

**DOS DIREITOS DAS MULHERES COMO DIREITOS HUMANOS
INDIVISÍVEIS AOS DEVERES DAS MULHERES PARA O
DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO SUSTENTÁVEL**

*OF THE RIGHTS OF THE WOMEN AS RIGHT INDIVISIBLE HUMAN BEINGS
TO THE DUTIES OF THE WOMEN FOR THE ECONOMIC DEVELOPMENT
SUSTAINABLE*

Custódia ROCHA¹

RESUMO: neste artigo, a par da apresentação dos discursos políticos que enformam as declarações, as convenções, as recomendações, os tratados, as directivas, entre outros e inúmeros documentos produzidos ao nível internacional, na União Europeia, e em Portugal, mostra-se como as políticas de género, no contexto do neoliberalismo, são enquadradas por diversas orientações para a acção nas quais (re)impera um sentido tecnológico que pode ser detectado através de diversas estratégias, tais como *crescimento, flexibilidade, competitividade*, entre outras. Com estas estratégias tem vindo a operar-se a uma transmutação semântica do âmbito “dos direitos das mulheres como direitos humanos indivisíveis” para o âmbito “dos deveres das mulheres para a resolução dos problemas da sustentabilidade económica”. Esta problematização torna-se, então, uma referência central, sobretudo quando se pensa que as reestruturações dos espaços laborais, formativos e educativos podem estar em consonância com *novos critérios de racionalidade instrumental* que é preciso desocultar.

PALAVRAS-CHAVE: direitos humanos, políticas de género, neoliberalismo

A consagração dos direitos de igualdade das mulheres e dos homens, efectuada sempre na base de inúmeras reivindicações sociais, de teor feminista ou não, está patente num corpus significativo de documentos legais. Uma análise atenta dos discursos políticos que enformam as declarações, as convenções, as recomendações, os tratados, as directivas, entre outros e inúmeros documentos, produzidos ao nível internacional, na União Europeia, e em Portugal, permite-nos detectar uma transmutação semântica do âmbito dos “direitos das mulheres” para o âmbito dos “deveres das mulheres”. Essa transmutação está em acordo com alguns princípios políticos e económicos que, neste texto, nos propomos analisar.

¹ Professora do Departamento de Sociologia da Educação e Administração Educacional, Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho, Braga, Portugal - mcrocha@iep.uminho.pt

Se nos ativermos ao domínio da consagração legislativa dos direitos das mulheres em contextos de educação e de trabalho, enquanto direitos humanos fundamentais, poderemos ressaltar que a maioria dos documentos, tanto ao nível internacional como na União Europeia, e também em Portugal, é relativa à igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres para os contextos de trabalho. A educação e a formação aparecem, quase sempre, de forma bastante secundarizada ou, então, enquanto elementos-chave para se poder enfrentar os desafios do crescimento e da competitividade económica.

Com a *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* (1789), e com o princípio de que “Os homens nascem e são livres e iguais em direitos”, os direitos das mulheres ficaram, durante demasiado tempo, subjugados aos princípios do direito natural racionalista que, inscritos no masculino neutro, as excluiu como sujeitos de direitos políticos.

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, os direitos das mulheres adquirem importância política legal. A *Declaração de Filadélfia* (1944) acentua a visibilidade jurídica dos direitos das mulheres, sobretudo para os contextos do trabalho, ao afirmar que:

[...] todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efectuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança económica e com oportunidades iguais.

Essa visibilidade jurídica é reacentuada com a criação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945 e, precisamente, com a *Carta das Nações Unidas* (1945), na qual os povos das Nações Unidas se manifestam: “[...] decididos [...] a reafirmar a [...] fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres [...]”, tendo como propósitos, entre outros,

Conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de carácter económico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião [...].

Havendo consciência por parte das organizações internacionais de que o sistema de direitos de igualdade, embora legalmente instituído, necessitava, contudo, de um maior

aprofundamento, surge a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* (1948), na qual a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres, em educação, era pensada enquanto factor que “deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do homem e das liberdades fundamentais [...]”.

A meados do século XX, com a *Convenção relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino* (1960), a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) “propõe estabelecer a cooperação entre as nações a fim de assegurar o respeito universal dos direitos humanos e igualdade de possibilidades de educação [...]”.

Com a *Declaração sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres* (1967), a Assembleia Geral das Nações Unidas manifesta-se:

[...] Preocupada porque, apesar da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal de Direitos Humanos, dos Pactos Internacionais de Direitos Humanos e de outros instrumentos das Nações Unidas e dos organismos especializados e apesar dos progressos realizados em matéria de igualdade de direitos, continua a existir considerável discriminação contra a mulher [...].

O ano de 1968 ficou designado pela ONU como o *Ano dos Direitos Humanos*. De acordo com a Assembleia Geral, os Estados-membros deveriam voltar seus trabalhos para a temática dos direitos humanos e para os tratados e convenções ainda pendentes de ratificação. De entre esses, destacavam-se a *Convenção dos Direitos Políticos das Mulheres*, de 1952, a *Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial*, de 1965, e os Pactos de 1966 (o Pacto Internacional de Direitos Políticos e Civis e o Pacto Internacional de Direitos Económicos, Sociais e Culturais).

