questão do critério de escolha regional ou outro dos tacitamente aceites poder colidir com o da competência, embora saibamos, porque é da lei das probabilidades, que, por exemplo, numa região onde se concentram milhões de pessoas, deve haver mais pessoas competentes do que noutra onde vivem apenas umas escassas centenas de milhares...

Consagrado o princípio da paridade, é óbvio que a escolha é (ou deveria ser) com base na competência e não no sexo. Tal como, consagrado o princípio da representação regional, o critério é (ou deveria ser) com base na competência e não com base na região. Ninguém escolhe ninguém apenas porque é do Norte ou do Sul, como ninguém escolherá ninguém apenas porque é mulher ou homem.

Não é antidemocrática?

Não. Porque sendo certo que o Estado Democrático é um “produto eminentemente artificial” na justa medida em que toda a intervenção humana o é, parece não fazer sentido argumentar que a introdução do princípio da paridade nas disposições constitucionais democráticas é uma medida artificial que desvirtua a democracia.

Todas as medidas que visem garantir a efetividade de direitos constituem uma exigência no que respeita ao progressivo ajustamento do sistema. Neste caso, a garantia do direito de representação.

Não se trata de pulverizar, desde logo ou indefinidamente, em grupos sociais ou de interesses, a representatividade democrática.

Trata-se de começar a assentar a representatividade em outros critérios para além dos predominantemente territoriais.

E será democrático que à metade da população que, face à outra metade, tem piores resultados no que se refere a independência económica e a sobrecarga de trabalho não remunerado indispensável à sustentabilidade da vida não seja garantida - por lei e não por “favor do príncipe” - a participação efectiva nas opções que hão-de poder alterar a sua situação?

Só as mulheres representam bem as mulheres?

Não se diga que a lógica da representação paritária conduziria a que as mulheres representassem as mulheres e os homens representassem os homens. Formalmente, as eleitas ou os eleitos são representantes do povo global, não apenas de uma parte. Como os eleitos do Norte ou do Sul são também representantes do povo e não apenas representantes da sua região ou do seu distrito.

Quanto à competência e à eficácia da representação, a agenda e as prioridades dos

homens não coincidem com as das mulheres como provam as alterações que elas trazem ao debate político quando intervêm nas instâncias de decisão.

As vidas das mulheres e dos homens são tão desiguais face aos papéis sociais de género e essa situação está ainda tão “naturalizada”, que raros são os homens que se lembram que as leis que se fazem podem impor modos concretos de reduzir as várias assimetrias. E, no entanto, estão democraticamente vinculados à procura dessas soluções uma vez que elas são essenciais ao bem comum da sociedade.

Por outro lado, se houver massa crítica suficiente para que a voz das mulheres seja ouvida com efeitos úteis, o seu olhar sobre a generalidade dos assuntos introduz uma visão global paritária na articulação de questões que dizem respeito a todas as pessoas, ampliando assim o leque de perspetivas e de soluções e contribuindo para um **resultado final mais rico, mais criativo e mais humano**.

O princípio da paridade, se imposto, por lei ou costume, poderá trazer um novo constrangimento dentro dos que já existem no sistema democrático. Mas é um constrangimento que se exercerá não sobre quem elege, mas sim sobre os partidos e governantes, que terão que respeitar esta regra democrática.

É compatível com a igualdade perante a lei?

Sim. Porque:

- iguais perante a lei devem ser, nos termos da própria lei, as mulheres e os homens;
- nos termos do artigo 13º da Constituição ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever designadamente por causa do seu sexo;²

² Mantivemos os termos do articulado, muito embora consideremos que, para respeitar a igualdade entre mulheres e homens, prevista designadamente na alínea h) do artigo 9º da Constituição, também a linguagem usada nos textos jurídicos deveria tornar visível o feminino e abolir o falso neutro indutor da predominância do masculino na expressão do pensamento. Assim, deveria ser referido que, nos termos do artigo 13º da Constituição, ninguém pode ser privilegiada/o, beneficiada/o, prejudicada/o, privada/o de qualquer direito ou isenta/o de qualquer dever designadamente por causa do seu sexo.

- os homens têm sido privilegiados e beneficiados no acesso ao processo de decisão política por serem homens, como se por direito divino, natural ou consuetudinário, a capacidade para concorrer a eleições fosse apanágio dos homens;
- as mulheres têm sido sistematicamente prejudicadas no acesso ao processo de decisão política, privadas mesmo, de facto, desse direito, por serem mulheres, primeiro porque as leis as impediram durante muito tempo - em Portugal, até à lei eleitoral para a Assembleia Constituinte em 1975 – e agora porque o hábito, o costume, o preconceito, o excesso trabalho, entre o profissional e o de apoio à vida familiar e a convicção social persistente de que os lugares de decisão e a política são para homens as continua a impedir.

Assim, é a própria igualdade perante a lei – “Todos os cidadãos têm o direito de tomar parte na vida política e na direcção dos assuntos públicos do país, directamente...” (Constituição, artigo 48º nº 1) - que exige a introdução de normas jurídicas obrigatórias que criem condições de facto capazes de assegurar quer a mulheres quer a homens, em igualdade, a possibilidade real de participar nos órgãos de decisão política do seu País.

Essa foi a função da designada “Lei da Paridade”, que entrou em vigor em Portugal em 2006 e que introduziu “a representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos nas listas”, o que, ao tempo, foi entendido como um limiar de paridade, **provocando uma redução significativa na assimetria de género que ainda caracteriza a composição da Assembleia da República.**

O Conselho da Europa recomendava, em 2003, pelo menos 40%.

Nos termos da presente Recomendação, participação equilibrada de mulheres e homens significa que a representação de cada um dos sexos em qualquer órgão de decisão da vida política ou pública não deve ser inferior a 40%.

Conselho da Europa - Recomendação (2003) 3 sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública

Uma vez que a designada “Lei da Paridade” prevê a sua revisão em 5 anos - o que após quase 10 anos ainda não se verificou – importaria introduzir alterações que, tendo em conta os resultados da aplicação, aproximassem o conteúdo da epígrafe, designadamente:

- uma representação equilibrada de mulheres e de homens ao nível dos 50/50;
- o alcance da paridade não nas listas mas nos resultados;
- alternância, em função do sexo, de pessoas concorrentes;
- apresentação por cada entidade concorrente de 50% de mulheres e 50% de homens como cabeça de lista, no conjunto de todas as listas que candidate;
- cada pessoa concorrente só poderá ser substituída por suplente do mesmo sexo;
- a previsão do método e do calendário para, no respeito pela Constituição e pela autonomia regional, a aplicação da “Lei da Paridade” à eleição das deputadas e dos deputados às Assembleias Legislativas das regiões autónomas.

10. Qual é a lógica da paridade se tão poucas mulheres se interessam pela política e pela vida pública e tão poucos homens se interessam pela vida privada?

Em primeiro lugar não é verdade que as mulheres não se interessem pela política e pela vida pública. Tal como os homens, umas interessam-se, outras não.

