

Organização
Internacional
do Trabalho

Em defesa dos interesses das mulheres: 90 anos de acção da OIT

A celebração do nonagésimo aniversário da Organização Internacional do Trabalho constitui uma oportunidade para prestar homenagem às mulheres que defenderam os princípios da igualdade de género no mundo do trabalho, e que tiveram um papel de liderança na acção da OIT. Este é o bom momento para uma reflexão sobre os progressos realizados, os desafios enfrentados para alcançar a igualdade de oportunidades e de tratamento, e sobre o que resta ainda por fazer para promover o empoderamento das mulheres no mundo do trabalho. É oportuno reconhecer a importante liderança e participação de um grande número de mulheres que figuram nos anais dos últimos noventa anos. Essas pioneiras destacaram-se na defesa dos direitos das mulheres no mercado de trabalho, em estreita cooperação com os homens que apoiaram a sua causa. As suas histórias pessoais dão vida à história da instituição.

AS MULHERES E AS ORIGENS DA OIT

As questões da luta contra a escravatura, alcoolismo e pelo acesso ao direito de voto das mulheres, associadas à exploração de mulheres e crianças durante a Revolução Industrial, contribuíram para o aparecimento, na transição para o século XX, de um conjunto dinâmico de líderes femininas que se destacaram na Europa e na América do Norte. Esses esforços foram incentivados pelas condições difíceis em que as mulheres tinham de trabalhar e pelos salários substancialmente mais baixos que auferiam, quando comparados com os dos homens. No final do século XIX, os governos de diversos países industrializados adoptaram um conjunto de leis “de protecção”. Foi igualmente reconhecida a necessidade de contar com tratados internacionais que proporcionassem uma protecção face à concorrência desleal.

Uma precursora da OIT foi a *Association Labour Legislation*, impulsionada por pessoas e governos preocupados com as condições laborais. Nas suas reuniões de 1905 e 1906 em Berna, na Suíça, a Associação aprovou as Declarações de Berna, que propunham a celebração de acordos internacionais que protegessem as mulheres da exploração, tanto em termos de trabalho nocturno como em relação à exposição ao fósforo branco nas actividades de fabrico de fósforos. Em 1913, foram elaborados outros acordos que proibiam o trabalho nocturno no caso dos jovens e limitavam o número de horas de trabalho das mulheres e de jovens. Esses instrumentos constituíram a base das propostas apresentadas pelos Ministérios do Trabalho e do Interior do Reino Unido tendo em vista a inclusão de uma nova organização internacional do trabalho na Conferência de Paz de Paris e no Tratado de Versalhes, no final da Primeira Guerra Mundial.

Delegações de mulheres oriundas da Bélgica, dos Estados Unidos, de França e do Reino Unido participaram activamente na Conferência de Paz de Paris, em 1919. O *International Council of Women*, por exemplo, apelou à igualdade de oportunidades para homens e mulheres, a um salário igual para trabalho igual, à limitação da semana de trabalho a quarenta e quatro horas e à supressão do trabalho nocturno para as mulheres. A *Ligue Française pour le Droit des Femmes* tinha um programa semelhante. As mulheres dirigentes suscitaram ainda outras questões, incluindo: o fim do trabalho infantil, a concessão de pensão de reforma e subsídio por maternidade e até o pagamento de salários mínimos para o trabalho doméstico. Muitas destas reivindicações eram consideradas demasiado radicais para a época, enquanto outras se concentravam em medidas mais pragmáticas. Margaret Bondfield (ver caixa adiante), por exemplo, conseguiu persuadir os negociadores a incluir uma disposição que exigia a participação das mulheres sempre que fosse debatida uma questão relacionada com o trabalho

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO



Cronologia da igualdade de género no mundo do trabalho: datas seleccionadas

1919	Constituição da OIT Convenção (n.º 3) sobre a Protecção da Maternidade
1944	Declaração relativa aos fins e objectivos da Organização Internacional do Trabalho (Declaração de Filadélfia)
1948	Declaração Universal dos Direitos Humanos Convenção (n.º 89) (revista) sobre o Trabalho Nocturno (Mulheres)
1951	Convenção (n.º 100) sobre Igualdade de Remuneração
1952	Convenção (n.º 103) (revista) e Recomendação (n.º 95) sobre Protecção da Maternidade
1958	Convenção (n.º 111) e Recomendação (n.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão)
1964	Convenção (n.º 122) e Recomendação (n.º 122) sobre Política de Emprego
1974	Convenção (n.º 140) sobre a Licença Paga para Estudos
1975	Primeira Conferência Mundial sobre as Mulheres (Cidade do México) Declaração sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para as Trabalhadoras Convenção (n.º 142) e Recomendação (n.º 150) sobre a Valorização dos Recursos Humanos
1976	Criação do <i>Bureau</i> da Conselheira Especial para as Questões das Mulheres Trabalhadoras (FEMMES)
1977	Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social
1979	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) (em vigor desde 1981)
1980	Segunda Conferência Mundial sobre as Mulheres (Copenhaga)
1981	Convenção (n.º 156) e Recomendação (n.º 165) sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares
1982	O Plano a Médio Prazo da OIT (1982–1987) inclui as “mulheres trabalhadoras” como um dos seis temas mundiais
1984	Recomendação (n.º 169) sobre a Política de Emprego (Disposições Complementares)
1985	Conferência Mundial sobre as Mulheres (Nairobi) Resolução aprovada na 71.ª sessão da CIT sobre igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego para os trabalhadores de ambos os sexos
1986	O Conselho de Administração avalia os programas de cooperação técnica destinados às mulheres e recomenda uma óptica que tenha em conta a mulher no processo de desenvolvimento (MD)
1987	O Conselho de Administração adota o Plano de Acção sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos no emprego
1988	Directrizes para a integração dos interesses da mulher na concepção dos projectos de cooperação técnica
1990	Convenção (n.º 171) e Recomendação (n.º 178) sobre o Trabalho Nocturno Lançamento do Projecto Interdepartamental sobre a Igualdade das Mulheres no Emprego
1991	Resolução aprovada na 78.ª sessão da CIT sobre a acção da OIT a favor das mulheres trabalhadoras
1993	Conferência Mundial sobre Direitos Humanos (Viena) e Programa de Acção
1994	Convenção (n.º 175) e Recomendação (n.º 182) sobre o Trabalho a Tempo Parcial
1995	Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social (Copenhaga) Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim) Plano de Acção da OIT para a igualdade de género e a transversalização da perspectiva de género na OIT Circular n.º 543 sobre políticas e procedimentos em matéria de assédio sexual
1996	Convenção (n.º 177) e Recomendação (n.º 184) sobre Trabalho a Domicílio
1997	Lançamento do projecto de cooperação técnica “Mais e Melhores Empregos para as Mulheres”
1998	Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho Recomendação (n.º 189) sobre a Criação de Empregos nas Pequenas e Médias Empresas
1999	Protocolo Facultativo à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres Convenção (n.º 182) e Recomendação (n.º 190) sobre a Interdição das Piores Formas de Trabalho das Crianças Criação do <i>Bureau</i> para a Igualdade de Género (GENDER) Circular n.º 564 da OIT sobre a igualdade entre homens e mulheres e a transversalização da perspectiva de género na OIT
2000	Cimeira Mundial para o Desenvolvimento Social, Copenhaga +5 (Genebra) 23.ª Sessão Especial da Assembleia Geral: Pequim +5 (Nova Iorque) Objectivos de Desenvolvimento do Milénio Convenção (n.º 183) e Recomendação (n.º 191) sobre Protecção da Maternidade
2001	Primeira auditoria participativa de género na OIT
2002	O Conselho de Administração aprecia o relatório relativo à primeira auditoria participativa de género na OIT
2004	Resolução aprovada na 92.ª sessão da CIT sobre a promoção da igualdade de género, da igualdade de remuneração e da protecção da maternidade
2005	O Conselho de Administração dá instruções para incluir as questões de género na cooperação técnica
2006	Recomendação (n.º 198) sobre a Relação de Trabalho
2008	Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa



