



argumentário a favor da igualdade de género

PERCEBER E SABER DO QUE FALAMOS

Publicação co-financiada por:



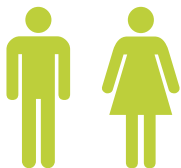


O GÉNERO FAZ DIFERENÇA...

Estamos conscientes das dificuldades e dos obstáculos que surgem quando falamos das questões relativas à igualdade de género. Mas também sabemos que essas mesmas dificuldades e obstáculos são fruto da nossa socialização e da nossa educação que é, ainda, enformada na óptica do paradigma masculino tido como genérico e universal.

Abundam termos e conceitos sobre esta matéria, o que nos pode levar a criar tamanha confusão terminológica e conceptual e conduzir a muitos caminhos e atalhos. Por isso, parece-nos essencial que nos consigamos orientar e definir o nosso próprio caminho.

Essa orientação resulta da partilha de saberes e de experiências e, consequentemente, da apropriação desses saberes. Daí surgiu a ideia de construirmos, neste seminário e em conjunto com mentoras e mentoradas, um argumentário que abarque 3 questões essenciais – a igualdade de género, a articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional e a participação nos processos e posições de tomada de decisão.



Aveiro, 13 de Maio de 2006
Seminário: "Uma estratégia comunicacional para a Igualdade de Género" Projecto "de Mulher para Mulher"

IGUALDADE DE GÉNERO

de que falamos quando falamos...

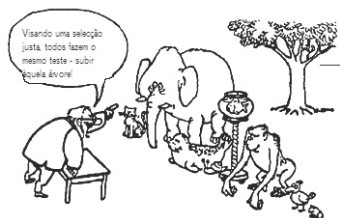
DE SEXO OU DE GÉNERO?

Quando falamos de sexo referimo-nos às diferenças biológicas características de mulheres ou de homens, que são universais e não se alteram de sociedade para sociedade. Quando falamos de género referimo-nos aos atributos sociais, aos papéis, às tarefas, às funções, aos deveres, às responsabilidades, aos poderes, aos interesses, expectativas e necessidades que socialmente se relacionam com o facto de se ser homem ou de se ser mulher numa determinada sociedade e época. As características de género podem, por isso, ser diferentes de sociedade para sociedade e podem ser modificadas – o que hoje se espera de uma jovem mulher quando chegada à idade activa, e independentemente da sua posição/estatuto social, é que tenha um trabalho remunerado, mas no tempo das nossas avós não era bem assim. O género é, pois, uma categorial socialmente construída e fruto do [seu] tempo e lugar.

DE IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS OU DE IGUALDADE DE GÉNERO?

A igualdade de oportunidades respeita essencialmente ao reconhecimento legal do direito à não discriminação com base no sexo – a Lei vem garantir que mulheres e homens tenham as mesmas oportunidades e um acesso não discriminado à educação, à formação, ao trabalho, à vida familiar, ao lazer, à cultura, à habitação, à política, etc. No entanto, se as oportunidades são as mesmas porque encontram as mulheres dificuldades em transpor essas [supostamente mesmas] oportunidades e em alcançar

os mesmos objectivos/resultados que os homens? Tome-mos o exemplo da caricatura que nos é apresentada no seguinte desenho ⁽¹⁾:



A resposta assenta obviamente nas diferenças que à partida mulheres e homens têm no igual acesso a. Assim, neste contexto, surgem as chamadas medidas de acção positiva que procuram colmatar as dificuldades e os obstáculos sentidos pelas mulheres (e, mais tarde, pelos homens) e corrigir as desigualdades de tratamento que daí resultavam – da igualdade de oportunidades passa-se a preconizar uma igualdade entre mulheres e homens que, por vezes, assenta na necessidade de se tratarem mulheres e homens de forma diferenciada, tendo, ainda e não obstante, o paradigma masculino como norma social.

No entanto, os resultados não são nem satisfatórios nem constantes no tempo, e as desigualdades entre mulheres e homens persistem. Com a IV Conferência das Nações Unidas sobre as Mulheres, em 1995 em Pequim, altera-se o conceito e surge uma nova perspectiva – a igualdade de género.

A igualdade de género baseia-se no pressuposto de que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades pessoais e para fazer escolhas sem as limitações estabelecidas pelos papéis de género socialmente estereotipados. É, de acordo com o Conselho da Europa, critério absoluto da própria democracia.

DE DESIGUALDADES?