Votam, ocupam cargos e desenvolvem carreiras em funções ao serviço do bem público com interesse e responsabilidades, como os homens: segundo dados da CIG, no final de 2013, a participação de mulheres no total de dirigentes – superiores e intermédios – da Administração Pública era de 53,9%.

Ao nível da cidadania e participação na vida pública as mulheres estão activamente envolvidas nas Organizações não-governamentais - ONG e nos movimentos de voluntariado. Segundo os últimos dados do Instituto Europeu para a Igualdade de Género relativos a 2012, as mulheres em Portugal despendem mais tempo do que os homens – mais 1,2% -em actividades de voluntariado e de solidariedade social.

No que respeita à **participação na vida sindical**, segundo a base de dados da Comissão Europeia, a participação das mulheres quase atinge 1/3 das dos homens (31 e 69%, respectivamente), constituindo 50% de presidentes do total das organizações sindicais, encontrando-se qualquer destes indicadores acima da média da UE.

Em qualquer das situações referidas, as mulheres, como os homens, demonstram quotidianamente o seu interesse pelo bem público.

No entanto, apesar destas evidências a reduzida presença de mulheres nos órgãos de soberania e de tomada de decisão continua a ser justificada com base na escolha ou preferência deliberada por homens, argumentando-se que tal situação se deve ao desinteresse das mulheres pela vida pública e política e ao dos homens pela vida doméstica e familiar.

Já vimos que tradicionalmente são atribuídos às mulheres os interesses relativos ao cuidado do lar e da família, como se fossem os únicos possíveis, ou os prioritários, ou mesmo comuns a todas as mulheres. Como tradicionalmente se atribuem aos homens os interesses relativos à profissão que exercem ou aos desportos que gostam de apoiar.

Uma vez mais, esta interpretação de interesses abusivamente atribuídos em função do género é o reflexo da ancestral divisão de trabalho entre os sexos: dos homens se espera que sustentem, das mulheres que se espera que cuidem. Por via deste estereótipo perpetuado nas sociedades contemporâneas as mulheres embora integradas no mundo do trabalho remunerado, continuam a ser o braço que, maioritariamente, executa as tarefas familiares sendo obrigadas a ter de se mostrar duplamente capazes: como profissionais e como responsáveis pelo equilíbrio do quotidiano da família.

Considera-se “normal” esta dupla tarefa das mulheres. Porém, verifica-se que o mesmo esforço não é socialmente exigido aos homens. Quando executam alguns dos trabalhos de manutenção do espaço privado ou cuidam dos filhos, considera-se que “ajudam”, e o seu estatuto já é de quase “heróis”. Para eles nem este mero esboço de dupla tarefa é socialmente considerado “normal”.

Mas também relativamente aos homens não se pode generalizar.

Muitos vivem sozinhos. Outros cuidam, sozinhos, de si próprios e das/os filhas/os.

Muitos realizam as chamadas “coisas da casa”, cozinhando, arrumando, limpando, porque entendem ser essa também uma responsabilidade sua. Cada vez mais homens, sobretudo jovens, gostam de cuidar directamente das suas filhas e/ou dos seus filhos, revelando responsabilidade, atenção e paciência idênticas às que as mulheres se foram habituando a ter.

Os homens não estão, em princípio, marginalizados do espaço do trabalho doméstico quando a sua atitude perante ele é equivalente à das mulheres no mundo do trabalho exterior remunerado.

Porém, de facto, não lutam pela igualdade entre homens e mulheres e pela paridade no espaço privado. Talvez isso se deva:

- * A algum egoísmo (afinal para que é que hão-de ter mais trabalho, havendo quem acabe por fazer o que lhes competiria a eles realizar, nem que seja em nome dessa tradição que muitas mulheres ainda carregam.
- * Ao facto de esse trabalho não ser nem remunerado, nem socialmente reconhecido, (afinal para que serviria um esforço sem visibilidade nem “valor”?).

E também há muitas mulheres e muitos homens que concordam que a partilha das tarefas domésticas e familiares tem vantagens, como por exemplo:

- * aumentar o bem-estar de todos os membros da família, porque ao demonstrarem respeito pelas mulheres, os homens ganham o respeito delas, e porque as filhas e os filhos terão modelos positivos de comportamento;

- * beneficiar de mais tempo para o convívio e o lazer com todos os membros da família;
- * criar maior proximidade com as filhas e os filhos e aumentar-lhes a segurança, já que, indiferentemente, pai ou mãe estarão aptos a apoiá-las/os quando a elas e a eles precisem de recorrer;
- * dar-lhes novas competências e saberes aumentando a sua auto-suficiência;
- * aumentar as probabilidades de lhes ser confiada a guarda das filhas e dos filhos, em caso de eventual dissolução, sem acordo, do vínculo conjugal.

A partilha das tarefas domésticas e familiares entre mulheres e homens é, afinal, manifestação de inteligência. Logo, os efeitos da paridade na vida quotidiana das mulheres e dos homens só podem ser benéficos.

Mas porque nem todas as pessoas podem querer reconhecer essa vantagem, importa encontrar meios adequados que levem à alteração dos comportamentos, para que a paridade seja alcançada.

Importa valorizar socialmente o trabalho doméstico e de apoio à vida familiar e conferir competências a mulheres e homens neste domínio, através de educação e formação dirigidas a todas as pessoas.

Quando as autoridades públicas constatarem a necessidade de alteração de comportamentos para a melhoria e o progresso da vida social, encorajam essas mudanças através de elementos artificiais.

A paridade constitui um estágio avançado de desenvolvimento social. Não se compadece com hesitações que acabam por revelar a falta de sinceridade de muitos discursos “politicamente correctos”, a que não é estranho um pretendido consenso sobre o tema, afinal falso e perpetuador de tradições iníquas, desequilibradas, agressivas e geradoras de desperdício.

11. Será possível interessar as mulheres e os homens por este objetivo?

Sim.

Pelo exercício da paridade de mulheres e homens em todos os poderes: Doméstico. Familiar. Económico. Social. Cultural. Público. Político.

Pela responsabilização quer das mulheres, quer dos homens, pelas tarefas do público e do privado, numa verdadeira partilha do Mundo, e não numa compartimentação de mundos.

3. A Comissão [do Estatuto das Mulheres] reconhece que as desigualdades de género ainda existem e se refletem nos desequilíbrios de poder existentes entre mulheres e homens em todas as esferas da sociedade. A Comissão reconhece ainda que todas as pessoas beneficiam da igualdade de género e que os impactos negativos da desigualdade de género são suportados por toda a sociedade, e salienta, por conseguinte, que os homens e os rapazes, assumindo as suas próprias responsabilidades e trabalhando conjuntamente em parceria com as mulheres e raparigas, são essenciais para a consecução dos objetivos da igualdade de género, do desenvolvimento e da paz. A Comissão reconhece a capacidade dos homens e rapazes para operar mudanças de atitudes, de relacionamentos e no acesso aos recursos e tomada de decisões, que são fundamentais para a promoção da igualdade de género e o pleno gozo de todos os direitos humanos por parte das mulheres.

