Parte II - Mulheres, Direitos e Instituições
7. Reflexões sobre igualdade de gênero e os organismos internacionais

Ana Paula Martin Martins

SciELO Books / SciELO Livros / SciELO Libros

MARTINS, A.P.M. Reflexões sobre igualdade de gênero e os organismos internacionais. In: VITALE, D., and NAGAMINEM R., eds. *Gênero, direito e relações internacionais: debates de um campo em construção* [online]. Salvador: EDUFBA, 2018, pp. 180-197. ISBN: 978-85-232-1863-8.
<https://doi.org/10.7476/9788523218638.0008>.

All the contents of this work, except where otherwise noted, is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International license](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo o conteúdo deste trabalho, exceto quando houver ressalva, é publicado sob a licença [Creative Commons Atribuição 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Todo el contenido de esta obra, excepto donde se indique lo contrario, está bajo licencia de la licencia [Creative Commons Reconocimiento 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

REFLEXÕES SOBRE IGUALDADE DE GÊNERO E OS ORGANISMOS INTERNACIONAIS

Ana Paula Martin Martins

Em relatório publicado em 2018 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), publicado às vésperas do último Dia Internacional da Mulher, o gênero feminino ainda é menos propenso a participar do mercado de trabalho do que o masculino na maior parte dos países do mundo, constituindo-se ainda como o grupo que apresenta maior vulnerabilidade ao desemprego. Em 2018, a força de trabalho feminina alcançou a margem de 48,5% no mercado, porém, num momento de retração do mercado mundial, a taxa de desemprego feminina se mostrou cerca de 0,8 ponto percentual maior do que a masculina. Em termos de distribuição geográfica, o desemprego feminino se mostra mais agudo em países em desenvolvimento, chegando a haver uma inversão dessas taxas nos países desenvolvidos, nos quais a margem de desemprego feminino chega a ser menor do que a margem masculina.

Ainda segundo o relatório, cargos de gestão são menos acessíveis às mulheres e a qualidade do trabalho bem como sua remuneração também se mostra bastante aquém da realidade de mercado para os homens. Em 2018, em comparação com os homens, as mulheres apresentam o dobro de chance de se tornarem trabalhadoras familiares não remuneradas, trabalho que, em países em desenvolvimento, representa 42% do emprego feminino, sem perspectivas de melhora até 2021.

Os desafios da igualdade de gênero no campo do mercado de trabalho estão diretamente ligados à necessidade de avanços no campo da educação. Se, por um lado, o momento presente registra um cenário de avanços sem precedentes para a mulher ao longo da história, o acesso à escolaridade e a permanência na escola não é isonômico na questão de gênero. De acordo com estudo da Organização das Nações Unidas (ONU), de 2017, em termos de estudo superior especializado, somente 18% dos títulos de graduação em Ciências da Computação são auferidos por mulheres, sendo que estas ocupam apenas 25% das vagas de trabalho da indústria digital. Na área da pesquisa os dados também não são interessantes: apenas 30% dos pesquisadores que defendem suas bancas de trabalho no mundo, hoje, são atribuídos a mulheres. (NAÇÕES UNIDAS, 2018)

O relatório da OIT de 2010, intitulado “Mulheres no mercado de trabalho: medindo progresso e identificando desafios” demonstra que,

apesar do aumento da participação da mulher trabalhadora, com exceção de parte da Europa e leste da Ásia, a taxa de crescimento vem caindo em quase todas as regiões nos últimos anos. Sendo assim, a mulher vem enfrentando dificuldades no mercado de trabalho, sendo colocada em posições inferiores e ganhando salários baixos, muitas vezes atribuídos pela necessidade de lidar com a dupla jornada de trabalho que as responsabilidades familiares lhes trazem. (NABESHIMA, 2014; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2016)

Em que pese todo o progresso realizado desde o final do século XX na questão da igualdade de tratamento nas relações de gênero, as perspectivas da mulher no campo do trabalho ainda se distanciam muito do que seria ideal numa perspectiva isonômica entre gêneros. As estatísticas demonstram que a situação está longe do que seria o ideal, sendo a “Igualdade de Gênero” por esse motivo, adotada na Agenda 2030 das ONU para o Desenvolvimento Sustentável como um objetivo específico, qual seja: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.” (ODS 8.5). Nesse contexto, o presente capítulo refletir sobre os avanços e desafios da igualdade de gênero no campo das organizações internacionais bem com os mecanismos para a implementação de políticas públicas igualitárias.