das mulheres. Jeanne Bouvier, dirigente sindical francesa, teve igualmente um papel activo na apresentação das opiniões dos trabalhadores franceses sobre temas de segurança social. Representou depois a *Federated Dressmakers' Union* [Federação de Sindicatos das Costureiras] e veio a assumir um papel de liderança face às preocupações das mulheres trabalhadoras.

A primeira Conferência Internacional do Trabalho (CIT) teve lugar em Outubro de 1919 em Washington, DC. Nessa Conferência, foram aprovadas seis convenções: duas abordavam a situação da mulher – proibindo o trabalho nocturno das mulheres e garantindo a protecção da maternidade para as trabalhadoras; duas abordavam a situação das crianças – idade mínima para o emprego de jovens e proibição do trabalho nocturno de menores; e as duas restantes abrangiam as políticas gerais relativas ao número de horas de trabalho e o desemprego. Estas convenções protectoras foram adoptadas sem grande debate, já que as suas disposições básicas retomavam o trabalho já realizado pela *Association Labour Legislation*. Nesta primeira Conferência, 22 mulheres estiveram presentes como conselheiras, 13 em representação de diferentes governos, uma em representação dos empregadores e oito em representação dos trabalhadores. Jeanne Bouvier pertencia àqueles que apoiavam uma legislação proteccionista e entendia que o nível de protecção da maternidade deveria contemplar a protecção obrigatória das mulheres durante as seis semanas anteriores e posteriores ao parto, enquanto que duas conselheiras dos governos escandinavos, Kerstin Hesselgren da Suécia e Betzy Kjelsberg da Noruega, assumiram posições diferentes.



Betzy Kjelsberg

Kerstin Hesselgren, Inspectora Chefe fabril e membro do Senado sueco, considerava que as normas deviam ser susceptíveis de ratificação e não exceder aquilo que os governos estivessem preparados para adoptar. Betzy Kjelsberg, que durante longos anos foi delegada efectiva à CIT, opunha-se às leis proteccionistas em geral e defendia o princípio da igualdade de tratamento. Estas posições contrastantes dos primeiros tempos da Organização Internacional do Trabalho continuaram a influenciar as deliberações políticas ao longo da história da OIT.

As conselheiras dos trabalhadores que estiveram presentes nessa primeira CIT permaneceram em Washington a fim de participar no primeiro Congresso Internacional das Mulheres Trabalhadoras. A elas se juntaram outras mulheres provenientes da Europa e dos Estados Unidos, tendo assim estabelecido a Federação Internacional das Mulheres Trabalhadoras. A Federação funcionou apenas durante um breve período como uma entidade independente e, em 1924, decidiu por votação integrar-se na Federação Internacional de Sindicatos como departamento de mulheres. Em CIT posteriores, nas décadas de 1920 e 1930, a participação das mulheres só raramente foi superior a 25 participantes, na sua maioria como conselheiras. Betzy Kjelsberg era delegada efectiva do governo norueguês, tendo sido acompanhada por Mary Fitzgerald, da África do Sul, e por Margaret Bondfield, do Reino Unido, como delegadas dos Trabalhadores. Margaret Bondfield participou, igualmente, em diversas CIT como delegada do governo, após a sua eleição para o Parlamento.



©OIT

MARGARET BONDFIELD

Margaret Bondfield é considerada uma das mulheres mais notáveis do movimento sindical. Nascida em Somerset, Inglaterra, em 1873, numa família numerosa da classe trabalhadora, viu-se forçada a abandonar os estudos e ir trabalhar como aprendiz de costura de cortinados aos 14 anos de idade, quando o pai perdeu o emprego. Recebeu uma educação informal através de um cliente amigo e aderiu ao sindicato nacional de vendedores, armazenistas e empregados do comércio, onde se tornou estudiosa das questões sindicais, investigadora das condições de exploração e, por último, funcionária do sindicato. Participou igualmente em campanhas para promover os direitos das mulheres como trabalhadoras domésticas e em quiosques. Em 1923, tornou-se Presidente do Congresso de Sindicatos (*Trade Unions Congress*). Na OIT, contribuiu para a orientação de políticas adoptadas nos primeiros anos, insistindo na participação das mulheres. Mais concretamente, durante os debates sobre as

funções e atribuições dos inspectores do trabalho na CIT de 1923, Margaret Bondfield esteve entre os que insistiram em que as mulheres deviam ter as mesmas funções e atribuições que os homens na inspecção do trabalho.

O IMPACTO DA CRISE DE 1929

Ao longo da década de 1920 e no início dos anos 30, a tónica das iniciativas legislativas foi para questões como o seguro de doença, os mecanismos de fixação do salário mínimo, o trabalho subterrâneo, a protecção contra os acidentes e as horas de trabalho. Embora a Depressão que se seguiu à Crise de 1929 representasse um retrocesso nos direitos das trabalhadoras, a actividade legislativa orientava-se ainda para uma abordagem proteccionista. A revisão das convenções sobre o trabalho nocturno das mulheres e crianças foi orientada no sentido de as tornar mais flexíveis.



Mulheres delegadas à 18.ª Sessão da CIT, em 1934



Mulheres delegadas à 20.ª Sessão da CIT, em 1936

Em 1933 e 1934, as Comissões da Conferência sobre Trabalho Nocturno e Trabalho Subterrâneo foram presididas por mulheres: Kerstin Hesselgren, da Suécia, presidia à Comissão sobre Trabalho Nocturno e Gertrude Stenberg, dos Países Baixos, à do Trabalho Subterrâneo. A relatora desta última Comissão era Bala Subbarayan, da Índia, cujo relatório à sessão plenária incluía uma referência ao debate entre os partidários de uma legislação de protecção das mulheres e os que afirmavam a sua “crença inabalável na igualdade de direitos para homens e mulheres”.