O principal evento do ano de 1968 foi a organização da *Conferência Internacional de Direitos Humanos* de onde saiu a *Proclamação de Teerã* (1968). Nesta se refere, entre outros aspectos, que:

Como os direitos humanos e as liberdades fundamentais são indivisíveis, a realização dos direitos civis e políticos sem o gozo dos direitos económicos, sociais e culturais resulta impossível. A realização de um progresso duradouro na aplicação dos direitos humanos depende de boas e eficientes políticas internacionais de desenvolvimento económico e social [...]. A discriminação da qual a mulher ainda segue sendo vítima em distintas regiões do mundo deve ser eliminada [...], a eliminação da discriminação contra a mulher é uma necessidade para o progresso da humanidade [...].

A partir dos anos 70 do século XX, ao nível internacional, incluem-se nas regras da ajuda externa, relativas às políticas de género, a exigência de integração das mulheres nas economias produtivas nacionais. Sobretudo a partir de então, o desenvolvimento das políticas de género, nomeadamente no discurso político legal, sofre uma transmutação, não simplesmente de teor lexical, mas sobretudo de teor semântico: a ideia juridicamente consagrada de que as organizações internacionais deveriam “resolver os problemas internacionais de carácter económico e social” e, simultaneamente, “promover e estimular o respeito pelos direitos humanos” (CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS, 1945) é substituída, ainda que paulatinamente, pela ideia de que “o desenvolvimento económico e social depende dos contributos das mulheres”, independentemente de estas já terem vistos os seus direitos humanos indivisivelmente afirmados ou não.

Neste contexto de substituição do conceito de “direitos das mulheres para o progresso da humanidade” pelo conceito de “deveres das mulheres para o desenvolvimento económico” reforçam-se as recomendações internacionais relativas aos direitos de igualdade das mulheres e dos homens nos contextos de emprego e de trabalho.

Logo em 1970 surge, por parte da ONU, um programa de acção internacional conjunto para o progresso das mulheres no trabalho. É o *Women in Development Program Unit – WID*. Em 1973, e em resultado precisamente da acção WID, foi apresentado, pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento, um novo programa – *Gender Equality in Development Unit – GED*, com o qual se pretende, em termos de políticas de género para as mulheres: “la mejora del ingreso y de la productividad (incluso formación profesional, mercados de trabajo y microempresas) [...]” (BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO, 2007).

Ainda durante a década de setenta a consagração dos direitos de igualdade das mulheres e dos homens em contextos de educação e de formação ganha relevância política. Essa relevância política é, também ela, acompanhada de uma outra transmutação semântica: a ideia juridicamente consagrada de que as organizações internacionais deveriam “assegurar o respeito universal dos direitos humanos e igualdade de possibilidades de educação” (CONVENÇÃO RELATIVA À LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO CAMPO DO ENSINO, 1960) começa a ser substituída pela ideia de que a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres em educação e na formação deve ser vista como forma de “capacitação profissional” para as mulheres. É precisamente

esta ideia que enforma o Artigo 10º da *Convenção para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres* (1979), da ONU.

A partir dos anos 90 do século XX, sobretudo, reforçam-se as mudanças de perspectivas, anteriormente enunciadas. Num contexto em que as políticas de género começam a ser imbuídas de ideologias (neo)liberais, começa a defender-se reiteradamente que “a estratégia para o desenvolvimento (económico) de qualquer comunidade é a educação das mulheres” (WORLD BANK, 1990).

Assim, paulatinamente, vão-se configurando acções globais para as mulheres, tal como as definidas na *Conferência Mundial das Nações Unidas sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento* (1992), ocorrida no Rio de Janeiro, “no sentido de um desenvolvimento sustentável e equitativo”, vão-se organizando conferências internacionais, tal como a *Conferência Mundial de Direitos Humanos*, em Viena, em 1993, onde se considera que

Os direitos humanos das mulheres e raparigas são uma parte inalienável, integrante e indivisível dos direitos humanos universais”, mas onde também se salienta “a importância da integração e plena participação das mulheres, quer como agentes quer como beneficiárias do processo de desenvolvimento” e onde se reiteram “os objectivos estabelecidos na Acção Global para as Mulheres no sentido de um Desenvolvimento Sustentável e Equitativo” (DECLARAÇÃO DE VIENA E PROGRAMA DE ACÇÃO, 1993).

Em 1995 dá-se início à *Década das Nações Unidas para a Educação em Matéria dos Direitos Humanos* (1995-2004). No documento que estabelece o seu plano de acção, no *Report of the United Nations High Commissioner on Human Rights on the implementation of the Plan of Action for the United Nations Decade for Human Rights Education* (1996), não deixa de se mencionar que:

Development and human rights, human rights education under the Decade shall seek to further effective democratic participation in the political, economic, social and cultural spheres, and shall be utilized as a means of promoting economic and social progress and people-centred sustainable development.