Política internacional para a igualdade de gênero

O século XX tem como marca inequívoca a conquista de direitos femininos. No campo internacional a afirmação desses direitos ganharam reconhecimento das Organizações Internacionais que se institucionalizavam e se proliferavam após as duas guerras mundiais. A criação da OIT, em 1919, inicia sua luta igualitária prevendo proteção a maternidade, relativização do trabalho noturno e vedação de trabalhos penosos à mulher (Convenção n.3 – 1919). Após a Segunda Guerra Mundial, frente a reestruturação jurídica e política do mundo pós-guerra, influenciado pelos clamores de paz e justiça social, a OIT prevê a igualdade de remuneração

e não discriminação em matéria de emprego e profissão (Convenção n.100-1951 e Convenção n. 111-1958). Mas foi na década de 1970, impulsionada pelo movimento feminista, que o assunto passou a ser tratado com maior relevância na Conferência da Cidade do México (Primeira Conferência Mundial sobre a Mulher - 1975), o que influenciou a ONU a adotar a *Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher* (CEDAW), de 1979, considerado o mais forte instrumento contra as formas de discriminação da mulher, até hoje adotado, influenciando modificações nas legislações internas dos Estados-membros.

O período compreendido entre 1976-1985, conhecido como Década da Mulher foi marcado pela aprovação de mais três convenções mundiais sobre o tema (Copenhague-1980, Nairóbi-1985, Pequim-1995), sendo que a nomenclatura antes sedimentada como a luta contra “discriminação contra a mulher”, ganha base principiológica e jurídica, e é alterada pelo termo “igualdade de gênero”, o que influencia outros documentos a tratar o assunto como uma questão de justiça social e equanimidade, tal como ficou consolidado na *Declaração do Milênio* (2000), que estabelece entre suas metas a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento da mulher. (NABESHIMA, 2014, p. 17) Mas, em termos de efetividade, apesar da Carta da ONU (1945) fixar como norma fundamental da comunidade internacional a igualdade de tratamento à mulher, foi a *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948) que se revelou um marco definitivo no assunto, por incluir o direito da mulher, definitivamente, no rol dos Direitos Humanos. (MAGALHÃES, 2016)

Embora esse declaração não tenha efeito jurídico vinculativo, ou seja, o seu descumprimento não é considerado violação à tratado internacional ou resolução da ONU, por se tratar de mera declaração, ela passou a ser interpretada, ao longo do tempo, como manifestação expressa e autêntica da comunidade internacional em matéria de direitos humanos, o que lhe conferiu certa efetividade. Destaca-se, nesse contexto de fixação de rumos universais de tratamento, o papel desempenhado pelos países latino-americanos, pois foram os primeiros a tomar medidas reais para garantir a igualdade de gênero, por meio de convenções que pactuaram entre si, tal como a *Convenção Interamericana da Mulher* (Bogotá, 1928),

a *Convenção Interamericana de Montevideu* (Montevideo, 1933), que estabeleceram direitos de nacionalidade à mulher e a impossibilidade de sua alteração em razão de casamento; e ainda a IX Conferência Internacional Americana (Bogotá, 1948), a qual aprovou a *Convenção Interamericana sobre Concessão de Direitos Cíveis à Mulher*.

Entre outros documentos internacionais do século XX, que visaram estabelecer tratamento digno à mulher relativos ao casamento, divórcio, filhos e manutenção da nacionalidade da mulher casada, além de impedimentos ao tráfico de mulheres, estão o reconhecimento dos direitos políticos da mulher. Sua atribuição consagrou-se um dos instrumentos mais poderosos de efetividade da igualdade de gênero, não só por garantir às mulheres o direito de voto e escolha de seus representantes, mas por permitir-lhes, pessoalmente, fazer e ser a própria representação do gênero. A atividade da mulher na política dentro dos Estados Nacionais é icônica, sobretudo, por ser uma chave capaz de gerir dois benefícios: a propulsão da igualdade de gênero, através de sua atividade política e seu empoderamento frente à sociedade, pelo exercício do cargo político.