Nações Unidas, Comissão do Estatuto das Mulheres, O papel dos homens e rapazes na concretização da igualdade de género, Conclusões Acordadas

Mas até onde se pretende levar a paridade na organização social? Se a paridade exigir elementos do sexo menos representado, deixará de ser possível escolher os mais competentes?

Estas são questões habituais.

Mas, será que a competência é sempre o critério para as escolhas? Para o Governo, para listas eleitorais, para nomeações na Administração, nas Empresas Públicas?

Não nos iludamos nem deixemos que nos iludam. O argumento da competência ou da escolha dos melhores não colhe na resposta à reivindicação da igual participação. **E, antes de mais, trata-se de competência em relação a quê? A que valores? A que saberes? Com que métodos? Com que objetivos?**

Esta “competência” não tem subjacentes valores, saberes, objetivos, métodos definidos ou interpretados à luz do padrão masculino?

Sabemos que, nos partidos políticos, os critérios e os processos que levam à escolha de pessoas candidatas e à eleição nem sempre são claros e objetivos. A cultura dos partidos políticos e da própria política transmitem valores masculinos e um modelo masculino de fazer e de definir a política. Favorece ainda os valores patriarcais tradicionais deixando pouco espaço para novas ideias não convencionais. Os processos de recrutamento e seleção favorecem também muitas vezes a não renovação das pessoas que já ocupam essas posições. Importa assim assegurar que os processos de seleção das e dos decisoras/es se tornem mais transparentes.

Uma escolha e uma participação mais equilibrada de ambos os sexos não dariam lugar a uma melhoria do mundo da política?

Sim.

Não porque as mulheres sejam melhores, mas porque haveria uma maior diversidade de talentos, uma maior competência - não espalhada em convicções unilaterais – de saberes, experiências, padrões, perspetivas e sensibilidades de ambos os sexos e não de apenas um só.

Contribuiria também para melhorar a qualidade das decisões mediante a redefinição das prioridades da agenda política em virtude de ter em conta novas preocupações.

E não esqueçamos que quem decide, decide em nome de todas as pessoas, mulheres e homens, e para o bem de toda a sociedade. A solução que aceita que apenas uma parte – neste caso os homens – decida pelo todo e para o todo – mulheres e homens – não parece ser a mais adequada e muito menos a melhor.

12. E estarão as mulheres disponíveis para assumir responsabilidades na vida pública? E mesmo que queiram, onde irão encontrar tempo? Será que os homens querem deixar o poder relativo à vida pública para dar o lugar às mulheres? E quanto ao poder económico?

E estarão as mulheres disponíveis para assumir responsabilidades na vida pública?

E mesmo que queiram, onde irão encontrar tempo?

Embora haja muitos menos mulheres do que homens nos lugares de poder e de tomada de decisão tal não se deve à ausência de vontade das mulheres para ocuparem em paridade tais lugares. Tem sido, isso sim, identificada indisponibilidade por parte de responsáveis pelas escolhas para considerarem mulheres. Talvez que subjacente a esta atitude esteja a “ideia-feita” de que uma figura feminina se “imporá” menos ao eleitorado.

O que acontece é que as mulheres parecem, isso sim, menos aptas a passar um conjunto de crivos, circunstâncias e lobbies relacionados com as estruturas politico-partidárias, de carácter formal e informal, que dificultam o acesso às mulheres e favorecem a escolha preferencial de homens para ocupação da maioria das posições de poder. Tais obstáculos são frequentemente justificados publicamente com avaliações sexistas e estereotipadas sobre as capacidades das mulheres que coroam uma longa lista de invetivas contra elas, presentes em todos os tempos e todas as sociedades.

Sendo reconhecido este conjunto de obstáculos que bloqueiam o acesso de mulheres à tomada de decisão política, designadamente a propósito da questão do tempo disponível para a assunção de responsabilidades na vida pública, importa, em simultâneo e de modo integrado, aprofundar não só a designada “Lei da Paridade” e a legislação relativa às licenças obrigatórias por paternidade, bem como melhorar e tornar mais acessíveis as estruturas e serviços de apoio à vida familiar.

Será que os homens querem deixar o poder relativo à vida pública para dar o lugar às mulheres?

E quanto ao poder económico?

Se os homens querem? A mera pergunta revela o poder total de metade do todo, o que traduz um pressuposto viciado.

Deixar o poder? Mas o poder é perpétuo? Têm os homens o direito de se considerar administradores exclusivos da soberania que reside no povo, em todo o povo de mulheres e homens?

Dar o lugar às mulheres? Quem dá o lugar são os homens ou os eleitores e as eleitoras?

Bastariam estas questões para tornar claras as razões pelas quais são necessários limiares de paridade para assegurar o cumprimento das regras básicas do Estado de direito democrático.

Mas é um facto que é difícil abrir mão do poder.

Então em que circunstâncias as pessoas que detêm poder aceitam partilhar esse poder, correndo até o risco dessa partilha implicar o seu próprio afastamento?

Por reconhecimento das vantagens de uma sociedade mais equilibrada, já que irá reflectir os diversos olhares, sensibilidades e interesses.

Por tomada de consciência, por idealismo, por reconhecimento dos direitos das outras pessoas, por inteligência, por troca na partilha de outros poderes, por respeito, por convicções relativas a valores de justiça, solidariedade, direitos humanos, por apreensão da evidência de uma realidade, por consciência democrática. Mas...

O que ensina a história?

Que os homens foram sempre os detentores do poder político e que as mulheres, relegadas sem opção para a esfera privada, foram sempre tornadas invisíveis e discriminadas. E que esta situação se agrava nos regimes autocráticos, nas ditaduras ou nos sistemas dominados por fundamentalismos.

O que ensina o ideal democrático?

Que o poder deve residir no povo. Em todas as pessoas, sem discriminação. E mais uma vez, estas são mulheres ou homens, não são seres pretensamente neutros. O neutro, como já vimos, é uma abstracção que tem como exclusiva referência o padrão masculino.

Mas, como é sabido, não podemos confiar apenas na força dos ideais democráticos e no sentido de justiça de quem elege. **É preciso que a pressão da opinião pública e do eleitorado desempenhe o seu papel.**

E é preciso também que as e os políticas/os e as e os detentoras/es do poder saibam interpretar os “sinais dos tempos”. E estes vão no sentido da partilha do poder e da paridade de mulheres e homens enquanto requisito, não apenas da justiça, mas da própria democracia.

Quem faz política interessando-se pelo bem público sabe que, independentemente dos seus merecimentos pessoais, deverá cultivar um elevado espírito democrático e possuir uma estatura intelectual e cívica que lhe permita compreender e aceitar que o mais importante para quem defende e quem pretende a liberdade, a justiça e o bem-estar das sociedades é a procura de caminhos para uma Democracia cada vez mais perfeita e verdadeira. Logo, só pode considerar que **as mulheres também constituem recursos e talentos e também têm direito a ser voz ao serviço da causa pública.** E se assim não quiser, o próprio sistema deverá estar organizado de maneira a não permitir a eternização das mesmas pessoas nos mesmos lugares. Isso já acontece, por exemplo, na impossibilidade legal de 3º mandato consecutivo para Presidente da República. A regra da substituição é importante em democracia, assim como a da não cumulação de mandatos.

