

**OS PRINCÍPIOS DE EMPODERAMENTO DAS MULHERES DO PACTO GLOBAL DA ONU:
UMA ANÁLISE A PARTIR DA TEORIA DE JUSTIÇA SOCIAL DE NANCY FRASER.**

*THE PRINCIPLES OF WOMEN'S EMPOWERMENT OF THE UN GLOBAL COMPACT: AN
ANALYSIS FROM NANCY FRASER'S THEORY OF SOCIAL JUSTICE.*

Andréia da Silva Costa¹ (PQ), Marynna Laís Quirino Pereira^{2*} (PG)

1 Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza, Professora titular do Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Christus (UniChristus), Fortaleza-CE (aandriacosta@hotmail.com);

2 Mestranda em Direito Constitucional da Universidade de Fortaleza, Fortaleza-CE (marynnalqp@gmail.com).

Resumo

As lutas pela igualdade entre os sexos estabeleceram a igualdade formal, contudo isso ainda não ocorre de modo efetivo. Nesse sentido, o Pacto Global da ONU busca, além de outros fatores, combater a discriminação no âmbito do trabalho, sendo, nesse caso, as mulheres as principais vítimas. Assim, o presente artigo tem como objetivo verificar se os Princípios de Empoderamento das Mulheres, proposto pelo Pacto Global da ONU em conjunto com a ONU Mulheres, atingem a finalidade de promover justiça social a partir do conceito proposto por Nancy Fraser. Para alcançar esse objetivo, a pesquisa é do tipo básica, exploratória, qualitativa, em que se utiliza o método dedutivo. Assim, chegou-se ao resultado de que parte dos princípios são capazes de promover o reconhecimento, outros a redistribuição de renda, e que, se implementados de forma completa, são capazes de atingir a paridade de participação. Estando, portanto, de acordo com o conceito de justiça social proposto por Nancy Fraser.

Palavras-chaves: Justiça social. Mulheres. Nancy Fraser. Pacto Global da ONU. Princípios de Empoderamento das Mulheres.

The struggles for gender equality have established formal equality, yet this has not yet taken place effectively. In this sense, the UN Global Compact seeks, in addition to other factors, to combat discrimination in the workplace, in which case women are the main victims. Thus, this article aims to verify if the Principles of Women Empowerment, proposed by the UN Global Compact in conjunction with the UN Women, achieve the purpose of promoting social justice from the concept proposed by Nancy Fraser. To reach this objective, the research is of the basic, exploratory, qualitative type, in which the deductive method is used. Thus, we have come to the conclusion that some of the principles are capable of promoting recognition, others the redistribution of income, and that, if implemented in a complete way, are able to reach parity of participation. Being, therefore, in agreement with the concept of social justice proposed by Nancy Fraser.

Keywords: Social justice. Women. Nancy Fraser. UN Global Compact. Women's Empowerment Principles.

Introdução

Um dos problemas ainda existente, no que se refere à efetivação de direitos humanos, é a não responsabilização das organizações empresariais em face de violações por elas perpetradas. Com intuito de engajar e comprometer as empresas com a pauta da defesa e da proteção dos direitos humanos é que, além de tantos outros mecanismos, surgiu o Pacto Global da ONU.

Essa rede voluntária estabeleceu dez princípios que visam atingir tal finalidade, dentre os quais destaca-se o da não discriminação no ambiente de trabalho. Nesse contexto, sendo as mulheres um dos sujeitos que mais sofre com referida prática, foram criados os Princípios de Empoderamento das Mulheres, em conjunto com a ONU Mulheres.

Além da necessidade de conscientização das empresas em face de problemas culturais existentes no corpo da organização, é preciso que elas sejam capazes de desenvolver ações que implementem a justiça social. O objetivo do presente trabalho é analisar se os Princípios de Empoderamento das Mulheres estão aptos para promover a justiça social às mulheres no âmbito do trabalho. Referida apreciação será feita por meio do recorte epistemológico da teoria da paridade de participação promovida por Nancy Fraser.

Metodologia

Para se atingir o objetivo da pesquisa, deve-se fazer uma abordagem qualitativa, visto que a coleta de dados é eminentemente bibliográfica e documental. A natureza do presente trabalho é tipo básica pois, não pretende modelar ou aplicar qualquer solução ao presente problema. No que se refere ao tipo de pesquisa, esta se mostra exploratória, em virtude de seu caráter teórico. Por fim, o método utilizado é o dedutivo, porquanto se parte de uma premissa maior para a menor.