Do global ao local: desafios da aplicação das normas

Apesar da *Convenção sobre Direitos Políticos da Mulher* ter sido aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1952, e ter entrado em vigor desde 1954, já contando com um número expressivo de ratificações, as mudanças efetivas no ordenamento jurídico nacional de cada um dos países signatários mostrou-se um processo lento e penoso. Vale lembrar que o tratamento igualitário perante a lei não equivale ao tratamento igualitário na lei. (MAGALHÃES 2016, p. 223) Apesar de ratificar declarações e tratados regionais e globais que dão igualdade de direitos ao homem e a mulher desde a primeira metade do século XX, o Brasil arrastou reformas à sua legislação, promovendo alterações mais efetivas somente a partir da década de 1960 com O *Estatuto da Mulher Casada* (1968) e, posteriormente, com a Emenda Constitucional n. 09 (1977) que introduz o divórcio no Brasil. Outros institutos mais contundentes se efetivaram a partir

da Constituição do Brasil de 1988, que consagra a isonomia como forma fundamental de tratamento.

Um dos elementos essenciais da sociedade democrática é a inclusão de sujeitos representantes de diversos grupos sociais em cargos de representação, principalmente, no poder legislativo. O reconhecimento da existência de fronteiras entre espaço público e privado, fez com que a reflexão sobre igualdade de direitos de gênero não fosse somente garantida no espaço privado, na relação familiar e profissional, mas também no espaço público de tomada de decisão e representação política. A presença da mulher na política possibilita a publicização do processo histórico e cultural de dominação e subjugação da mulher, fomentando-se uma cultura de paz, igualdade e dignidade substitutiva para tal desequilíbrio social. É notório porém, que o conjunto “mulher” também compõe-se de uma série de sub-grupos estratificados, mas que podem ter na representação feminina genérica voz e vez para propor projetos de lei e políticas públicas que atendam as suas necessidades genéricas e específicas.

As mulheres representam mais da metade da população brasileira (51%) e também são a maioria do eleitorado do país (52,05%), no entanto, são poucas as mulheres que têm acesso às instâncias legislativas nacional, estadual e municipal. Segundo dados do TSE, nas últimas eleições para prefeito e vereador (2016), 68% dos candidatos eram homens e 32% mulheres. Da disputa, 68% dos eleitos foram homens e somente 13% mulheres. (BRASIL, 2016)

A desproporcionalidade na representação por gênero configura uma séria falha na democracia. A sub-representação por gênero é uma realidade em grande parte dos países, o que provocou a estruturação de medidas políticas para suavizar tal deformação, adotadas por mais de 130 países nos últimos vinte anos. Dentre essas medidas, a mais comum é a que condiciona os partidos políticos a lançarem candidaturas com uma percentagem mínima reservada a candidatas mulheres, de 30% ou, mais recentemente, de 50%. (RAMOS, 2015)

De acordo com o *Women in Politics Map* do Inter-Parliamentary Union (IPU) e a UNWomen (2017), o número de mulheres no poder executivo e no parlamento num estudo comparativo entre vários países teve um leve

crescimento, de 2015 para 2017, dado amparado pelas políticas públicas aplicadas com reserva de candidaturas. A percentagem de crescimento de mulheres em cargos de poder executivo e parlamento passou de uma média global de 22,6% (2015) para 23,3% (2017). O mesmo estudo reflete também que, por um lado, o número de candidaturas femininas cresceu, mas por outro, o número de mulheres que chegaram ao poder decresceu em relação à percentagem de candidaturas femininas no período. O Brasil ocupa no ranking do IPU a 152ª posição de 198 países, quanto ao número de mulheres no parlamento e nos cargos do poder executivo. Em 2018, 14,8% das cadeiras do Senado (12 do total de 81) e 10,4% das cadeiras na Câmara dos Deputados (55 do total de 513) eram ocupadas por mulheres. (INTER-PARLIAMENTARY UNION, 2018)

A fim de compensar essa deformidade representativa por gênero e efetivar o princípio da igualdade constitucional (art. 5º, *caput* e inc.I, CF/88) ou, pelo menos, reduzir a desigualdade historicamente acumulada, é necessária a implantação de estratégias de uma gama de possibilidades, quais sejam: (1) a implantação de políticas públicas que estruturam um nível de equivalência entre gêneros através de normatização; (2) a promoção de ações afirmativas em prol da mulher, como política de cotas ou de metas, e ainda, (3) prover a tutela processual da causa feminina, garantindo-lhes o direito de ação frente à violação de suas garantias e direitos previstos em normas nacionais (regras e princípios) e tratados internacionais de direitos humanos ratificados e internalizados.