Apesar da elevada participação feminina na esfera profissional e pública e, conseqüentemente, de uma maior visibilidade social das mulheres, o facto é que persistem desigualdades quer na esfera pública quer na privada – uma desequilibrada distribuição do tempo afecto às actividades profissionais e às responsabilidades familiares e domésticas entre mulheres e homens, uma desvalorização dos trabalhos tidos como femininos e/ou maioritariamente desempenhados por mulheres com reflexo em salários mais baixos e na precarização do trabalho, uma participação cívica e política que embora hoje seja baixa tanto para os homens como para as mulheres se encontra dependente, frequentemente, do tempo livre (que uns têm mais que outras), etc.

⁽¹⁾ Adaptado para português de http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_05.html

DE DIFERENÇAS?

Mulheres e homens são diferentes. A afirmação do direito à igualdade não procura eliminar as diferenças existentes entre mulheres e homens (e mesmo dentro da categoria social das mulheres e da categoria social dos homens). Antes as reconhece e valoriza.

Não se pode, pois, confundir diferença de género com desigualdade de género – não têm o mesmo significado. Desigualdade assenta na discriminação e opõe-se à igualdade; por seu lado, diferença de género é um dos princípios sobre o qual assenta a igualdade de género, pois é reconhecendo as diferenças entre os sexos e o género masculino e feminino (e dentro de cada género) e actuando sobre essas diferenças que se alcança de facto a igualdade.

DE FEMINISMO?

O feminismo (actual) assenta sobretudo no reconhecimento do direito à diferença e na valorização da própria diferença. Esse reconhecimento e valorização vai ao encontro das necessidades, interesses e expectativas das mulheres (mas também dos homens), possibilitando a umas e a outros o desenvolvimento pleno das suas capacidades e competências nas mais diversas esferas da vida das pessoas.

E nas palavras de um reconhecido cientista social português, Boaventura de Sousa Santos, “O feminismo é responsável por muitas das concepções epistemológicas que desenvolvemos recentemente. Há um alargamento notável: hoje, podemos olhar para ciência como algo muito mais multicultural, e perceber que, ao lado dela, há muitas outras formas de conhecimento”.

Mulheres e homens são diferentes. A afirmação do direito à igualdade não procura eliminar as diferenças existentes entre mulheres e homens (e mesmo dentro da categoria social das mulheres e da categoria social dos homens). Antes as reconhece e valoriza.

DE QUESTÕES DE GÉNERO?

Questões de género não são apenas questões que se dirigem aos problemas das mulheres; são questões que podem ser orientadas para as mulheres, para os homens ou para as relações sociais entre mulheres e homens. Nas palavras de Manuela Silva “já não são apenas as mulheres que estão interessadas e empenhadas nesta luta. Os homens estão no igualmente, pois o desafio que todos, mulheres e homens, temos pela frente é o de aprofundar as características próprias de cada género e de criar sistemas de organização da vida colectiva que maximizem as sinergias de uma cooperação efectiva entre ambos”^[2].

DA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

Nesse mesmo âmbito, quando falamos da integração da perspectiva de género nas políticas falamos da integração das diferentes necessidades e expectativas, papéis, responsabilidades, etc., de mulheres e de homens. O enfoque passa a ser dado às relações de género, às características distintas de mulheres e de homens; passa-se a reconhecer a necessidade de se transformar os papéis das mulheres assim como os dos homens.

DE UM NOVO CONTRATO SOCIAL DE GÉNERO?

Seguramente que se tratará do estabelecimento de um novo contrato social de género, onde as diferenças são reconhecidas mas, sobretudo, valorizadas; e os direitos e os deveres nas mais diversas dimensões da vida de cada cidadão/cidadã (profissional, familiar, pessoal, pública, privada, cívica, do lazer, etc.) distribuídos por entre mulheres e homens de forma equilibrada.

Qualquer contrato social de género passa por uma (re)definição das relações sociais de género – relações socialmente estabelecidas entre mulheres e homens, que são tanto de cooperação, de ligação e de suporte como de poder, de separação, de desigualdade e, por vezes, de conflito.

Para tal, tanto os/as decisores/as políticos/as poderão contribuir – ao (re)desenhar toda e qualquer medida política tendo em consideração as necessidades e expectativas, diferenciadas, de mulheres e de homens – como o/a cidadão/cidadã individual, as escolas, os média, etc. Esse (novo) contrato social irá contribuir para beneficiar tanto as mulheres e os homens como a sociedade em geral.

