



Maria João Pires Medeiros

# MULHERES NA POLÍTICA: A LUTA PELA IGUALDADE DE GÉNERO E PELA REPRESENTATIVIDADE NO PARLAMENTO ESCOCÊS

Dissertação de Mestrado em Relações Internacionais - Estudos da Paz, Segurança e Desenvolvimento

Julho de 2018

• U •



C •



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Maria João Pires Medeiros

**MULHERES NA POLÍTICA:  
A LUTA PELA IGUALDADE DE GÉNERO E PELA  
REPRESENTATIVIDADE NO PARLAMENTO ESCOCÊS**

Dissertação de Mestrado em Relações Internacionais - Estudos da Paz, Segurança e Desenvolvimento, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientador: Professora Doutora Teresa Almeida Cravo

Coimbra, 2018

## Agradecimentos

Agradeço, em primeiro lugar, à Professora Doutora Teresa Cravo pela sua orientação sempre pertinente e compreensiva, por me incentivar a sonhar alto e pela partilha da mesma ideologia por um mundo mais igualitário.

Ao meu pai, por sempre apoiar as minhas ideias loucas sem questionar.

À minha mãe, à minha irmã e ao meu cunhado pelo apoio incondicional para onde quer que a vida me leve. À minha família, por toda a ajuda, força e motivação.

Ao Tiago Teixeira, pelo carinho, compreensão, paciência e amor. Aos meus companheiros de viagem, que levarei sempre comigo para a vida Catarina Almeida, Joana Cardoso, Joana Ramos, Sara Belo, Sílvia Lima, Vânia Cardoso e Tiago Ramos. Aos meus colegas e amigos Lili Ferreira e Rui Almeida; à *elite* - Tito Martins, Vítor Bompastor, Pedro Morais, Inês Cardoso; à Joana Fernandes, Ana Paiva, Rui Pinto, Patricia Oliveira, Lídia Oliveira, Mariana Carvalho, Duarte Castro, Rúben Brochado e Nuno Fernandes. A todos, obrigada pelas gargalhadas, por sempre acreditarem e confiarem em mim, sem hesitar. Aos meus companheiros de mestrado Isis Freitas, Carina Fonseca, Paulo Faustino, Patrícia Nunes, Mariana Vasconcelos e Chryst Passard pela partilha de conhecimento e por toda a força que me transitaram nesta jornada. Aos amigos de sempre e para sempre Diana Oliveira, Filipe Correia, Marta da Costa, Rita Moreira, Kristina Lapshina, Maria Inês Soares, Cristiana Ferreira e André Santos.

À organização e às pessoas que me receberam de braços abertos na Escócia – *Womenbeing* – e que tornaram este sonho possível: Mónica Martins, Xavier Villares e David Tynan, com um especial agradecimento por me ajudarem no desenvolvimento de entrevistas, projetos e apoiarem *my crazy ideas* Belén Leggire e Nuria Pampin.

To all my friends around the world: you make me a better person everyday Courtney Hopkins, Alixe Dittmore, Chris Malmsten, Connor Kennedy, Jenn Devine, Laura Vesprini, Paul Joriz, Samantha Ross and Yulia Egorova.

Por fim, a todas as mulheres, pela luta e inspiração, em particular às deputadas escocesas que tive a oportunidade de entrevistar. Serão sempre um exemplo para mim.

## Resumo

A Escócia é um dos países com maior percentagem de mulheres na sua política contemporânea. Não só por estar perto de atingir a igualdade de género no seu parlamento, assim como por, até muito recentemente, ter três mulheres líderes dos principais partidos – Nicola Sturgeon (partido nacional escocês), Kezia Dugdale (partido trabalhista escocês) e Ruth Davidson (partido conservador escocês) – dentro dos cinco partidos representados no parlamento escocês. Tal destaque na esfera política, levanta a questão: qual é o impacto da representação das mulheres no mais alto nível de política partidária do país? É, então, importante explorar noções de patriarcado e feminismo e qual a sua importância para as políticas de hoje em dia, assim como teorias feministas e o seu impacto na falta da paridade de género na representação política.

Este relatório de estágio analisa as raízes do sistema patriarcal, a história das mulheres que lutaram pelos seus direitos no ramo político, social e económico, assim como as conquistas alcançadas.

Ao fazer entrevistas e trabalho de campo na Escócia, o meu trabalho empírico traz uma análise às políticas mundiais e da Escócia e considera em profundidade os seus programas para a igualdade de género. Também é importante entendermos as razões porque existem menos mulheres no ramo político e que medidas estão a ser tomadas para evitar a desigualdade. Este relatório de estágio procura entender em primeiro lugar, porque é que a Escócia atingiu um grau tão notável na representação política feminina e, em segundo lugar, como é que a contribuição dessas mulheres pode influenciar e promover a agenda de igualdade de género do país.

Palavras-chave: Nicola Sturgeon, igualdade de género, políticas parlamentares, parlamento escocês, mulheres líderes de partidos, representação política feminina

## **Abstract**

Scotland is one of the countries with some of the highest percentages of women in its contemporary politics. Not only because it is close to achieving a 50% gender equality percentage in parliament, but also because, until very recently, there were three women party leaders – Nicola Sturgeon (Scottish National Party), Kezia Dugdale (Scottish Labour Party) and Ruth Davidson (Scottish Conservative Party) – within the five parties represented in the Scottish parliament. Such prominence in the political sphere begs the question: what is the impact of the representation of women at the highest level of party politics in Scotland on the country's political agenda? It is important to explore the notions of patriarchy and feminism and how are they important to today's politics, as well as feminist theories and its impact on the lack of gender parity in political representation.

This internship report analyses the roots of the patriarchal system, the history of women who fought for their rights in the political, social and economic field, as well as the conquests already achieved.

By doing interviews and fieldwork in Edinburgh, Scotland, my empirical work brings an analysis of the world's and Scottish politics and considers in depth their programs for gender equality. It is also a very important part of politics to understand with less women are going into the political world and what measures are being taken to tack inequality. This internship report seeks to understand first why Scotland has achieved such a noticeable status in female political representation and secondly how the contribution of these women can influence and promote the country's gender equality agenda.

Keyworlds: Nicola Sturgeon, gender equality, parliamentary policies, Scottish parliament, women party leaders, female political representation

# Índice

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo I</b> .....	5
1. O Patriarcado e a Discriminação do sistema para com o género feminino .....	5
1.2 Surgimento e Evolução dos movimentos feministas .....	7
<b>Capítulo II</b> .....	15
2. Teorias feministas das Relações Internacionais .....	15
<b>Capítulo III</b> .....	23
3. As mulheres e a vida política .....	23
3.1. As mulheres na política do Reino Unido .....	28
3.2 O sistema político do Reino Unido e da Escócia .....	28
3.3 As mulheres na política escocesa .....	36
3.3.1. As mulheres no parlamento escocês atual .....	40
3.3.2. As mulheres no governo escocês atual .....	42
3.4 Dificuldades e falta de incentivos para a igualdade de género na política.....	43
<b>Capítulo IV</b> .....	47
4. As Mulheres e o Contributo Político no Parlamento Escocês .....	47
4.1 Programas para a igualdade de género do governo de Nicola Sturgeon .....	49
4.1.1. Programas para a formação, educação e apoio ao trabalho .....	50
4.1.1.1. Melhoria na representação das mulheres nos conselhos de administração da Escócia .....	51
4.1.1.2. Partnership for Change: 50/50 by 2020 .....	53
4.1.1.3 Gender balance on boards .....	55
4.1.1.4 Diversity succession planning .....	56
4.1.1.5 Ensuring fairer workplaces for women .....	57
4.1.1.6 Gender pay gap information and equal pay statements.....	58
4.1.1.7 Pregnancy and Maternity Discrimination .....	61
4.1.1.8 Removal of Fees for Employment Tribunals .....	62
4.1.1.9 Addressing Occupational Segregation .....	63
4.1.1.10 Occupational segregation in the young workforce .....	64
4.1.1.11 Improving representation in STEM .....	66
4.1.1.12 Workplace Equality Fund .....	67
4.1.2. Childcare provision .....	68
4.1.3. Engaging with men .....	69
4.1.4 Análise geral dos programas desenvolvidos pelo governo escocês .....	70
4.2 O contributo das deputadas escocesas para a igualdade de género no país	71
4.2.1. Nicola Sturgeon e a importância das mulheres na sociedade escocesa ....	72
4.2.2. Monica Lennon e a pobreza de período na Escócia .....	76
4.2.3 Angela Constance e a luta pelas igualdades .....	77
4.2.4 Medidas extra para a igualdade de género.....	78
4.2.5 Coligações interpartidárias e capacidade de aprovação e implementação .	79
4.2.6 Iniciativas político-financeiras .....	80
4.2.7. Análise das medidas para a igualdade de género e do investimento do governo escocês .....	81

<b>Conclusão</b> .....	83
<b>Bibliografia</b> .....	87
<b>Lista de entrevistas</b> .....	102

## **Lista de tabelas**

Tabela 1 – Mulheres Escocesas no Parlamento do Reino Unido de 1918 a 1992

Tabela 2 - Evolução de número de lugares de mulheres no parlamento do Reino Unido



## **Lista de figuras**

Figura 1 - Percentagem de Mulheres em Parlamentos

Figura 2 - Mulheres na Política em 2017

Figura 3 – Mulheres eleitas como deputadas no Parlamento do Reino Unido: 1918-2017

Figura 4 – Percentagem de mulheres na *House of Commons*: 1945-2014

Figura 5 – Número de membros do parlamento escocês, comités e órgãos parlamentares.

Figura 6 – Número de gabinetes, ministros e conselheiros especiais do governo escocês.

Figura 7 – Números de mulheres e homens nos partidos do parlamento escocês em 2016

Figura 8 – Números de mulheres nos quadros das empresas escocesas em 2017

Figura 9 – Financiamento do programa “Melhoria na representação das mulheres nos conselhos de administração da Escócia”

Figura 10 – Percentagem de membros de conselhos de administração no final de 2015.

Figura 11 – Percentagem de desequilíbrio salarial entre géneros na Escócia em 2017

Figura 12 – Segregação ocupacional em 2010

Figura 13 – Plano de combate a segregação no trabalho até 2021

## Introdução

*Representation of the world, like the world itself, is the work of men; they describe it from their own point of view, which they confuse with absolute truth.*

Simone de Beauvoir, *The Second Sex* Volume 1, 1949: 236

Existe uma clara sub-representação do género feminino dentro da política que tem vindo a ser documentada desde o final do século passado (Duverger, 1955, Kirkpatrick, 1974; Epstein & Coser, 1981; Lovenduski e Hills, 1981). Apesar de após a Segunda Grande Guerra o direito ao voto por parte das mulheres ser, em grande parte, garantido em muitos países (Jayawardena 1986; Ramirez, 1997), a luta pela igualdade de género, na maior parte dos parlamentos mundiais, continua. É muito reduzido o número de mulheres em parlamentos, debates e até na maior parte das organizações mundiais. Apesar de existir um foco internacional para a igualdade de género dentro da política (de que é exemplo a implementação dos sistemas de quotas<sup>1</sup>), o crescimento do número de mulheres em cargos parlamentares tem vindo a ser lento e dececionante a nível mundial. Tomando como referência o relatório da Organização das Nações Unidas<sup>2</sup>, alusivo às mulheres na política de 2017: em 1975, as mulheres detinham 10,9% de todos os assentos parlamentares em todo o mundo (UN Women, 2017). Passados hoje cerca de 30 anos, a percentagem não aumentou tanto como seria esperado: embora as mulheres representem cerca de 49,3%<sup>3</sup> da população mundial, a sua representatividade parlamentar atualmente traduz-se em apenas 22,8% em termos de média mundial. Até junho de 2016 existiam apenas dois países com uma percentagem igual ou maior relativa aos deputados do género masculino nestes cargos parlamentares, sendo estes países o Ruanda e a Bolívia (63,3% e 53,1%, respetivamente)<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> O sistema de quotas é um plano de ação para se reservar vagas ou lugares que devem ser preenchidos por membros de um determinado grupo para que exista uma maior diversidade e oportunidades iguais para as minorias (Encyclopedia Britannica, 2017).

<sup>2</sup> UN Women (2017) *In Brief: Women's Leadership and Political Participation*. New York: UN Women.

<sup>3</sup> World Bank "Population, female (% of total)" <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS> [17 de Outubro de 2017].

<sup>4</sup> UN Women: United Nations Women (2017) *In Brief: Women's Leadership and Political Participation*. New York: UN Women.

Na Escócia, em particular, a percentagem de população feminina total em 2016 é de 50,8% enquanto que a sua representação no parlamento é de 34,9%, como se verifica no quadro em baixo. Dado isto, podemos afirmar que não existe uma representatividade política que espelhe a realidade demográfica mundial e são raros os exemplos de igualdade parlamentar no mundo.