Entretanto, a adesão dos Estados Unidos e da URSS à OIT, em 1934, teve um impacto significativo na orientação seguida pela Organização. A figura de Frances Perkins foi determinante na obtenção de apoio nacional à adesão dos Estados Unidos à OIT. A nova administração de Franklin Delano Roosevelt conseguiu persuadir o Congresso americano, normalmente inclinado para o isolacionismo, a aprovar a adesão dos Estados Unidos à OIT. Uma consequência importante dessa adesão foi a mobilização do apoio entre os membros da OIT à reanálise dos “princípios que devem reger a situação jurídica, social e industrial das mulheres se o seu objectivo for protegê-las da exploração industrial...” Assim, em 1937, os delegados do governo dos Estados Unidos apoiaram uma resolução destinada a rever a condição da mulher, por considerarem que “grande parte da legislação de protecção não seria necessária se as mulheres gozassem de direitos civis e políticos iguais aos dos homens”. Estavam criadas as condições para que a OIT associasse as suas políticas sobre legislação proteccionista ao seu compromisso fundamental perante a igualdade de oportunidades.



FRANCES PERKINS

Frances Perkins foi a primeira mulher Presidente da CIT em 1941. Nascida em 1885 no Massachusetts, estudou química e, mais tarde, sociologia, tendo-se tornado professora e efectuado trabalho voluntário em bairros sociais. Foi membro activo da Liga de Consumidores de Nova Iorque e, em 1911, assistiu ao terrível incêndio na fábrica *Triangle Shirtwaist*, em que morreram 146 mulheres. Esse facto teve sobre ela uma influência determinante, levando-a a dedicar-se ao trabalho no sector das relações industriais, tendo sido nomeada, em 1918, para a Comissão Industrial do Estado de Nova Iorque. Quando Franklin Delano Roosevelt foi eleito Governador de Nova Iorque em 1928, nomeou-a Comissária para a Indústria por Nova Iorque. Concentrou-se na realização de inquéritos em fábricas, tendo determinado a semana de trabalho de 48 horas para as mulheres e introduzido o salário mínimo e o seguro de desemprego. Em 1934, o Presidente Roosevelt nomeou-a Ministra do Trabalho dos Estados Unidos, sendo a primeira mulher a fazer parte do Governo daquele país e tendo permanecido nesse cargo durante toda a vigência do Governo de Roosevelt, até 1946. Teve influência na obtenção de apoio ao programa de obras públicas, salário mínimo, seguro de desemprego e na Lei da Segurança Social de 1935. Frances Perkins foi uma forte apoiante da OIT e teve um papel activo na aprovação da Declaração de Filadélfia em 1944.

A TRANSFORMAÇÃO DO PÓS-GUERRA

Em 1944, na CIT foi reafirmada a posição da OIT através da Declaração de Filadélfia, que referia: “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.” A participação das mulheres foi relativamente baixa nesta decisiva Conferência, estiveram presentes apenas 16 mulheres de 10 países. Mas a mudança mais significativa foi a participação de importantes dirigentes femininas, provenientes de países em desenvolvimento, incluindo Bertha Lutz, do Brasil, Pauloe Alegria Garza, do México e Crystal Bird Fauset, da Libéria.



Em 1947, a CIT aprovou uma resolução a favor da igualdade de remuneração. O *Correspondence Committee on Women's Work*, criado em 1932, teve um papel chave, através da inclusão nas reuniões de especialistas em igualdade de remuneração fim de preparar a adopção de uma convenção sobre este tema. Em 1950, realizou-se uma conferência especial de especialistas sobre mulheres trabalhadoras, que precedeu a CIT de 1951. Entre as peritas mais notáveis, figuravam Tyne Leivo Larsson, da Finlândia, e Inga Thorsson e Alva Myrdal, ambas da Suécia. L. Ebeling, representante dos empregadores dos Estados Unidos, participou também na Conferência especial e assistiu à CIT em 1951. Na Comissão para a Igualdade de Remuneração participaram igualmente Frieda Miller, dos Estados Unidos, Gertrude Stenberg, dos Países Baixos, e Indra Bose, representante dos trabalhadores da Índia. Embora muitos concordassem com G.A. Johnston, antigo Subdirector Geral e autor de uma história da OIT de 1970, que os membros da OIT nunca teriam acordado nessa norma antes da guerra, a Convenção (n.º 100) sobre a Igualdade de Remuneração, de 1951, constitui um marco na história dos direitos da mulher na OIT e foi até hoje ratificada por 166 Estados-Membros.

Paralelamente, o tema da igualdade entre homens e mulheres depressa foi além da questão dos salários ou da remuneração para abranger a discriminação em geral. Também neste caso, foi convocado um grupo de especialistas em 1956, que incluía participantes de um número crescente de Estados-Membros: Birmânia, Estados Unidos, Índia, México, Peru, Polónia, Reino Unido, República Federal da Alemanha, Suécia, Turquia e URSS. Esta evolução levou à adopção da Convenção (n.º 111) sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958. A Comissão dedicada a esta temática contou com a participação de oito mulheres, incluindo a Adida Laboral das Filipinas, Felina T. Reyes, e três mulheres da Europa de Leste, Mileve Srnska, do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais da Checoslováquia, Ekaterina Korchounova, do Instituto de Estado e Direito da URSS e Hanna Bokor-Szego, responsável pelo Departamento de Direito Internacional na Academia de Ciências da Hungria. Fizeram ainda parte da Comissão três mulheres trabalhadoras: Florence Hancock, do Reino Unido, Mirjam Nordahl, da Noruega e Maria Weber, da Alemanha.

ANA FIGUEROA

Ana Figueroa (Chile) foi a primeira Subdirectora-Geral da OIT. Para além das funções de assessora principal do Director-Geral David Morse para as questões latino-americanas, desenvolveu actividades no domínio dos assuntos relativos às mulheres. Veio para a OIT através das Nações Unidas, onde fez parte da delegação chilena em 1951 e 1952, tendo anteriormente exercido funções de destaque no Chile, no Secretariado das Mulheres do Ministério dos Negócios Estrangeiros e como supervisora geral do sistema do ensino secundário. Entre 1954 e 1959, chefiou o serviço da mulher da OIT e foi Subdirectora-Geral de 1960 a 1967. Diplomata muito activa, Ana Figueroa representou o seu país no ACNUR, na Comissão dos Direitos Humanos, na Comissão da Condição da Mulher, no Conselho Económico e Social, no Conselho de Segurança e na Assembleia Geral das Nações Unidas.