E quanto ao poder económico?

Nos Conselhos de Administração das Empresas o progresso decorre da pressão reguladora, mas os homens ainda ultrapassam as mulheres em mais de 4 para 1.

Em outubro de 2014, a proporção de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa nos Estados membros atingiu 20.2 %.

Desde que a Comissão colocou este tema na agenda política da Europa (2010) e apresentou (em novembro de 2012) uma proposta de directiva para promover o equilíbrio de género entre os directores das empresas cotadas em bolsa (39), a proporção de mulheres nos conselhos de administração aumentou 8,3 pp, ou seja, uma média de 2.1 pp por ano, a uma velocidade mais de quatro vezes superior do que em 2003–10 (0.5 pp por ano).

A maioria dos países melhor colocados introduziram medidas legislativas para promover o equilíbrio de género nos conselhos de administração das empresas.

Se se pretende um progresso rápido e sustentado no domínio da igualdade no processo de decisão, os governos, os partidos políticos e a gestão de topo das sociedades necessitam de evidenciar forte vontade política e de agir através de medidas concretas.

Comissão Europeia – Relatório sobre a Igualdade entre mulheres e homens - 2014

A questão da transformação das instituições é fulcral, desde que se reconheça que estas já não respondem aos anseios das populações.

Aliado ao eventual aperfeiçoamento das regras funcionais parece, assim, aconselhável ter “novas intervenientes”. Até aqui têm sido basicamente os “atores” masculinos a protagonizar os diferentes “papéis”. Não será interessante, estimulante, útil e sobretudo justo e democrático que haja outras “interpretações”?

13. E disporão os partidos de um número suficiente de mulheres nos seus quadros políticos para cumprir um preceito de paridade sem graves bloqueios na vida democrática?

As pessoas que militam em partidos políticos ou que integram as suas direcções são maioritariamente homens.

É normal que nos interroguemos acerca dos métodos e dos critérios de selecção de dirigentes partidários:

- * Será que as mulheres que aderem aos partidos políticos estão menos habilitadas, técnica e politicamente, para assumir responsabilidades do que os homens que aderem aos mesmos partidos?
- * Como ganharam experiência os homens que exercem cargos de responsabilidade?
- * Como se pode saber como exercem as mulheres cargos de responsabilidade, se até hoje apenas os exerceram em condições que lhes são adversas, designadamente por ser tão reduzido o seu número que a sua perspectiva é sempre minoritária e de reduzido impacto?
- * Quais são os argumentos dos partidos há muito afastados do poder para a ele regressarem? Não são os de que é necessário dar-lhes também lugar porque a renovação é essencial à democracia?

Se, em Portugal, as mulheres têm uma participação decisiva no desenvolvimento e são maioritárias em muitos setores e atividades, é difícil de entender esta ausência das mulheres dos níveis dirigentes dos partidos políticos e, mesmo, do universo partidário.

É da essência dos partidos políticos angariar adesões, suscitar militância. Porque será, então, que os partidos políticos continuam a não atrair mulheres quando, afinal, elas já detêm tantas responsabilidades públicas e estão tão disponíveis para a intervenção cívico-política, a outros níveis?

Na realidade, as mulheres não aderem aos partidos políticos

- * **porque** neles é visível a raridade de protagonistas mulheres que possam constituir os sempre necessários modelos de referência;
- * **porque** neles é visível que não existe igualdade no exercício democrático interno;
- * **porque** neles a disponibilidade, a dedicação e o trabalho das mulheres só por excepção - ou “pela mão do Príncipe” - alcançam reconhecimento;
- * **porque** neles é visível que a efetividade dos direitos democráticos internos se reduz quase sempre à subscrição de listas de apoio e de “procurações” de poder;
- * **porque** neles é visível que toda a organização se estrutura ao arrepio dos interesses e das duplas responsabilidades profissionais e familiares ainda socialmente mas de facto “atribuídas” às mulheres, designadamente no que se refere à gestão do tempo;
- * **porque** neles é visível a eterna subalternização das militantes, remetidas sistematicamente a competências menores.

Que mulheres profissionalmente capazes, socialmente reconhecidas e familiarmente responsáveis estarão disponíveis para tal situação, quando se lhes oferecem tantas outras formas mais gratificantes de intervir civicamente?

Por outro lado, os partidos parecem desatentos da realidade, e as decisões políticas devem ser fundadas no conhecimento da realidade.

As mulheres estão na primeira fila das reivindicações espontâneas e dos movimentos sociais emergentes. Basta estar com atenção à movimentação social. Basta ver as reportagens dos noticiários televisivos em momentos e acontecimentos decisivos de mudança social.

Haverá também quem pense que a política só se faz nos partidos políticos. Mas hoje, faz-se política nas Organizações Não Governamentais (ONG). Faz-se política nas Instituições

Privadas de Solidariedade Social. Faz-se política nas Associações Sócio-culturais, nas Associações Sócio-profissionais, nas Associações Escolares, nos Clubes, nas Agremiações, em toda a sociedade civil... e, claro, também se faz política nos partidos políticos.

Toda a intervenção cívica constitui, hoje mais do que nunca, intervenção política no sentido amplo de intervenção na vida da “polis”, na vida da cidade, de que todas e todos somos cidadãos e cidadãos de pleno direito.

Porém, nas circunstâncias actuais, é aos partidos políticos que o ordenamento constitucional confere um papel de principais protagonistas no jogo democrático.

Efectivamente, se a intervenção através de iniciativas espontâneas de associação constitui um contributo inestimável para a adequação de decisão política à realidade, a intervenção através dos partidos ainda é a principal via de acesso aos níveis onde as decisões são, de facto, tomadas.

Terão pois os partidos que encontrar, no presente, meios de encorajar as mulheres a aderir, do mesmo modo que, no passado souberam encontrar os meios para as afastar.

14. Por uma Democracia Paritária?

Sim.

Embora a paridade não seja uma panaceia que irá permitir a todos uma vida mais feliz, mais próspera e mais saudável, no melhor dos mundos, é no entanto inegável que a paridade daria a possibilidade a mais de metade da população de participar ativa e democraticamente na construção de soluções partilhadas para os problemas das sociedades, o que seria sempre mais justo e – porque não reconhecê-lo – certamente mais eficaz e gratificante para todas e para todos nós.

Aliás, constata-se que foi quando algumas mulheres começaram a participar nas instâncias de poder político que se passou a debater e a legislar sobre:

- creches e infra-estruturas de apoio à infância e à família
- direitos das mães trabalhadoras
- matérias relativas à sexualidade e ao planeamento familiar
- medidas para a conciliação da vida profissional e familiar
- participação de mulheres e homens no processo de decisão pública e política.

A existência de um modelo de vida pública que tenha por referência visível a cooperação justa e igualitária entre mulheres e homens possibilitará ainda o abrandamento das crispções e da violência sexista e a consolidação dos laços de solidariedade na comunidade.