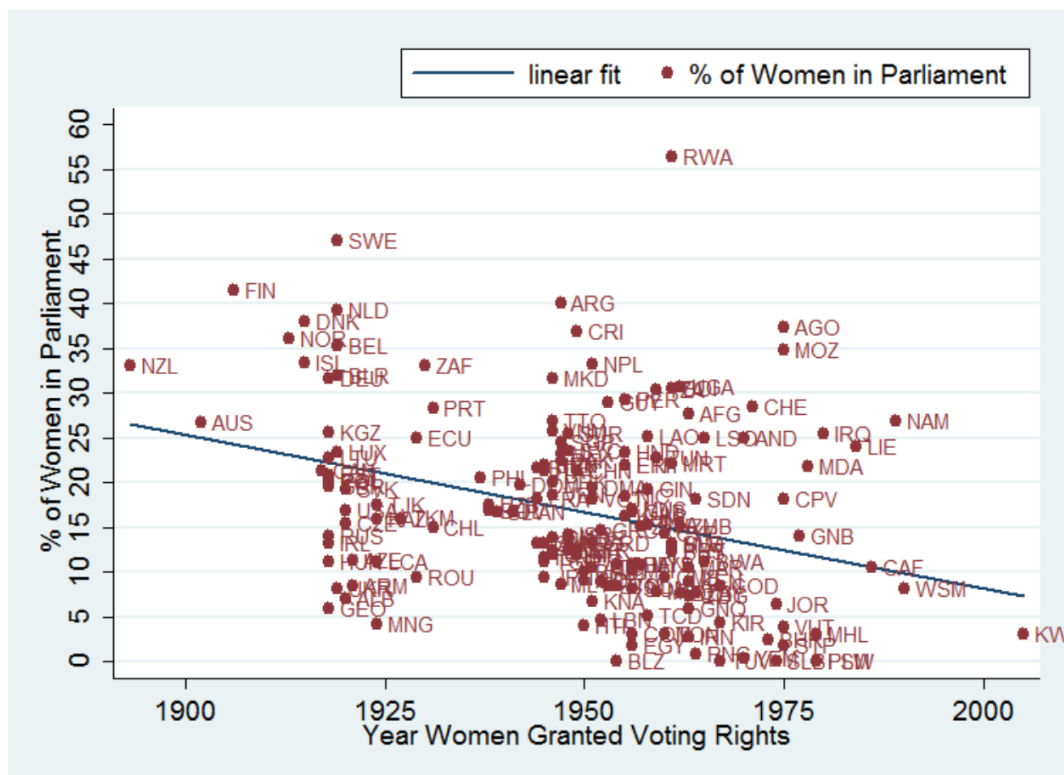


Figura 1 - Percentagem de Mulheres em Parlamentos

Apesar de não atingir números como a Bolívia ou o Ruanda, a Escócia é dos países mais bem cotados para conseguir atingir a igualdade de género. O que torna o tema e a problemática ainda mais interessantes é que falamos de um país onde os três maiores partidos são liderados por mulheres, o papel de primeira-ministra cabe a uma mulher (pela primeira vez desde a sua criação) e 34,9% de representação feminina no parlamento.

Através destes detalhes surgiu o meu interesse e também a pergunta de partida para este projeto: qual o impacto na agenda política feminista da representação das mulheres no mais alto nível partidário na Escócia? Para responder a esta pergunta, debruçar-me-ei sobre o conceito de igualdade de género e sobre as medidas que a incentivam, mais especificamente nos ramos do: trabalho (condições, oportunidades e remuneração), maternidade (gestação e crianças), educação (impulsos para haver mais meninas a estudar áreas

normalmente dominadas por meninos e homens) saúde (doenças, direitos sexuais e reprodutivos), paridade de acesso a capital e bens e participação na esfera de decisão pública e privada.

Do ponto de vista metodológico, o estudo de caso tem início em Agosto de 2015, momento histórico para o Parlamento Escocês em que Kezia Dugdale é eleita como líder do Partido Trabalhista escocês (*Labor Party in Scotland*), juntando-se a Ruth Davidson do Partido Conservador (*Scottish Conservatives*) e à primeira-ministra, Nicola Sturgeon, (*Scottish National Party*), criando, pela primeira vez nos 15 anos do Parlamento Escocês, uma liderança feminina nos três partidos principais. Este caso excepcional é muito relevante no estudo das Relações Internacionais ainda pautadas pelas desigualdades de gênero em todas as áreas e, em especial, na representação política mundial, não refletindo a demografia da população.

Com uma janela temporal de 2015 a final de 2017, e com uma análise sociológica e histórica, quero entender como chegaram ao poder, contrariando a tendência do sistema patriarcal, e de que modo é que o seu papel como mulheres e deputadas as torna – ou não – mais ativas na promoção da igualdade de gênero.

Para o meu quadro teórico irei ter como base as teorias feministas institucionais liberais, com o intuito de analisar o problema da sub-representação das mulheres dentro da política. Nesse sentido, irei recorrer a autoras/es como Cynthia Enloe, j. Ann Tickher, Jean Elshtain, Carol Cohn, Maria Stern, S. Laurel Weldon, Christine Sylvester, Joni Lovenduski, Sylvia Walby e Robert Keohane.

Como fontes para a minha investigação empírica, concentrei-me na pesquisa documental e de arquivo: projetos-lei propostos pelas deputadas e análises da sua implementação, assim como discursos políticos de 2015 a final de 2017. Ainda do ponto de visto metodológico, realizei 7 entrevistas semiestruturadas a 8 deputadas de diferentes partidos do governo escocês: Annie Wells (partido conservador), Linda Fabiani (partido nacional escocês), Maria Gougeon (partido nacional escocês), Jenny Gilruth (partido nacional escocês), Claudia Beamish (partido trabalhista), Alison Johnstone (verdes), Roseanna Cunningham (partido nacional escocês) e Rachel Hamilton (partido conservador).

Estas entrevistas serviram para auxiliar a análise sobre o contributo político das deputadas para a igualdade de gênero, qual a sua agenda política, quais os

métodos que usam para cativar o eleitorado, quais os entraves que encontraram para chegar a estes cargos, entre outros.

A caminhada para a igualdade de género continua a existir todos os dias, mas é uma luta lenta e difícil. Com este trabalho pretendo analisar se uma representação com 3 mulheres na liderança influencia a criação de mais e melhores medidas de promoção da igualdade de género ou não.

Juntando a paixão pelos direitos das mulheres e pela igualdade de género com a oportunidade dada pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, durante o período de Outubro de 2017 e Março de 2018, tive o privilégio de participar no programa *Erasmus +* no módulo de estágio. Durante este período trabalhei para a organização *Womenbeing* que tem por objetivos empoderar mulheres através de arte (cinema, música, pintura, escultura, poesia), criar networks de ligação para homens e mulheres poderem partilhar as suas experiências e organizar debates, palestras e conversas com o intuito de criar um espaço de discussão para se falar abertamente de problemas contemporâneos que a igualdade de género e o movimento feminista enfrentam e apoiar a educação. Dentro deste estágio tive a responsabilidade de organizar eventos, de que é exemplo a *International Interdisciplinary Conference on Gender Studies and Status of Women* na *Queen Margaret University* que reuniu com a presença de 93 speakers de 32 países diferentes ou o *International Women's Day Celebration* onde tive a responsabilidade de contratar artistas mulheres para a exposição do seu trabalho, e contamos com a presença de algumas deputadas do parlamento escocês assim como uma deputada da *House of Commons*. Na parte referente aos eventos, no primeiro, tive um papel mais de acompanhar os participantes, escrever relatórios e feedback para a organização, mas no segundo evento fui responsável por toda a organização do evento. Neste âmbito, tive ainda a oportunidade de fazer trabalho de campo em Edimburgo e Glasgow para realizar entrevistas com diversas pessoas para a realização de artigos para o blog da organização, que me ajudou muito a conhecer realidades e culturas diferentes, com mulheres, *dragqueens* e transsexuais de Espanha, Portugal, Brasil e Reino Unido para reforçar a ideologia inclusiva da *Womenbeing*. Tive a oportunidade de ir a eventos relacionados com direitos de género, a consultar a *Glasgow Women's Library* e a entrevistar as deputadas do parlamento escocês para desenvolvimento da dissertação, assim como de artigos de blog da organização.

## Capítulo I

### 1. O Patriarcado e a Discriminação do sistema para com o género feminino

*I am a revolutionary. I am a feminist. I don't know if I am a revolutionary feminist or a feminist revolutionary. I think I am a female revolutionary, and a feminist. The fact is that I am a woman, greatly limited by that fact and conscious of my position as woman, committed to the liberation of all women. There is no possibility for me to be liberated except that all women be liberated, and that means power and control on a political-economic level, not some personal, individual freedom from restrictions or personal fame. Having had nothing, I will not settle for crumbs.*

Roxane Dunbar, No More Fun and Games, 1971

Para o desenvolvimento deste capítulo foi necessário olhar para a discriminação sistémica do patriarcado e as suas influências na sociedade a nível político, social e moral. De onde vem esta ideologia de inferioridade da mulher, quais os seus alicerces e como é que as mulheres lutaram e lutam contra ele? A história da luta feminista e do seu combate pela igualdade até hoje é, assim, alvo de reflexão nesta primeira abordagem teórica, assim como a forma como o surgimento destes movimentos influenciou as teorias feministas das Relações Internacionais é, então, alvo desta.

O sistema patriarcal é definido como uma doutrina social onde os homens detêm o poder primário e predominante dentro dos papéis de liderança política, moral, autoritária e de privilégio social. Dentro da família, os pais ou figuras paternas são a entidade máxima de autoridade sobre as mulheres e crianças sendo até em algumas sociedades patriarcais os únicos a poder adquirir propriedade e títulos (Gordon, 1996). Historicamente, o patriarcado tem-se manifestado na organização económica, religiosa, política, judicial e social em diversas culturas (Barreto, 2004). Ainda que estas não se definam como tal, através das constituições e leis de diversas sociedades, é possível reconhecer o patriarcado sistémico dentro da maioria das sociedades contemporâneas. Uma das mais conhecidas definições de patriarcado é dada pela socióloga Sylvia Walby – autora de *Theorizing Patriarchy* em 1989 - como “a system of interrelated social structures which allow men to exploit women”. Também a escritora April A. Gordon descreve que existem informações de sociedades patriarcais que datam de há seis mil anos atrás, onde

se iniciaram as primeiras ideologias de paternidade se começaram a tornar em patriarcado (Gordon, 1996). Ou seja, April A. Gordon, em concordância com o trabalho de Sebastian Kraemer – autor de *The Origins of Fatherhood: An Ancient Family* de 1991- descreve nesta sua obra, uma ideologia inicial de que as mães tinham prioridade sobre as crianças e a figura política do homem foi projetada para compensar o papel modesto do homem na procriação, uma vez que os factos do funcionamento da procriação eram desconhecidos. Estes dois autores defendem uma noção de patriarcado que surge de um ataque dos homens às mães (Ehrenberg, 1989).

De acordo com as teorias do marxismo, declaradas de maneira diferente por Friedrich Engels e Karl Marx, o patriarcado surgiu de uma divisão primária do trabalho das mulheres para o lar e os homens da gestão dos alimentos através da agricultura. À medida que o capitalismo se desenvolveu, o domínio da produção tornou-se valorizado e o trabalho da cuida do lar, desvalorizado, associando-se, então com o valor atribuído ao homem e à mulher (Smith, 2013).

O domínio patriarcal foi associado ao surgimento de políticas hierárquicas socialmente estratificadas, violência institucionalizada e o aumento do ego individual associado com um período de stress climático em que as mulheres tinham um papel passivo de ficar com as lides da casa e não fazem parte do processo democrático apenas, por não serem homens. As obras de Aristóteles retratavam as mulheres como moralmente, intelectualmente e fisicamente inferiores aos homens. O autor via as mulheres como propriedades dos homens, afirmando mesmo que *“women’s role in society was to reproduce and serve men in the household; and saw male domination as natural and virtuous”* (Jenainati e Groves, 2007). As autoras destacam, assim, Aristóteles pelas suas opiniões sobre a falta de qualidades das mulheres comparativamente aos homens.

## 1.2 Surgimento e Evolução dos movimentos feministas

Woman is fickle and always changing.

Virgil (70-19 BC)

Woman is an imperfect man.

Thomas Aquinas (1225-74)

Frailty, thy name is woman.

William Shakespeare (1564-1616)

De Aristóteles até ao século XIX, o papel da mulher continuou sempre num lugar de inferioridade em relação ao papel do homem. Desde o poder de voto, à capacidade de ter uma voz ativa na sociedade, o sistema patriarcal sempre esteve presente.

A luta pelos direitos e poderes femininos começou a dar os primeiros passos no Reino Unido durante o século XVI com a subida da Rainha Elizabeth primeira ao trono como uma mulher solteira. Anteriormente a visão predominante sobre as mulheres é que estas seriam irracionais e irresponsáveis que deveriam ser controladas por homens (Monter, 2013).

No século XIX, várias mulheres começaram a questionar o sistema patriarcal já aceite socialmente. Uma das principais agentes nesta ação foi, Sarah Grimké – autora de *Letters on the Equality of the Sexes and the Condition of Women* de 1838 - ativista dos direitos das mulheres e uma das primeiras autoras feministas que expressou ceticismo em relação à capacidade dos homens em traduzir e interpretar as passagens bíblicas sem serem tendenciosos em relação às diferenças de género (Grimké, 1838). Com isto a autora propôs alternativas para as traduções e interpretações das passagens relacionadas com mulheres, metendo em prática várias críticas históricas e culturais, provando que estas eram relacionadas com situações históricas e culturais específicas e não deveriam ser admitidas como verdades incontornáveis. Por exemplo, quando analisa a história bíblica de Adão e Eva, a autora escreveu: “*They both fall from innocence, and*



*consequently from happiness, but not from equality*<sup>5</sup>”. Despertando assim as primeiras ideias de desigualdade desenvolvidas por autoras mulheres (Warner, 2017).