Será de salientar que, neste mesmo ano, e nos anos imediatamente seguintes, não surgiu nenhum documento legislativo, a nível internacional, sobre a igualdade de direitos em educação, mas surgiram, sim, diversas convenções internacionais sobre o trabalho das mulheres.

Com a *Declaração de Pequim: Acção para a Igualdade, Desenvolvimento e Paz* (1995) os governos participantes, ao reconhecerem que “Os direitos das mulheres são direitos humanos”, manifestaram-se plenamente determinados a “ [...] Promover [...] o crescimento económico sustentado através da educação básica, educação durante toda a vida, alfabetização e capacitação [...]”, uma vez que:

A erradicação da pobreza baseada no crescimento económico sustentado, no desenvolvimento social, na protecção do meio ambiente e na justiça social, requer a participação das mulheres no desenvolvimento económico e social, a igualdade de oportunidades e a plena e equitativa participação de mulheres e homens como agentes beneficiários de um desenvolvimento sustentado [...].

Na sequência destes princípios políticos e económicos, e por exemplo com o programa do *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social* (1995), os Estados participantes defenderam determinadamente que:

[...] no se puede lograr un desarrollo social y económico sostenible sin la plena participación de la mujer [...]; la igualdad y la equidad entre la mujer y el hombre constituye una prioridad para la comunidad internacional y, como tal, debe ser un elemento fundamental del desarrollo económico y social [...].

Também na *Résolution Concernant la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, légalité de rémunération et la protection de la maternité* (1994), da OIT, se afirma explicitamente : “ [...] qu'il est important, en particulier pour les filles, de fournir aux filles et aux garçons un accès égal à l'éducation et à la formation, comme moyen essentiel de parvenir à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail [...]”.

Com a histórica *Declaração do Milénio das Nações Unidas* (2000), os Chefes de Estado e de Governo, manifestam-se, de novo, determinados a “Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia da mulher como meios eficazes de combater a pobreza, a fome e as doenças e de promover um desenvolvimento verdadeiramente sustentável”.

No relatório preliminar *United Nations Decade of Education for Sustainable Development (2005 - 2014). Framework for a Draft International Implementation Scheme* (2003) que estabelece os *Oito Objectivos de Desenvolvimento do Milénio*, a alcançar até 2015, reafirma-se que “gender equality is seen as both an aim and a pre-condition of sustainable development”.

E, também no relatório *United Nations Decade of Education for Sustainable Development 2005-2014 Draft International Implementation Scheme* (2004) se defende que “[...] Education for sustainable development is based on ideals and principles that underlie sustainability, such as intergenerational equity, gender equity [...]”.

No início do século XXI, as recomendações, os protocolos, as comunicações para o âmbito genérico da “equidade de género” multiplicam-se e surgem, implícita ou explicitamente, enformadas por discursos tecnicistas onde “a educação e formação das mulheres para o trabalho” se institui como a melhor “estratégia para o desenvolvimento económico”.

Esta é uma ideia que aparece bem consolidada, por exemplo, no plano: *A Igualdade dos Géneros como Boa Economia – um Plano de Acção do Grupo Banco Mundial (Anos fiscais 2007 – 2010)* em que se apresenta um único objectivo: “Avançar a capacitação económica das mulheres” através da educação e da formação, e no qual impera um único lema: “Esqueçam a China, a Índia e a Internet: o crescimento económico é movido pelas mulheres” (BANCO MUNDIAL, 2006).

As orientações e medidas políticas de género internacionais tiveram, desde sempre, repercussões quase imediatas no âmbito da legislação sobre a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres, na Europa, mais recentemente na União Europeia.

Com a adopção da *Convenção de Salvaguarda dos Direitos do Homem e Liberdades Fundamentais* (1950), do Conselho da Europa, os países-membros do Conselho da Europa ficam obrigados ao cumprimento dos seguintes preceitos e sujeitos ao Tribunal de Direitos Humanos de Estrasburgo, em caso de incumprimento. São eles:

Proibição de discriminação: O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação [...].

Com o *Tratado de Roma* (1957), na Comunidade Europeia, consagra-se “a aplicação do princípio da igualdade de remunerações entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos, por trabalho igual”. Este mesmo Tratado, embora consagrando o direito à educação e à formação, é omissivo no que respeita à consagração dos direitos de igualdade entre homens e mulheres nestes mesmos contextos.

A partir do *Tratado de Roma* abunda a legislação europeia no que concerne a igualdade de direitos entre os homens e as mulheres no trabalho e no emprego. Essa legislação adquire grande visibilidade jurídica, sobretudo a partir dos anos 70 do século XX, consolidando-se nos anos 80, em termos de legislação proteccionista para o trabalho das mulheres.

A partir dos anos 90 do século XX, na União Europeia, com maior insistência, começa a defender-se a necessidade da organização flexível do tempo de trabalho, o que é indicativo de uma dupla exigência para as mulheres: integrem-se no mercado de trabalho cumprindo os critérios da sua flexibilidade e, simultaneamente, contribuir para o alcance do “desenvolvimento económico sustentável”. Daí o surgimento de inúmeras directivas, nesta altura de desemprego estrutural, sobre a necessidade de conciliação da vida familiar com a vida profissional. Estas directivas podem e devem ser problematizadas, porque as mesmas podem assistir mais à satisfação do critério da flexibilidade no trabalho do que à anulação da já muito denunciada “dupla jornada de trabalho das mulheres” – em casa e no emprego.