A título de exemplo, no Brasil promulgou-se uma lei, a Lei n. 12.034/2009,¹ a fim de dar equilíbrio de gênero na representação política dentro do Estado. A lei impõe aos partidos e coligações o preenchimento do número de vagas de no mínimo 30% e máximo 70% para candidatos de cada um dos sexos. Essa medida, se por um lado visa garantir a oportunidade de mulheres participarem do processo de política partidária e da

1 Art. 10, § 3º da Lei n. 12.034/2009 que Altera as Leis nºs 9.096, de 19 de setembro de 1995 - Lei dos Partidos Políticos, 9.504, de 30 de setembro de 1997, que estabelece normas para as eleições, e 4.737, de 15 de julho de 1965 - Código Eleitoral: “Art.10,§3º: “Do número de vagas resultante das regras previstas neste artigo, cada partido ou coligação preencherá o mínimo de 30% (trinta por cento) e o máximo de 70% (setenta por cento) para candidaturas de cada sexo”.

disputa eleitoral, por outro não garante o efetivo preenchimento da vaga, já que cabe ao cidadão a escolha última por quem quer ser representado.

Críticas à essa política pública existem por entender que, apesar da exigência, faltam condições de campanha, espaço político e igualdade de oportunidades para as mulheres consolidarem suas campanhas e conquistarem efetivamente o eleitorado. Outros criticam a fiscalização desse sistema, pois muitas candidaturas femininas no Brasil são, em verdade, fictícias já que certas legendas lançam campanhas pró-forma com o único objetivo de cumprir a cota imposta pela lei. Há ainda, uma crítica de cunho mais técnico que entende que o desenho do sistema proporcional eleitoral brasileiro, a sua estrutura partidária e o mecanismo de seleção de candidatos não auxilia a política pública, bem como aponta-se um defeito na própria norma, que se isenta de apresentar sanções aos partidos políticos que descumprirem o percentual mínimo de candidatas.

No âmbito da gestão do poder no ambiente público, a mulher brasileira, devido à entrada pelo sistema de concurso público, tem presença mais marcante (39,7% são mulheres), já que seu nível de escolaridade é mais alto do que o dos homens. Porém, quanto à presença da mulher na gestão do poder no ambiente privado a situação se agrava novamente. Apesar da mulher brasileira corresponder a quase metade da força de trabalho nacional, ela ocupa somente 37% dos cargos de direção e gerência e, no topo dos comitês executivos de grandes empresas, elas são apenas 10%, ganhando cerca de 76% a menos do que os homens que ocupam o mesmo cargo. (ALMEIDA, 2017) Há uma grande variação da participação da mulher na gestão do setor privado ao redor do mundo. A média mundial está em torno de 24% de participação (que incluem presidentes, vice-presidentes e diretorias), tendo como país mais bem posicionado no ranking a Noruega com 33% de mulheres no comando de empresa e o Japão, como país pior posicionado, com apenas 2%. (BELMONTE, 2014)

Simone de Beauvoir (2016), em seu célebre livro *O segundo sexo*, defende que o trabalho é fundamental à mulher, pois somente este poderia dar a mulher a liberdade concreta. No entanto, tal afirmação segue com a consciência da delicada posição que a mulher se encontra no mundo profissional, tendo que acumular afazeres domésticos com demandas

profissionais, sofrendo, ainda, pressão familiar e conjugal, para manter “qualidade” de seus múltiplos papéis sociais. São muitos fatores de origem cultural que envolvem o tema de gênero e que influenciam no desenvolvimento da mulher e sua participação no mercado de trabalho a fim de garantir sua independência econômica, social e emocional.²

A presença feminina nas organizações internacionais

Analizando os dados acima, a participação da mulher no ambiente de trabalho público ou privado de forma igualitária ainda se encontra incipiente, porém em evolução. Desafios para a efetivação da igualdade de gênero e empoderamento da mulher existem e devem ser promovidos através de campanhas mundiais para a propagação da mudança de cultura e tratamento jurídico. Embora as Organizações Internacionais desempenhem um papel de protagonismo na propulsão dessas políticas públicas nos Estados, vale questionar como é sua própria composição no tocante à promoção da cultura da igualdade de gênero, especificamente aos seus quadros.