^[2] Silva, m. (1999) A igualdade de género. Caminhos e atalhos para uma sociedade inclusiva. Lisboa: CIDM.

O *mainstreaming* de género é uma estratégia cujo objectivo último é alcançar a igualdade de género. Diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens devem ser igualmente considerados e valorizados.

E COMO PODE TUDO ISTO SER FEITO? UMA NOVA FORMA DE FAZER ACONTECER A IGUALDADE DE GÉNERO AO NÍVEL DA POLÍTICA...

O *mainstreaming* de género é uma estratégia cujo objectivo último é alcançar a igualdade de género. Diferentes comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens devem ser igualmente considerados e valorizados. Tal pressuposto leva a que se deixe de tomar (apenas) em consideração o masculino (tanto em termos de linguagem como de vivência e de experiência) como norma válida para toda uma sociedade que é composta por pessoas que, antes de qualquer outra distinção, são sexuadas, ou seja, são homens e são mulheres.

Ou seja, o *mainstreaming* de género “implica ter em conta as necessidades, os interesses, as competências e os talentos tanto das mulheres como dos homens”; não se centrando nas questões das mulheres mas nas relações entre mulheres e homens em todas as esferas sociais e para benefício de ambos.

ARTICULAÇÃO ENTRE A VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

de que falamos quando falamos...

DE PAPEIS SOCIAIS DE GÉNERO?

São comportamentos socialmente aprendidos numa dada sociedade que fazem com que os seus membros percecionem, e mais tarde desempenhem, determinadas actividades e tarefas como sendo femininas ou masculinas; diferentes responsabilidades são atribuídas a rapazes e a raparigas e acometidas a homens e a mulheres, sendo julgadas e valorizadas de forma diferenciada. Quando algum elemento de determinada sociedade e/ou grupo tem um comportamento e/ou desempenha um papel tido como pertencente ao outro sexo é julgado e apreciado de forma pejorativa.

DA DIVISÃO SOCIAL DO TRABALHO COM BASE NO SEXO?

Em toda e qualquer sociedade, existem trabalhos, tarefas, deveres e responsabilidades tradicional e socialmente atribuídas ou às mulheres ou aos homens (por exemplo, cuidar de pessoas acamadas e arranjar o automóvel da família). A divisão social do trabalho com base no sexo ou a divisão sexual do trabalho respeita à distribuição das actividades entre mulheres e homens aprendida e facilmente perceptível por todos os elementos de uma sociedade.

Uma outra distinção importa realçar – a de trabalho produtivo e de trabalho reprodutivo. O trabalho produtivo é todo aquele que resulta na produção de bens ou serviços com valor económico no mercado; respeita essencialmente ao trabalho realizado na esfera pública e profissional. Já o trabalho reprodutivo engloba toda e qualquer actividade de apoio, tal como os cuidados às crianças, aos adultos dependentes e pessoas doentes, os serviços domésticos prestados de forma não paga, etc.; no fundo, todo o trabalho realizado na esfera privada e familiar. De acordo com as Nações Unidas, o trabalho reprodutivo, que tem um valor económico, é a base de todo o trabalho produtivo; todavia, é (quase sempre) um trabalho não pago nem social ou politicamente valorizado, e geralmente desempenhado pelas raparigas e mulheres.



As mulheres,
em Portugal,
trabalham, tal
como os homens,
a tempo inteiro e
tendem a manter
a sua presença de
forma contínua
no mercado de
trabalho ao longo
da vida activa.
Mas também são as
mulheres que mais
tempo despendem
nas tarefas
domésticas e de
cuidados à família
(o tal trabalho
reprodutivo).

DA OCUPAÇÃO DO TEMPO?

A persistência significativa das desigualdades de género na esfera privada, familiar e doméstica, nomeadamente no que respeita ao tempo despendido pelas mulheres e pelos homens no trabalho doméstico e de cuidados sociais, pode, por um lado, ser explicada por constrangimentos de ordem externa à própria família – posição desigual da maioria das mulheres no mercado de trabalho, aferição de uma remuneração inferior à do homem, trabalho precário e/ou pouco qualificado, etc. Mas, por outro lado, esses constrangimentos têm de ser geridos na própria relação conjugal, tornando-se, assim, em fonte legitimadora da divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo.