É também a partir da década de 90 que é reforçada a legislação comunitária para a igualdade de oportunidades em educação, enquanto factor determinante para o alcance da equidade de resultados entre os homens e as mulheres nos contextos laborais.

O *Livre blanc sur l'éducation et la formation – Enseigner et Apprendre vers la Société Cognitive* (1995) “met en oeuvre le *Livre blanc Croissance, Compétitivité, Emploi* qui a souligné l'importance pour l'Europe de l'investissement immatériel, en particulier dans l'éducation et la recherche”. Neste Livro Branco defende-se que :

[...] L'effort éducatif peut et doit contribuer encore à l'indispensable égalité entre femmes et hommes. Investir dans l'immatériel et valoriser la ressource humaine augmenteront la compétitivité globale, développeront l'emploi, permettront de préserver les acquis sociaux.

É importante sublinhar a substituição que neste Livro Branco se faz da expressão “direitos fundamentais das mulheres” pela expressão “saberes fundamentais”, leia-se, “competências”, e a apologia da necessária diferenciação hierárquica entre as pessoas. Pois: “Ce seront les capacités à apprendre et la maîtrise des savoirs fondamentaux qui situeront de plus en plus les individus les uns par rapport aux autres dans les rapports sociaux”.

O *Tratado de Amesterdão que altera o Tratado da União Europeia, os Tratados que instituem as Comunidades Europeias e alguns actos relativos a esses tratados* (1997) apresenta algumas alterações ao *Tratado de Roma*, nomeadamente quanto às políticas de género e aos direitos das mulheres. Com o *Tratado de Amesterdão* as políticas de género aparecem explicitamente subjugadas aos critérios da sustentabilidade económica:

A Comunidade tem como missão [...] promover, em toda a Comunidade, o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável das actividades económicas, um elevado nível de emprego e de protecção social, a igualdade entre homens e mulheres, um crescimento sustentável e não inflacionista, um alto grau de competitividade e de convergência dos comportamentos das economias [...].

No *Conselho Europeu de Lisboa* (2000), com a *Estratégia de Lisboa* (e com o designado *plano tecnológico*), “[...] o Conselho Europeu pediu aos estados membros para prestar particular atenção à estratégia mor da “flexissegurança” (equilíbrio entre flexibilidade e segurança). Com esta estratégia, a União Europeia atribui-se um “[...] novo objectivo estratégico para a próxima década: tornar-se na economia baseada no conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de garantir um crescimento económico sustentável [...]”.

No *Relatório do Conselho (Educação) para o Conselho Europeu sobre os objectivos futuros concretos dos sistemas de educação e formação* (2001), os direitos da igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres em educação e formação ficam subsumidos em prol da “qualidade dos sistemas de educação e formação, da optimização na utilização dos recursos, a fim de assegurar uma Europa competitiva na economia do futuro”.

Nas *Conclusões da Presidência do Conselho Europeu da Primavera* (2006), em Bruxelas, defendeu-se explicitamente que as políticas de igualdade entre as mulheres e os homens são “instrumentos essenciais para o crescimento económico, para a prosperidade e para a competitividade”.

Também no *Programa de Acção no domínio da Educação e Formação ao Longo da Vida 2007-2013* (2006), os direitos de igualdade entre homens e mulheres em educação e formação são vistos como um dos elementos favoráveis “[...] para o desenvolvimento da Comunidade enquanto sociedade do conhecimento avançada, caracterizada por um crescimento económico sustentável”.

O *Tratado de Lisboa que altera o Tratado da União Europeia e o Tratado que Institui a Comunidade Europeia* (2007) estabelece algumas disposições gerais em termos de políticas de género. Essas disposições são as mesmas que constam em Tratados anteriores, nada se acrescentando de novo em termos de “igualdade de oportunidades” ou em termos de “equidade de resultados” entre os homens e as mulheres no trabalho e na educação e formação.

Neste Tratado, das novas disposições gerais, “a protecção dos direitos do Homem” (veja-se a reinscrição da expressão no masculino neutro) aparece secundarizada em relação a alguns critérios que, no texto, se apresentam em primeiro plano:

[...] O artigo 2.º passa a ter a seguinte redacção: Artigo 2.º [...] 3. A União estabelece um mercado interno. Empenha-se no desenvolvimento sustentável da Europa, assente num crescimento económico equilibrado e na estabilidade dos preços, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, e num elevado nível de protecção e de melhoramento da qualidade do ambiente [...]. 5. Nas suas relações com o resto do mundo, a União [...] contribui para a paz, a segurança, o desenvolvimento sustentável do planeta, a solidariedade e o respeito mútuo entre os povos, o comércio livre e equitativo, a erradicação da pobreza e a protecção dos direitos do Homem, em especial os da criança [...].