O questionamento parece ser bastante coerente, uma vez que, quanto maior equilíbrio de gênero nos próprios quadros dos Organismos Internacionais responsáveis pela propagação da cultura da igualdade de gênero, maior representatividade internacional a política teria e, por conseguinte, maior efetividade de implantação. Historicamente, o primeiro instrumento que dá à mulher a mesma condição do homem nos Organismos Internacionais é o Pacto das Nações, documento responsável por criar a Sociedade das Nações em 1919. O artigo 7º, §3º do Pacto estabelece que todas as posições administrativas da Liga das Nações, inclusive o Secretariado, seriam abertos aos homens e às mulheres em condições

2 A preocupação com a mulher e o ambiente cultural que a envolve é pauta razoavelmente recente, inclusive, no direito internacional. A primeira diretriz acerca da mulher refugiada e dos motivos ligados ao gênero que impossibilitam a continuidade de sua permanência no país de origem datam de 1990. O interessante estudo de Thais Severo (2014) aprofunda a questão, demonstrando a importância do *discrimen* nesse caso, já que, em 2013, 49% da população de refugiados são meninas e mulheres, segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados (ACNUR).

iguais. Portanto, desde o início do século XX, a mesma oportunidade de compor a representação internacional foi garantida a ambos os sexos por uma medida de inserção de política pública por via da normatização.

A Organização Internacional do Trabalho, por meio da da Declaração da Filadélfia de 1944 também se ocupou do tema do preenchimento de seus quadros, demonstrando preocupação com o tratamento igualitário, compreendendo não só dar a oportunidade de participação da mulher nos quadros, como previu a necessidade de garantir a igualdade de direitos remuneração e oportunidades, dando a ambos os sexos, um tratamento legal igualitário.

No âmbito da Organização das Nações Unidas, embora a preocupação com a igualdade de gênero esteja presente desde o texto da Carta de 1945, a paridade entre homens e mulheres nos quadros da instituição ainda é uma meta a ser alcançada. É certo que, desde 1945, muito se avançou e o reforço à candidaturas do sexo feminino é assinalado nos diversos processos seletivos. Contudo, é possível afirmar que os passos mais decisivos foram dados muito recentemente, no mandato do atual Secretário-Geral Antonio Guterres que elevou de 16 para 23 o número de mulheres trabalhando em seu gabinete (de um total de 44 pessoas), bem como o objetivo de alcançar a paridade nos níveis superiores da organização até 2021 e em toda a organização até 2028. Apesar de nenhuma mulher ter chegado ainda à Secretária-Geral da Organização, as medidas recentes assinalam um avanço histórico e reafirmam a importância de atuar dando o exemplo das ações que defende.

A função diplomática no mundo foi considerada até meados do Século XX uma profissão ligada ao gênero masculino. Nos EUA, a primeira mulher a ocupar um cargo diplomático foi Ruth Bryan Owen, em 1934, quando ocupou o posto na Dinamarca. Na França, a primeira mulher a ocupar um cargo diplomático foi Suzanne Borel em 1930, mas cargos mais altos somente foram ocupados por mulheres em 1972, como Marcelle Campana, embaixadora no Panamá e Isabelle Renouard, em 1986, quando foi nomeada diretora da Administração Central. (RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, 2018) No Reino Unido, o cargo foi assumido por mulheres a partir de 1946, porém a proibição de casamento para mulheres em função

diplomática somente foi abolida em 1972. Na Espanha e Itália, na década de 1960. A nomeação da britânica Catherine Ashton, em 2009 ao posto de Alta Representante da União Europeia tornou-se um símbolo político. Ela foi substituída em 2014 por uma italiana, Federica Mogherini.

Mas, apesar dos esforços, a feminilização da profissão é muito lenta. Nos anos 1990, cerca de 11% dos embaixadores do Reino Unido eram mulheres. Na França, 14%. Os motivos apontados por esse atraso da participação da mulher na carreira diplomática estão na difícil conciliação da vida familiar e da carreira profissional e na proibição legal que muitos países praticaram até poucos anos atrás. A presença da mulher na diplomacia brasileira iniciou-se em 1918, com o ingresso da primeira mulher no concurso para o Itamaraty, tornando-se também a primeira funcionária pública federal. Embora o acesso à carreira tenha sido vedado às mulheres entre 1938 a 1953, nas últimas décadas as diplomatas mulheres conquistaram espaço e notoriedade. (FRIAÇA, 2018) Em 2016, havia 355 mulheres diplomatas em atividade, para um total de 1.571 diplomatas, correspondendo a 22,6%. Entre as turmas de 1953 e de 2015 do Instituto Rio Branco, 427 mulheres ingressaram na carreira diplomática, de um total de 2.126, correspondendo a 20,1%. (BRASIL, 2018) Mulheres diplomatas brasileiras têm tido destaque no tratamento de temas relacionados à paz e à segurança³ internacionais pelo Itamaraty, inclusive em posições de comando.