©OIT

Entre o fim da década de 1950 e o início da década de 1960, à medida que aumentava o número de Estados-Membros, a OIT aumentou substancialmente o seu programa de cooperação técnica destinado a abordar as necessidades do número crescente de países em desenvolvimento membros da OIT. O programa dedicava uma atenção específica às necessidades das mulheres no processo de desenvolvimento, ilustrada por uma resolução da CIT, em 1964, sobre os problemas das mulheres nos países em desenvolvimento. Um ano depois, o Director-Geral, David Morse, criou também o cargo de Coordenação para as mulheres e jovens trabalhadores, cargo esse inicialmente ocupado por Elizabeth Johnstone em 1965. Abriam-se novos horizontes para as mulheres dirigentes da Ásia e da América Latina e para uma perspectiva mais ampla de mulheres com experiências diversificadas na OIT.



Begum Ali Khan com a CEACR

Outro membro importante da Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR)^{NT} foi Begum Ra'ana Liaquat Ali Khan. Dirigente de renome no Paquistão, era casada com o primeiro primeiro-ministro daquele país (Liaquat Ali Khan, assassinado em 1951). Tornou-se depois reitora da Universidade, governadora da província de Sindh e dirigente de primeiro plano da Associação de Mulheres Paquistanesas. Integrou com distinção a Comissão de Peritos entre 1955 e 1978. A sua trajectória inclui outros factos dignos de relevo, como a de ter sido a primeira embaixadora muçulmana e a primeira mulher a receber o Prémio de Direitos Humanos das Nações Unidas.

NOVOS RUMOS: A DÉCADA INTERNACIONAL DA MULHER E SEUS DESENVOLVIMENTOS

O ressurgimento do feminismo, no final da década de 1960, transformou o compromisso das Nações Unidas perante a igualdade de género. Esta época foi, igualmente, de expansão e de maior participação dos países em desenvolvimento. O primeiro grande acontecimento importante e com relevo internacional no domínio das questões de igualdade foi a Conferência Mundial sobre as Mulheres realizada na Cidade do México em 1975, que marcou o início da Década da Mulher, entre 1975 e 1985. A OIT apoiou este

^{NT} Acrónimo em inglês que significa Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations

processo através da adopção de uma convenção e recomendação sobre a valorização dos recursos humanos, bem como de uma recomendação sobre igualdade de género, na sua conferência anual de 1975. Uma das coordenadoras da conferência da Cidade do México foi Aida Gonzalez Martinez (ver caixa adiante). Diplomata de carreira, a partir de 1977 passou a chefiar a delegação mexicana à OIT, cargo que ocupou até 1982, altura em que foi a primeira mulher eleita para presidir ao Conselho de Administração (1982-1983). Apenas um ano mais tarde, em 1984, a CIT teve a segunda presidente do sexo feminino, Anna-Greta Leijon, Ministra do Trabalho da Suécia. Durante a sua Presidência, Leijon terá afirmado: “As mulheres são responsáveis por dois terços de todo o trabalho executado no mundo, em termos de horas de trabalho. No entanto, não recebem mais do que um décimo de todos os rendimentos mundiais, e possuem menos de um por cento da riqueza de todo o mundo.”

AIDA GONZALEZ MARTINEZ

Aida Gonzalez Martinez pertencia a uma família numerosa que vivia fora da Cidade do México. O pai, agricultor e comerciante, faleceu quando Aida era ainda jovem. A fim de melhorar a situação financeira da família, Aida trabalhou como secretária no Ministério dos Negócios Estrangeiros e obteve diploma universitário enquanto aí trabalhava. Posteriormente, tornou-se funcionária do Ministério dos Negócios Estrangeiros, continuando simultaneamente os estudos do curso de direito. Conciliou uma carreira no Ministério dos Negócios Estrangeiros e no Ministério do Trabalho e tornou-se Coordenadora para os assuntos do direito internacional do trabalho e representante do México para as questões das mulheres. Foi embaixadora para as questões do trabalho e chefe da delegação mexicana junto do Conselho de Administração da OIT de 1977 a 1982. Em 1979, foi eleita para presidir ao grupo governamental do Conselho de Administração e, em 1982, foi eleita para presidir ao próprio Conselho de Administração.



Nobuko Takahashi

Na mesma época, Nobuko Takahashi tornou-se a segunda mulher Subdirectora-Geral, por um mandato de dois anos, de 1976 a 1978. Teve uma carreira notável no Conselho Nacional de Recursos do sistema japonês da segurança social e participou activamente na delegação japonesa às CIT. Posteriormente, foi embaixadora do Japão na Dinamarca. Após um breve hiato, o Director-Geral nomeou uma terceira mulher para exercer as funções de Subdirectora-Geral, *Antoinette Waelgraem Béguin*, que foi a primeira mulher a ser nomeada para esse cargo a partir das próprias estruturas da OIT (ver caixa adiante).

Entretanto, a Declaração aprovada pela CIT em 1975 apelava à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras e ao desenvolvimento de um plano de acção. A Declaração foi submetida à Conferência Mundial sobre as Mulheres na Cidade do México e tiveram então início os trabalhos na OIT para a elaboração de um plano de acção. Esta fase pode ser identificada como um ponto de viragem, em que a OIT abandona as medidas proteccionistas para se concentrar nas prioridades relativas à igualdade de oportunidades.

Em 1979, a Assembleia Geral das Nações Unidas aprovou uma Convenção para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que fazia referência às normas pertinentes da OIT nessa matéria. A OIT deu outro passo importante em 1981, ao aprovar a Convenção (n.º 156) sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, de 1981. No mesmo ano, a CIT adoptou igualmente uma resolução sobre medidas destinadas a promover uma maior participação das mulheres, em igualdade com os homens, em todos os órgãos de definição de políticas da OIT, e não apenas no que se refere às questões que afectam especificamente as mulheres.

ANTOINETTE WAELBROECK BÉGUIN

A francesa Antoinette Waelbroeck Béguin encarnava o espírito dos anos 1970. Faz parte da terceira geração de funcionários da OIT, iniciou a carreira na Organização em 1945, foi progredindo e tornou-se a primeira mulher a ser nomeada chefe de departamento. Entre 1976 e 1981, chefiou o Departamento de Emprego e o Programa Mundial de Emprego, destinado a promover a investigação e a cooperação técnica a favor das mulheres nos países em desenvolvimento. Foi responsável por um relatório pioneiro sobre As Mulheres, o Trabalho e o Desenvolvimento. Em 1981, foi nomeada Subdirectora-Geral, com um mandato concentrado na eliminação da discriminação e na promoção da igualdade. Presidiu a um grupo de trabalho conjunto com o Sindicato do Pessoal sobre os postos de trabalho e as oportunidades para homens e mulheres no Bureau da OIT e elaborou dois relatórios essenciais que demonstravam a evolução mais lenta das carreiras no caso das mulheres do que no dos homens. Reformou-se em 1983, tendo deixado aberto o caminho para os progressos alcançados pelas mulheres na OIT nas décadas de 1980 e 1990.