Vejamos, também, a *Proposta de Resolução do Parlamento Europeu sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres na União Europeia* (2007), na qual o Parlamento Europeu: “[...] Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que intensifiquem o intercâmbio de melhores práticas em matéria de não discriminação no mercado de trabalho a fim de promover a dinâmica “igualdade-eficiência” [...]”.

Em Portugal, em termos de orientações políticas de género e em termos da consagração dos direitos de igualdade das mulheres e dos homens, pode ser detectado, em termos de análise diacrónica, um grande fosso temporal (mais ou menos acentuado) entre a produção legislativa de nível internacional e comunitário e a sua ratificação e consagração neste país. Veja-se que é somente em 1978, e mediante aviso do Ministério dos Negócios Estrangeiros, que é publicada no Diário da República, I Série A, n.º 57/78, de 9 de Março de 1978, a *Declaração Universal dos Direitos do Homem* (de 1948) das Nações Unidas.

Até ao início da década de 70, a legislação portuguesa atinente à igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres foi sobretudo decorrente da ratificação de documentos internacionais produzidos para os contextos de trabalho. Contudo, somente nos finais da década de setenta e durante a década de oitenta é que foram ratificados alguns dos grandes documentos internacionais, tais como a Convenção n.º 103, relativa à Protecção da Maternidade, da OIT (de 1952); a *Convenção relativa à Luta Contra a Discriminação no Campo do Ensino*, da UNESCO (de 1960); a Convenção n.º 122, relativa à Política de emprego, da OIT (de 1964); o *Pacto Internacional sobre os direitos civis e políticos*, da ONU (de 1966); o *Pacto Internacional sobre os direitos económicos, sociais e culturais*, da ONU (de 1966); a Convenção n.º 142, relativa ao papel da orientação profissional e da formação profissional na valorização dos recursos humanos, da OIT (de 1975); a *Convenção para a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres*, da ONU (de 1979); a Convenção n.º 156, relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares, da OIT (de 1981). Foram também, durante a década de 80, rectificadas documentos de índole comunitária que, até à data não vigoravam em Portugal, tais como a *Convenção Europeia dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais* (de 1950); o *Protocolo Adicional à Convenção de Protecção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais* (de 1952) (Direcção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, 2005).

Diga-se, ainda que, somente em 2003, e com a aprovação do *Código do Trabalho* (2003), é que é efectuada a transposição, parcial ou total, de algumas directivas contemplando os direitos das mulheres e dos homens para os contextos de trabalho, algumas delas datando da década de 70.

No entanto, e passada a grande fase de ratificação dos documentos internacionais e comunitários, logo se manifestaram as tendências de substituição de uma perspectiva política com a qual se pretende “assegurar a igualdade de oportunidades entre ambos os sexos, nomeadamente através das práticas de coeducação e da orientação escolar e profissional, e sensibilizar, para o efeito, o conjunto dos intervenientes no processo educativo” (LEI DE BASES DO SISTEMA EDUCATIVO – Lei n.º 46/86) para uma perspectiva de “orientação e formação profissional destinadas às mulheres, de acordo com as suas motivações e as tendências do emprego” (Decreto-Lei n.º 392/79).

A igualdade de direitos entre os homens e as mulheres em educação permanece no discurso jurídico português, ainda que a mesma

comece a ser vista, sobretudo a partir dos anos 90, como base fundamental para se alcançar a equidade de género nos contextos de trabalho.

No ano 2000, durante o primeiro semestre, Portugal detém a presidência da União Europeia. A *Estratégia de Lisboa* reconheceu a importância de aprofundar todos os aspectos dos direitos da igualdade, sobretudo os que se relacionavam com a organização flexível do trabalho. É precisamente a partir do ano 2000 que, em Portugal, mais claramente, se denota que a igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres é encarada, sobretudo, como “elemento essencial duma estratégia de desenvolvimento sustentável” (Quadro Comunitário de Apoio III - POCTI - Programa Operacional Ciência, Tecnologia e Inovação - 2000-2006), começando-se então a delinear, a partir da educação e da formação das mulheres, “dimensões estratégicas destinadas a promover a equidade” de resultados nos contextos de trabalho (Quadro Comunitário de Apoio III - PRODEP III - Programa Operacional da Educação - 2000-2006).

Todas estas mudanças são acompanhadas por uma outra mudança substantiva que é a do papel do Estado na gestão da igualdade/equidade. No que respeita as políticas de género, também em Portugal se tem assistido, fruto da introdução das políticas neoliberais, a uma retracção do Estado no que respeita a gestão dos direitos de igualdade de oportunidades entre os homens e as mulheres.

Se na *Constituição da República Portuguesa de 1976* uma das “tarefas fundamentais do Estado” era promover a “segurança no emprego” e “a execução de políticas de pleno emprego” e promover “a democratização da educação e as demais condições para que a educação, realizada através da escola e de outros meios formativos, contribua para a igualdade de oportunidades” (Lei Constitucional n.º 1/2005), a partir, sobretudo, do início do século XXI, e ao pretender-se, por exemplo, concretizar “objectivos da Estratégia de Lisboa ao nível da sustentabilidade do crescimento económico” vai-se “privilegiando a partilha de responsabilidades entre o Estado, as autarquias, os parceiros sociais, as associações não governamentais e as próprias famílias” (*Plano Nacional de Emprego, 2005-2008*) e vai-se, a partir de então, cada vez mais acentuando os deveres das mulheres para o desenvolvimento económico sustentável.