Mecanismos para a promoção da igualdade de gênero

A promoção da justiça equitativa em matéria de gênero tem sido fomentada por meio de mecanismos de difusão, coerção e aplicação, tais como:

-
- 3 “Entre 2007 e 2013, a Missão Permanente do Brasil junto às Nações Unidas, em Nova York, foi chefiada, pela primeira vez, por uma mulher. Entre 2009 e 2013, período que coincidiu com o mais recente mandato eletivo do Brasil no Conselho de Segurança (2012-2013), também o cargo de Representante Alternado da missão foi ocupado por uma embaixadora. O último mandato do Brasil no Conselho de Segurança também marcou a primeira vez que uma embaixadora brasileira presidiu o órgão das Nações Unidas com a responsabilidade primária pela manutenção da paz e da segurança internacionais, em fevereiro de 2011. A Delegação Permanente do Brasil em Genebra, por sua vez, é chefiada por mulheres desde 2008, com duas embaixadoras sucedendo-se no cargo de Representante Permanente (2008-2013 e 2013-presente)”. (BRASIL, 2018)

(a) a implantação de políticas públicas por normatização que estruturem um nível de equivalência entre gêneros; (b) a promoção de ações afirmativas em prol da mulher; e (c) tutela processual da causa feminina no âmbito nacional e internacional.

Dentre as principais formas da promoção da justiça social equitativa em matéria de gênero encontramos a amplamente utilizada “oportunidade de ingresso” implantada por normatização. No plano internacional, os Estados se comprometem com o respeito aos direitos humanos (liberdades individuais, paz entre os povos, justiça social e sustentabilidade ambiental). Ocorre que a simples normatização não garante a efetividade da implantação da medida por ao menos dois motivos: a ausência de uma sanção contundente, que provoque a obediência a norma prevista, ou porque as vagas acabam não sendo preenchidas pelas candidatas ao emprego ou cargo de gestão de âmbito público ou privado ou cargo eletivo de âmbito público, pela falta de conhecimento técnico (deficiência na formação), capacidade de dedicação para o trabalho (dada a jornada dupla feminina) ou pela falta de elegibilidade (por preconceitos socioculturais).

Entre as políticas públicas presentes no Sistema Internacional de proteção dos Direitos Humanos estão as chamadas ações afirmativas, consideradas “medidas especiais”, temporárias e dirigidas à proteção e ao desenvolvimento de determinadas minorias sociais e étnicas estabelecidas por intermédio de Convenções e Convênios. Os principais documentos internacionais que exteriorizam as “medidas especiais” são: a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, adotada pela Resolução n. 2.106-A da Assembleia das Nações Unidas (1965); a CEDAW, adotada pela Assembleia Geral da ONU plena *Resolução 34/180* (1981), que prevê as “medidas apropriadas, inclusive de caráter legislativo e “medidas especiais de caráter temporal”; Recomendação Geral do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres (2004),⁴ com previsão de “medidas” como tratamento

4 Devido à polêmica gerada em torno do sistema de cotas, o documento de 2004 preferiu utilizar o termo genérico “medidas” para contar com a criatividade legislativa dos estados, evitando expressões conhecidas como *affirmative action*, *positive action* ou *positive discrimination* já desenvolvidas por juristas. (MADUGRA, 2013, p. 192-193).

preferencial, formas de recrutamento e promoção, sistema de cotas ou metas.⁵

A reserva de cotas é considerada a mais polêmica das medidas, porém bastante implantada para compensar discriminações oriundas de questões raciais e desnivelção social, tal como a questão de cotas no Ensino Superior em diversos países, como nos EUA e alguns países europeus. A discussão de cotas raciais⁶ e sociais no Ensino Superior no Brasil dentre outras reservas, por exemplo para as pessoas com deficiência, coloca em voga os fundamentos da adoção dessa política pública considerada a mais ostensiva em termos de garantia de isonomia. A discussão da implantação de cotas raciais no Ensino Superior no Brasil é tema ainda polêmico, pacificado com o julgamento da ADPF 186, STF (abril, 2012), entendida constitucional e como uma política legítima e hábil para promover a justiça distributiva no país. Nesse contexto, de um lado “as cotas sociais possuem o condão de trazer alunos de menor renda e do ensino público para as universidades, sem se preocupar com uma reparação histórica ou com o reconhecimento da existência de determinado grupo”. Já as cotas raciais possuem motivação do “reconhecimento, além de outras, como a promoção da diversidade no corpo estudantil, a projeção de negros em um espaço primordialmente ocupado por brancos e a mudança no estereótipo da pessoa negra”. (GUERRINI, 2010, p. 30)

Uma terceira via entre as políticas públicas, presente no Sistema Internacional de proteção dos Direitos Humanos, está a tutela processual dos direitos, difundida no sentido de estimular o direito de ação com força de mover a máquina jurisdicional do Estado para dar uma resposta de direito quanto ao gênero, no caso de ser ele violado. Na esfera internacional não há um tribunal próprio para o gênero, apesar de a ONU ter instituído braços especializados no fortalecimento da política de equiparação de gênero, tal como a ONU Mulher.