Em 1985, a CIT realizou um debate geral sobre Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres no Trabalho, o qual contribuiu para a adopção do Plano de Acção da OIT. Este facto ajudou a OIT a preparar-se para a Terceira Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Nairobi em 1985. O pessoal da OIT foi igualmente incentivado a organizar-se, tendo fundado o Grupo de Acção para a Igualdade (GAI) em 1986.



A participação das mulheres nos órgãos de definição de políticas da OIT aumentou constantemente ao longo das décadas de 1980 e 1990. Do lado dos empregadores, diversas mulheres deixaram a sua marca, como Diana Mahabir, de Trindade e Tobago, Lucia Sasso-Mazufferi, da Itália, Cornélie Hak, dos Países Baixos e Anne Mackie, do Reino Unido, ao passo que as representantes dos trabalhadores incluíam Shirley Carr, do Canadá e Ursula Engelen-Kefer, da República Federal da Alemanha. Muitas mulheres exerceram funções de destaque enquanto representantes governamentais, incluindo Lucille Caron, do Canadá e Dagmar Molkova, da Checoslováquia. Nos anos 90, tanto a CIT como o Conselho de Administração elegeram mulheres para os lugares de topo, como a Presidente da CIT eleita em 1997 (Olga Keltasova, da Eslováquia) e a Presidente do Conselho de Administração em 1994-1995 (Maria Nueves Confesor, das Filipinas). Os governos e parceiros sociais eram incentivados a aumentar a representação das mulheres nas suas delegações e os números começaram a subir visivelmente.



©OIT

DIANA MAHABIR

Diana Mahabir, de Trindade e Tobago, desempenhou um papel preponderante a nível nacional, regional e internacional, como porta-voz dos empregadores. Nasceu e cresceu no Canadá, casou-se com um colega estudante de Trindade e Tobago que conheceu na Universidade McGill. Quando concluiu os estudos, começou a trabalhar para a Associação Consultiva de Empregadores de Trindade e Tobago e cedo se tornou sua Directora e, posteriormente, Directora Executiva da Confederação de Empregadores das Caraíbas. Com quatro filhos e diversos filhos adoptivos, conseguiu conciliar uma carreira e as responsabilidades familiares com o apoio de outras mulheres que, por sua vez, ajudou no início das suas próprias carreiras profissionais. Em Trindade e Tobago, que recentemente se tornou

independente, participou nas negociações para a nova Lei das Relações Industriais e a Lei da Segurança Nacional, lançou a Coligação contra a Violência Doméstica, o Centro de Direitos Humanos das Caraíbas e a Coligação para os Direitos da Criança, tendo igualmente exercido as funções de Senadora independente. Durante este percurso, foi delegada dos empregadores à CIT, tendo exercido em duas ocasiões as funções de Vice-Presidente pelos Empregadores da Comissão para a Aplicação das Normas e Recomendações em 1971 e 1978. Na OIT, foi uma acérrima defensora da melhoria das circunstâncias específicas das mulheres nos países em desenvolvimento.

A década de 1980 testemunhou uma degradação da economia mundial e agravamento da dívida em muitos países em desenvolvimento. Em 1989, o então Director-Geral Michel Hansenne nomeou a primeira mulher Directora-Geral Adjunta, Mary Chinery-Hesse, do Gana, com uma longa experiência no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), para superintender ao programa de cooperação técnica da OIT nos países em desenvolvimento. Em 1990, criou igualmente o serviço da Conselheira Especial para as Questões das Mulheres Trabalhadoras. Seguidamente, a fim de melhor estabelecer um diálogo estratégico com as instituições de Bretton Woods, o Director-Geral nomeou uma segunda mulher como Directora-Geral Adjunta, Katherine Hagen, dos Estados Unidos.

MARY CHINERY-HESSE

Mary Chinery-Hesse, do Gana, foi Directora-Geral Adjunta da OIT entre 1989 e 1999. Com formação em economia e direito, exerceu diversos cargos no sistema das Nações Unidas e, também, no Gana. Veio para a OIT após uma longa carreira no Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, incluindo as funções de Representante Residente do PNUD na Serra Leoa, Tanzânia, Seicheles e Uganda. Durante o mandato como Directora-Geral Adjunta, foi presidente de diversas comissões das Nações Unidas e da Commonwealth. Depois de deixar a OIT, continuou a exercer funções públicas. No Gana, foi Secretária Principal no Ministério das Finanças e do Planeamento Económico e Secretária do Conselho Nacional de Planeamento Económico. É actualmente Vice-Presidente da Comissão Nacional de Planeamento para o Desenvolvimento e exerce funções em diversos órgãos nacionais.



©www.ghana.gov.gh

A Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, aprovou a mais abrangente Plataforma de Acção de todas as que foram adoptadas em conferências dedicadas à mulher. Mais de 5000 mulheres participaram na Cimeira oficial e outras 27 000 no Fórum das ONG. Mary Chinery-Hesse representou a OIT e teve a responsabilidade da implementação da Plataforma na OIT, enquanto que Katherine Hagen participou na Cimeira de Copenhaga no mesmo ano, em que foram debatidos temas associados à erradicação da pobreza, emprego e exclusão social. A Cimeira de Pequim contribuiu para a adopção pelo Conselho Económico e Social, em 1997, de uma resolução sobre a integração da igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas adoptadas (*mainstreaming*).

O Departamento da Conselheira Especial para as Questões das Mulheres Trabalhadoras funcionou ao longo da década de 1990, apoiando as actividades da OIT no domínio da igualdade de género no mundo do trabalho. Christine Cornwell foi a primeira a ser nomeada para este cargo em 1990, tendo-lhe sucedido Maria Angélica Ducci, do Chile, que sensibilizou as mulheres presentes na CIT e editou uma colectânea de documentos da OIT sobre as mulheres e o trabalho. Posteriormente, o lugar foi ocupado por Jane Zhang, da China, que coordenou as funções da OIT na Cimeira de Pequim. Convenções recentemente aprovadas pela CIT, como a Convenção (n.º 175) sobre o Trabalho a Tempo Parcial, de 1994, e a Convenção (n.º 177) sobre o Trabalho a Domicílio, de 1996, ilustram bem as concepções destinadas a promover a integração da dimensão de género. Entretanto, a Cimeira de Copenhaga promoveu uma articulação das principais normas do trabalho, incluindo o direito à liberdade sindical e à negociação colectiva, a eliminação do trabalho infantil e do trabalho forçado e a não-discriminação. Estes objectivos estiveram na origem da Declaração relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, adoptada em 1998.