O *Protocolo para a Promoção da Igualdade de Género no âmbito do Quadro de Referência Estratégico Nacional - QREN (2007)*, por exemplo, “considerando ser a melhoria efectiva do estatuto das mulheres um

comportamento essencial do desenvolvimento humano e sustentável”, apresenta como “áreas de intervenção estratégicas”, entre outras: “[...] promover no seio das empresas, no quadro da responsabilidade social, a introdução de planos de igualdade de género como vector fundamental para a melhoria da produtividade e competitividade das empresas [...]”.

As orientações políticas formuladas para o âmbito dos direitos da igualdade de oportunidades/equidade de resultados entre os homens e as mulheres em contextos de trabalho, de formação e de educação merecem algumas observações críticas que reforçam algumas das já apontadas, neste texto.

Sobretudo, a partir dos anos 90 do século XX, as políticas de género começam a ser acompanhadas por diversas orientações para a acção, nas quais (re)imperam um sentido tecnocrático que pode ser detectado através das diversas estratégias que vão no sentido de acentuar os princípios da liberalização dos direitos das mulheres aos imperativos económicos.

Essas orientações políticas enquadram-se nos princípios das políticas e medidas (neo)liberais que têm tido fortes repercussões no mundo, na União Europeia e em Portugal. Com as políticas (neo)liberais, tem-se vindo a proceder à reconstrução de um novo discurso tecnicista em torno da eficiência e da eficácia das políticas de género e, desta feita, as clivagens liberais (ditas igualitárias) são reafirmadas com uma nova ideologia, a ideologia equitativa, a ideologia do número.

Ora, e como bem foi denunciado no *Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma abordagem Integrada da Igualdade* (1999), as políticas neoliberais “são pouco favoráveis ao princípio da igualdade de género, pois [...] medem o progresso mais em termos económicos do que humanos” A este respeito, é igualmente pertinente a advertência que consta no *Relatório sobre a Igualdade entre Homens e Mulheres* (2007) onde claramente se refere que “a elaboração, o colocar em prática e o acompanhamento das políticas de flexissegurança deveriam ter em conta o seu impacto diferenciado sobre as mulheres e os homens e evitar que estas afectem sobretudo as mulheres no aspecto “flexibilidade” e os homens no aspecto “segurança”.

Pese embora a denúncia e a advertência, o que é certo é que tem sido produzido um vasto *corpus* de relatórios e de programas e têm sido consagradas medidas legislativas de género cujo teor se reveste de termos tais como os de *estratégia, flexibilização, desenvolvimento, progresso, crescimento, competitividade, flexissegurança* e com os quais se reforça o

papel estratégico da formação e da educação das mulheres para a resolução, não tanto dos seus próprios problemas em termos de concretização da ideia de que “os direitos das mulheres são direitos humanos”, mas sim em termos da defesa “dos deveres das mulheres para a resolução dos problemas da economia”.

Estes factos obrigam a problematizar tanto a linguagem da retórica dos direitos de igualdade de oportunidades e as concepções de meritocracia que lhe estão subjacentes do início do século XX, quanto a linguagem da equidade de resultados e as concepções de competitividade que desta emergem no início do século XXI. Até porque, a linguagem da equidade de resultados, que enforma a lógica neoliberal, tem assentado, sobretudo, na necessidade de obtenção de resultados (a ser devidamente avaliados) independentemente das condições de igualdade ou não igualdade para a obtenção dos mesmos e, assim sendo, mais não é do que uma readaptação dos princípios económicos característicos do liberalismo.

ROCHA, M. C. Of the rights of the women as right indivisible human beings to the duties of the women for the economic development sustainable. *Revista ORG & DEMO* (Marília), v. 9, n.1/2, p. 143-162, jan./dez., 2008.

ABSTRACT: in this text, along with the presentation of the policies speeches that form the declarations, the conventions, the recommendations, the treaties, the directives, among others and innumerable documents produced to the international level, in the European Union, and Portugal, we reveals as the gender politics, in the neoliberalism context, are fit by diverse orientations for the share in which a technocratic direction reigns. This fact can be detected through diverse strategies, such as *grow, flexibility, competitiveness*, among others. With these strategies it has come to operate semantics transmutation of the scope “of the rights of the women as right indivisible human beings” for the scope “of the duties of the women for the resolution of the problems of the economical sustainability”. This analysis becomes a central reference, over all when we think that the reorganizations of the labor, formative and educative spaces can be in accord with new criteria of instrumental rationality that is necessary to review.

KEYWORDS: human rights; gender policies; neoliberalism.

