

DIA INTERNACIONAL DA MULHER

PORTUGAL: Um longo caminho para a igualdade de género

Resumo:

O recente Ranking da Igualdade de Género da União Europeia revela o alarmante hiato ainda por preencher para alcançar a igualdade de género em Portugal. O país estava classificado no fundo da tabela no final de 2017. Entre as seis categorias avaliadas, nomeadamente trabalho, dinheiro, saúde, educação, tempo e poder, Portugal pontua mais nas primeiras três. Na verdade, uma análise mais detalhada demonstra os progressos significativos feitos pelo país para garantir a igualdade de género na Lei, desde as garantias consagradas na Constituição até à introdução de um leque de providências legais abrangentes visando tanto a proteção dos direitos das mulheres como alcançar a paridade, bem como a adoção de planos nacionais plurianuais para a igualdade de género (o último terminado em 2017). No entanto, os números mostram que os resultados são relativos e que a tradução da igualdade de género para a prática é lenta. Isto indica a persistência de fatores culturais importantes na distribuição dos papéis sociais entre homens e mulheres, que resistem à ação legal. Para ser alcançada a igualdade de género em Portugal, os temas de género precisariam de ser dissociados dos assuntos das mulheres exclusivamente e seria necessária a ação combinada da sociedade civil e do legislador para avançar no sentido de um novo paradigma social que reflita uma verdadeira paridade de género.

Palavras-chave: igualdade de género, Portugal, direitos das mulheres, ação legal, cultura.

Abstract:

Title: Portugal - gender equality, still a long way to go.

The recent Gender Equality Index of the European Union reveals the alarming gap still to be filled to achieve gender equality in Portugal. The country ranked at the bottom of the table published at the end of 2017. Among the six categories assessed, namely work, money, health, education, time, and power, Portugal scores better in the first three. Indeed a more detailed analysis highlights the significant progress made by the country to guarantee gender equality within the Law, from safeguards enacted in the Constitution to the introduction of a set of comprehensive legal provisions aiming at both protecting women's rights and achieving parity, and the adoption of multi-annual national plans for gender equality (the latest ending in 2017). However, numbers shows that the results are relative and the translation of gender equality into practice is slow. This indicates that important cultural factors persist in the distribution of social roles between men and women that resist legal action. To be achieved gender equality in Portugal would require gender to be dissociated from solely women's issues, and the combined action of civil society and the legislator to push for a new social paradigm reflecting true gender equity.

Keywords: gender equality, Portugal, women's rights, legal action, culture.

1. Introdução

A recente divulgação do ranking de 2017 sobre a igualdade de género, elaborado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE, na sigla em inglês), com base em dados de 2015, mostra os (lentos) progressos que têm sido feitos na União Europeia neste domínio, nomeadamente em Portugal, bem como a posição relativa de cada um dos Estados-membros nos diversos itens avaliados. Deste modo, é também possível perceber o que é preciso fazer, nomeadamente no que respeita a políticas públicas de promoção da igualdade de género, para avançar na direção da paridade.

No referido ranking, Portugal surge na 21ª posição entre 28 países, só à frente da República Checa, Grécia, Croácia, Chipre, Luxemburgo, Roménia e Eslováquia, tendo subido uma posição em relação ao período homólogo anterior (2012).

Esta posição foi apurada mediante a avaliação da situação de cada país em seis domínios: trabalho, dinheiro, saúde, educação, tempo e poder. Portugal destaca-se nos três primeiros itens, mas obtém as piores classificações nos três últimos. Efetivamente, é na saúde que Portugal consegue a melhor classificação (83,6 pontos em 100 possíveis), seguindo-se o trabalho (72 em 100), o dinheiro (70,9 em 100), a educação (54,8 em 100), o tempo (47,5 em 100) e, por último, o poder (33,9 em 100).