A cooperação entre as mulheres e os homens - não a guerra de sexos em função de lugares ou de poderes - dará lugar a uma nova forma de contrato social, um novo contrato de género, essencial para a Democracia.

É exigência da própria Democracia que o Poder, em todas as suas formas, não seja confiado a um grupo social em detrimento de qualquer outro, como é exigência da Democracia que o exercício do Poder beneficie toda a sociedade, e incentive, e apoie o seu constante aperfeiçoamento.

A defesa destes princípios obriga-nos a corrigir as injustiças e as assimetrias que herdámos e as que eventualmente se vão gerando sob novas formas.

Nenhum dos partidos representados na Assembleia da República enjeita a sua obrigação de trabalhar para a correcção dos desequilíbrios sociais e económicos. Todos se sentem obrigados a concentrar aí os pontos fortes dos seus programas.

No entanto, o mesmo empenhamento não é devotado ao combate às assimetrias em função do sexo.

Porque será que o “deficit democrático” traduzido em carências económicas e sociais incomoda a consciência dos partidos e o “deficit democrático” traduzido na injusta sub-representação das mulheres no Poder - ou de modo mais vasto, na discriminação com base no sexo - os deixa, pelo menos, conformados ou mesmo desinteressados?

Com a introdução do conceito de paridade, as mulheres não serão “obrigadas” a fazer política, ou a assumir postos de decisão na vida económica ou a outros níveis

da vida social. Tal como os homens. Fazem política ou assumem postos de decisão os homens que podem e os que querem. Farão política e assumirão postos de decisão as mulheres que puderem e as que quiserem.

A consagração do conceito de paridade irá simplesmente permitir às mulheres que o desejem assumir responsabilidades de poder, sem as obrigar a um violento “percurso de combate” que transforma a grande maioria das sobreviventes, em “damas de ferro”.

A resolução dos problemas económicos, culturais, laborais, políticos, contará com a experiência, a maturidade e as aptidões que as mulheres têm vindo a desenvolver ao longo de séculos, mercê dos papéis e responsabilidades que as sociedades lhes têm atribuído.

A cooperação entre as mulheres e os homens possibilitará um melhor funcionamento das instituições democráticas e uma melhoria da qualidade da decisão a todos os níveis da gestão da comunidade, garantindo melhores condições para o aprofundamento da democracia e para a sua própria salvaguarda.

A definição clássica da Democracia é “*Governo do Povo, pelo Povo, para o Povo*”.

Mas, na prática, parece que “o povo” se tem confundido apenas com a sua metade masculina. Os interesses e as necessidades da metade feminina desse povo parece não terem sido tomados em conta de modo igual.

Os interesses e a visão da metade feminina desse povo parecem obscurecidos em função de uma assumida “neutralidade” que apenas perpetua concepções masculinas da sociedade e do seu funcionamento.

Parece legítimo considerar que a Democracia, como hoje não poderemos deixar de a entender, só existirá quando houver paridade de mulheres e homens na participação, na representação e na decisão. Afinal, quando a Democracia for Paritária.

É certo que a Democracia não deveria precisar de ser adjetivada.

Mas, se diversas têm sido as suas qualificações (pluralista, parlamentar, representativa, popular, direta) é porque se pretende sublinhar a dimensão que, em cada momento histórico, é preciso acentuar, e porque o conceito e a sua prática carecem ainda de aprofundamento.

No nosso tempo, é necessário ainda o pleno reconhecimento de que os seres humanos são, em princípio, mulheres e homens, bem como a coerência que esse reconhecimento implica.

A Democracia Paritária traduz o grau de desenvolvimento atual da nossa sociedade e visa explicitar a dimensão essencial da igualdade de participação de mulheres e homens na construção dessa mesma sociedade.

O tempo de uma visão teórica de “Povo” e de uma percepção abstracta da Humanidade já não é o nosso tempo e não pode continuar a condicionar o nosso pensamento e a nossa ação.

Hoje, em sociedades que se querem democráticas como a nossa, essa mesma Democracia tem que criar condições para o exercício pleno dos direitos de cidadania por todos os seus membros. Tal como se verifica em relação aos homens, a participação das mulheres tem que ter dimensão e visibilidade na esfera pública.

É pois necessário um novo pacto entre as mulheres e os homens estabelecido numa ótica de paridade global.

Para o fundamentar aí estão, em síntese:

- * o argumento da igualdade de género, que a lei consagra e a prática rejeita;
- * o argumento do reconhecimento e do melhor aproveitamento dos talentos e potencialidades de todos os seres humanos, e não apenas de metade;
- * o argumento da satisfação dos interesses e necessidades específicas, não apenas dos homens, mas também das mulheres, no sentido da melhoria da qualidade de vida da sociedade no seu conjunto;
- * o argumento de que o actual estado de aprofundamento da Democracia exige a paridade.

Hoje, aproveitar todos os recursos humanos, com o seu potencial de diversidade e de inovação, é indispensável para o combate a todas as formas de exclusão social e política - racismo, xenofobia, intolerância e sexismo - para a salvaguarda da Democracia e dos valores da justiça e solidariedade - para a concretização dos direitos humanos.

Anexo I - Conceito jurídico ou institucional de “género”

As propostas relativas a Igualdade de Género e/ou Paridade de Género requerem uma clarificação do próprio conceito de “género” que, nos termos deste Argumentário, se conforma às múltiplas definições/clarificações adoptadas a nível institucional, europeu ou global, quer em instrumentos internacionais, quer ainda em pronunciamentos de várias instituições. Assim:

Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional,³

“Para efeito deste Estatuto, entende-se que o termo “género” se refere aos dois sexos, masculino e feminino, no contexto da sociedade. O termo “género” não tem qualquer outro significado diferente do referido” (art.7.3)

Conselho da Europa - Convenção de Istambul sobre a violência contra as mulheres e a violência doméstica.⁴

“Género refere-se aos papéis, aos comportamentos, às actividades e aos atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera serem adequados para mulheres e homens”. (art.3.c)

Secretário-Geral da ONU.⁵

“Tal como o sexo se refere a diferenças entre mulheres e homens determinadas biologicamente e que são universais, assim também o género se refere a diferenças sociais entre mulheres e homens, que são adquiridas, mutáveis ao longo do tempo e com variações consideráveis dentro e entre culturas. Género é uma variável sócio-económica na análise de papéis, responsabilidades, constrangimentos, oportunidades e necessidades de mulheres e homens num determinado contexto...” (para.10)

³ Rome Statute of the International Criminal Court (A/CONF.183/9). - O Estatuto de Roma do Tribunal Penal Internacional, adoptado em 1998, foi aprovado para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 3/2002, de 18 de Janeiro.

⁴ Council of Europe Convention on Preventing and Combating Violence Against Women and Domestic Violence, 2011. Strasbourg, Council of Europe Treaty Series, nº210; Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica. Lisboa, CIG, 2013 - A Convenção foi aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 14 de Dezembro.