5 Para uma distinção entre o sistema de cotas e o sistema de metas cf. Dubugras (2013).

6 Para uma análise sobre as cotas raciais cf. Rozas (2009).

Considerações finais

Com base no exposto, concluímos que a mulher, para ser livre e ter sua dignidade humana respeitada em sua integralidade, deve ter preservada sua independência econômica, social e emocional. Para isso, é necessário que seja propagada uma cultura de equanimidade entre os sexos, inclusive frente às oportunidades educacionais e profissionais.

As Organizações Internacionais têm papel relevante nesse processo, com o estabelecimento de consensos em torno de metas a serem alcançadas, tal como presente na Agenda 2030 da ONU. Os principais mecanismos de promoção da igualdade de gênero e empoderamento da mulher da podem ser aglutinados em três principais grupos, segundo sua natureza: a implantação de políticas públicas por normatização que estructurem um nível de equivalência ou compensação entre gêneros; a promoção de ações afirmativas em prol da mulher; e a tutela processual da causa feminina no âmbito nacional e internacional.

Dentre as alternativas, cabe aos Estados Nacionais avaliarem e aplicarem os mecanismos mais eficazes e capazes de dialogar com a realidade histórica, social, econômica e cultural de cada nação. A medição do impacto da política pública fica a cargo de cada país, que de tempos em tempos, submete os dados aos Organismos Internacionais, que os aglutinam e interpretam, a fim de se orientar na arquitetura de novos passos a serem dados diante de cada tema. O empoderamento da mulher, por sua vez, necessita ser incentivado dado o *deficit* histórico. Apesar da participação da mulher estar sendo incentivada e se encontrar em ascensão, tanto no ambiente público quanto no ambiente privado, ela ainda se estabelece de forma muito lenta.

No ambiente privado, apesar de quase metade dos quadros serem compostos por mulheres, a maioria delas não ocupa cargo de gestão ou recebem salários menores do que os dos homens quando realizam a mesma função. E, apesar da participação da mulher ser ascendente no mercado de trabalho, somente 37% dos cargos de gestão são exercidos por elas em grandes empresas. A participação da mulher no ensino universitário e na pesquisa científica também é considerada baixa, bem como sua participação política na esfera nacional. Essa pequena contribuição em cargos

de evidência é atribuída à “jornada dupla” que, culturalmente, a mulher absorve frente à família e filhos.

Na esfera internacional, as carreiras diplomáticas que lentamente vem “feminilizando” seus quadros, como Brasil, EUA, França e Reino Unido (compostos em média de cerca de 10-20% de mulheres), não registram medidas afirmativas como políticas de incentivo, apenas dão tratamento igualitário à candidatura de ambos os sexos.

No âmbito das Organizações Internacionais, a participação da mulher também deixa a desejar, não sendo registrado nenhum outro incentivo à composição de seus quadros por mulheres, senão a oportunidade de concorrer a vagas, nas mesmas condições dos homens. Porém, se essas instituições fomentam, como vimos, políticas de igualdade de gênero orientando globalmente as ações locais e regionais, nada mais fortalecedor do que contar com mais representatividade feminina nos seus quadros. Ter uma participação feminina mais exponencial, promovida por meio de uma medida afirmativa mais contundente, aumentaria estrategicamente a propagação e a efetividade das medidas, principalmente, pelo empoderamento oferecido à elas, na defesa de suas próprias demandas.

Referências

ALMEIDA, C. Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas. *O Globo*, Rio de Janeiro, 05 mar. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>>. Acesso em: 24 mar. 2018.

BARBUGIANI, L. H. S. *Igualdade de gênero: o redimensionamento da concepção da igualdade material no âmbito laboral*. 2012. 190 p. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

BEAUVOIR, S. *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2016.