Resultados e Discussão

Os autores que se dedicam às concepções de justiça se dividem em dois grupos, o dos que compreendem a injustiça como algo advindo das estruturas econômico-políticas da sociedade, tendo como remédio as redistribuições, e o dos que a entendem como uma questão relativa aos padrões sociais de representação, ou seja, a compreendem como algo simbólico ou cultural, de maneira que a injustiça é concertada por meio do reconhecimento (FRASER, 2006).

O problema não está nesses vieses, mas no fato de eles serem trabalhados de forma desassociada, sob a justificativa de serem excludentes. Desse modo, a lógica das concepções teóricas consiste em, no caso da redistribuição, valorizar as concepções de grupos, ao passo que, no reconhecimento, a proposta é pela universalização, sem diferenciações culturais. Contudo, tais questões, quando analisadas isoladamente, apresentam problemas. A injustiça, em sua essência, está ligada à má distribuição que tem, por consequência, a resolução do problema na redistribuição. Do ponto de vista da representação, a injustiça está no falso reconhecimento, que consiste na depreciação de alguma identidade por meio do grupo dominante (FRASER, 2002).

Com o intuito de solucionar essa questão, Fraser (2002, p. 13) propõe o princípio da paridade de participação, “segundo o qual a justiça requer arranjos sociais que permitam a todos os membros (adultos) da sociedade interagir entre si como pares”. O resultado é a concepção bidimensional de justiça que abrange tanto a distribuição como o reconhecimento.

Dessa forma, justiça, para Fraser (2002), significa a remoção dos obstáculos à paridade de participação, que são a má distribuição e o falso reconhecimento, os quais não se sobrepõem totalmente um ao outro. Todavia, em muitas ocasiões, transformações ocorridas a partir de uma

única dimensão acaba por aumentar a injustiça da outra, por essa razão o enquadramento em múltiplos espaços é algo inerente a esse princípio, devendo a paridade ser ajustada conforme o tipo de participação.

Nesse sentido, para que a paridade de participação seja possível, é preciso que duas premissas básicas sejam respeitadas: primeiro, a condição objetiva que prevê que a distribuição de recursos deve acontecer de modo a assegurar a independência dos sujeitos envolvidos, excluindo, assim, formas e níveis de desigualdades materiais e dependências econômicas; segundo, a condição intersubjetiva, na qual é preciso que as normas de valoração cultural expressem igual respeito a todos e assegurem semelhantes oportunidades para alcançar estima social. Desse modo, as normas institucionalizadas devem assegurar a igualdade formal, assim como, a material (FRASER, 2007).

Apesar de avançar ao propor um conceito de justiça bidimensional, abrangendo tanto reconhecimento como redistribuição, Fraser (2009) vai além e propõem uma terceira dimensão para a justiça, de concepção tridimensional. Nesse ponto, a autora rompe com as fronteiras territoriais impostas pelos Estados nacionais, pois retira a sua competência de único responsável pela regulação da justiça social (FRASER, 2002).

Com os meios de comunicação em massa, há uma crescente visibilidade das organizações internacionais, que se desenvolvem sem considerar nenhuma fronteira existente, de modo que faz-se necessário estabelecer concepções múltiplas que descentalizem o enquadramento nacional de processos que possuem caráter transnacional, o que leva ao “problema do enquadramento desajustado” (FRASER, 2002, p. 17). A concepção que se limita aos limites territoriais dos países evidencia, nos dias atuais, uma disparidade de participação na globalização.

De acordo com Fraser (2009), passou-se a questionar se o Estado territorial é a única unidade legitimada a lidar com as questões de justiça e se apenas os cidadãos devem ser considerados como referência. A mudança nessa visão gera a desestabilização da estrutura de formulação das demandas políticas e, por consequência, transforma o modo como se discute a justiça social.

Essa nova dinâmica se dá em virtude da crescente relevância dos processos transnacionais, em que o país não pode funcionar como única jurisdição, pelo contrário, deve atuar como uma das várias instâncias contidas em uma estrutura de múltiplos níveis (FRASER, 2002).