Elizabeth Cady Stanton usou as críticas de Grimké sobre as passagens bíblicas, com quem trocava cartas e ideias, para estabelecer uma base para o pensamento feminista (Wellman, 2004). A autora publica *The Woman's Bible em 1895*, onde propõe uma visão feminista sobre o antigo e novo testamento. Este foi um dos primeiros passos para o início dos movimentos feministas e luta contra o patriarcado dentro das comunidades católicas (Durso, 2003).

Um claro exemplo da análise de Elizabeth Cady Staton em *The Woman's Bible* é a sua reflexão sobre os Genises: *“It is evident that some wily writer, seeing the perfect equality of man and woman in the first chapter, felt it important for the dignity and dominion of man to effect woman's subordination in some way. To do this a spirit of evil must be introduced, which at once proved itself stronger than the spirit of good, and man's supremacy was based on the downfall of all that had just been pronounced very good. This spirit of evil evidently existed before the supposed fall of man, hence woman was not the origin of sin as so often asserted.”*

A palavra feminismo vem do francês “*féminisme*” e apareceu pela primeira vez em França e na Holanda por volta de 1872, no Reino Unido a palavra “*feminis*” surgiu por volta de 1890 e nos Estados Unidos em 1910. O feminismo é, a convicção na igualdade social, económica e política entre géneros. Embora grande parte da origem do feminismo esteja no Ocidente, (como iremos analisar em breve) o feminismo manifesta-se mundialmente e é representado por várias instituições que lutam pelos interesses e direitos das mulheres. (Britannica, 2018).

Dependendo do momento histórico, da cultura e da geografia, feministas por todo o mundo lutaram por diferentes causas e objetivos. Grande parte dos historiadores feministas ocidentais argumentam que todos os movimentos que trabalham para conseguir justiça para os direitos das mulheres devem ser considerados movimentos feministas. Outros historiadores, de que são exemplo Perkins Gilman (1860-1935) e Charlotte Bronte (1816-1855), afirmam que o termo

---

<sup>5</sup> Grimké, Sarah Moore (1838) *Letters on the equality of the sexes, and the condition of woman*. Boston: I. Knapp.

deve ser limitado aos movimentos feministas modernos e aos seus antecedentes. Estes autores escolhem o termo *protofeminist* para descrever os momentos anteriores às denominadas “ondas” ou “vagas” feministas.

Os primeiros movimentos de luta das mulheres contra o sistema foram, então, denominados mais tarde de ondas. Em termos de autoras, dentro da primeira vaga feminista que ocorreu durante o século XIX até ao início do século XX, em termos de literatura, é obrigatório falarmos de nomes como Voltairine de Cleyre, Victoria Woodhull e Elizabeth Clarke e Wolstenholme Elmy que tentaram criminalizar as violações no final do século XIX. Estas ativistas e autoras americanas preocuparam-se com temas que Betty Friedan vem a referir nas suas obras – de que é exemplo *The Feminine Mystique* (1963) – que ajudou a dar voz aos problemas vividos pelas mulheres americanas, principalmente em relação à mulher no trabalho. Foi igualmente pioneira na luta contra a “*marital exception*”, lei que defendia que não poderia existir violação se esta fosse entre homem e mulher (Bland, 2002: 135).

Estas vagas feministas dividem-se, de acordo com Sidney Tarrow – autor de *Power in Movement: Social Movements, Collective Action and Politics* - e Cathryn Bailey – autora de *Making Waves and Drawing Lines: The Politics of Defining the Vicissitudes of Feminism* em 2008 - em 3 períodos, cada uma com objetivos e aspetos diferentes. A primeira vaga conteve os movimentos de sufrágio feminino do século XIX ao início do século XX, promovendo o direito ao voto. A segunda vaga foi associada às ideias e ações do movimento de libertação das mulheres na década de 1960. Esta reivindicava igualdade jurídica e social para as mulheres. Já a terceira vaga é uma continuação para alcançar os direitos não atingidos nos propósitos das duas últimas e começou na década de 1990 (Tarrow, 1994).

Durante a segunda metade do século XIX e inícios do século XX, surgiu o que se chama hoje em dia de “Primeira Onda Feminista”, onde começaram a surgir os primeiros documentos de mulheres sobre a injustiça da classe trabalhadora feminina, a falta de direitos dentro do casamento, falta de acesso a educação e oportunidades de empoderamento. Um dos momentos mais reconhecidos deste período será a *Convenção de Seneca Falls* no estado de Nova York onde 300

homens e mulheres se manifestaram para discutir “a condição social, civil e religiosa e os direitos da mulher” em 1848. Esta fase surge de uma época de industrialismo urbano e políticas liberais e socialistas (Beard, 2014).

Desta primeira onda são reconhecidas grandes obras como *A Vindication of the Rights of Women* de Mary Wollstonecraft, *The Subjection of Women* de John Stuart Mill e *Society in America* de Harriet Martineau. Também Abigail Adams, esposa do Segundo presidente dos Estados Unidos, John Adams, foi uma das mais importantes mulheres do seu tempo apelando ao acesso à educação para mulheres e igualdade social. De acordo com Abigail Adams, as mulheres não se deveriam contentar com o seu papel de mulheres e mães, mas desejar ser mais (McLay, 2006). Este período ficou marcado por dois grandes sucessos: a criação da *Women’s Sphere* e, em 1892, a Nova Zelândia se tornar o primeiro país em que as mulheres obtêm o direito ao voto (McLay, 2006).

A filósofa e autora francesa Simone de Beauvoir foi, também, uma das maiores figuras do que viria a ser a segunda onda do feminismo com o seu livro *Le Deuxième Sexe* em 1949, expressando este livro a injustiça vivida pelas mulheres através da análise da mesma das razões pelas quais as mulheres sempre tiveram menos poderes e liberdades que os homens (Fallaise, 1998).

Historicamente, o feminismo da primeira onda iniciou-se no Reino Unido, seguindo-se mais tarde os Estados Unidos, reivindicando contratos iguais, e direitos de propriedade para a mulher. No final do século XIX, diversos passos importantes foram atingidos com mudanças de legislações, como por exemplo na lei britânica de *Costody of Infants Act 1839*, que introduziu a doutrina para a custódia das mulheres em relação aos seus filhos. Com o início do século XX, o ativismo concentrou-se principalmente em ganhar poder político, em particular o direito ao sufrágio feminino, embora um dos objetivos fosse também ganhar direitos sexuais, reprodutivos e económicos para as mulheres (Cott, 1987).

No Reino Unido, as *suffragettes* e sufragistas fizeram campanha pelo voto feminino e em 1918 foi aprovada a lei de acesso ao voto para as mulheres. Emmeline Pankhurst foi uma das ativistas mais notáveis de Inglaterra, nomeada pela Time Magazine como uma das 100 pessoas mais importantes do século XX: “she shaped an idea of women for our time; she shook society into a new pattern

*from which there could be no going back*<sup>6</sup>.” Nos Estados Unidos grandes exemplos deste movimento foram Lucretia Mott, Elizabeth Cady Stanton e Susan B. Anthony, que lutaram pelos direitos de voto durante a luta de abolição da escravatura (Jenainati e Groves, 2007).

A segunda onda feminista, que se manteve do início da década de 1960 até ao final de 1980, foi marcada por dois grandes movimentos: *Women’s Rights Movement* e *Women’s Liberation Movement*. As feministas da segunda onda tomaram como seu slogan “*personal is political*” – que remete para as ligações entre a experiência pessoal das mulheres com as estruturas políticas e sociais que não as representavam ou não lutavam pelos seus direitos – e entre as medidas que defendias defendidas pelas mesmas estavam: igualdade de remuneração para homens e mulheres, igualdade de oportunidades e empregos, contraceção e abortos legais, independência financeira, o fim da discriminação para lésbicas e o direito de definir a sua sexualidade, fim de intimidação e violência contra as mulheres (Gerhard, 2001)

Estruturas patriarcais de discriminação e opressão estabeleceram, historicamente, o privilégio masculino através da negação de envolvimento político das mulheres, reduzindo assim, se não erradicando, as suas oportunidades de contribuir para leis e regras da gestão das suas vidas. Embora cada sociedade tenha uma liderança e regras, o patriarcado submeteu as mulheres à manipulação, abuso e subordinação através da impossibilidade das mesmas de terem direitos básicos de que é o direito ao voto ou ao emprego. Em certos casos, a junção do patriarcado como privilégio e autoridade e ideias conceptuais de mulheres como propriedade do homem pode levar a extremos como a violência contra a mulher, o aumento da *rape culture*<sup>7</sup> e aumento da taxa de casamentos infantis. Isto porque a campanha anti violação das feministas da época de 1970 fazia parte de um movimento mais geral para a libertação da mulher da sociedade patriarcal: a supremacia masculina dentro dos campos políticos, económicos e sexuais (Rosen, 2006).

---

<sup>6</sup> Warner, Marina (1999) “The Agitator Emmeline Pankhurst” *Time Magazine*, <http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,991250,00.html> [24 de Julho de 2018].

<sup>7</sup> Expressão utilizada para demonstrar as maneiras como a sociedade culpabiliza as vítimas de abuso sexual e assédio e normaliza a violência sexual de homens para com as mulheres.

Dentro desta vaga, aliada a cultura hippie e à luta levada para as ruas através de protestos são importantes destacar nomes como Gloria Steinem – ativista dos direitos das mulheres - Gloria Allred – advogada dos direitos das mulheres - e Dorothy Pittman Hughes – ativista dos direitos das mulheres negras.

O patriarcado é definido como um sistema social injusto que impõe à mulher um papel opressivo e diminutivo, em regra geral incluindo um mecanismo sistémico de controlo económico, social e político dominado por homens. Durante o século XIX e XX, feministas por todo o mundo tentaram mudar as leis matrimoniais com o intuito de empoderar o papel da mulher dentro da sociedade visto que, por exemplo, em França até 1965 as mulheres casadas não podiam trabalhar sem a autorização dos seus maridos ou obter um cartão de crédito nos Estados Unidos (Walby, 1990).

A terceira vaga é descrita como um movimento libertador das mulheres que começou na década de 1990 nos Estados Unidos, com o intuito de criar avanços na área dos direitos civis conquistados pelas ondas anteriores e acordar o individualismo e diversidade através do feminismo (Baumgardner, 2000). Esta onda é iniciada através dos movimentos da cultura punk como o Riot Grrrl (um movimento underground feminista americano) e das primeiras acusações de *sexual harassment* (Walker, 1992).

Alguns autores alegam que estamos a viver uma quarta onda feminista, iniciada em 2012 com o renascimento do interesse pelos direitos das mulheres impulsionados pelos media, que tem por objetivo acabar com o sexual harassment sofrido pelas mulheres assim como com a violência contra as mulheres vivida por todo o mundo (Chamberlain, 2017). Um bom exemplo desta quarta onda de feminismo é o movimento *#metoo*,<sup>8</sup> – movimento iniciado através da rede social *twitter* onde milhares de mulheres contaram histórias de abuso sofrido através da hashtag *#metoo* – o movimento *Time's Up*<sup>9</sup> – um movimento contra o assédio sexual no trabalho, enaltecido pelas histórias atrizes de Hollywood e cantoras

---

<sup>8</sup> Matheson, Kelsey (2017) "You said #metoo. Now What Are We Going To Do About It?" *Huffpost*, [https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it\\_a\\_23246129/](https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it_a_23246129/) [24 de Julho de 2018].

<sup>9</sup> Time's Up Organization (2017) "Times Up" <https://www.timesupnow.com/> [24 de Julho de 2018].

conhecidas mundialmente as marchas do dia 20 de Janeiro por todo o mundo que trouxeram visibilidade ao que se passava na indústria - e que em 2018 tiveram uma participação de 4 milhões de pessoas<sup>10</sup> (NY Times, 2018).

O feminismo passa por um conjunto de movimentos, ideologias políticas e movimentos sociais que compartilham um objetivo comum: definir, estabelecer e alcançar a igualdade política, económica, pessoal e social entre sexos. Isto inclui alcançar oportunidades educacionais e profissionais para mulheres iguais aquelas concedidas aos homens. Os movimentos feministas continuam a lutar pelos direitos das mulheres, incluindo o direito ao voto, o direito a ocupar lugares públicos, a trabalhar, a ganhar salários mais justos e igualdade de oportunidades, garantir a possibilidade de deter propriedade, de receber educação, igualdade de direitos matrimoniais e de condições de maternidade. Também dentro dos maiores objetivos feministas estão a promoção de autonomia corporal e de defesa das mulheres em relação a violações e de violência doméstica (Jenainati e Groves, 2007).

Os movimentos feministas são considerados como alguns dos maiores movimentos sociais para mudanças históricas da sociedade direcionadas aos direitos das mulheres, especialmente no Ocidente, e que levaram a bom porto a luta pelo sufrágio feminista, os direitos reprodutivos assim como, o direito a deter propriedade. Apesar da maior parte dos grupos feministas se focar em mulheres que nasceram mulheres, alguns deles incluem também as mulheres transexuais. Judith Butler, reputada autora feminista, acredita que as mulheres transexuais desafiam normas de género repressivas criadas pela sociedade e que isso é totalmente compatível com o feminismo, demonstrando várias vezes esta ideologia na sua obra “Problemas de Género”, de 1990. (Butler, 1990). Inúmeros movimentos e ideologias feministas foram desenvolvidos ao longo dos anos e representam diferentes pontos de vista e objetivos. Algumas formas de feminismo foram bastante criticadas por não abrangerem diferentes classes ou raças dentro dos seus grupos. Estas duras críticas fizeram com que se erguessem diversos números

---

<sup>10</sup> The New York Times (2018) “Women’s March 2018: Protesters Take to the Streets for the Second Straight Year” *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2018/01/20/us/womens-march.html> [24 de Julho de 2018].

de grupos feministas inter-raciais e interseccionais (Cochrane, 2010). Interseccionalidade é um termo usado pela estudiosa de feminismo negro Kimberlé Crenshaw, que relaciona raça, género, identidade, opressão de classe social e sexismo, tendo como definição a análise da sobreposição de identidades sociais que gera opressão que pode levar a discriminação (Crenshaw, 1989).