Esta divisão assimétrica, para além do trabalho que envolve, requer tempo. O tempo é um recurso com elevado valor económico (vejamos, os nossos ordenados são calculados com referência a um valor económico por hora).

As mulheres, em Portugal, trabalham, tal como os homens, a tempo inteiro e tendem a manter a sua presença de forma contínua no mercado de trabalho ao longo da vida activa. Mas também são as mulheres que mais tempo despendem nas tarefas domésticas e de cuidados à família [o tal trabalho reprodutivo]. Como consequência, as mulheres, necessariamente, apresentam uma maior dificuldade na gestão do tempo (ou melhor, na gestão da falta de tempo).

DE CUIDADOS SOCIAIS A CRIANÇAS, JOVENS E ADULTOS DEPENDENTES?

Numa definição de Kroger^[3], os cuidados sociais são “entendidos como todo o apoio que é prestado com o propósito de ajudar as crianças ou as pessoas adultas dependentes nas suas actividades quotidianas, apoio esse que pode ser prestado numa base informal (por pessoas pagas ou não pagas) ou numa base formal (por serviços públicos ou privados com ou sem fins lucrativos)”. Esta definição é bastante pertinente ao tomar em consideração quer os cuidados que são prestados por profissionais quer aqueles que quotidianamente são prestados nas nossas casas e que não são valorizados nem reconhecidos como um importante contributo para a sobrevivência individual e colectiva das nossas sociedades, e que se encontra essencialmente a cargo das mulheres. Não obstante todo o reconhecimento político e social que esta matéria ainda carece, importa, também, direccionar o nosso olhar para os serviços públicos ou privados, nomeadamente para a qualidade desses serviços, para a formação dos/as seus/suas profissionais, para os horários de funcionamento dos serviços, e, ainda, para as condições de prestação dos cuidados. Existe muito trabalho a ser desenvolvido no que concerne a esta matéria, que muito cabe ao Estado e ao poder político.

^[3] Kroger, citado em José, J.S., Wall, K. e Correia, S. (2002) Trabalhar e cuidar de um idoso dependente: problemas e soluções. Documento de trabalho. Instituto de Ciências Sociais.

A articulação entre a vida pessoal, familiar e pessoal não deve ser encarada pelas entidades empregadoras como um direito que assiste apenas às mulheres, porque, na maioria dos casos, os homens também têm famílias.

DO PAPEL DAS ENTIDADES EMPREGADORAS NA PROMOÇÃO E FACILITAÇÃO DESTA ARTICULAÇÃO TANTO PARA MULHERES COMO PARA HOMENS?

A articulação entre a vida pessoal, familiar e pessoal não deve ser encarada pelas entidades empregadoras como um direito que assiste apenas às mulheres, porque, na maioria dos casos, os homens também têm famílias. As políticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens, nas quais se inclui a articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional, introduzem vantagens acrescidas à organização do trabalho, nomeadamente através de um aumento da motivação dos/as trabalhadores/as, de uma melhor relação entre o/a trabalhador/a e a entidade empregadora, de um aumento da responsabilização do/a trabalhador/a e de uma melhor gestão do tempo de trabalho, entre outros. E com tudo isto contribuem para o aumento da produtividade da entidade empregadora.

TAMBÉM DE QUEM NÃO TEM FILHO/A(S) NEM PESSOAS ADULTAS DEPENDENTES A SEU CARGO MAS QUE TAMBÉM PROCURA ARTICULAR A SUA VIDA PESSOAL E PROFISSIONAL?

Quem não tem filho/a(s) nem pessoas adultas dependentes a seu cargo pode ter/terá outras interesses/actividades que vão para além das actividades profissionais e domésticas - por exemplo, actividades de carácter cívico ou cultural. Porém, muito do que se tem falado e discutido assenta apenas na designada conciliação entre a vida familiar e profissional, ou seja para quem tem responsabilidades familiares. E a dificuldade que estas pessoas sentem em, por exemplo, cumprir o horário de trabalho ou não aceitarem realizar uma deslocação imediata, é muitas vezes entendida como má vontade e falta de profissionalismo.

Quem não
tem filho/a(s)
nem pessoas
adultas
dependentes
a seu cargo
pode ter/
terá outras
interesses/
actividades

O desenvolvimento urbano que assuma uma perspectiva de género é garantidamente uma abordagem activa e sustentável de desenvolvimento ao procurar incorporar tanto de forma explícita como implícita a dimensão de género. Como resultado mais imediato contribuirá para uma melhor articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

E, TAMBÉM, DO PAPEL DO PODER POLÍTICO E DO DESENVOLVIMENTO URBANO?