⁵ Integrating the Human Rights of Women throughout the United Nations System: report of the Secretary-General (E/CN.4/1997/40) – 20 Dezembro 1996

UN Women - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e o “Empowerment” das Mulheres.⁶ (definição anteriormente usada pelo OSAGI - Office of the Special Adviser for Gender Issues):

“Género refere-se a atributos sociais e oportunidades associados ao facto de se ser do sexo masculino ou feminino e às relações entre mulheres e homens e raparigas e rapazes, bem como às relações entre mulheres e entre homens. Estes atributos e relações são socialmente construídos e adquiridos através de processos de socialização. São específicos relativamente a tempos e contextos e têm carácter mutável. O género determina aquilo que se espera, autoriza e valoriza numa mulher ou num homem num determinado contexto...”⁷

UNESCO⁸

“Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminilidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridos. Eles podem mudar ao longo dos tempos e variar dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.”

UNFPA/FNUAP – Fundo das Nações Unidas para as Actividades da População (definição anteriormente adoptada pelo INSTRAW).⁹

“ Género refere-se a um conjunto de papéis sociais e de relações, traços de personalidade, atitudes, comportamentos, valores, poder e influência relativos que a sociedade prescreve

⁶ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, criada em 2010 integrando no seu âmbito várias organizações anteriores: DAW (Division for the Advancement of Women); INSTRAW (International Research and Training Institute for the Advancement of Women); OSAGI (Office of the Special Adviser on Gender Issues and Advancement of Women); e UNIFEM (United Nations Development Fund for Women)

⁷ UN Women – Concepts and Definitions (www.un.org/womenwatch/OSAGI/conceptsanddefinitions)

⁸ UNESCO's Gender Mainstreaming Implementation Framework for 2002-2007. Paris, The Section for Women and Gender Equality of the Bureau of Strategic Planning, 2003, p.17.

⁹ UNFPA – Gender at the Heart of ICPD: the UNFPA Strategic Framework on Gender Mainstreaming and Women's Empowerment. NY, UNFPA, 2011, p. 13

para os dois sexos numa base diferente. Enquantoque o sexo biológico é determinado por características genéticas e anatómicas, o género é uma identidade adquirida que se aprende, que muda ao longo dos tempos, e que varia consideravelmente dentro e entre culturas. O género é relacional e refere-se, não apenas a mulheres e homens, mas também à relação entre eles.”

OMS/WHO - Organização Mundial de Saúde ¹⁰

“”Sexo refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Género” refere-se a papéis, comportamentos, actividades e atributos socialmente construídos que uma determinada sociedade considera apropriados para mulheres e homens... Ou de outro modo: “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais, “masculino” e “feminino” são categorias de género.”

OSCE – Organização para a Segurança e Cooperação na Europa ¹¹

“Género é um termo usado para descrever os papéis socialmente construídos de mulheres e homens. Género é uma identidade adquirida que se constrói, que muda ao longo dos tempos e que varia dentro e entre culturas. Pelo contrário, o sexo identifica as diferenças biológicas entre homens e mulheres. Os papéis sexuais são universais e não mudam ao longo dos tempos ou entre culturas.”

¹⁰ WHO – Gender, Women and Health: what do we mean by “sex” and “gender?” (www.who.int/gender/whatisgender/en)

¹¹ OSCE – Glossary on Gender-related Terms - May 2006. (www.osce.org/gender/26397)

Anexo II

Mulheres e homens como iguais sujeitos de direito

SISTEMA INTERNACIONAL	SISTEMA REGIONAL EUROPA	UNIÃO EUROPEIA	PORTUGAL
ONU - Carta das Nações Unidas – Preâmbulo - Declaração Universal dos Direitos Humanos – Preâmbulo, arts. 16º - Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos – art. 3º, 23º - Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais – arts. 3º, 6º, 7º - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres - Convenção dos Direitos da Criança – art. 18º OIT - Convenção nº 100 – igualdade de remuneração - Convenção nº 111 – não discriminação no emprego	Conselho da Europa - Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais – arts. 1º, 3º, 4º, 5º, 8º, 12º, 14º - Protocolo n.º 7 à Convenção para a Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais - artigo 5º - Carta Social Europeia revista – Parte II -arts. 1º, 8º, 10º, 11º, 12º, 13º, 14º, 20º, 26º, 27º; Parte III – Artigo E - Protocolo Adicional à Carta Social Europeia revista - Convenção do Conselho da Europa relativa à Luta contra o Tráfico de Seres Humanos - Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica	- Tratado da União Europeia – artigos 2º, 3º e 6º - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – art. 23º - Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia – art 8º, 151º, 153º, 157º - Directiva 2006/54/CE, 5-7 sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho e na actividade profissional (reformulação) - Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho - Directiva 2010/18/UE do Conselho de 8 de Março de 2010 relativa ao Acordo Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, e que revoga a Directiva 96/34/CE - Directiva 2010/41/EU do Parlamento Europeu e do Conselho de 7 de Julho de 2010 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens que exerçam uma actividade independente, bem como à protecção da maternidade. Revoga a Directiva 86/613/CEE do Conselho	- Constituição da República – arts. 9º h), 25º, 36º, 50º, 58º, 59º, 64º, 67º, 68º, 73º, 109º - Código Civil – arts. 1671º, 1677º D, 1878º, 1882º, 1885º, 1901º - Código do Trabalho – arts. 16º, 17º nº 1º b), 19º, 23º, 24º, 25º, 26º, 27º, 28º, 29º, 30º, 31º, 33º, 34º, 35º, 39º, 40º, 41º, 42º, 43º, 44º, 46º, 47º, 51º, 58º, 59º, 60º, 62º, 63º, 127º nº 3 - Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas – arts. 13º, 16º, 17º, 18º, 19º, 20º - Lei de Bases do Sistema Educativo (Lei nº 49/2005, de 30 de Agosto) – art. 2º, - Lei nº 47/2006, de 28 de Agosto, sobre manuais escolares – art. 11º nº 2 - Lei da Paridade – LO nº 3/2006, de 21 de Agosto - Código Penal – art. 152º

SISTEMA INTERNACIONAL	SISTEMA REGIONAL EUROPA	UNIÃO EUROPEIA	PORTUGAL
OIT • Convenção nº 156 – trabalhadores/as com responsabilidades familiares • Convenção nº 183 sobre Protecção da Maternidade		• Directiva 96/97/CE do Conselho de 20 de Dezembro de 1996 que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens nos regimes profissionais de segurança social • Directiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de Dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso a bens e serviços e seu fornecimento	• Lei nº 112/2009, de 16 de Setembro, sobre prevenção da violência doméstica • Lei de Bases da Saúde (Lei nº 48/90, de 24 de Agosto, alterada pela Lei nº 27/2002, de 8 de Novembro), Base I • Lei Orgânica da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de Janeiro • Lei Orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de Março

Sistema Regional – África

Organização de Unidade Africana

- Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos – art.8º, 15º, 18º, 29º n.ºs 1, 6
- Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres em África (Protocolo de Maputo)
- Instrumentos jurídicos listados no Portal da Relatora Especial para os Direitos das Mulheres em África