De qualquer modo, estas classificações não podem deixar de ser perspetivadas em termos dinâmicos e relativos, uma vez que o progresso tem sido desigual em cada um destes itens e carece de ser comparado com o dos outros países: assim, por exemplo, no caso do poder, Portugal melhorou mais de dez pontos em relação ao ranking anterior, graças a ter aumentado o equilíbrio entre géneros nas tomadas de decisão; já no caso da educação, Portugal foi um dos cinco países que conseguiu subir mais de dez pontos no nível educativo e de participação; por último, no caso do tempo, Portugal foi um dos nove países que conseguiu em 2005 atingir a meta de providenciar creche para um terço das crianças com menos de três anos de idade. Ainda assim, os homens portugueses são dos que menos aplicam o seu tempo nas tarefas domésticas, fazendo com que em Portugal haja um fosso de género de 60%. Por seu turno, nos domínios do trabalho e do dinheiro, os progressos têm sido marginais. Finalmente, no caso da saúde, apesar da classificação alta, Portugal é um dos três países piores neste domínio, designadamente pelo menor nível educacional das mulheres e a sua maior exposição ao risco de pobreza, mormente na terceira idade.

2. A desigualdade de género em números

A estes dados podem ainda acrescentar-se outros que ajudam a explicar aqueles e dão um retrato mais completo da situação da igualdade de género em Portugal, de acordo com os dados mais recentes disponíveis (2015): em cada 100 pessoas sem nenhum nível de escolaridade, 71 são mulheres (num universo de 8,3% da população portuguesa), muito embora em cada 100 pessoas com formação superior, 60 sejam também mulheres (mas apenas 20% na área de Tecnologias de Informação e Comunicação), o que dá conta das diferenças geracionais neste domínio. Além disso, a taxa de emprego é superior em 6,8% nos homens em relação à das mulheres, embora a taxa de desemprego se equivalha (recorde-se que desempregado é somente aquele que está disponível para trabalhar e não consegue emprego). Do mesmo modo, no que respeita ao trabalho a tempo parcial, este abrange mais as mulheres do que os homens (12,5% contra 7,1%), sendo certo que, no caso das primeiras, a maioria está nesta situação involuntariamente. Por sua vez, a remuneração média de base mensal apresenta um diferencial negativo para as mulheres de 16,7%. Quanto ao gozo da licença parental de 120/150 dias relativamente ao total de crianças nascidas, a desproporção é manifesta (85,4% de mulheres e 27,5% de homens), embora se note uma evolução significativa nos últimos dez anos. Por outro lado, os homens afetam, ao trabalho remunerado, em média, mais 27 minutos por dia do que as mulheres e são estas que continuam a dedicar mais tempo às tarefas domésticas e de cuidado. Em média, as mulheres trabalham, em casa, mais 1 hora e 45 minutos por dia do que os homens. No total do trabalho pago e não pago, as mulheres continuam a trabalhar mais 1 hora e 13 minutos por dia do que os homens. Por sua vez, a taxa de risco de pobreza é superior em 1,4% nas mulheres do que nos homens. No domínio da participação política, a representação feminina no Parlamento cifra-se em 33%, traduzindo, portanto, o mínimo exigível pela lei da paridade nas listas de candidatura, com a qual se logrou um aumento significativo da participação das mulheres nos últimos dez anos. Esta evolução também foi acompanhada pela participação de mulheres no Governo (Ministras e Secretárias de Estado ou Subsecretárias de Estado), a qual se cifra em 30,5%. Contudo, por contraste, no total de presidentes da câmara municipal, somente 7,5% são mulheres. Por último, no que concerne ao fenómeno da violência doméstica, 80% das vítimas são mulheres, enquanto estas representam somente 16% dos/as denunciados/as pelo mesmo crime. Paralelamente, a grande maioria das vítimas de violação são mulheres (90,5%) e, no caso de abuso sexual de crianças, adolescentes e menores dependentes, 81,3% das vítimas são do sexo feminino.

3. Direito e sociedade, normas e aspirações

Este quadro social prevalece em Portugal, apesar da igualdade formal perante a lei de que gozam mulheres e homens, garantida designadamente pela proibição de discriminação em razão do sexo, pela igualdade entre os cônjuges, pelo princípio do salário igual para trabalho igual e pela proteção da família e da maternidade (e paternidade), consagrados nos artigos 13º, 36º, 59º, 67º e 68º da Constituição da República Portuguesa, respetivamente.