O desenvolvimento urbano engloba um conjunto diversificado de áreas de intervenção, que vão desde o planeamento urbano, equipamentos sociais, equipamentos desportivos, equipamentos de lazer (parques e outros), conservação do património, questões sociais, habitação e transportes colectivos/públicos.

O desenvolvimento urbano que assuma uma perspectiva de género é garantidamente uma abordagem activa e sustentável de desenvolvimento ao procurar incorporar tanto de forma explícita como implícita a dimensão de género. Como resultado mais imediato contribuirá para uma melhor articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

O que pode, então, implicar este tipo de desenvolvimento urbano? Essencialmente, e de uma forma muito simplista, implica um trabalho prévio de diagnóstico das reais necessidades de mulheres e de homens – implica questionar e ouvir as pessoas e planificar a intervenção/acção, seja local ou nacional, com base nesse diagnóstico prévio.

Deste desenvolvimento e planeamento resultará uma aproximação do poder político (Estado e autarquias) aos/às cidadãos/cidadãs, a satisfação das reais necessidades destes/as, um menor gasto de dinheiro público (uma vez que se procura dar uma resposta objectivamente direccionada às necessidades da população) e um menor desperdício de tempo (quer para o Estado e autarquias quer para os/as cidadãos/cidadãs).

COMO RESULTADO, TEREMOS UMA NOVA FORMA DE ORGANIZAÇÃO DA SOCIEDADE...

Com o aparecimento relativamente recente de novos modelos familiares – famílias monoparentais, famílias reconstituídas, entre outras – bem como com a generalização das designadas famílias de dupla profissão (em que ambos os elementos do casal têm um trabalho remunerado), novas formas de organização da vida pessoal, familiar e profissional têm de ser necessária e responsabilmente [re]equacionadas.

A manutenção do estado actual das coisas já não serve nem às mulheres nem aos homens, e, garantidamente, está a prejudicar a formação dos/as novos/as cidadãos/cidadãs, o próprio Estado e a economia nacional.

PARTICIPAÇÃO NOS PROCESSOS E POSIÇÕES DE TOMADA DE DECISÃO

de que falamos quando falamos...

DE REPRESENTAÇÃO?

É um dado adquirido que as mulheres se encontram sub-representadas nas estruturas de poder e nos processos de tomada de decisão, ao nível dos parlamentos, dos governos, dos órgãos de decisão regionais e locais, dos partidos, das organizações da sociedade civil, das chefias das empresas, etc. Esta sub-representação coloca em causa o pleno exercício dos direitos de cidadania de mais de metade da população, conduzindo a tomadas de decisão e ao desenvolvimento de políticas que tendencialmente ignoram os problemas e as necessidades específicas de metade da população.

A democracia é, sobretudo, um modo de governação a que está subjacente a representatividade do povo. Logo, uma participação representativa das mulheres e dos homens tem de ser numericamente equilibrada pois a população é composta por mulheres e por homens.

DE PARTICIPAÇÃO?

Essencialmente não falamos de uma participação pontual de mulheres, e em número significativamente mais reduzido comparativamente ao dos homens, nos processos e posições de tomada de decisão, política, económica, social, cultural, etc.; mas sim de uma participação equilibrada e constante de mulheres e de homens nesses processos e posições de tomada de decisão.

Têm sido vários os obstáculos à plena participação activa das mulheres na esfera decisional: os que advêm dos papéis sociais de género, a fraca socialização das raparigas e das mulheres na participação pública e política, a divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo entre mulheres e homens e a gestão da falta de tempo por parte das mulheres, etc. Mas têm sido, também, obstáculos de ordem político-partidária, que se agrupam, de uma forma simplista, na prevalência do modelo mascu-

lino de organização da vida política (regras e formas de estar marcadamente masculinas), na falta de apoio por parte dos partidos políticos às mulheres candidatas (por exemplo, no acesso limitado a redes de contactos) e na (quase) ausência de contactos e de cooperação com outras organizações públicas, como os sindicatos e os grupos de mulheres.

No entanto, somos a crer que com a nova Lei da Paridade muitos destes obstáculos, embora sendo de carácter mais estrutural e social, sejam colmatados.

DE QUOTAS?