A IGUALDADE DE GÉNERO E A OIT NO NOVO MILÉNIO

Durante as últimas décadas, a igualdade de género conheceu inúmeros progressos em todo o mundo. Contudo, muitas questões relativas ao mundo do trabalho não têm sido abordadas de forma adequada ao longo dos anos, e existem ainda lacunas importantes em todas as regiões. O facto de persistirem muitas discriminações após décadas de esforços nacionais e internacionais pela igualdade de género é uma triste realidade. A OIT concentrou os seus esforços no empoderamento das mulheres e em alcançar progressos no domínio da igualdade de género. Em tempos de crise, como o actual contexto de dificuldades financeiras e económicas, os frágeis progressos alcançados podem ficar ameaçados.

Um aspecto que seguramente progrediu foi o nível e a intensidade do debate sobre igualdade de género na própria OIT. O compromisso da OIT de desenvolver um conjunto de dados apesar da escassez de informações disponíveis, a promoção das principais Convenções no domínio da igualdade e os conselhos prestados aos mandantes sobre os mecanismos políticos e jurídicos para a igualdade contribuíram para progressos consideráveis ao longo das últimas décadas. Os esforços para analisar as questões de emprego e protecção social enfrentadas por mulheres e homens numa óptica de género permitiram reforçar as capacidades internas da Organização e chegar aos mandantes de uma forma eficaz. O Centro Internacional de Formação de Turim trabalha desde há mais de duas décadas no desenvolvimento e implementação de programas de formação em igualdade entre homens e mulheres destinados aos mandantes da OIT, às agências de desenvolvimento e a outras partes interessadas.

O DIA INTERNACIONAL DA MULHER

As origens do Dia Internacional da Mulher remontam a 8 de Março de 1857, data em que as trabalhadoras do sector do vestuário na cidade de Nova Iorque organizaram uma manifestação contra as condições precárias em que trabalhavam. Este dia tornou-se uma oportunidade para a realização de campanhas de informação e para recordar todas as mulheres que habitualmente não figuram na história. Nos últimos anos, a sede da OIT e os escritórios locais têm organizado eventos altamente reconhecidos para comemorar este dia, salientando o papel e/ou as realizações das mulheres num domínio específico da actividade laboral, ou associando esses eventos às actividades em curso na OIT em termos de igualdade de género com o objectivo de melhorar a situação das mulheres no mundo do trabalho. Entre as oradoras recentemente convidadas, figurou Mary Robinson, ex-Presidente da Irlanda e Alta Comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Gro Harlem Brundtland, ex-Primeira-Ministra da Noruega e ex-Directora-Geral da Organização Mundial de Saúde, Shirin Ebadi, jurista iraniana, activista dos direitos humanos e prémio Nobel e Carla del Ponte, ex-Agente do Ministério Público no Tribunal Penal Internacional para a ex-Jugoslávia.



Juan Somavia, Director-Geral da OIT

©OIT, secretariado da OIT

Adoptar a igualdade de género como tema transversal veio impulsionar decisivamente a integração da dimensão de género em todas as actividades da OIT. Este facto é devido a uma melhor compreensão das questões de igualdade entre homens e mulheres na Organização, em consequência de uma onda de apoio dos níveis mais altos de gestão. O Director-Geral Juan Somavia teve um papel determinante na definição da missão da OIT, que inclui um forte compromisso na concretização da igualdade de género, tendo lançado em 1999 a Política para a Igualdade de Género e a Integração da Dimensão de Género (Mainstreaming), que teve implicações notáveis, tanto para a Organização como para os mandantes tripartidos. No mesmo ano, Jane Zhang foi nomeada como a primeira Directora do Serviço da Igualdade de Género, criado pelo Director-Geral. Desde então, Linda Wirth, Evy Messell e Jane Hodges exerceram igualmente essas funções de direcção.

Um maior nível de ratificação das quatro principais convenções no domínio da igualdade; a melhoria das políticas, legislação, programas e instituições e a participação das mulheres nas actividades e nos órgãos de gestão da OIT são indicadores do reforço da política para a igualdade de género desenvolvida pela OIT. Existem actualmente 166 ratificações da Convenção (n.º 100) sobre Igualdade de Remuneração de 1951, incluindo 24 desde 2000, e 168 ratificações da Convenção (n.º 111) sobre Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958, incluindo 28 desde 2000. Em termos de melhoria das políticas, da legislação, dos programas e das instituições, em 2001 o Conselho de Administração deu início a uma revisão bienal de um Plano de Acção para a Igualdade de Género e Integração da Dimensão de Género e foi aprovada a Auditoria Participativa de Género da OIT. Especialistas da OIT desenvolveram estudos académicos e realizaram investigação sobre uma grande diversidade de temas relativos à igualdade de género no mundo do trabalho. O compromisso pela igualdade de género, da parte dos principais doadores da OIT, contribuiu para a expansão de projectos e programas de cooperação técnica que para além das finalidades especificamente relacionadas com as mulheres que passaram a ter uma abordagem que integra as suas implicações para ambos os sexos. A decisão de 2005 do Conselho de Administração sobre a integração da igualdade de género na cooperação técnica foi uma manifestação desse compromisso. A importância do diálogo social na abertura de vias para a igualdade de género é reconhecida e integrada nos meios utilizados e nos resultados finais da actividade da OIT.



A AUDITORIA PARTICIPATIVA DE GÉNERO DA OIT

Na última década, a OIT passou por uma transformação institucional em relação à integração da igualdade de género em todos os aspectos do seu mandato. Decisiva para estes esforços é a realização da Auditoria Participativa de Género (APG) na OIT – uma ferramenta essencial para avaliar e monitorizar a concretização da igualdade de género, tanto no interior da Organização como no mundo do trabalho em geral. A APG é um procedimento baseado numa metodologia interactiva destinado a promover a aprendizagem, a nível individual, laboral e organizacional, da forma como a dimensão de género pode ser plenamente integrada de modo prático e eficaz. Tem em consideração se as políticas e práticas internas e os sistemas de apoio com elas relacionados a fim de atingir a integração da dimensão de género são eficazes e se reforçam mutuamente, estabelecendo metas através do diagnóstico das lacunas e da identificação de boas práticas.