Comunidade de Desenvolvimento da África Austral

- Tratado da Comunidade de Desenvolvimento da África Austral – art. 5º, n.º1 - k) (Protocolo sobre Género e Desenvolvimento)

Sistema Regional – América

Organização de Estados Americanos

Convenção Americana sobre Direitos Humanos - art. 17º, 26º, 32º

Comissão Interamericana de Direitos Humanos

Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará)

Compromissos Políticos

SISTEMA INTERNACIONAL	SISTEMA REGIONAL EUROPA	UNIÃO EUROPEIA	PORTUGAL
ONU • Declaração da Conferência das Nações Unidas sobre Ambiente e Desenvolvimento e Agenda 21, Rio de Janeiro, 1992 • Declaração e Programa de Acção da Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, Viena, 1993 • Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres (Resolução 48/104) de 20-12-1993 • Declaração e Programa de Acção da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, Cairo, 1994 • Declaração e Programa de Acção da Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, Copenhaga, 1995 • Declaração e Programa de Acção da Conferência Mundial sobre as Mulheres, Pequim, 1995 • Declaração e Programas da Conferência Mundial de Ministros Responsáveis pela Educação, Lisboa, 1998 • Declaração e Objectivos da Cimeira do Milénio, Nova Iorque, 2000 • Revisão e Avaliação da Implementação da Plataforma de Acção (Pequim + 5), 2000 • Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325 (2000), sobre Mulheres, Paz e Segurança • Declaração e Programa de Acção da Conferência Mundial contra o racismo, a discriminação racial, a xenofobia e a inerente intolerância, Durban, 2001 • CSW – Conclusões Acordadas "The role of men and boys in achieving gender equality"- 2004	Conselho da Europa • Declaração sobre a Igualdade de Mulheres e homens – 1988 • Recomendação (1990) 4 sobre a eliminação do sexismo na linguagem • Recomendação (1996) 5 sobre a Conciliação da vida profissional e da vida familiar • Declaração sobre a Igualdade entre as mulheres e os homens como critério fundamental da democracia - 1997 • Recomendação nº Rec (98) 14 sobre integração da perspectiva da igualdade de género • Recomendação (2003) 3 sobre participação equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão política e pública	• Recomendação do Conselho de 2-12-1996 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE) • Resolução do Conselho e dos ministros do Emprego e da Política Social, reunidos no seio do Conselho, de 29 de Junho de 2000, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens na actividade profissional e na vida familiar • Decisão nº 771/2006/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de Maio de 2006 que institui o Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007) — Para uma Sociedade Justa, art. 4º	• V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, 2014-2017 • Aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de Dezembro • V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 -2017, aprovado pela • Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013 de 31 de Dezembro • III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 -2017, aprovado pela • Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de Dezembro

SISTEMA INTERNACIONAL	SISTEMA REGIONAL EUROPA	UNIÃO EUROPEIA	PORTUGAL
• CSW - Resolução 54/4 – Empoderamento económico das mulheres – 2010 • Comissão do Estatuto das Mulheres – CSW – Conclusões Acordadas (igual responsabilidade dos homens relativamente ao trabalho doméstico) – 2011 • Comissão Estatuto da Mulher Declaração Política – 2015 • Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável – 2015 OIT • Declaração sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho – 1998 • Protect the future: Maternity, paternity and work - Gender Equality at the Heart of Decent Work Campaign - 2008/9 • Resolução sobre igualdade de género no coração do trabalho digno adoptada pela Conferência Internacional do Trabalho – Conclusões (28.) – 2009 • XIX Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (redefinição de “actividades de trabalho” que passa a incluir o trabalho não pago de apoio à vida familiar) – 2013 OCDE Recomendação do Conselho sobre Igualdade de Género, Educação e Empreendedorismo – 2013	• Recomendação (2007) 17 sobre as normas e mecanismos para a igualdade de género • Declaração sobre a importância de tornar a igualdade de género uma realidade – 2009 • Recomendação (2007) 13 sobre a transversalização da igualdade de género na Educação • Recomendação (2008) 1 sobre a inclusão das diferenças de género na saúde • Recomendação (2002) 5 do Comité de Ministros aos Estados membros sobre a protecção das mulheres contra a violência • Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017	• Conclusões do Conselho, de Dezembro de 2008, que aprovam as Directrizes da União Europeia sobre a violência contra as mulheres e as raparigas e o combate de todas as formas de discriminação contra elas • Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015	• III Programa de Acção para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina (MGF) 2014-2017, Anexo ao V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014 -2017 • II Plano Nacional de Acção para implementação da Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas nº 1325 de 2000, sobre Mulheres, Paz e Segurança (2014-2018), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 de Agosto

Direitos Humanos - Protecção jurídica e compromissos políticos

Proibição de discriminação em função de qualquer fator que não o sexo, também suscetível de conjugar com os instrumentos que proibem a discriminação em função do sexo em situações de discriminação múltipla ou interseccional

SISTEMA INTERNACIONAL	SISTEMA REGIONAL EUROPA	UNIÃO EUROPEIA	PORTUGAL
ONU - Carta das Nações Unidas – arts. 1º n.ºs 3 e 4 e 55º c) - Declaração Universal dos Direitos Humanos – arts. 1º, 2º e 29º - Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos – art. 2º - Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais – art. 2º - Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências - Convenção sobre os Direitos das Crianças OIT Convenção n.º 182 relativa às Piores Formas de Trabalho Infantil UNESCO Convenção contra a Discriminação na Educação	Europa Conselho da Europa - Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais – art. 1º e 14º - Carta Social Europeia revista – art. E - Convenção Quadro para a Protecção das Minorias Nacionais - Convenção Europeia em Matéria de Adopção de Crianças África Organização de Unidade Africana - Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos – art. 1º, 2º, 3º, 28º América Organização de Estados Americanos Convenção Americana sobre Direitos Humanos – art. 1º, 24º	- Tratado da União Europeia – arts. 2º, 3º e 6º - Tratado sobre o funcionamento da União Europeia – arts. 10º e 19º - Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – arts. 1º e 21º - Directiva que proíbe a discriminação no emprego com base na religião ou credo, incapacidade, idade ou orientação sexual (2000/78/CE) - Directiva que proíbe a discriminação com base na origem racial ou étnica – 2000/43/CE	- Constituição da República – arts. 1º, 2º, 3º, 9º n.º b), 12º, 13º, 16º, 18º e 26º; Título III - Código do Trabalho – arts. 23º a 28º - Lei de Bases da Segurança Social – arts. 2º, 4º a), 5º, 6º, 7º - Lei de Bases do Sistema Educativo – arts. 2º e 3º - Lei da Liberdade Religiosa – DL n.º 16/2001, de 22 de Junho - Código Penal – arts. 132º n.º 2 c), f), l), 145º, 240º, 251º e 252º - Lei n.º 134/99, de 28 de Agosto e DL n.º 112/2000, de 4 de Julho - Lei n.º 18/2004, de 11 de Maio - Código da Publicidade (Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de Outubro) – art. 7º n.ºs 1 e 2 de a) a d) - Lei de Protecção de Crianças e Jovens - Regime Jurídico da Adopção - Lei Tutelar Educativa