A principal questão que actualmente se coloca nas sociedades desenvolvidas não se prende na razão porque devem as mulheres participar nos processos e tomadas de decisão mas antes como conseguir atingir um grau de participação justo. As quotas são tão somente uma estratégia e poderão ser um dos primeiros passos a dar na fixação de metas temporárias e progressivas no alcance de uma igualdade plena de direitos e de deveres para homens e mulheres. O estabelecimento de um limite numérico mínimo de mulheres nas listas candidatas não são um objectivo em si mesmo; são um meio de se atingir um objectivo concreto – a paridade.

Têm sido vários os obstáculos à plena participação activa das mulheres na esfera decisional: os que advêm dos papéis sociais de género, a fraca socialização das raparigas e das mulheres na participação pública e política, a divisão assimétrica do trabalho produtivo e reprodutivo entre mulheres e homens e a gestão da falta de tempo por parte das mulheres, etc.

DE DEMOCRACIA PARITÁRIA?

Importará, antes de mais, perceber o que é isto da paridade. A paridade é, numa definição de A. Coucello^[4], um “conceito e objectivo, através do qual se pretende reconhecer igual valor a pessoas de ambos os sexos, dar visibilidade à igual dignidade de homens e mulheres, renovar a organização social de modo a que mulheres e homens partilhem, de facto, direitos e responsabilidades, não sendo reduzidos a espaços e funções predeterminadas por hábitos e preconceitos, mas usufruindo de plena igualdade e liberdade a todos os níveis e em todas as esferas”. A democracia paritária é uma outra forma de fazer política, onde as mulheres e os homens se encontram representadas/os, detendo a mesma influência e força política e social.

DE EMPODERAMENTO?

Empoderar significa o mesmo que capacitar. Ou seja, promover o desenvolvimento das capacidades e das competências das mulheres para que possam, de forma individual e colectiva, identificar as suas necessidades, estabelecerem as suas prioridades, definirem as suas acções, contribuindo para, de uma forma mais ou menos implícita, controlarem as suas vidas e transformarem as relações sociais de género. Necessariamente, todo o empoderamento passa por uma fase inicial de consciencialização das diferenças entre mulheres e homens bem como pela desmistificação de que essas diferenças são naturais (quando resultam, essencialmente, do que a sociedade espera das mulheres e dos homens – características de género).

^[4] Coucello, A. et al (2001) Afinal, o que é a democracia paritária? A participação das mulheres e dos homens na organização social. Lisboa: CIDM. P. 28

DE INCLUSÃO DAS NECESSIDADES E DOS INTERESSES DE MULHERES E DE HOMENS?

Nenhuma política ou medida política é neutra em termos de género; toda e qualquer política visa satisfazer uma necessidade ou colmatar um obstáculo/dificuldade, afectando mulheres e homens. Porque mulheres e homens são diferentes, as políticas afectam-nas/os de forma diferenciada. Logo, as necessidades e os interesses específicos de umas e de outros devem ser tomados em consideração e integrados no desenho de toda e qualquer política.

Falamos, pois, da adequação das políticas aos homens e às mulheres que fazem parte da sociedade e da aproximação dessas políticas à própria realidade.

COMO RESULTADO, TEREMOS UMA MELHOR GOVERNAÇÃO E, CONSEQUENTEMENTE, UM GANHO POLÍTICO E SOCIAL PARA TODA A SOCIEDADE...

Uma participação equilibrada de mulheres e de homens nos processos e tomadas de decisão não só reflecte a composição da sociedade como também é condição necessária para que os interesses das mulheres e dos homens sejam tidos em consideração na própria construção de políticas.

Pegar na experiência pessoal e social das mulheres e transformá-la em formas de agir credíveis, reflectidas nas políticas e nas tomadas de decisão, contribuirá para aumentar a diversidade, a criatividade, a eficácia e a eficiência das políticas.

O que procuramos fazer não é por capricho de um conjunto de jovens mulheres; o que fazemos é por uma questão de democracia e de cidadania; é por uma questão de direitos humanos e de justiça social. Fazemo-lo essencialmente porque acreditamos que só numa sociedade verdadeiramente igualitária, e no contexto de uma democracia paritária, pode de facto existir o direito à diferença e prevalecer a justiça social!

REDE PORTUGUESA DE JOVENS PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

tlm: 91 781 87 27 . e-mail: geral@redejovensigualdade.org.pt . www.redejovensigualdade.org.pt

Publicação co-financiada por:

