



CONTINUAR A LUTAR PELOS SONHOS DE ABRIL

A igualdade de género tem de estar cada vez mais na agenda política, uma vez que é um direito fundamental e uma condição necessária para todas as pessoas. Não podemos esquecer que a desigualdade de género é um facto incontestável em Portugal, assim como na maioria dos países a nível mundial. Apesar dos avanços legislativos nos últimos anos, a discriminação e invisibilidade das mulheres subsiste nas mais variadas dimensões.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), as alterações efetuadas ao longo de duas décadas não foram significativas e Portugal é apresentado como um dos países com maior fosso salarial, recebendo os homens mais 22,1% que as mulheres – a discrepância salarial no mundo é de 18,8%, em média.

Podia referir várias discriminações, mas optei pela desigualdade no mundo do trabalho, tendo em conta que as condições de trabalho implicam, para muitas pessoas, a injustiça, a miséria, as privações. Um problema, entre outros, que deve suscitar um debate e reflexão.

Apesar de termos uma legislação avançada na proteção às mulheres no mundo laboral, a predominância masculina nas empresas continua a existir. Começa logo no recrutamento, onde os gestores preferem os homens, uma vez que as mulheres como têm a tarefa do cuidar e da maternidade têm de faltar.

A questão da maternidade influencia a carreira das mulheres, tanto na sua promoção como no salário. As assimetrias existentes traduzem-se na dimensão produtiva em detrimento da reprodutiva, o que faz com que as mulheres passem para segundo plano em todas as áreas sociais. Existe uma desvalorização do cuidar e do feminino, que, embora simbólica e invisível, cria barreiras que são transversais à vida das mulheres de acordo com o seu contexto social.

Podemos considerar, ainda, a falta de referências para as mulheres que ambicionam cargos de direção. Neste sentido, a nova lei das quotas de género estabelece que, até 2020, as empresas públicas cotadas em bolsa têm a obrigatoriedade de colocar 33,3% de mulheres em lugares nos conselhos de administração e nos órgãos de fiscalização.

Em muitos casos, a resistência e a inércia fazem-se sentir ao nível das culturas organizacionais e na aplicação das leis, que são tendencialmente tradicionais e muitas vezes adotam o discurso da igualdade porque é politicamente correto, mas sem que as práticas se traduzam em mudança.

Teremos de refletir e perceber que a diferença entre homens e mulheres não começa só no mercado de trabalho, mas na infância e juventude, tanto nos processos de autonomia e nas atitudes como nas assimetrias sociais e nos respetivos percursos educativos, entre outros fatores.

Com o aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, a tensão família-emprego tem aumentado, uma vez que é praticamente inexistente a partilha de tarefas do cuidar por parte dos homens, a falta de equipamentos para os dependentes, sendo que os que existem têm elevados custos para quem usufrui de baixos ou médios rendimentos.

Um dos setores menos estudados é o do trabalho agrícola, onde as mulheres são particularmente penalizadas, devido ao desaparecimento de explorações agrícolas, ao abandono das áreas rurais, por ser um setor de grande precariedade e trabalho temporário. Estas mulheres têm sofrido de maior invisibilidade, isolamento e falta de reconhecimento profissional, usufruindo salários bastante abaixo dos homens e muitas vezes fazendo exatamente o mesmo trabalho. Com baixa escolaridade acomodam-se a uma vida sem perspetivas.

Temos lutado por uma verdadeira igualdade salarial e por condições de trabalho sem discriminações. Temos exigido o cumprimento integral da lei. As mulheres não podem continuar a trabalhar gratuitamente, em média, 16 semanas e 40 horas por ano. Nesse sentido, continuamos a exigir muitos dos direitos com que sonhamos Abril e lutamos todos os dias por respostas públicas favoráveis às mulheres.

Ana Paula Canotilho
Maputo, março.2019