REFERÊNCIAS

PARA O CONTEXTO INTERNACIONAL:

BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2007). Plan de Trabajo de la Unidad GED [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em http://www.iadb.org/sds/WID/site_32_s.htm].

BANCO MUNDIAL (2006). A Igualdade dos Géneros como Boa Economia – um Plano de Acção do Grupo Banco Mundial (Anos fiscais 2007 – 10) [Em linha] [Acedido em 09 de Fevereiro de 2008, disponível em siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPReportPor.pdf].

CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS (1945). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/3tratados.htm].

CONFERÊNCIA MUNDIAL DAS NAÇÕES UNIDAS SOBRE MEIO AMBIENTE E DESENVOLVIMENTO. ACÇÃO GLOBAL PARA AS MULHERES NO SENTIDO DE UM DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E EQUITATIVO (1992). [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1992.htm].

CONFERÊNCIA MUNDIAL DE DIREITOS HUMANOS. DECLARAÇÃO DE VIENA E PROGRAMA DE ACÇÃO (1993). [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1993.htm].

CONVENÇÃO RELATIVA À LUTA CONTRA A DISCRIMINAÇÃO NO CAMPO DO ENSINO (1960). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/pd-conv-cdiscriminacao-ensino.html].

CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (1979). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/dm-conv-edcmulheres.html].

CUMBRE MUNDIAL SOBRE DESARROLLO SOCIAL (1995). [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.ciberamerica.org/.../Portugues/Areas/cooperacion/internacional/conferencias/desenvolvimentosocial.htm].

DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA (1944). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/genebra_decl_filadel_pt.htm].

DECLARAÇÃO DE PEQUIM: ACÇÃO PARA A IGUALDADE, DESENVOLVIMENTO E PAZ (1995) [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.direitoshumanos.usp.br/counter/Onu/Mulher/texto/texto_12.html].

DECLARAÇÃO DO MILÊNIO DAS NAÇÕES UNIDAS (2000). [Em linha] [Acedido em 21 de Fevereiro de 2008, disponível em www.dgidc.min-edu.pt/innovbasic/biblioteca/dh-milenio/index.htm].

DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DO CIDADÃO (1789). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.eselx.ipl.pt/ciencias-sociais/tratados/1789homem.htm].

DECLARAÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES (1967). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.direitoshumanos.usp.br/counter/Onu/Mulher/texto/texto_11.html].

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DO HOMEM (1948). [Em linha] [Acedido em 19 de Fevereiro de 2008, disponível em www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhuniversais/cidh-dudh.html].

PROCLAMAÇÃO DE TEERÃ (1968). [Em linha] [Acedido em 20 de Fevereiro de 2008, disponível em www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/doc/teera.htm].

REPORT OF THE UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR HUMAN RIGHTS ON THE IMPLEMENTATION OF THE PLAN OF ACTION FOR THE UNITED NATIONS DECADE FOR HUMAN RIGHTS EDUCATION (1996). [Em linha] [Acedido em 21 de Fevereiro de 2008, disponível em www.unesco.ch/organ-f/gedenkanlaesse_frame.htm].

RESOLUTION CONCERNANT LA PROMOTION DE L'EGALITE ENTRE HOMMES ET FEMMES, LEGALITE DE REMUNERATION ET LA PROTECTION DE LA MATERNITE (1994). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em [www.ilo.org/.../docs/RES/418/F1168488257/ILC%20Decision%20on%20equal%20pay,%20maternity,%20etc.%20\(Fren.pdf](http://www.ilo.org/.../docs/RES/418/F1168488257/ILC%20Decision%20on%20equal%20pay,%20maternity,%20etc.%20(Fren.pdf)].

UNITED NATIONS DECADE OF EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (JANUARY 2005 - DECEMBER 2014. FRAMEWORK FOR A DRAFT INTERNATIONAL IMPLEMENTATION SCHEME (2003). [Em linha] [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.bronzoo.com/media/file/UNESCO_draft_DESD_plan2.doc].

UNITED NATIONS DECADE OF EDUCATION FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT 2005-2014. DRAFT INTERNATIONAL IMPLEMENTATION SCHEME (2004). [Em linha] [Acedido em 09 de Fevereiro de 2008, disponível em www.bcca.org/ief/desd.htm].

WORLD BANK (1990) *Women in development: A Progress Report on the World Bank Initiative*. Washington: D.C World Bank.

PARA A COMUNIDADE EUROPEIA/UNIÃO EUROPEIA:

CONCLUSÕES DA PRESIDÊNCIA DO CONSELHO EUROPEU DA PRIMAVERA (2006). [Em linha] [Acedido em 12 de Fevereiro de 2008, disponível em www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/8E7C3BE1-0A35-4BCA-ACD0-927C505517F1/0/Conselho_UE_15_16_06_06.pdf].

CONSELHO EUROPEU DE LISBOA (2000). Emprego, Reforma Económica e Coesão Social. Um objectivo estratégico para a próxima década [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em www.planotecnologico.pt/document/1137071987W5xLJ2ui2Oo82MT9.txt].