## Capítulo II

### 2. Teorias feministas das Relações Internacionais

Para o desenvolvimento deste capítulo utilizei a análise do enquadramento teórico dentro da minha temática de estudos, as mulheres na política. Para o fazer, utilizei uma análise das teorias feministas nas relações internacionais e como estas servem de lente para a política escocesa e para a mesma atingir a igualdade de género no seu parlamento. Aquele a que chamam “terceiro debate” - que é o debate que inclui teorias feministas – vai além da inclusão do género nas relações internacionais, integrando também argumentos desta inclusão a críticas de teorias convencionais das Relações Internacionais. Isto irá abrir espaço para a análise dos números de mulheres nos parlamentos por todo o mundo, mas mais especificamente no parlamento escocês.

Os modelos de discussão alternativa relacionados com o pós-modernismo e género, envolvem a comunidade académica em novos métodos de análise, revisão e definição de conceitos anteriormente introduzidas na política internacional, começando pela relação do papel da mulher com as Relações Internacionais até as diversas abordagens que incluem estes dois fatores na situação externa atual (Castro, 2005).

Vários autores iniciaram o questionamento epistemológico e ontológico dos alicerces das relações internacionais que tinham sido dominados pelas teorias materialistas, racionalistas e positivistas até ao final dos anos 80. Incluindo a teoria crítica, as teorias pós-positivistas, construtivistas, pós estruturalistas e pós modernas, trazem para o campo das relações internacionais um inicial questionamento universal e objetivo. O pós-positivismo passa pela análise através de métodos interpretativos e sociológicos para a compreensão da política global, procurando o propósito da construção do conhecimento (Tickner, 2006).

As maiores características deste, a que se chama “terceiro debate” surgem em tom de desafio à hegemonia da teoria do pensamento positivista, que prevalece desde a década de 1950 até à década de 1980 e, segundo alguns autores, ainda prevalece no centro das RI. As maiores características do positivismo na disciplina.



O positivismo, que adquire pressupostos tanto do liberalismo clássico como da ciência econômica para criar argumentos para as leis gerais da política internacional, divide-se em duas correntes: realista e positivista (Monte, 2013).

Apenas na década de 1990 os estudos de gênero começaram a ter um grande impacto no desenvolvimento acadêmico das relações internacionais, abordando temas como a violação como arma de guerra e as do poder sistematizado do patriarcado nas sociedades contemporâneas. (Messari e Nogueira, 2005)

Apesar das teorias feministas e questões de gênero apenas se começaram a desenvolver e iniciado o processo de dar maior importância a partir dos anos noventa (Tickner, 2006). Já Connell tinha adicionado imponentes contribuições para a uniformização do pensamento feminista dentro da ciência política, principalmente da moralidade secular da política sexual na década de 1980 (Connell, 1987). Com o seu livro *Gender and Power*, o autor mapeia a estrutura das relações internacionais de gênero na vida contemporânea e na história, propondo uma nova abordagem feminista e uma análise à masculinidade.

A luta e conquista pelos direitos eleitorais durante o século XX iniciaram um ciclo de atitudes progressistas para o papel das mulheres dentro da política dentro da maioria das democracias ocidentais. (Castro, 2005)

As primeiras feministas iniciaram os estudos dentro das relações internacionais denominando-os de “terceiro debate” e desafiando os estudos a reformularem e repensarem os conceitos de política mundial, para melhoria da disciplina e para ser reconhecida a devida relevância ao estatuto das mulheres. Apenas quando é dado o devido valor à análise de gênero, é possível observar o impacto do sistema estatal e da economia global na sociedade e entendê-la por completo. Dado isto, as feministas criticam uma reavaliação das relações internacionais em relação a conceitos como segurança, estado e soberania, discutindo que estes conceitos foram criados por homens e sem a visão das mulheres, irão continuar a sê-lo (Tickner e Sjoberg, 2007).

Reforçando esta ideia, também a autora Cynthia Enloe fala sobre “making feminist sense” dentro da política global ser uma enorme responsabilidade para quem analisa feminismo e Relações Internacionais. Isto porque envolve

investigação interminável, cuidada e criar pensamento crítico sobre as pessoas, partes do mundo e processos que são difíceis de investigar por caírem fora do alcance daquilo que são as preocupações “tradicionais das RI”. Enquanto as RI estudam questões como o efeito dos diferentes tipos de regimes políticos sobre a propensão dos Estados para a guerra, o equilíbrio de poder competitivo e o comércio e investimento, os teóricos feministas da área mostram que a compreensão global da política depende tanto da dinâmica dos casamentos, das relações sexuais ou das economias a nível familiar como ocorre na análise “tradicional” de assuntos das RI (Enloe, 2010). Portanto, autores feministas das relações internacionais argumentam, portanto, que não é possível separar o desejo de “making feminist sense” das políticas globais, de encontrar sentido para as políticas em geral; na pequena história da análise feminista das RI – que apenas começou em análise há 30 anos – autores e autoras tentaram questionar onde é que as mulheres e o género se posicionam na política global e o que levou a que as pesquisas anteriores das RI não demonstrassem isso (Tickner and Sjoberg, 2011).

Estas teóricas das Relações Internacionais ressaltam problemas como como a invisibilidade do papel da mulher numa sociedade patriarcal e o seu papel submisso na política e economia internacionais. Aqui podemos analisar os números do relatório da Organização das Nações Unidas que remete às mulheres na política, mostrando que estas apenas representam 22,8%<sup>11</sup> dos lugares parlamentares mundiais (UN Women Report, 2017). É possível, então, pensarmos em que aspeto é que este facto afeta a estrutura e os alicerces da política internacional, não representando uma percentagem equivalente à população mundial (cerca de 51%<sup>12</sup>) (World Bank, 2017).

A análise feminista sugere que, enquanto a exclusão formal das mulheres dos parlamentos e cargos de chefia, pode levar à falta de mulheres em altas posições de poder político sendo o resultado de formas de exclusão disfarçadas

---

<sup>11</sup> UN Women: United Nations Women (2017) *In Brief: Women's Leadership and Political Participation*. New York: UN Women.

<sup>12</sup> World Bank “Population, female (% of total)”, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS> [17 de Outubro de 2017].

(Tickner and Sjoberg, 2011).

Dentro e fora das relações internacionais, existem estereótipos e conexões feitas para mulheres e homens como dão de exemplo Tickner e Sjoberg: *“characteristics such as strength, rationality, independence, protector, and public are associated with masculinity while characteristics such as, weakness, emotionality, relational, protected, and private are associated with femininity”* (Dunne, Kurki e Smith, 2007: 206). Isto é, estas características de associação social, fazem com que se associem papéis tendencialmente à mulher e outros normalmente ao homem. Harding dá-nos um exemplo em relação à conexão feminina com a esfera privada, o que faz com que elas sejam “natural breadwinners” (Harding, 1986). Isto é, a ideia que os homens são os “chefes de família” e as mulheres vistas com um papel mais caseiro para ter filhos, enquanto o homem trabalhava.

A abordagem feminista tem uma natureza pós-positivista no decurso temporal do terceiro grande debate das Relações Internacionais. Sendo pós-positivista, a escola feminista, como a doutrina construtivista e perspectiva da sociologia histórica, produz críticas sobre o método científico das ciências sociais como instrumento de operacionalidade e previsibilidade lógica. Protegem, então, facetas da teoria normativa como meio de transpor os limites do positivismo clássico, vital durante as duas gerações de debates teóricos nas RI (Castro, 2005).

Ou seja, o terceiro debate depreende-se por desafiar a hegemonia do pensamento positivista que decorreu desde a década de 1950 a 1980. Sendo que, as características do positivismo nas RI, retira as suas bases do liberalismo clássico e da economia para desenvolver leis da política internacional. O que as teorias feministas vêm trazer ao debate é, uma contribuição de argumentos para a análise do género no panorama teórico da disciplina (Monte, 2013).

Existem dois argumentos fundamentais, que estão presentes no caminho para o desenvolvimento do feminismo em RI: a identidade – como conceito que está dependente da conotação transmitida pela hegemonia masculina – e o conceito de dissidência – isto é, interrupção – com os preceitos tradicionais das RI (Castro, 2005).

O fim da Guerra Fria foi um dos maiores impulsionadores temporais do

pensamento pós-moderno. Esta teoria defende a consideração do efêmero, da constante mudança de conceitos e redefinição de objetivos e paradigmas que suportam as teorias das Relações Internacionais, isto é, que tudo pode estar em contante transformação e formação (Castro, 2005). Entre os grandes nomes da filosofia pós-moderna estão Bauman, Harvey, Lipovetksy e Lyotard, sendo que a teoria têm como principais limites a sua contínua pesquisa pelo questionamento e infindável crítica.

Muitas autoras feministas defendem o uso do pós-positivismo como forma de analisar a relação entre conhecimento e poder, argumentando que a maior parte do conhecimento foi criado por homens e é focado nos mesmos. Estas autoras focam-se em relações sociais em relação a género, vendo o sistema internacional criado por hierarquias de género e como isso afeta a política internacional (Tickner e Sjoberg, 2007).

Outras formas de feminismo são importantes e foram analisadas por grandes nomes dos estudos de género e das relações internacionais. Em relação ao feminismo crítico Tickner e Sjoberg defendem que *“critical feminism goes beyond liberal feminism’s use of gender as a variable. It explores the ideational and material manifestations of gendered identities and gendered power in global politics.”* Esta teoria é extremamente focada em entender o mundo para que a mudança possa acontecer no mesmo, desenvolvendo uma análise que vai além do feminismo liberal. Devido a esta ideologia conseguimos analisar questões de género como a diferença salarial e as relações de poder na sociedade aliadas à condição de género (Tickner e Sjoberg, 2007). Por exemplo, autoras como Sandra Withworth ou Judith Butler, que defendem que a condição de género está aliada ao entendimento que o género dá a cada um (se é homem ou mulher, estar condicionado com o nossa preconcepção do que isso significa).

Passando para o construtivismo feminista, foi importante incorporar uma abordagem sociológica nas RI que daria ênfase aos componentes teóricos da política internacional. Seguindo pontos tanto positivistas como pós-positivistas, o construtivismo defende a interligação das estruturas e agentes da política internacionais, desafiando ideologias realistas relativas ao poder e ao estado. Esta teoria considera os estados como o refletor dos processos sociais e este fator é o

maior influenciador do comportamento dentro da sociedade política global (Tickner e Sjoberg, 2007).

Por fim, o pós-estruturalismo feminista refere-se à relação entre poder e conhecimento, admitindo que o papel da mulher na descrição histórica da sua representação na esfera internacional foi deturpado. O feminismo pós estruturalista está, de modo mais preocupado com a maneira como as construções linguísticas dicotomizadas, como forte/fraca, racional/ emocional ou pública/privada servem para fortalecer o masculino sob o feminino. Nas Relações Internacionais, construções linguísticas como civilizado/ incivilizado, ordem/anarquia ou desenvolvimento/subdesenvolvimento têm sido importantes na forma como dividimos o mundo linguisticamente. Os pós- estruturalistas acreditam que estas distinções têm sérias consequências no mundo. Os autores feministas pós-estruturalistas procuram expor e desconstruir as hierarquias – muitas vezes através da análise de textos e do significado das palavras. Estes autores veem o gênero como uma construção social complexa e enfatizam que o significado da conotação dada ao gênero está em constante evolução e mudança. A desconstrução dessas hierarquias é necessária para que possamos vê-las e construir uma visão menos hierárquica da realidade (Tickner e Sjoberg, 2007).

Começando a análise pelo feminismo liberal, muitas autoras consideram que este demonstra o papel submisso da mulher dentro da política internacional, recorrendo sempre à procura das causas para este papel numa abordagem positivista. As autoras americanas, J. Ann Tickner e Sjoberg, consideram que, os autores feministas liberais – de que são exemplo Cynthia Enloe e Christine Sylvester - documentaram vários aspectos de subordinação das mulheres. Por exemplo, estes autores investigam os problemas específicos das mulheres refugiadas, as desigualdades salariais entre homens e mulheres e as violações de direitos humanos sofridas principalmente por mulheres, como a violação como arma de guerra ou o tráfico (que normalmente afeta mais mulheres e crianças). Os autores de feminismo liberal procuram as mulheres nas instituições e nas práticas de políticas globais e observam como a presença das mesmas (ou a falta da sua presença) afeta e é afetada pela formulação de políticas internacionais. Estes estudiosos perguntam-se como seria um mundo com mais mulheres em posições

de poder e acreditam que a igualdade pode ser alcançada através da eliminação de obstáculos legais que neguem às mulheres os mesmos direitos e oportunidades que os homens (Tickner e Sjoberg, 2007).

As autoras também desafiam o liberalismo institucional, que defende que as instituições internacionais providenciam formas nas quais as mulheres podem ser mais politicamente e socialmente ativas, reconhecidas e empoderadas. Como os líderes e os processos são centrados nos sistemas patriarcais, será sempre uma desvantagem ser mulher. Estas críticas ressaltam os desafios da teoria feminista dentro do liberalismo institucional – e não só – devido à publicidade e atenção dada a luta pela igualdade, mas cujo resultado ainda não foi atingido (Ruiz, 2018).