ONU

- Declaração sobre a Eliminação de Todas as Formas de Intolerância e de Discriminação baseadas na Religião ou Crença
- Declaração sobre os Direitos das Pessoas que pertencem a Minorias Nacionais ou Étnicas, Linguísticas e Religiosas
- Regras Gerais sobre a Igualdade de Oportunidades para as Pessoas com Deficiências
- Princípios das Nações Unidas para as Pessoas Idosas

OIT

Declaração sobre os Direitos Fundamentais do Trabalho – 1998

Anexo III

Listagem de principais fontes que sistematizam estatísticas sobre igualdade entre mulheres e homens a nível nacional, internacional e da União Europeia

(Todas as referências indicadas se encontram em formato electrónico e disponíveis em linha)

Nível Nacional

Instituto Nacional de Estatística - INE: designadamente, Dossier Género

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG: designadamente, Igualdade de Género em Portugal (publicação anual, última relativa a 2013)

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE: designadamente, Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (publicação anual, último relativa a 2013)

Nível da União Europeia

EUROSTAT: designadamente, assimetrias e género em diversas áreas temáticas

Comissão Europeia, Direcção-Geral da Justiça – Área da Igualdade de Género: designadamente,

- Relatório Anual sobre Igualdade de Género (último relativo a 2014)
- Base de Dados sobre Mulheres e Homens no Processo de Decisão

Conselho Europeu - Indicadores da Plataforma de Ação de Pequim (publicação a depender das presidências do Conselho, que são rotativas, mas, em princípio, anual, última relativa a 2014)

Instituto Europeu para a Igualdade de Género, designadamente:

- Bases de Dados sobre Estatísticas relativas à igualdade de género
- Mulheres e homens na União Europeia – Números e Factos

- Indicadores sobre as 12 áreas da Plataforma de Ação de Pequim
- Índice relativo à Igualdade de Género

Nível internacional

- **Organização das Nações Unidas - ONU**, designadamente:
 - o Programa Global de Estatísticas de Género
 - o Evidências e dados para a Igualdade de Género
 - o Indicadores sobre os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio
 - o Agenda 2030 para o desenvolvimento Sustentável
- **UNWomen**, designadamente:
 - o Relatório sobre o Progresso das Mulheres no Mundo (*publicação anual, último 2015*)
 - o Inquérito Mundial sobre o Papel das Mulheres no Desenvolvimento (*publicação quinquenal, último 2014*)
- **Organização Internacional do Trabalho – OIT** - designadamente:
 - o Estatísticas em função do género no trabalho, no emprego, na formação profissional e na conciliação da atividade profissional e na vida familiar
- **Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura - UNESCO** – Instituto de Estatística, designadamente sobre:
 - o Género e Educação
 - o Participação Cultural
 - o Mulheres na Ciência
- **Organização Mundial de Saúde – OMS** - designadamente:
 - o Relatório sobre as estatísticas mundiais relativas à saúde (*publicação anual, último 2015*)

- o Estatísticas sobre violência de género, Mutilação Genital Feminina
- o Publicações sobre Género e Saúde
- **Fundo das Nações Unidas para a População e o Desenvolvimento – UNPFA** - designadamente:
 - o Situação da população Mundial (Relatório anual, último relativo a 2014)
 - o Relatórios não periódicos sobre diversos temas conexos com Saúde Sexual e Direitos Reprodutivos, bem como outras áreas do Programa de Ação da Conferência do Cairo sobre População e Desenvolvimento (1994)
- **Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD** - designadamente:
 - o Relatório do Desenvolvimento Humano (publicação anual, último relativo a 2014)
- **Fundo das Nações Unidas para a Infância – UNICEF** - designadamente:
 - o Relatório sobre a situação das crianças no mundo (publicação anual, último relativo a 2015)
 - o Dados relativos a diversos temas sobre a situação das crianças
- **Banco Mundial**
 - o Indicadores de Género no Desenvolvimento Global
 - o GenderStats – indicadores por País (em actualização permanente)
- **Organização de Cooperação para o Desenvolvimento Económico – OCDE** - designadamente:
 - o Portal de Dados sobre Género: Educação, Emprego e Empreendedorismo
 - o Base de dados sobre Família
 - o Instituições Sociais e Índice de Género - SIGI

ÍNDICE

Introdução

1. Se as mulheres e os homens são diferentes, por que é que devem ter estatutos iguais? 7
2. Mas se, em concreto, os papéis de umas e de outros são diferentes, não é natural que haja desigualdades na situação real das mulheres e dos homens? 9
3. Que normas reconhecem às mulheres e aos homens igualdade de estatuto? 11
4. Se as mulheres e os homens têm direitos iguais, o que é que as mulheres querem mais? 19
5. Não será preferível deixar que os comportamentos evoluam naturalmente? Afinal por que se mantém a situação? 29
6. Obrigar, por lei, os homens e as mulheres a partilharem os poderes e os deveres de diversa natureza não viola a liberdade individual? Não cria situações de injustiça? Não prejudica quem possa ter mais mérito? 35
7. Com a crise económica e social que vivemos nos últimos tempos por que motivo havemos de dar importância às questões da igualdade entre homens e mulheres? Não será assunto supérfluo perante a gravidade dos problemas resultantes da crise? 37
8. O que é a paridade? É o mesmo que as quotas? 39
9. A paridade respeita a liberdade impondo candidatas? Não é antidemocrática? Só as mulheres representam bem as mulheres? É compatível com a igualdade perante a lei? 41

10. Qual é a lógica da paridade se tão poucas mulheres se interessam pela política e pela vida pública e tão poucos homens se interessam pela vida privada?	47
11. Será possível interessar as mulheres e os homens por este objectivo?	51
12. E estarão as mulheres disponíveis para assumir responsabilidades na vida pública? E mesmo que queiram, onde irão encontrar tempo? Será que os homens querem deixar o poder relativo à vida pública para dar o lugar às mulheres? E quanto ao poder económico?	53
13. E disporão os partidos de um número suficiente de quadros políticos femininos para cumprir um preceito de paridade sem graves bloqueios na vida democrática?	57
14. Por uma Democracia Paritária?	59
Anexo I “Género” – conceito jurídico e institucional	63
Anexo II Mulheres e homens como iguais sujeitos de direito	66
Anexo III Listagem de principais fontes que sistematizam estatísticas sobre igualdade entre mulheres e homens a nível nacional, internacional e da União Europeia	72

O mundo é das mulheres e dos homens.
Tem que ser. E tem também que parecer.
É a cada pessoa, às mulheres e aos homens,
que cabe determinar se quer que seja e que pareça.
Melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da democracia
no seu País depende também de si.

Sede: Centro Maria Alzira Lemos – Casa das Associações
Parque Infantil do Alvito, Estrada do Alvito, Monsanto.
1300-054 Lisboa
Tel.: +351 21 362 60 49



www.plataformamulheres.org.pt

Plataforma Mulheres



@PlatMulheres

plataforma@plataformamulheres.org.pt