Nesse mesmo sentido, de justiça social por meio do princípio de paridade de participação, pode-se mencionar o Pacto Global da ONU. Trata-se de uma rede voluntária de cidadania corporativa, que teve origem, em 2000, a partir de uma proposta do secretário-geral da ONU, Kofi Annan. (BRANCO; DA SILVA BAPTISTA, 2015) De acordo com Costa *et al.* (2016, p. 279), referido pacto tem como objetivo mobilizar organizações empresariais para adoção de valores humanos, de modo a construir um mercado inclusivo e igualitário.

Essas empresas devem integrar aos seus programas de desenvolvimento e fazer constar em seus relatórios anuais o estabelecimento de políticas voltadas para a satisfação ou cumprimento dos princípios estabelecidos pelo Pacto. Essas diretrizes se fundamentam na Declaração Universal dos Direitos Humanos, na Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (BRANCO; DA SILVA BAPTISTA, 2015).

Nesse diapasão, os princípios são divididos em quatro grandes eixos: direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção. Esses princípios são: a) respeitar e proteger os direitos humanos; b) impedir violações de direitos humanos; c) abolir o trabalho forçado; d) abolir o trabalho infantil; e) eliminar a discriminação no ambiente de trabalho; f) apoiar uma abordagem preventiva aos desafios ambientais; g) promover a responsabilidade ambiental; h) encorajar tecnologias que não agridem o meio ambiente; i) combater a corrupção em todas as suas formas (BONATTO, 2010).

No presente trabalho, deu-se preferência ao princípio que busca erradicar a discriminação no ambiente trabalho. Essa escolha se deu em virtude de mulheres serem uma das principais vítimas dessa prática. É certo que, elas não são as únicas a sofrerem diferenciação, contudo esse foi o recorte escolhido também em razão da expertise das pesquisadoras.

Segundo Yannoulas (2002, p. 19), a discriminação pode trazer diversas consequências, como os “impedimentos ao acesso e a promoção no emprego, os salários inferiores, as dificuldades para ascensão profissional em razão de responsabilidades familiares, as dificuldades para admissão ou causa de demissão com base na maternidade e o assédio sexual”. Em 2010, com a finalidade ainda de coibir a discriminação contra mulheres no ambiente de trabalho, o Pacto Global, em conjunto com a ONU Mulheres, lançou sete princípios que auxiliam no desenvolvimento do poder da mulher em relação ao meio empresarial e à sociedade.

Para atingir esse objetivo, foram estabelecidos dentro do programa os princípios de empoderamento das mulheres. O primeiro princípio se refere à necessidade de que a igualdade de gênero seja um compromisso assumido pelas principais lideranças da organização, para que, mudanças estruturais possam ocorrer. Assim, entende-se que, uma vez implementado, referido princípio oportuniza uma política de reconhecimento. No momento em que a liderança de uma empresa busca diminuir a discriminação por meio do respeito à igualdade entre os gêneros, surge para as mulheres uma garantia de igualdade na participação dos processos de tomada de decisão.

O segundo princípio aborda a igualdade de oportunidades, a inclusão e a não-discriminação, que se relacionam com as políticas de redistribuição, visto que a não diferenciação de remuneração, por exemplo, garante maior poder econômico às mulheres, retirando-as da posição de dependentes financeiras. Enquanto isso, a terceira diretriz busca garantir saúde, segurança e preconiza o fim da violência de todos os trabalhadores.

O quarto princípio, por sua vez, estabelece a necessidade de formação e de educação de todos os funcionários, independentemente do sexo/gênero. Contudo, dispõe que deve haver um

foco maior no desenvolvimento de certas competências que culturalmente são consideradas inadequadas às mulheres. Entende-se que a partir da educação é possível garantir o empoderamento dos indivíduos, promovendo paridade de participação e contribuindo não só para o reconhecimento como também para a redistribuição.

O quinto princípio foca no desenvolvimento empresarial e nas práticas de cadeia de fornecedores e de marketing, que devem ensejar a igualdade de gênero. Entende-se, nesse caso, como uma política de reconhecimento, na medida em que almeja que não apenas a organização incentive seus funcionários ao tratamento igualitário, mas que também estimule seus clientes e fornecedores.