As feministas liberais usam esta teoria para se aproximarem de uma análise justa, isto é, que seja o espelho da demografia mundial, para que as pessoas se sintam representadas pela sua realidade, da política internacional. Dentro desta teoria, os temas mais abordados são: a diferença salarial, o tráfico de mulheres e a violação como arma de guerra. Muitas vezes estes tópicos não são prioritários quando se fala de Estado, poder e política, mas o feminismo liberal leva-nos a pensar nas consequências que as mulheres enfrentam quando estes agentes não têm os mesmos direitos e vantagens que os homens. A maior parte das autoras feministas liberais ressaltam as desvantagens vividas pelas mulheres a nível de política internacional, de que são exemplo as oportunidades que não são proporcionadas às mulheres para cargos de grande poder (Ruiz, 2004).

O sistema patriarcal está automaticamente configurado para satisfazer as necessidades dos homens e deixar de lado os interesses e direitos das mulheres. Em resposta a esta injustiça vivida durante inúmeros séculos, o movimento feminista começou a elevar-se e a ganhar uma posição na esfera internacional. É necessário entender de onde vem esta discriminação e como se inicia a luta pelos direitos das mulheres e desafio ao patriarcado.

Segundo vários autores incluindo Tom Griffiths, as três maiores filosofas da escola feminista são: Cynthia Enloe, J. Ann Tickner e Jean Elshtain; no entanto, existem outros nomes importantes como Carol Cohn, Maria Stern, S. Laurel Weldon e Christine Sylvester.



## Capítulo III

### 3. As mulheres e a vida política

“To include women’s concerns, to represent women in the public life of our society, might well lead to a profound redefinition of the nature of public life itself.”

Diamond and Hertsoc, 1975

Neste capítulo irei fazer uma análise dos movimentos e da luta das mulheres para conseguirem alcançar um papel no poder político, primeiramente no mundo e posteriormente no Reino Unido e na Escócia. O capítulo examinará as questões que levam – ou não – as mulheres para a política, qual a sua representatividade, que tipo de apoios e incentivos têm, e quais as barreiras e problemas que enfrentam.

Tendo em conta o estudo de caso deste relatório, é igualmente importante apresentar o sistema político inglês e o escocês, o que os une e o que os separa, como funcionam, quais as lutas ganhas pelas mulheres dentro dos mesmos e qual a situação atual.

No decorrer do século XX, impérios dissolveram-se e Estados independentes emergiram. Esta onda de democracia surgiu aliada a uma nova noção de igualdade: igualdade de cidadania independentemente da classe social, religião, linguagem, etnia ou género. Os baixos números de mulheres presentes na maior parte dos órgãos de tomadas de decisão do mundo é, nesta visão democrática, um escândalo. É um escândalo pelas mesmas razões que a exclusão total de mulheres para os direitos civis durante o século XVIII foi descrita por Mary Wollstonecraft<sup>13</sup>: “*if democracy is defined by equal citizenship, then you cannot explain unequal outcomes in the terms of natural inequalities*” (Stokes, 2005). Ou seja, não se poderia continuar a desenvolver uma sociedade onde os seres humanos não eram iguais entre si dentro dos direitos fundamentais.

O ano de 2018 celebra os 100 anos desde que, algumas, mulheres adquiriram o poder de voto no Reino Unido – 25 anos após a Nova Zelândia, ter permitido o voto feminino sendo o primeiro país no mundo a fazê-lo. Este foi um

---

<sup>13</sup> Mary Wollstonecraft foi uma importante escritora, filósofa e defensora dos direitos de género inglesa do século XVIII.



avanço muito importante para as mulheres na política em relação à sua participação em relação como eleitoras, mas ainda haveria muito a fazer relativamente à sua representação parlamentar.

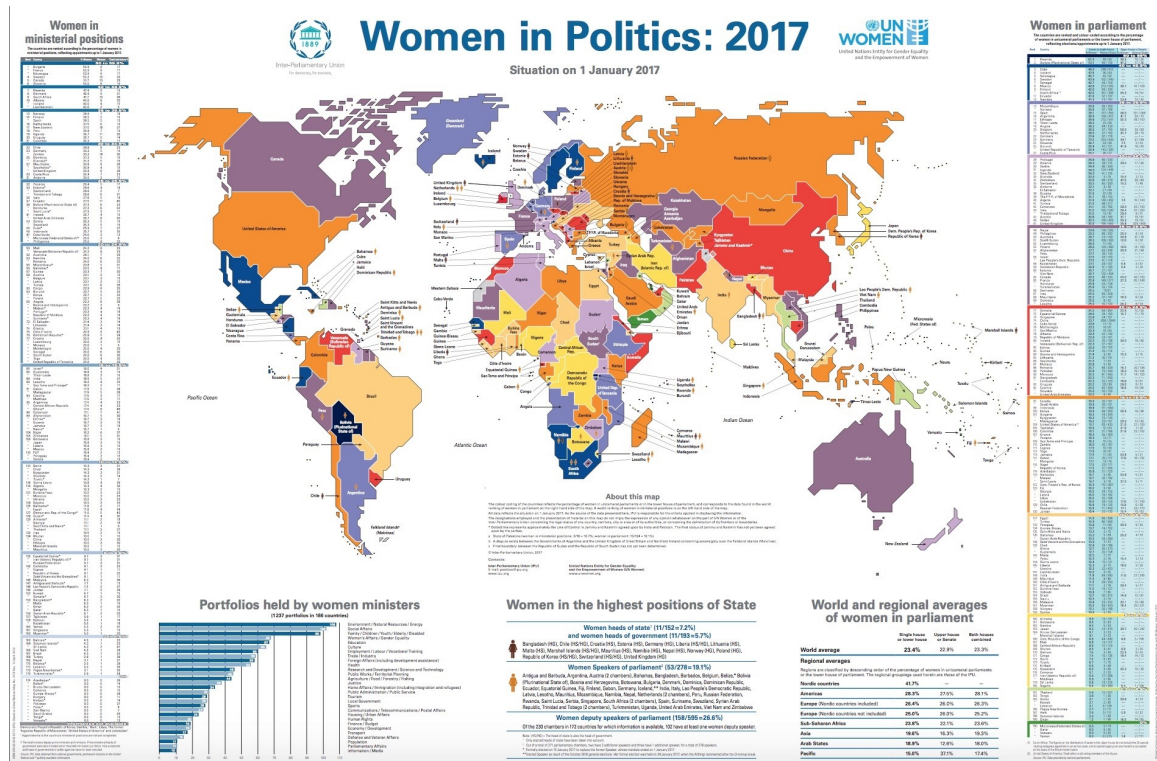


Figura 2 - Mulheres na Política em 2017

Apesar de um pequeno crescimento, o género feminino continua sub-representado em sistemas políticos um pouco por todo o mundo. De acordo com o mais recente relatório da Organização das Nações Unidas, de 2017<sup>14</sup>, sobre as mulheres na política, apenas 11 mulheres ocupam os cargos de líderes de Estado (*head of state*) dos 152 lugares disponíveis, representando 7.2% dos lugares de chefia<sup>15</sup> (UN Women, 2017). Em termos de chefes de governo (*head of government*), dos 193 cargos mundiais, apenas 11 são representados por mulheres, refletindo-se numa percentagem de 5.7%. Quando falamos de porta-voz (*deputy-speaker*) em parlamentos, as mulheres representam 26.6% de 595 cargos, ou seja, 158 por todo o mundo, como podemos ver na imagem abaixo<sup>16</sup> (UN Women, 2017).

<sup>14</sup> UN Women: United Nations Women (2017) *In Brief: Women's Leadership and Political Participation*. New York: UN Women.

<sup>15</sup> Neste estudo foram apenas tomados em conta os cargos de chefe de estado que foram eleitos democraticamente.

<sup>16</sup> Das 230 câmaras parlamentares nos 172 países onde a informação foi possível de recolher, 102 têm pelo menos uma mulher como porta-voz (*deputy speaker*).

De acordo com alguns autores, as mulheres têm uma maior tendência a levar a cabo a implementação de medidas associadas com educação e estão ligadas a um nível mais baixo de corrupção (Clots-Figueras, 2012; Dollar, Fisman and Gatti, 2001). Na verdade, um estudo publicado no *Journal of Economic Behaviour & Organization*, que envolveu 125 países, reconhece que quando as mulheres se encontram em lugares políticos, a corrupção tende a diminuir e as áreas da educação e da saúde são as mais desenvolvidas pelas mesmas (Jha e Sarangi, 2014)

Existe uma crescente preocupação e reconhecimento da capacidade e talentos das mulheres e da sua competência em relação a liderança. Nas últimas duas décadas, a taxa de representação das mulheres nos parlamentos nacionais aumentou de 11.8% em 1998 para 17.8% em 2008 para 23.5% em 2018. Alguns pontos mundiais viram crescimentos particularmente dramáticos como é exemplo da África Subsaariana, onde, nestes últimos 20 anos, o número de mulheres nestes parlamentos aumentou de 11% para 23.6% e a região do Médio Oriente e Norte de África onde os aumentos foram de 3.1% para 17.5%. No entanto, a representação global total ainda está abaixo dos 30%, o que são números preocupantes, se considerarmos, como vimos em cima, que as mulheres representam perto de metade da população mundial (Pepara, 2018).

Consequentemente, a participação significativa de mulheres em papéis de liderança nacional, local e comunitária tornou-se um foco importante na política de desenvolvimento global. A participação política das mulheres resulta em ganhos tangíveis para a democracia, incluindo uma maior capacidade de resposta às necessidades de todos os cidadãos, maior cooperação entre grupos e linhas éticas para um futuro mais sustentável. O input de uma mulher, irá trazer diferentes coisas à mesa de opiniões e criar debates diferentes do que se apenas tivermos um parlamento de homens. Por exemplo, no seu livro *Lean in: Women, Work and the Will to Lead*, Sheryl Sandberg, chefe de operações do *facebook*, fala de como era difícil para ela, quando estava grávida, andar longas distâncias no estacionamento da empresa, o que fez com que ela levasse aos membros da direção da empresa, a criação de lugares para grávidas no estacionamento. Sheryl Sandberg admite que nunca iria pensar neste problema se nunca tivesse passado por esta situação. Em suma, a diversidade irá sempre trazer novas prespetivas para os órgãos de governação (de um país, de uma empresa, ode uma organização).

A participação política ajuda a promover a igualdade de género que é essencial para que o eleitorado se sinta representado como a sua demografia (homens, mulheres, diferentes raças, etnias, orientações sexuais) e afeta tanto o leque de questões políticas analisadas como o tipo de resoluções das mesmas. Estudos demonstram que os representantes legislativos têm impactos distintos, dependendo do género, devido às diferentes prioridades. Há também fortes evidências de que, à medida que mais mulheres são eleitas, existe um aumento na formulação de políticas relativas à igualdade de género, direitos das crianças e minorias étnicas e raciais (Pepara, 2018).

Historicamente falando, a própria estrutura da democracia e representação política excluía as mulheres. Desde a Grécia antiga, berço da primeira experiência democrática ocidental, esta era exclusiva para os cidadãos do género masculino, nascidos em Atenas. Estudiosos da soberania popular e do envolvimento social – Hobbes (1588-1679), Grócio (1583-1645), Locke (1632-1704), Madison (1751-1836), Pufendorf (1632-1704), Madison (1751-1836) – ignoraram a presença da mulher na sociedade ou destacavam-nas apenas na sua esfera privada e de família. A partir do século XVII estavam abertas as portas para a democracia representativa através das grandes revoluções – *Glorious Revolution* em Inglaterra, em 1688; a revolução Americana, de 1775 a 1783; e a revolução francesa, em 1789 – mas a entrada direta das mulheres para as governações das nações foi um percurso bastante difícil (Tremblay, 2007).

No que diz respeito às monarquias, é de destacar algumas mulheres que fizeram mudanças significativas no âmbito dos seus cargos de chefia, apesar de não terem sido eleitas democraticamente. Com um reinado iniciado em 1558, Isabel I foi uma das mais poderosas monarcas de sempre, encorajou mudanças culturais de extrema importância (de que é exemplo o renascimento), assim como a transformação da Inglaterra num país protestante. Com importantes reformas na educação e a criação da Academia Real de Ciência e Literatura (*Royal Academy of Science and Literature*) em Bruxelas, a imperatriz da Áustria, Maria Teresa, é uma das maiores referências no que toca a mulheres importantes na monarquia europeia. De 1761 a 1762, é relevante falarmos da imperatriz da Rússia Catarina II conhecida por Catarina, a Grande, que foi uma das maiores responsáveis por modernizar a Rússia a partir de ideias do iluminismo ocidental. Com 63 anos de reinado, também a rainha Vitória de Inglaterra, merece o reconhecimento pelas

suas medidas de abolição da escravatura, reformas das condições dos trabalhadores e mudanças culturais, políticas e militares no seu império (Ratner, 2017).