Além disso, às citadas normas e princípios constitucionais corresponde um importante edifício legal, nos campos civil, laboral e penal, que visa assegurar a igualdade de género na sociedade portuguesa, em linha com os compromissos internacionais assumidos pelo Estado, com destaque para a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 e a Estratégia Europa 2020.

Assim, tudo indica que persistem fatores culturais importantes, no que respeita à distribuição de papéis sociais entre homens e mulheres, que resistem à ação legal. Aliás, a dialética entre o Direito e a sociedade não é nova e manifesta-se igualmente noutros domínios. Com efeito, às vezes a sociedade move-se mais rapidamente do que o Direito, obrigando este a procurar regular novas atividades humanas, como acontece especialmente no domínio económico e tecnológico, e outras vezes é o Direito que vai à frente e procura moldar a prática social de acordo com um determinado quadro de valores político-ideológicos. No geral, a aceitação social destas inovações jurídicas é mais fácil se estes novos valores traduzirem aspirações profundas da humanidade, as quais parecem espreitar uma oportunidade histórica para se plasmarem no mundo. Essas ocasiões ocorrem em épocas de crise (não no sentido de recessão económica, mas sim de transição entre um momento histórico). Ora, a nosso ver, a aceleração histórica e a mundialização estão a provocar uma crise desse tipo. E a paridade entre todos os seres humanos, incluindo homens e mulheres, constitui uma dessas aspirações profundas, como a tendência geral do processo humano demonstra, apesar dos desvios e retrocessos, numa evolução em espiral. Nesse sentido, a igualdade de género não é um tema que interesse somente às mulheres, já que anuncia um novo paradigma social marcado por relações de cooperação e aprendizagem mútua, capazes de estimular ambos os sexos numa direção libertadora. Por outro lado, a igualdade de género também não significa igualitarismo, isto é, negação das diferenças entre mulheres e homens, mas sim igualdade de direitos e de oportunidades para todos/as. É por isso que medidas de discriminação positiva, como acontece com as quotas mínimas obrigatórias, eleitorais

ou noutros lugares de decisão, fazem sentido, pelo menos temporariamente, até se nivelar a prática social, removendo obstáculos à participação plena da mulher.

4. Raízes da desigualdade de género

As raízes da desigualdade de género parecem remontar aos modelos patriarcais que se foram forjando com a sedentarização dos povos. Antes, nas tribos nómadas antigas as mulheres ocupavam um lugar importante, nomeadamente como cuidadoras do fogo, curandeiras ou sacerdotisas, e as relações com os homens eram mais paritárias (Weinberger, 2011). Não é claro o que terá modificado essa situação, embora haja diversas explicações para a mesma (cujo desenvolvimento escapa, porém, ao âmbito deste trabalho). Em qualquer caso, o mito de Gilgamesh, uma das narrativas escritas mais antigas da humanidade (dos povos sumério-acádios), dá conta alegoricamente dessa fratura entre os géneros, quando o herói rejeita a deusa Ishtar, acusando-a de tentar desviá-lo, por meio da sedução e do amor, do seu afã de imortalidade. A partir daí, as sociedades patriarcais fizeram o seu caminho até aos nossos dias, apoucando e confinando as expressões femininas, pese embora a evolução social promovida a seu tempo pelas religiões históricas e as ideologias políticas contemporâneas. Nesse sentido, alcançar a igualdade de género implica também uma espécie de reconciliação da humanidade com o seu processo histórico, mediante o qual se faça a integração das características do masculino e do feminino em cada indivíduo e na sociedade (John, 2017).