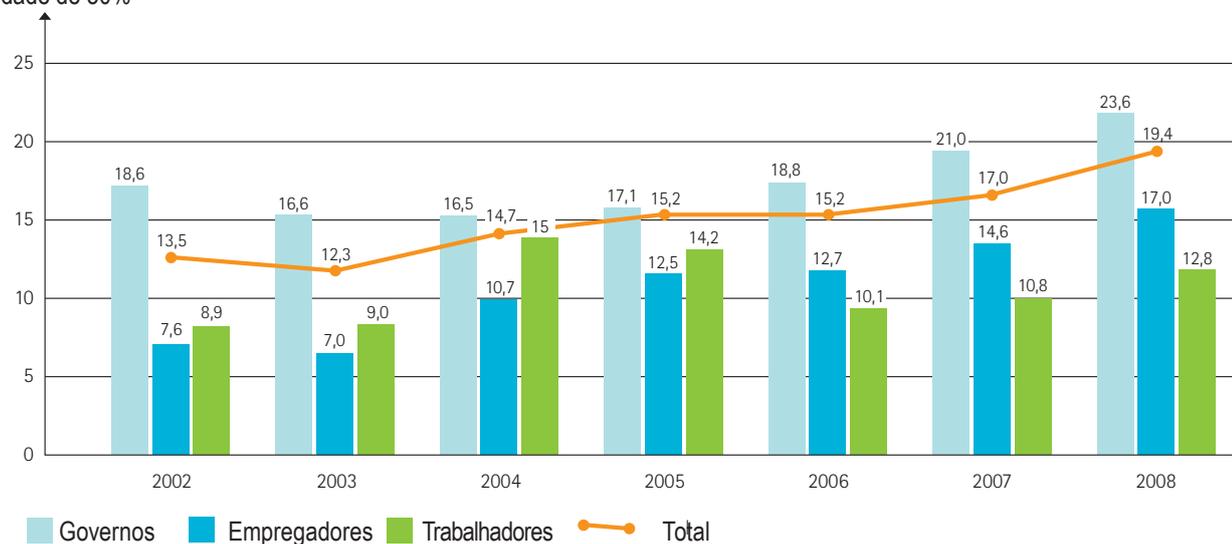
Em 2001, a OIT lançou a APG – a primeira realização deste tipo – no sistema das Nações Unidas. As agências da ONU em Moçambique, Nigéria, República Unida da Tanzânia e Zimbabué foram submetidas ao processo de auditoria. Até 2007, tinha sido desenvolvida uma intensa Formação de Facilitadores/as (FF) em relação às capacidades de realização de auditorias, de modo a atingir um efeito multiplicador através da criação de capacitação entre especialistas nacionais em igualdade de género e o pessoal das Nações Unidas.



As resoluções da CIT aprovadas em 1981 e 1991 apelavam a uma maior participação das mulheres nos órgãos da OIT. Apesar disso, a meta de um mínimo de 30% de participação feminina em todos os órgãos de definição de políticas e de decisão, fixada pelas Nações Unidas e adoptada pelos órgãos de chefia da OIT, permanece um desafio por realizar. Para a CIT, a evolução gradual para este objectivo depende da força da persuasão e da publicidade. O gráfico que se segue ilustra a tendência crescente no aumento da proporção de mulheres inscritas como delegadas. Os governos têm consistentemente estado à frente no equilíbrio de género.

MULHERES DELEGADAS À CIT POR GRUPO (2002-2008)

Paridade de 50%



A participação das mulheres nas actividades e nos órgãos de gestão da OIT tem igualmente vindo a aumentar. Apenas quatro mulheres presidiram à CIT em toda a sua história: Fances Perkins (EUA) em 1941, Anne-Greta Leijon (Suécia) em 1984, Olga Keltsova (Eslováquia) em 1997 e P.A. Santo Tomás (Filipinas) em 2001. As mulheres Vice-Presidentes foram, também, relativamente poucas, incluindo cinco pelos Governos, cinco pelos Trabalhadores e apenas uma pelos Empregadores. No entanto, as mulheres participam cada vez mais na liderança das comissões da CIT, e a Comissão de Verificação de Poderes está actualmente a registar o número de mulheres que intervêm no Plenário em nome dos respectivos países ou organizações. Além disso, um certo número de figuras políticas femininas de alto nível tem feito recentemente alocações na CIT, aumentando assim a visibilidade das mulheres em lugares de relevo.

A IGUALDADE DE GÉNERO NO CORAÇÃO DO TRABALHO DIGNO



©OIT, CIT

Rainha Rania do Reino Hachemita da Jordânia, CIT 2003



©OIT, CIT

Helen Clark, Primeira-Ministra da Nova Zelândia, CIT 2004



©OIT, CIT

Tarja Halonen, Presidente da Finlândia, CIT 2004



©OIT, CIT

Ellen Johnson Sirleaf, Presidente da República da Libéria, CIT 2006



©OIT, CIT

Michelle Bachelet, Presidente do Chile, CIT 2007



©OIT, CIT

Portia Simpson-Miller, Primeira-Ministra da Jamaica, CIT 2007

O Conselho de Administração tem registado igualmente melhorias constantes, ainda que apenas duas mulheres tenham presidido a esse órgão: Aida Gonzalez-Martinez (México) em 1982-1983 e Maria Nieves Roldan-Confesor (Filipinas) em 1994-1995, que posteriormente foi conselheira perita na monitorização do seguimento da Declaração de 1998 relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais. Outro desenvolvimento positivo é o primeiro órgão exclusivamente composto por mulheres funcionárias de órgão dependente do CA, o Subcomité de Empresas Multinacionais. Desde 1997, este Subcomité tem sido sempre presidido por uma mulher (Jean Perlin e Deborah Robinson, ambas do Canadá, Fiona Kilpatrick e Marie Niven, do Reino Unido, Fausta Guarillo e Mariangela Zappia, ambas italianas). As mulheres têm, também, exercido a Vice-Presidência desde 2002 (Cecilia Brighi, da Itália, e Sharan Burrow, da Austrália, pelos Trabalhadores, e Renata Horning-Draus, da Alemanha, pelos Empregadores).

Houve progressos significativos para as mulheres no *Bureau* da OIT. A actual administração da OIT tem estado na primeira linha do trabalho a favor da paridade entre homens e mulheres, através da evolução de carreiras nas estruturas da OIT. Maria Angélica Ducci é a primeira mulher em toda a história da OIT, a exercer o cargo de Directora Executiva no Gabinete do Director-Geral. Cinco dos doze Directores Executivos são do sexo feminino, de forma contrastante com apenas duas mulheres na década de 1990 e apenas uma Subdirectora-Geral em anos anteriores. Os números têm vindo a aproximar-se da paridade ao nível da Direcção, em que apenas um pouco menos de 50% são mulheres, quando ainda recentemente, em 2005, essa percentagem era de 31%. Em relação a todos os cargos profissionais, a percentagem é actualmente de 35%, em contraste com a baixa percentagem de 16% verificada em 1980. Os esforços do Departamento de Recursos Humanos da OIT, apoiado pelo *Bureau* para a Igualdade de Género, para abrir oportunidades de evolução de carreira em igualdade de circunstâncias para homens e mulheres está a dar frutos.

No contexto da Agenda para o Trabalho Digno e da visão claramente articulada pela OIT na Declaração de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, a Organização abraçou a igualdade de género e a não-discriminação como temas transversais a toda a sua actividade. O debate geral da OIT em 2009, sobre a Igualdade de género no coração do trabalho digno, constituiu uma oportunidade única para passar à acção e orientar as aspirações futuras da Organização para a promoção da igualdade de género e o empoderamento das mulheres no mundo do trabalho. A julgar pela evolução da liderança de eminentes, corajosas e persistentes mulheres que marcaram a história da OIT, é legítimo olhar para o futuro com expectativa e confiança.