Quando passamos a nossa análise para o século XX, temos que falar das primeiras mulheres em lugares de chefia. Estas foram Kherter Anchimaa-Toka, primeira mulher a presidir Little Khural (Mongólia nos dias de hoje), de 1940 a 1944, e Sukhbaataryn Yanjmaa a presidir State Great Khural (Mongólia nos dias de hoje) de 1953-1954, apesar de nenhuma das duas ter sido eleita democraticamente. Após este período, existem apenas duas mulheres presidentes durante algum tempo – Sirimavo Bandaranaike de Ceylon (1960-1965) e Soong Ching-ling da China (1968-1972), mas muito mais primeiras-ministras, incluindo a primeira mulher a ser eleita democraticamente, a primeira ministra do Sri Lanka Sirimavo Bandaranaike (1960-1965, sendo re-eleita de 1970-1977 e de 1994-2000) e a primeira presidente eleita, da Argentina Isabel Martinez de Perón (1974-1976), apesar desta última não ter ganho as eleições, mas sim ter sido eleita pelo partido, aquando da morte do seu marido (Ratner, 2017).

É também durante o século XX que Nancy Astor (1879-1964), a americana que se mudou para Inglaterra e se tornou a primeira mulher a ocupar um cargo dentro de um parlamento, em 1919, pelo partido conservador, assumindo este cargo durante 27 anos (Maurice, 1960).

Algumas das figuras a salientar das mulheres na política são também: Indira Gandhi – primeira e única primeira ministra mulher da Índia, de 1966-1984, uma figura bastante controversa – devido a ser considerada culpada de fraude eleitoral, em 1971, ao que esta respondeu com uma declaração de estado de emergência com leis redutoras das liberdades fundamentais e com perseguições aos seus opositores - mas muito poderosa devido ao seu papel na vitória da guerra contra o Paquistão, que resultou na criação do Bangladesh; Margaret Thatcher – primeira ministra do Reino Unido entre 1979 e 1990, foi a primeira mulher a ter este cargo no país, sendo a primeira ministra com mais anos de mandato, com políticas controversas pelos seus confrontos com os sindicatos dos trabalhadores, tendo ganho popularidade para um terceiro mandato com a vitória da Guerra das Malvinas em 1982 (Ratner, 2017); e Angela Merkel, chefe de estado alemã (chanceler) desde Novembro de 2005, doutorada em Física, líder da CDU (Colidação Democrática Unitária) sendo a primeira mulher a assumir esse cargo, e que a sua liderança tem

sido marcada por pragmatismo e austeridade, sendo uma das mulheres mais marcantes do mundo até hoje, sendo muitas vezes apontado o facto de ser das poucas representantes femininas das maiores economias mundias (Ratner, 2017).

Algumas destas mulheres tiveram influência nas políticas do Reino Unido que irei explorar no subcapítulo seguinte.

### **3.1. As mulheres na política do Reino Unido**

Durante os anos 60 e 70, as mulheres envolveram-se cada vez mais no sistema político, também por influência dos movimentos feministas a ocorrer um pouco por todo o mundo. Isto foi o resultado das maiores oportunidades educacionais para as mulheres e do trabalho construído pelas mulheres membros do *Women's Liberation Movement* e das suas campanhas para uma representação política justa.

No Reino Unido, 208 mulheres foram eleitas como membros do parlamento nas eleições gerais de 2017, representando 32% dos cargos atribuídos e sendo o valor mais alto de representação feminina no país. De 1987 até 2017, nunca existiu mais do que 5% de mulheres como deputadas. De 1918 até hoje, apenas 489 mulheres foram eleitas. Hoje em dia também a *House of Commons* está longe de atingir os desejados 50% que são a representação das mulheres existentes no país, tendo apenas 210 mulheres, o que equivale a 26% (Khomami, 2017).

Também é inevitável falarmos de Theresa May, do partido conservador, primeira ministra do Reino Unido desde 2016, com uma reputação polémica com as suas medidas sobre o Brexit e, em relação à igualdade de género, responsável pela criação da *rape clause*, economicamente muito produtiva para o seu governo, mas paradoxalmente muito difícil para algumas famílias no Reino Unido.

O parlamento inglês deixa também a desejar quando comparado com os números do parlamento escocês (35%) e do parlamento galês (42%) (Khomami, 2017).

### **3.2 O sistema político do Reino Unido e da Escócia**

Enquanto a União da Escócia e Inglaterra de 1707 conseguiu integrar duas nações politicamente distintas sob a responsabilidade da união parlamentar de

Londres, a Escócia manteve uma contínua identidade nacionalista baseada numa “sociedade civil relativamente autónoma” (McCrone, 2005)

Assim sendo, dada a ausência de um parlamento na Escócia, a solução para aspirantes a deputados era de assistir a eventos políticos e candidatar-se a lugares no parlamento do Reino Unido, em Londres – a *House of Commons*. No século XX, os dois partidos principais do governo do Reino Unido eram o partido conservador e o partido trabalhista, com poucos mais partidos a serem representados com grande importância, dependendo do ano de eleição. Os deputados homens da Escócia seguiram sempre intenções de fazer parte do governo do Reino Unido, sendo um exemplo o primeiro ministro Gordon Brown. Mas este caminho sempre foi restrito, com especial destaque para a participação feminina: o número de deputadas mulheres sempre foi extremamente reduzido apresentando números como 21 mulheres em cargos parlamentares de 1918 a 1992, como podemos ver na tabela em baixo (Levy, 1992).

Mulheres Escocesas no Parlamento do Reino Unido de 1918 a 1992	
Partido Trabalhista	11
Partido Conservador	6
Partido Nacional Escocês	3
Total	21

*Tabela 1 – Mulheres Escocesas no Parlamento do Reino Unido de 1918 a 1992*

É necessário olharmos para a realidade do Reino Unido: uma monarquia constitucional, onde o/a primeiro/a ministro/a lidera o país com o apoio dos ministros, com um governo responsável pelo poder legislativo e um conselho de ministros responsável pelo poder executivo. O parlamento do Reino Unido, em Londres, é dividido em dois: a camara dos comuns (House of Commons) e a camara dos Lords (House of Lords). Em 1920, com a divisão da Irlanda do resto do Reino Unido, a Irlanda do Norte recebeu o direito de criar um governo próprio, mas, devido aos confrontos civis da altura, apenas em 1972 este governo foi restaurado. O aumento dos partidos nacionalistas, tanto da Escócia como do país de Gales,

levou a propostas de devolução de direitos de governação através de parlamentos para os dois países, na década de 1970 (Gov. UK, 2017).

O sistema político do Reino Unido começou a ser pressionado com o crescimento do partido nacional escocês em 1970, que revelava intenções independentistas. O sucesso crescente do partido nacional escocês ameaçava a hegemonia do partido trabalhista na Escócia e trazia consigo ideias de uma potencial liderança dentro do parlamento do Reino Unido (Hassan and Shaw, 2012). Estabelecer um parlamento ou assembleia escocesa com poderes políticos desenvolvidos iria criar um caminho para combater esta ameaça e manter o domínio do partido trabalhista. Assim sendo, o partido trabalhista do Reino Unido ficou dividido com a minoria dos seus membros do parlamento instantaneamente opostos e foram iniciadas as propostas para uma assembleia da Escócia para serem seguidas de um referendo na Escócia em 1979<sup>17</sup> (The Telegraph, 2012)

Apesar das expectativas, os votos a favor desta assembleia foram apenas 40%, sendo assim negada a proposta. A eleição de Margaret Thatcher do partido conservador, seguiu-se a este referendo em 1979. A posição de Thatcher e a devolução de políticas de direita, com principal foco em reformas económicas de privatizações e de desestatização, foram recebidas de forma extremamente negativas em território escocês, como foi visível nas eleições gerais seguintes em que o partido conservador perdeu os seus lugares escoceses: em 1983, o partido trabalhista e o partido conservador dividiram 44 lugares e 22 lugares respetivamente; em 1987, 41/21; em 1992, 50/10; em 1997, 56/0.

---

<sup>17</sup> The Telegraph (2012) “Scottish independence referendum: a timeline”, <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/scotland/scottish-politics/9609417/Scottish-independence-referendum-a-timeline.html> [3 de Fevereiro de 2018].

Evolução de número de lugares de mulheres no parlamento do Reino Unido		
	Partido Trabalhador	Partido Trabalhista
1983	44	22
1987	41	21
1992	50	10
1997	56	0

*Tabela 2 - Evolução de número de lugares de mulheres no parlamento do Reino Unido*

Assim sendo, enquanto os votos do partido conservador na Escócia decresceram, a legitimidade do governo do Reino Unido em relação à Escócia parecia cada vez mais ilegítima: como demonstrado pelo “défice demográfico” (Macwhirter, 1990). Isto é, o povo escocês, não se sentindo representado pelos deputados em parlamento do Reino Unido, começou a descredibilizar este governo. Esta pressão devido ao descontentamento do eleitorado, levou a pressões dos poucos deputados escoceses para Westminster durante a década de 1980 e 1990.

Durante a governação de Tony Blair, em Setembro de 1997, o *Scottish devolution referendum* é lançado ao eleitorado, ganhando por uma larga maioria. Em Maio de 1999 foi formado o primeiro governo escocês desde a reunificação do Reino Unido em 1707 (Scottish Parliament, 2017).



Em 1999, o parlamento do Reino Unido foi considerado o vigésimo quinto melhor na representação de mulheres na política, sendo que hoje em dia se encontra no lugar quarenta e oito entre 193 países (Gender Equality Report from the UK from the British Council, 2016: 10).

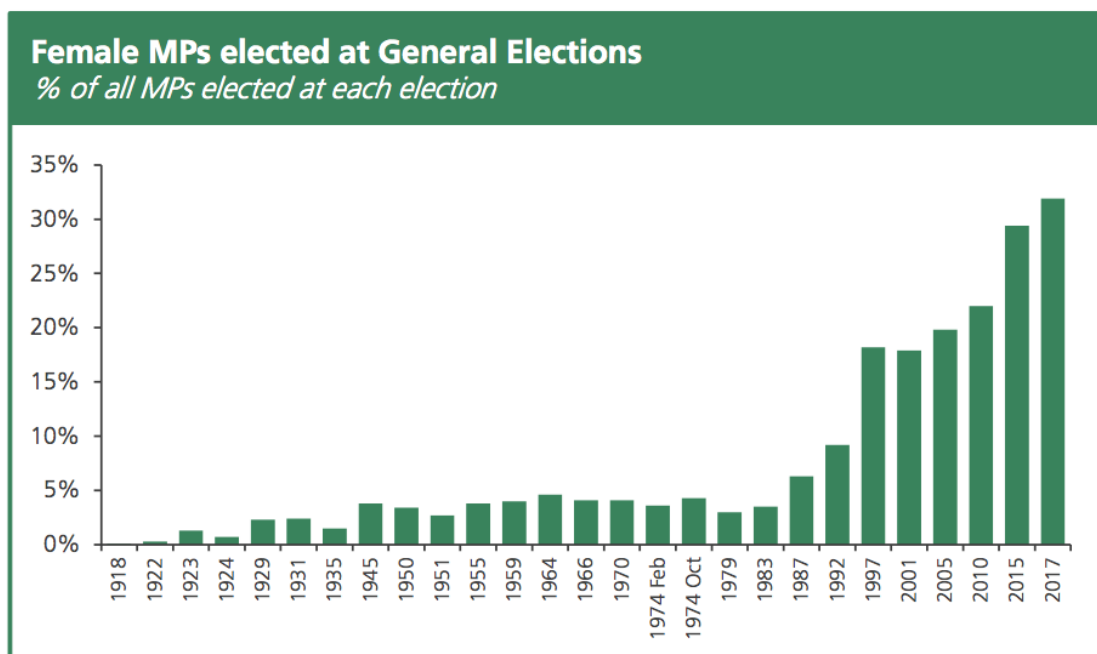


Figura 3 – Mulheres eleitas como deputadas no Parlamento do Reino Unido: 1918-2017

As mulheres membros do parlamento não representam a realidade demográfica do Reino Unido, sendo que, 13% da população vem de minorias, mas apenas 10 por cento das mulheres membros da House of Commons vêm de minorias (20 mulheres até 2010) sendo que nenhuma delas representava minorias com deficiência, por exemplo. 26% destas mulheres detinham educação privada, uma realidade enviesada considerando que apenas 7% das mulheres da população do Reino Unido tinham acesso à mesma. Quanto às informações relativas à orientação sexual, as mesmas não são normalmente publicadas, mas existem membros do parlamento inglês que já assumiram a sua homossexualidade. Existe também uma *“motherhood gap”* nas mulheres da política do Reino Unido, com menos mulheres deputadas a terem filhos em comparação aos seus colegas homens. Em 2013 cerca de 45% das mulheres no parlamento não tinham filhos

enquanto os homens colegas de profissão apenas 28%<sup>18</sup> (Gender Equality Report from the British Council, 2016: 12).

Contudo, o impacto das mulheres na política do Reino Unido não se restringe só a *Westminster* e à *House of Commons*.