5. A construção da igualdade de género

A igualdade de género exige, portanto, a ação combinada de Governos e da sociedade civil. Por um lado, são necessárias políticas públicas de promoção da paridade, quer ao nível da legislação quer da fiscalização do seu cumprimento e, por outro, de efeitos-demonstração de um modelo social paritário vantajoso para todos/as. No primeiro caso, merece destaque a existência desde há alguns anos de planos nacionais para a igualdade de género, o último dos quais aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013 (2014-2017). O Plano distribuiu-se por áreas estratégicas, cada uma com um conjunto de medidas previstas, responsáveis, objetivos e indicadores. As áreas estratégicas incidem sobre “1. Integração da Perspetiva da Igualdade de Género na Administração Pública Central e Local”, “2. Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens nas Políticas Públicas” (Educação, Ciência e Cultura, Saúde, Juventude e Desporto, Inclusão Social e Envelhecimento, Ambiente, Ordenamento do Território e Energia), “Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal”, “Orientação

Sexual e Identidade de Género”, “Organizações não-governamentais”, “Comunicação Social” e “Cooperação”. A avaliação dos resultados do plano está ainda por fazer, mas os dados acima compilados demonstram que há ainda um longo caminho a percorrer. Nesse sentido, o próximo plano para a igualdade de género deverá dar primazia às questões com impacto na participação na tomada de decisões (definição de quotas mínimas de género obrigatórias na composição do Governo e conselhos de administração das empresas cotadas em Bolsa), uso do tempo (compatibilização da vida pessoal e profissional; divisão equitativa da licença parental; reconhecimento legal do trabalho feminino informal, nomeadamente como cuidadoras; promoção da repartição de tarefas domésticas), dinheiro (nivelção salarial) e trabalho (diminuição da precariedade laboral, especialmente a feminina).

Paralelamente, a sociedade civil terá que aprender a (re)valorizar o contributo feminino para a evolução histórica. Hoje, há diversos estudos que apontam para a importância da incorporação do trabalho feminino no crescimento da economia (Fordham e Rabhari, 2017). Porém, além disso, é necessário tomar consciência e sensibilizar para a complementaridade entre os atributos masculinos e femininos. “Desde a antiguidade associou-se o feminino com a energia difundida, ampla e envolvente, que acolhe e alberga. O masculino, pelo contrário, associou-se ao concentrado, penetrante, forte” (John, 2017). Hoje, “quando se fala de horizontalidade, de cooperação, da inclusão da diversidade, de nós, do cuidado com o meio ambiente, da proteção dos seres vivos, da solidariedade com os mais vulneráveis, é o «eterno feminino» que emerge como inspiração em cada um de nós. Ela, imemorial e eterna, que ampara, protege, une e integra, para poder conquistar novos mundos e novos horizontes” (John, 2017).

Porto, 8 de Março de 2018

Luís Filipe Guerra

Haidee-Laure Giles

BIBLIOGRAFIA:

- European Institute for Gender Equality (EIGE). *Gender Equality Index 2017*, disponível na Internet em <http://eige.europa.eu/gender-equality-index>, consultado em 22/02/2018.

- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. *Igualdade de Género em Portugal – Indicadores Chave 2017*. Disponível na Internet em

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/AF_CIG_FactSheet.pdf, consultado em 22/02/2018.

- Weinberger, Arianne. *El Propósito del Homo Sapiens en el Paleolítico Superior: del afán de sobrevivir al afán de trascender*; Parc La Belle Idee; disponível na Internet em <https://www.parclabelleidee.fr/monographies.php>, consultado em 23/02/2018.

- John, Madeleine. *Apuntes sobre lo femenino*. Parque Punta de Vacas, 2017; disponível na Internet em <http://www.parquepuntadevacas.net/aportes.php>, consultado em 23/02/2018.

- Silo. *Mitos Raices Universales*. Madrid. Antares Ediciones, 1992.

- Fordham, Tina e Rahbari, Ebrahim. *Women in the Economy II - How Implementing a Women's Economic Empowerment Agenda Can Shape the Global Economy*, 2017. Disponível na Internet em https://30percentclub.org/assets/uploads/UK/Third_Party_Reports/Citi_GPS_-_Women_in_the_Economy.pdf, consultado em 24/02/2018.

LEGISLAÇÃO:

- Constituição da República Portuguesa. Disponível em <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>, consultada em 22/02/2018.

- Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-Discriminação, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros nº 103/2013, publicado no Diário da República, 1.ª série — N.º 253 — 31 de dezembro de 2013.