BELMONTE, R. L. C. *Quotas para mulheres em conselhos de administração de empresas, à luz da teoria feminista do direito*. 2014. 180 p. Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. Estatísticas eleitorais. Eleições anteriores. Disponível em: < <http://www.tse.jus.br/eleicoes/estatisticas/eleicoes/eleicoes-antecedentes/estatisticas-eleitorais-anos-antecedentes> >. 2016. Acesso em: 23 mar. 2018.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. *Mulheres na diplomacia brasileira*. Disponível em: < <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/plano-nacional-de-acao-sobre-mulheres-paz-e-seguranca/14063-as-mulheres-na-diplomacia-brasileira> >. Acesso em: 27 mar. 2018.

DUBUGRAS, R. M. V. *As medidas de ação afirmativa nas relações de trabalho*: por um sistema de metas. 2013. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013. 211 p.

FRIANÇA, G. *Mulheres diplomatas no Itamaraty (1918-2011)*: uma análise de trajetórias, vitórias e desafios. Brasília, DF: Funag, 2018.

GUERRINI, E. W. *Ações afirmativas para negros nas universidades públicas brasileiras*: o caso do tribunal de justiça do Rio de Janeiro (2001-2008). 2010. 149 p. Dissertação (Mestrado em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. 149 p.

INTER-PARLIAMENTARY UNION; UNWOMEN. *Women in Politics Map*. Geneva; New York, 2017. Disponível em: <<https://www.ipu.org/news/press-releases/2017-03/new-ipu-and-un-women-map-shows-womens-representation-in-politics-stagnates>> . Acesso em: 24 mar. 2018.

INTER-PARLIAMENTARY UNION. *Women in National Parliaments*. 2018. Disponível em: <<http://archive.ipu.org/wmn-e/world.htm>> . Acesso em: 24 mar. 2018.

LEWANDOWSKI, Min. Ricardo. Voto do Relator. Decisão do Supremo Tribunal Federal sobre a Constitucionalidade das Cotas Raciais no Ensino Superior: ADPF186. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/PORTAL/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=205890>>.

LIMA, F. G. de S. *Igualdade e inclusão*: a reserva de vagas para pessoas com deficiência no serviço público. 2014. 259 p. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

MADUGRA, S. *Pessoas com deficiência e direitos humanos*: ótica da diferença e ações afirmativas. São Paulo: Saraiva, 2013.

MAGALHÃES, J. C. *O mundo como empresa global: aspectos da ordem internacional*. São Paulo: Gruá, 2016.

NABESHIMA, Y. K. *A discriminação da mulher no mercado de trabalho: estudo comparado da legislação do Brasil e do Japão*. 2014. 260 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. 189 p.

NAÇÕES UNIDAS. *Agenda 2030 - Desenvolvimento Sustentável*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

NAÇÕES UNIDAS. *Por um planeta 50-50 em 2030: mulheres e meninas na Ciência e Tecnologia*. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/noticias/onu-mulheres-defende-investimentos-publicos-e-privados-em-igualdade-de-genero-para-aumentar-participacao-de-meninas-e-mulheres-em-ciencia-e-tecnologia/>>. Acesso em: 20 mar. 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*. Genebra, 2010. Available on: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf>. Access on: 20 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Women at work, Trends 2016*. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Perspectivas Sociales y del Empleo em el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm>. Acesso em: 21 mar. 2018.

PENIDO, L. de O. (Coord.). *A igualdade de gênero nas relações de trabalho*. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2006.

RALWS, J. *Uma teoria da justiça*. Tradução: Almiro Pisetta, Lenita MR Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

RAMOS, L. de O. *Os tribunais eleitorais e a desigualdade de gênero no parlamento: ampliando ou reduzindo a representação de mulheres na política?* 2015. 187 p. Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. France Diplomatie. *Le femmes dans la diplomatie: un peu d'histoire*. 2018. Disponível em: <<https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/parite-au-meae/article/les-femmes-dans-la-diplomatie-un-peu-d-histoire>> . Acesso em: 27 mar. 2018.

ROZAS, L. B. *Cotas para negros nas universidades públicas e a sua inserção na realidade jurídica brasileira: por uma nova compreensão epistemológica do princípio constitucional da igualdade*. 2009. 107 f. Dissertação (Mestrado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SEVERO, T. L. M. *A aplicação da categoria de gênero para a qualificação da condição jurídica da mulher refugiada*. 2014. 202 p. Tese (Doutorado) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

SIQUEIRA, D. P.; SILVA, N. T. C. *Minorias & grupos vulneráveis: reflexões para uma tutela inclusiva*. Birigui: Boreal, 2013.