A sexta diretriz tem como objetivo incentivar as empresas a usarem a sua influência para reforçar a necessidade do empoderamento feminino como mecanismo de avanço para toda a comunidade. Está, portanto, vinculado à necessidade de liderança comunitária e de envolvimento, assim como, à política de reconhecimento de que mulheres podem ser vetores de mudança social. Por fim, o sétimo princípio se conecta diretamente ao Pacto Global, devido à necessidade de transparência, medição e publicação de relatórios. Nesse caso, é importante o estabelecimento de metas e seu monitoramento, sendo publicados os relatórios e indicadores de igualdade de gênero (ONU MULHERES, 2016).

Nesse sentido, compreende-se que os fundamentos estabelecidos pela ONU, no que se refere ao Pacto Global, que deve ser implementado pelas organizações que a ele aderiram, buscam promover a participação das mulheres no ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que geram oportunidades de crescimento profissional igualitária que, por consequência, garante uma melhor redistribuição de renda.

Desse modo, a ONU se mostra uma organização que não possui fronteiras territoriais, pois abrange organizações estatais e não-estatais, se estabelecendo, portanto, a partir de processos transnacionais, atuando de acordo com o princípio da paridade de participação proposto por Nancy Fraser.

Conclusão

O presente trabalho buscou analisar os Princípios de Empoderamento das Mulheres, instrumento criado em detrimento do princípio da não discriminação no ambiente de trabalho do Pacto Global da ONU, com intuito de verificar em que medida se afinam com o ideal de justiça social proposto por Nancy Fraser.

De modo geral, foi exposto que uma teoria de justiça adequada deve ser tridimensional, abarcando a redistribuição, o reconhecimento e a representação. Isso é possível por meio da visão de justiça como paridade de participação, que fornece o tipo de flexibilidade necessária para o mundo globalizado. Com o objetivo de se adotar um formato apropriado a esse mundo, os processos democráticos de justiça devem ser aplicados ao “que”, ao “quem” e ao “como”.

A partir disso, pode-se verificar que os Princípios de Empoderamento das Mulheres atingem tal intuito, na medida em que, ao determinar a necessidade de lideranças corporativas, o tratamento igualitário e a promoção de igualdade, reconhecem que a participação das mulheres é

fundamental. E mais, ao mesmo tempo em que propõem a garantia do direito à saúde e à segurança, a promoção da educação e a implementação do desenvolvimento empresarial, ensejam, de modo direto e indireto, a redistribuição de renda e as melhorias de acesso econômico e social às mulheres.

Referências

- BONATTO, Heitor. **The United Nations global compact**: estudo de caso na Ericsson do Brasil. 2010. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Relação Internacionais) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.
- BRANCO, M. C.; DA SILVA BAPTISTA, I. C. (2015). Compromisso com a RSE no Pacto Global da Organização das Nações Unidas. **Inovar**, n. 58, v. 25, p. 81-90, out./dez. 2015.
- COSTA, Silvia Pires Basto et al. Pacto global no brasil: uma confrontação entre os compromissos assumidos e os avanços divulgados. **HOLOS**, v. 3, p. 274-289, 2016.
- FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, v. 63, p. 7-20, 2002.
- FRASER, Nancy. Da redistribuição ao reconhecimento? Dilemas da justiça numa era “pós-socialista”. **Cadernos de Campo** (São Paulo, 1991), v. 15, n. 14-15, p. 231-239, 2006.
- FRASER, Nancy. Reconhecimento sem ética. **Lua Nova**, v. 70, n. 1, p. 101-138, 2007.
- FRASER, Nancy. Reenquadrando a justiça em um mundo globalizado. **Lua Nova**, n. 77, 2009.
- GONZALEZ-PEREZ, Maria Alejandra; LEONARD, Liam. The UN Global Compact. In: DE JONGE, Alice; TOMASIC, Roman. **Research handbook on transnational corporations**. Northampton, MA USA: Edward Elgar Publishing, 2017, p. 117-138.
- ONU MULHERES. **Princípios de empoderamento das mulheres**. [S.], 2016.
- YANNOULAS, Silvia Cristina. **Dossiê**: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho. Centro Feminista de Estudos e Assessoria; Fundo para Igualdade de Gênero/Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional, 2002.

Agradecimentos

Devota-se gratidão às instituições de apoio de pesquisa, em especial à FUNCAP que no oferecimento de bolsas, torna possível o amplo acesso de estudantes de todas as classes sociais ao Programa de Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza. Também a Profa. Dra. Ana Maria D'Ávila Lopes, orientadora, bem como à toda equipe responsável pelo evento na pessoa da professora Gina Vidal Pompeu e do professor Nestor Santiago.