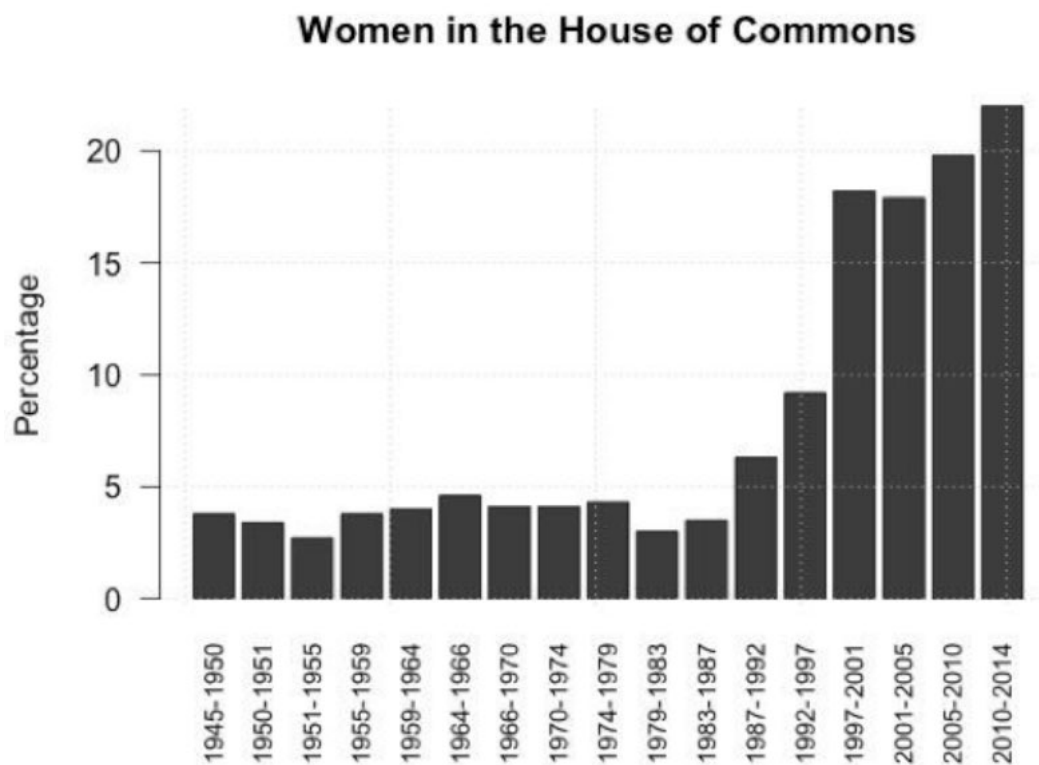


Figura 4 – Percentagem de mulheres na House of Commons: 1945-2014

Nos anos 1990, as deputadas representavam 16% na *House of Lords*, um quarto dos membros do Reino Unido no Parlamento Europeu, um terço de todos os cargos parlamentares, 37% dos membros do parlamento escocês, 40% da nova assembleia do país de Gales e 39% dos 35.000 cargos públicos nos quadros diretivos e de conselho das indústrias nacionais e do sistema nacional de saúde. A percentagem de mulheres nos governos locais subiu de 15% em 1970 para cerca de 26% em 1999, com uma percentagem um pouco maior em Inglaterra (Lovenduski, 1996).

Foram diversos os ramos que este aumento do género feminino na política do Reino Unido ajudou a desenvolver. Entre outros, é necessário referir os

<sup>18</sup> British Council (2016) *Gender Equality Report from the UK*. London: British Council.

desenvolvimentos a longo prazo como as mudanças culturais associadas ao papel da mulher mais igualitários em termos de força de trabalho e à sociedade. Também as mudanças socioeconómicas relacionadas com o papel da mulher na classe trabalhadora tradicional foram alargadas, alargando a economia de serviços, mulheres no ramo profissional, no ensino superior e no movimento sindical.

No entanto, o repentino avanço parlamentar nas eleições de 1997, com maior impacto no partido trabalhista, identifica que as explicações socioeconómicas são menos plausíveis do que as políticas ou institucionais. Isso inclui o crescimento de políticas de identidade num eleitorado britânico cada vez mais multicultural – que fará com que a imagem de um leque pluricultural de deputados políticos reflita cada vez mais a realidade demográfica do Reino Unido, para que assim o eleitorado se consiga identificar com quem está no poder - e em particular, com o movimento dos sindicatos de trabalho em relação à política central do Reino Unido, na tentativa de maximizar o seu apelo como um partido a alcançar cada vez mais público e cada vez mais diverso do mesmo (Evans e Norris, 1999).

Em resposta e estes acontecimentos, a sociedade civil mobiliza-se criando uma campanha mais democrática, igualitária e representativa da demografia escocesa, assim como o movimento feminista escocês. Isto é, com a ausência de poder político por parte da Escócia alguns filósofos e professores começaram a criar conversas políticas dentro da sociedade (Robinson e Kerr, 2017). A partir da interligação destes movimentos, criou-se um novo movimento político que oferecia uma maior representação do género feminino e maiores oportunidades de participação política e liderança para os que não se sentiam representados, em especial as mulheres (Robinson e Kerr, 2017).

Após a criação do *Scottish Women's Liberation Movement* (WLM) em 1990, começou a ser mais usual incluir mulheres dentro da política escocesa – através de campanhas locais e de maiores incentivos para as mulheres em cargos de governação local. De acordo com uma das entrevistadas, Roseanna Cunningham, nos anos de 1970 e 1980 apenas um partido atingia 50% de deputadas mulheres: o partido nacional escocês. Devido a este facto, nunca houve necessidade dentro deste partido de se recorrer ao sistema de quotas (apesar de atualmente este partido ter demonstrado publicamente o seu apoio a este sistema). “*In fact, in the*

1970s it was a point of criticism of the SNP: ‘so many women in it’<sup>19</sup>. Esta deputada do parlamento escocês conta-me também, na nossa entrevista, que dentro do seu próprio partido, havia alguma dúvida em relação a quotas: “*that was because we already had a lot of women. An actual fact in the first Scottish Parliament election, we didn’t have any quotas, but we still got 35-40% women elected in Parliament, without quotas. Even at that point, in 1999, we were arguing for zipping the list, for a system that were male-female-male-female, but couldn’t get it through. In any case, we got that number so everybody was asking ‘Why do you need quotas?’ We were successful, but we knew that without some mechanism we could drift back away again*”. No final da entrevista, Roseana Cunningham diz-me também que considera o sistema de quotas como um “penso rápido” até que se consiga a igualdade esperada para qualquer partido e parlamento.

Em relação a este depoimento de Roseanna Cunningham, relativo ao sistema de quotas e à sua importância, para que não exista um retrocesso nos progressos conseguidos pela luta feminista para a representação parlamentar justa, podemos ver como a falta de um sistema de quotas fez com que as mulheres apenas mantivessem os seus lugares, ainda não atingindo a igualdade nas eleições de 2016 na Escócia<sup>20</sup> (The Guardian, 2016)

Tanto a Escócia como o país de Gales foram também uma “tela em branco” relativamente à alocação de lugares pré-existentes. Na Irlanda do Norte, os esforços para promover a igualdade na vida pública incluíram uma estratégia para a igualdade de género. Foram levantadas preocupações por parte de *stakeholders* para um risco de complacência de Westminster, que mitiga o esforço sustentado para manter o progresso de uma percentagem equilibrada. Isto pode ser visto como uma reflexão de como os ganhos da luta pela igualdade feitos pelos partidos políticos, sociedade civil e das organizações tem que ser mantido. O relatório de *Sex and Power*<sup>21</sup> após as eleições de 2015 de Westminster estabelece

---

<sup>19</sup> Entrevista a Roseanna Cunningham, deputada do partido nacional escocês, realizada a 6 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

<sup>20</sup> The Guardian (2014) “Nicola Sturgeon announces Scottish cabinet with equal gender balance” <https://www.theguardian.com/politics/2014/nov/21/nicola-sturgeon-scottish-cabinet-equal-gender-balance> [24 de Julho de 2018].

<sup>21</sup> Counting Women In (2015) “Sex and Power: Who Runs Britain”, <http://www.cfd.org.uk/uploads/Sex%20and%20Power.pdf> [24 de Julho de 2017].

recomendações ao governo, partidos políticos, sociedade civil e media para o assunto (Gender Equality Report from the UK from the British Council, 2016: 10).

Também é importante referir que tanto a assembleia galesa quanto o parlamento escocês alcançaram a sua maior representação de mulheres até ao momento, em 2003. O país de Gales tornou-se a primeira nação do mundo a introduzir medidas de representação 50/50, sendo que este acontecimento ocorreu devido a uma combinação de fatores, incluindo a introdução de medidas de ação positiva para garantir a eleição de mulheres pelos principais partidos políticos, sendo que, os partidos têm que apresentar listas com equilíbrio de género (Gender Equality Report from the UK from the British Council, 2016: 10). Dado o nosso estágio e o estudo de caso presente neste relatório, examinamos agora o panorama da representação política na Escócia.

### **3.3 As mulheres na política escocesa**

Apesar das campanhas do movimento feminista a partir dos anos 70 terem juntado várias mulheres de diferentes *backgrounds* e ramos dentro da Escócia (campo religioso, empregador, comercial, do direito, académico e associativo) estas mulheres foram apontadas para o governo escocês que se formava, mas sem representatividade formal ou cargos de liderança. Ou seja, certas mulheres eram convocadas pelos partidos para apoiar o partido, mas sem garantias de um lugar formal devido a falta de conhecimento dos líderes dos partidos para o que iria acontecer assim que o parlamento escocês fosse formado. Paradoxalmente, estas campanhas começaram pela luta feminista e pelo direito a um lugar na democracia, igualdade e apoio à nação. Browne, por exemplo, cita um artigo do *Scottish Women Liberation Journal* de 1978 sobre uma potencial união entre as mulheres e a política escocês: “wheels are grinding towards an independent Scotland (...) How can we say party politics are no use... there is a tremendous opportunity for government not only to reflect the needs of the more closely, but those of women as well” (Browne, 2014:103). De acordo com Lovenduski e Randall: “members of the women’s movement were ideologically opposed to hierarchical leadership, considering it a form of masculine domination” (Lovenduski e Randall, 1993). Isto significa que, se considerarmos a liderança como uma forma de entender o passado, esta irá falhar

no processo não nos conseguirá mostrar de onde os líderes poderão emergir (Kerr and Robinson, 2011).

A pressão para a reforma do processo de recrutamento no partido trabalhista foi concretizada por associações externas como a *Fawcett Society*, o *300 Group*, *Socialist International Women* e *Engender* na Escócia, e por certos agentes do movimento sindical, movimento feminista, assim como por uma coligação interna de grupos dentro do partido trabalhista, de que é exemplo o *Tribune*, e por organizações feministas e de direitos de género. Essas pressões mostraram-se influentes devido à evolução e à atenção para o *gender gap* no eleitorado, à modernização dos sindicatos de trabalho que levou à adoção de quotas para a seleção parlamentar e a reformas de estruturas constitucionais no programa legislativo do partido trabalhista para a abertura de mais oportunidades para as candidatas (Norris, 2002).

A interpretação do *Sex Discrimination Act*, que bloqueava o uso de *short lists* nas eleições de 1997 no Reino Unido, continuou a ser uma das maiores lutas quando grupos mais radicais foram eleitos para novas assembleias na Escócia e no País de Gales em 1999. (Equality Human Rights Commission, 2018)

É necessário entender que o parlamento Escocês é uma instituição não muito comum pois com a sua criação em 1999, este desenvolveu uma nova esfera política criada com uma nova democracia em tempo de paz. Uma das suas mais vincadas aspirações sempre foi a igualdade de género na sua representação. (Brown, 2001: 197).

A mobilização para a igualdade de género dentro por parte dos representantes eleitos no primeiro governo escocês de 1999, começaram pela exigência de uma representatividade de 50/50. Este movimento foi tão forte que Tom Nairn, um especialista político e académico, descreveu-o como o símbolo do radicalismo escocês e novo nacionalismo: “the first legislature of modern times fully to acknowledge the equality of gender and build na autentic constitution around that act of liberation” (Nairn, 2001: 195). Alice Brown descreve também este processo como: “the mobilisation of women in Scotland (...) provides an example of a form of coalition and agenda building politics which has proven one of the most successful strategies for women’s advancement” (Brown, 2001: 197). Um exemplo desta mobilização de mulheres é o facto de, a partir do momento do primeiro parlamento escocês e da primeira assembleia da Irlanda, estes dois organismos integraram

desde início percentagens acima de 35% de mulheres, comparando-se a países com parlamentos desenvolvidos muito antes, como a Noruega ou a Suécia (Russel, 2002: 3).

Antes de o parlamento escocês ser institucionalizado, já as mulheres da Escócia se preparavam para garantir igualdade representativa. A *Scottish Convention of Women* foi criada em 1977 como resultado da organização das Nações Unidas ter considerado o ano de 1975 o ano da mulher. Um dos seus maiores objetivos era o de criar maior consciencialização para um parlamento com maior representação feminina. Deste movimento faziam parte sindicatos, grupos locais (de que é exemplo o *Women's Issues Group*) e pessoas individuais. A convenção continuou a existir e até foi um membro fulcral na *Scottish Constitutional Convention*, a organização que estabeleceu a base para a decisão da criação de um novo parlamento escocês. Em 1989, a *Scottish Constitutional Convention* anunciou que os dados fornecidos pelo *Women's Issues Group* eram unânimes na importância de assegurar que não se poderia voltar a ter uma percentagem pequena de mulheres dentro deste novo parlamento e que isto não iria continuar no futuro (Robinson e Kerr, 2017).

O relatório final da *Scottish Constitutional Convention* de 1995 incluía um contrato eleitoral, apoiado por mulheres dos dois lados e pelo *Women's Coordination Group*. Com estas medidas estavam confirmados os apoios à eleição de igual número de homens e mulheres por parte dos partidos para o primeiro parlamento da Escócia. Estes partidos comprometeram-se em selecionar e eleger um governo 50/50, garantindo uma distribuição justa, através do *additional member system*, que é um sistema de membros que inclui homens e mulheres com o intuito de trazer proporcionalidade para o partido, assegurando que o parlamento seria grande o suficiente para um governo democrático. (Mackay, Myers e Brown, 2003). Todos estes movimentos e medidas ajudaram a que números significativos de mulheres fossem eleitas para o primeiro parlamento escocês.