CONVENÇÃO DE SALVAGUARDA DOS DIREITOS DO HOMEM E LIBERDADES FUNDAMENTAIS (1950) [Em linha] [Acedido em 20 de Fevereiro de 2008, disponível em www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-04-11-950-ets-5.html].

LIVRE BLANC SUR L'EDUCATION ET LA FORMATION – ENSEIGNER ET APPRENDRE VERS LA SOCIETE COGNITIVE (1995). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em europa.eu/documents/comm/white_papers/index_pt.htm].

PROGRAMA DE ACÇÃO NO DOMÍNIO DA EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO AO LONGO DA VIDA 2007-2013 (2006). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em europa.eu/scadplus/leg/pt/cha/c11082.htm].

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU SOBRE A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES NA UNIÃO EUROPEIA (2007). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/pr/662/662767/662767pt.pdf].

PROTOCOLO ADICIONAL À CONVENÇÃO DE PROTECÇÃO DOS DIREITOS DO HOMEM E DAS LIBERDADES FUNDAMENTAIS (1952). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tidhregionais/conv-tratados-20-03-952-ets-9.html].

RELATÓRIO DO CONSELHO (EDUCAÇÃO) PARA O CONSELHO EUROPEU SOBRE OS OBJECTIVOS FUTUROS CONCRETOS DOS SISTEMAS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO (2001). [Em linha] [Acedido em 12 de Fevereiro de 2008, disponível em ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/rep_fut_obj_pt.pdf].

RELATÓRIO FINAL DE ACTIVIDADES DO GRUPO DE ESPECIALISTAS PARA UMA ABORDAGEM INTEGRADA DA IGUALDADE. A ABORDAGEM INTEGRADA DA IGUALDADE DE GÉNERO. “MAINSTREAMING” (1999). Lisboa, Presidência do Conselho de Ministros.

ROCHA, C.

RELATÓRIO SOBRE A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES (2007). [Em linha] [Acedido em 12 de Fevereiro de 2008, disponível em www.cite.gov.pt/imgs/instrumcomunit/Relat_igualdade_entre_homens_e_mulheres2007.pdf].

TRATADO DE AMESTERDÃO (1997). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em www.fd.uc.pt/CI/CEE/pm/Tratados/Constituicao/Const_Protocolo-33.htm].

TRATADO DE LISBOA QUE ALTERA O TRATADO DA UNIÃO EUROPEIA E O TRATADO QUE INSTITUI A COMUNIDADE EUROPEIA (2007). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em europa.eu/lisbon_treaty/full_text/index_pt.htm].

TRATADO DE ROMA (1957). [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em europa.eu/abc/treaties/index_pt.htm].

PARA PORTUGAL:

DECRETO-LEI N.º 392/79 DE 20 DE SETEMBRO DE 1979. (Revogado pela alínea c) do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto) [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em www.igf.min-financas.pt/Leggeraldocs/DL_392_79.htm].

CÓDIGO DO TRABALHO (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto – regulamentada pela Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho). [Acedido em 12 de Fevereiro de 2008, disponível em www.igf.min-financas.pt/Leggeraldocs/DL_392_79.htm].

DIRECÇÃO GERAL DO EMPREGO E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO (2005). A Igualdade e a não discriminação no contexto da ordem jurídica interna [Em linha] [Acedido em 12 de Fevereiro de 2008, disponível em www.dgert.mtss.gov.pt/Conteudos%20de%20ambito%20geral/Igualdade/igualdade_1_juridica_interna.htm].

LEI CONSTITUCIONAL N.º 1/2005 de 12 de Agosto, Sétima revisão constitucional *DIÁRIO DA REPÚBLICA – I SÉRIE-A N.º 155 – 12 de Agosto de 2005* [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em leiturasoficiosas.blogspot.com/2005/08/legislao-do-dia-seleco_12.html].

LEI DE BASES DO SISTEMA EDUCATIVO (1986). Lei 46/86, de 14/10; 1ª alteração: Lei 115/97, 19/9; 2ª alteração Lei n.º 49/2005, de 30 de Agosto [Acedido em 08 de Fevereiro de 2008, disponível em sigarra.up.pt/fpceup/LEGISLACAO_GERAL.ver_legislacao?p_nr=31].

PLANO NACIONAL DE EMPREGO 2005-2008 [Em linha] [Acedido em 13 de Fevereiro de 2008, disponível em www.qren.pt/download.php?id=58].

Dos direitos das mulheres como direitos humanos indivisíveis

PROTOCOLO PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO NO ÂMBITO DO QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL – QREN (2007). [Em linha] [Acedido em 21 de Fevereiro de 2008, disponível em 195.23.38.178/cidm/portal/bo/portal.pl?first_reg=16&pag=cidm_noticias_lista&cat=].

QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO III – POCTI – PROGRAMA OPERACIONAL CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO (2000-2006) [Em linha] [Acedido em 11 de Fevereiro de 2008, disponível em www.fct.mctes.pt/pt/programasinvestimento/pocti/].

QUADRO COMUNITÁRIO DE APOIO III – PRODEP III – PROGRAMA OPERACIONAL DA EDUCAÇÃO (2000-2006) [Em linha] [Acedido em 12 de