©OIT, Crozet M.

Maria Angélica Ducci, Directora Executiva do Gabinete do Director-Geral



SELECÇÃO DE PUBLICAÇÕES DA OIT RELEVANTES SOBRE OS 90 ANOS DE MULHERES NA OIT

Béguin, A. et al. 1985. Review of the effectiveness of technical co-operation promotion and delivery activities. International Labour Organization (ILO), (Geneva).

Breneman-Pennas, T. , Rueda Catry, M. 2008. "Gender in the International Labour Organization" Women's Participation in social dialogue institutions at the national level. ILO Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch (Geneva).

ILO Staff Union Magazine, Novembro 1976. "Equality of Opportunity and Treatment for Women in the ILO" (Geneva).

ILO Staff Union Magazine. Fevereiro 1976. "Mrs. Takahashi, Assistant Director-General" Union #59 (Geneva).

International Labour Office (ILO), 1981. "Participation of Women in ILO Meetings" GB. 215/SC/5/2. 215.th Session. Geneva, February-March.

- 1994. Women and Work: Selected ILO policy documents (Geneva).
- 2000. Gender! A Partnership of Equals (Geneva).
- 2004. Bureau for Gender Equality (GENDER) and International Labour Standards Department. Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations Promoting Gender Equality (Geneva).
- 2006. ILO Gender Network Handbook. GENDER (Geneva).
- 2007. A Manual for Gender Audit Facilitators: The ILO Participatory Gender Audit Methodology. GENDER (Geneva).
- 2007. The ILO Action Plan on Gender Equality. ILO Governing Body, GB.300/5 November 2007 (Geneva).
- 2007. Women in the ILO: Shaping the World of Work, não publicado. GENDER (Geneva).
- 2008. Gender Balance in the ILC – Background statistics on the representation of women and men in the International Labour Conference. Série de relatórios de 1999-2005 e 2002-2008 GENDER (Geneva).
- 2008. Magazine World of Work No. 64, Número de Dezembro "The ILO at 90, Working for social justice" (Geneva).
- 2009. Edward Phelan and the ILO: Life and views of an international social actor (Geneva).
- Reports of the Credentials Committee, 4B, 96.^a Sessão do SIT, Junho 2007 e 97.th Session, June 2008. Disponíveis em <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-4b.pdf> e http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_093762.pdf.

Lim, L., 2007. "Equality and Empowerment: ILO and Gender". Unpublished presentation for the ILO Century Project Workshop, 27 de August 2007, Geneva.

Loutfi, M. F., 2001. Women, gender and work: What is equality and how do we get there? (ILO Geneva).

Miller, F., Outubro 1952. "Household employment in the United States" in International Labour Review. Geneva, pp. 318-337.

Miller, F. Report to the governments of Ceylon, India, Indonesia, Japan, Pakistan, the Philippines and Thailand on conditions of womens work in seven Asian countries. (ILO Geneva), sem data.

Rodgers, G., Swepston, L. et. al. 2009. The International Labour Organization and the quest for social justice, 1919-2009 (ILO Geneva).

Takahashi, N. 1975. "Women's wages in Japan and the question of equal pay." International labour review, Vol. III, No. 1 (ILO Geneva).

Takahashi, N. 1965. "Women's employment in Japan in a period of rapid technological change". International labour review, Vol. 98, No. 6 (ILO Geneva).

OUTRAS PUBLICAÇÕES DE INTERESSE

Allen, A. M., 1958. Sophy Sanger; a pioneer in internationalism. (Glasgow), Priv. print by R. Maclehose, ILO Library call no: 102A328.

Bouvier, J.,1928. La lingerie et les lingéières. G. Doin. (Paris).



Bouvier, J. and Picard, R., 1930. Histoire des dames employées dans les postes, télégraphes et téléphones de 1714 à 1929. Les Presses Universitaires de France (Paris).

Charlesworth, H., 2004. "Not Waving but Drowning: Gender Mainstreaming and Human Rights in the United Nations". Harvard Human Rights Journal. Vol. 18.

Downey, K., 2009. The Woman Behind the New Deal: The Life of Frances Perkins, FDR's Secretary of Labor and His Moral Conscience. (Random House, New York).

Figueroa, A., 1954. La mujer ciudadana, sugerencias para la educacion de la mujer (UNESCO. Paris).

Gaudier, M., 1996. "The development of the women's question at the ILO, 1919-1994. 75 years of progress towards equality." Labour Institutions and Development Programme. (ILO Geneva), disponível em <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/papers/1996/dp87/index.htm>.

Gonzalez Martinez, A. 2007. "Rights of Rural Women : examples from Latin America". Hanna Beate Schöpp-Schilling and Cees Flinterman. The circle of empowerment: Twenty-five years of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (Feminist Press at the City University of New York, New York).

Grayzel, S., 2002. Women and the First World War. Seminar Studies in History Series (Longman, New York e London).

Hilkka, P., 2007. The Unfinished Story of Women and the United Nations. NGLS Development Dossier.

Johnston, G.A. 1970. The International Labour Organisation – its work for social and economic progress (Europa Publishing Ltd. London).

Lubin, C. and Winslow, A., 1990. Social Justice for Women: The International Labour Organization and Women (Duke University Press. Durham).

Lutz, B., 1933. 13 Principios Básicos. Sugestões ao ante-Projecto de Constituição (Edição da Federação Brasileira pelo Progresso Feminino, Rio de Janeiro).

Sanger, S., 1920. International Labour Organization of the League of Nations (Grotius Society the Hague), disponível em http://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/HIS_20_15.pdf

Sanger, S., 1921. The Permanent Court of International Justice and "Labour cases" (Roworth London), disponível em <http://www.ilo.org/public/libdoc/historical/1901-2000/341.64.pdf>.

Whitworth, S., 1994. "Gender, International Relations and the Case of the ILO". Review of International Studies, Vol. 20, No. 4, October, pp. 389-405, disponível em <http://www.yorku.ca/sandraw/Whitworth%20in%20RIS%201994.pdf>.



**Bureau
Internacional
do Trabalho
Genebra**

Bureau para a Igualdade de Género

Tel. +41 22 799 6730
Fax. +41 22 799 6388
www.ilo.org/gender
gender@ilo.org

Programa Internacional para as Migrações

Sector de Protecção Social
Tel. +41 22 799 6667
Fax. +41 22 799 8836
www.ilo.org/migrant
migrant@ilo.org

Bureau International do Trabalho - 4, route des Morillons - 1211 Genebra 22, Suíça

Esta brochura foi elaborada no âmbito da campanha de sensibilização da OIT "Igualdade de Género no Coração do Trabalho Digno".

Para mais informação sobre outros temas da OIT abordados nesta campanha de promoção da igualdade de género, contacte-nos através do e-mail: gendercampaign@ilo.org.