Com a intenção de focarmos a nossa atenção na Escócia, encontramos um evento de liderança especial e de exemplo dentro da análise sociológica e histórica. A partir do momento em que três mulheres se encontraram na liderança dos principais partidos, identificamos mecanismos que facilitam isso, os indivíduos e os movimentos sociais aqui envolvidos, assim como a génese de um novo campo político que tornou possível este acontecimento. Ao fazê-lo, temos que ter

consciência dos perigos das leituras do passado à luz das preocupações presentes, em particular quando relacionadas com o papel de liderança. Isto porque os movimentos sociais e cívicos foram impulsionados por ideias de nação, igualdade e democracia (isto é, devido à falta de representatividade de escoceses em Westminster, as ideias de independência parlamentar incentivaram estas ideias) – o surgimento de líderes do género feminino é um subproduto de muitos fatores sociais vividos no país. (Robinson e Keer, 2017). Mas antes de analisarmos o presente temos que entender o que colocou estes fatores a favor desta eleição tão especial e como é que o Reino Unido e a Escócia se distinguem ou se assemelham ao nível do poder político.

Em termos conceptuais, o Estado-nação tem sido o principal bloco de construção dos estudos políticos (Bourdieu, 2012). É necessário entender este conceito para entendermos como é que a Escócia formou parlamento e governo próprio, apesar da sua relação com o Reino Unido. A Escócia, considerada um dos “reinos” do Reino Unido e uma “nação histórica” por Bourdieu<sup>22</sup>, paradoxalmente, não é considerada um estado-nação completamente desenvolvido (Bogdanor, 1999). Este termo é utilizado por Brubaker para estudar estados-nação pós-soviéticos emergentes, sendo bastante importante para o estudo político na Escócia. Para Brubaker (1996:17) o nacionalismo não é programado pelas nações, mas sim induzido – por áreas políticas de diferentes tipos e as suas dinâmicas são governadas pelas propriedades dos campos políticos, não pelas propriedades dos coletivos<sup>23</sup> (Robinson e Kerr, 2017: 6-7).

Da mesma forma, Eyal, num estudo de 1993 sobre o “divorcio aveludado” tcheco-eslovaco, revela que, com o surgimento de dois novos estados-nação, criou-se “a maneira polarizada em que os conflitos sociais e de classe foram transpostos do espaço social para o campo político” (Eyal, 2005:151). Desta perspetiva, aliada à ideologia de Bourdieu, é possível entender a campanha para o parlamento escocês e como este é um caso especial dentro do seu nacionalismo, feminismo e democracia. Estando estes três termos ligados a uma configuração de

---

<sup>22</sup> Steinmetz, George (2011) “Bourdieu, historicity and historical sociology” *Cultural Sociology*. 5(1), 46-66.

<sup>23</sup> Brubaker, Rogers (1996) *Nationalism Reframed: Nationhood and the National Question in the New Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.



um novo campo político que leva a que exista uma maior facilidade para que as mulheres consigam ser líderes na esfera política da Escócia (Robinson e Kerr, 2017: 6-7).

Dentro da continuidade e reprodução desta identidade política e social, vários elementos tiveram um papel fulcral, principalmente as instituições (Sewell, 1999). Entre estes agentes, estão incluídos a Igreja da Escócia (the Kirk), o sistema legal e educacional, os media e instituições financeiras nacionais. De acordo com Bourdieu, estes são os ramos e instituições com hierarquias próprias e reconhecimento de capital interno. Os representantes oficiais destas instituições, ainda que, por vezes, anónimos (banqueiros, advogados, académicos), são quem conseguiu reconhecimento a nível social e cultural dentro das próprias áreas. Contudo, com a contínua ausência de poder político na Escócia, estes representantes de cada área conseguiram entre 1979-1997, cooperar entre instituições, abrindo acordos democráticos para um caminho político. Desta forma, eles criaram “a sociedade civil” como um dos “ramos do poder” (Bourdieu, 2012).

### 3.3.1. As mulheres no parlamento escocês atual

No parlamento escocês estão representados 5 partidos: o partido nacional da escócia (SNP), o partido conservador (SCP), o partido trabalhista (SL), o partido dos verdes (SGP) e o partido liberal democrata (SLD).

	Women	Men	Total	% women
<b>Members of the Scottish Parliament</b>	45	84	129	34.9%
<b>Committee convenors</b>	8	11	19	42.1%
<b>Corporate body</b>	0	6	6	0.0%

*Figura 5 – Número de membros do parlamento escocês, comités e órgãos parlamentares.*

Nas eleições de 2016, 45 mulheres foram eleitas para o parlamento escocês, exatamente o mesmo número que nas eleições anteriores, como demonstra a figura 5, acima.

O processo não se desenvolveu como esperado, apesar de se estarem a candidatar para os cargos mais 10% de mulheres do que em 2014<sup>24</sup>, e 3 mulheres para a liderança de 3 (SNP, SCP e SL) dos 5 partidos escoceses. Assim, nestas eleições mantiveram-se as líderes dos partidos, Nicola Sturgeon como líder do partido nacional da Escócia, Ruth Davidson como líder do partido conservador e Kezia Dugdale como líder do partido trabalhista. Para estas eleições, o partido nacional da Escócia usou mecanismos de igualdade de género dentro da eleição de cargos para o seu partido pela primeira vez na sua história, de que são exemplo as *short-lists*, enquanto, por exemplo o partido conservador não o fez (sendo publicamente contra o sistema de quotas) mas aumentou os seus lugares de mulheres (Engender, 2017: 12).

De acordo com o mesmo relatório da organização *Engender*, a representação parlamentar de mulheres na Escócia caiu de um 4º lugar na representação mundial de mulheres no parlamento em 2003 quando tinha 39.5% de mulheres, para 27º lugar em 2017<sup>25</sup>. Isto dá apoio à teoria do sistema de quotas como uma maneira de uma não regressão para os lugares atingidos pelas mulheres. Isto é, como referenciei no capítulo anterior, que a não utilização de quotas levou a que não existisse uma conclusão para a igualdade (atingir os desejados 50%), mas que os números se mantivessem iguais de 2014 para 2016. Para além da falha em atingir o objetivo de 50/50, também nenhuma minoria de mulheres foi selecionada, como mulheres negras ou portadoras de deficiência, refletindo uma fraca diversidade no parlamento escocês como um todo. A única exceção é a representação lésbica, gay e bissexual no parlamento, em que dez dos membros do parlamento são da comunidade LGBT, entre as quais 10% são mulheres<sup>26</sup>. Ainda assim, não existem neste leque de deputadas mulheres transgénero ou intersexo (Engender, 2017: 12).

---

<sup>24</sup> 39% das candidatas eram mulheres, esta comparação é feita com as 29% de candidatas em 2011; Fonte: Democratic dashboard (2016) *Gender and the 2016 elections*.

<sup>25</sup> Inter-Parliamentary Union (2008) *Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments*. Switzerland: inter-Parliamentary Union.

<sup>26</sup> Fonte: Equality Network Organisation

O trabalho do parlamento escocês é examinado por sete comités obrigatórios, oito comissões temáticas e quatro comissões parlamentares de empresas (*parliamentary business committees*). A representação de mulheres como membros destes órgãos é mais forte do que no parlamento como um todo<sup>27</sup>. No entanto, todas as posições do corpo corporativo do parlamento escocês (*Scottish parliament corporative body*) são ocupadas por homens (Engender, 2017: 12).

### 3.3.2. As mulheres no governo escocês atual

A representação de mulheres no total do governo escocês é, atualmente, mais forte do que em todo o parlamento, devido, em grande parte, à liderança política da primeira mulher primeira ministra da Escócia, Nicola Sturgeon. O compromisso pessoal da primeira ministra em promover o envolvimento de mulheres para cargos de chefia no seu governo criou o primeiro equilíbrio de gênero no governo escocês – tema desenvolvido mais à frente, no capítulo empírico.

O apoio de Sturgeon<sup>28</sup> ao equilíbrio legislativo de gênero também permitiu que o SNP usasse listas pré-selecionadas (*shot-lists*) para todas as mulheres nas eleições de 2016 para o governo, pela primeira vez (Engender, 2017: 14).

Contudo, o progresso das posições menos “visíveis” de poder político e influências são retraídas. Nas funções de consultoria (SPASs), que são das principais funções de estratégia governamental e de tomada de decisões, apenas 7 em 28 lugares são ocupados por mulheres dentro do governo escocês. Desde o início do parlamento escocês em 1999, 78% dos SPADs eram homens<sup>29</sup> (Engender, 2017: 14).

---

<sup>27</sup> Engender (2017) *Sex & Power in Scotland 2017*. Edinburgh: Engender.

<sup>28</sup> Women 50/50 Organization, <http://www.women5050.org/> [25 de Julho de 2018].

<sup>29</sup> Twitter (2016) “Women 50/50 Scotland”, <https://twitter.com/Women5050/status/798951785343881217> [24 de Julho de 2018].

	Women	Men	Total	% women
<b>Scottish Government Cabinet</b>	4	5	9	44.4%
<b>Scottish Government Ministers</b>	5	7	12	41.6%
<b>Special Advisors (SPADs)</b>	4	8	12	33.3%

\*Sources: Scottish Government website, Scottish Parliament website

Figura 6 – Número de gabinetes, ministros e conselheiros especiais do governo escocês.

Existe uma clara necessidade de abordagem sistemática para lidar com este desequilíbrio e de apoiar o papel das mulheres na participação política a todos os níveis, como demonstra a imagem acima (Engender, 2017: 14).

### 3.4 Dificuldades e falta de incentivos para a igualdade de género na política

Com o intuito de encontrar uma explicação para a fraca representação feminina na esfera política surgiu uma das maiores teorias da discriminação sistémica vivida pelas mulheres no mundo político (Baskaran e Hessami, 2017). Sendo que os eleitores escolhem os seus candidatos, existe dentro da comunidade política um *voter bias* contra o género feminino. Esta discriminação por vezes surge da falta de aceitação e hábito da população em ver mulheres como líderes políticas e daí não votarem em candidatas, mantendo ainda a ideia tradicional do papel da mulher na sociedade, não a considerando por vezes aceitável para o papel de líder (Baskaran e Hessami, 2017).

Como exemplo do problema de gerir o tempo com a família, em entrevista exclusiva, as palavras de Rachel Hamilton do partido conservador explica a barreira

e dificuldade: “*real danger to lose the notion of reality, because you get away from your family and friends for so long, you throw yourself to look after the people you are trying to please when you are standing as a candidate. The biggest hurdle for me was trying to please so many people at the same time.*”<sup>30</sup>

Os fatores centrais para a decisão de seguir uma vida política são tempo (normalmente descrita pelas deputadas ou mulheres com cargos políticos como muitas horas passadas em parlamento ou em ações políticas e afastas das suas famílias) dinheiro (com o *gender pay gap*, as mulheres recebem em média menos X que os homens, o que é uma condicionante para iniciar uma vida política pois é necessário investir em campanhas, candidaturas e processos que exigem um financiamento nem sempre acessível para mulheres), experiência profissional (mulheres, como sendo as únicas portadoras de crianças, têm experiências profissionais diferentes das dos homens, sendo afastadas dos seus cargos aquando da gravidez e têm maiores dificuldades em subir na carreira devido a falta de oportunidades dadas a mulheres para cargos de chefia), oportunidades (incluído na categoria acima), assim como ambição, interesse e confiança. Como explicam Norris e Lovenduski em *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*: “[t]he effect of gender on political recruitment can be seen as both a supply-side and demand-side effect. Due to wider systemic factors such as the public–private divide, the sexual segregation of the work force, and patterns of gender socialization, women are likely to have less time, money, ambition, and confidence than their male counterparts. Alternatively, the effect of gender on the selection process can be a product of demand, either through direct or indirect discrimination” (Norris and Lovenduski 1995: 106–108).

Durante a pesquisa de campo, no âmbito do estágio, tive oportunidade de entrevistar 7 deputadas do parlamento escocês de 4 partidos diferentes – Labour Party, Scottish National Party, Conservative Party e Green Party. Em resposta à pergunta de quais eram, na sua opinião, as razões para não existir tanta representatividade feminina na política mundial, foram sempre apontadas as mesmas razões: falta de serviços profissionais e de fácil acesso de *childcare*, a visibilidade da sua vida para a esfera pública, as longas horas de trabalho, a falta de conciliação de tempo para passar com a família e a falta de respeito e apoio de

---

<sup>30</sup> Entrevista a Rachel Hamilton, deputada do partido nacional escocês, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

candidatos homens para com os seus pares do género feminino. Um dos melhores exemplos desta falta de apoio, é uma das respostas dadas por Roseanna Cunningham do SNP em relação ao tipo de comentários feitos pelos seus colegas homens quando começou a trabalhar no Parlamento: *“I remember when I was 30 years old, I was in a conversation with two males, one was a friend of mine and the other was a much older, very senior member of the SNP. We were discussing industrial policy and the senior member turn around and said to me ‘nobody is interested in what a wee lassie like you has to say about industrial policy’”*<sup>31</sup>.

Muitas vezes, as deputadas referem também a gravidez e as licenças de maternidade um problema pois quando voltavam ao trabalho tinham que “provar” que continuavam as profissionais de sempre após serem mães.

Na Escócia, de acordo com a lei, se um funcionário terá ou irá adotar uma criança, são elegíveis para lei de maternidade e paternidade. Esta lei inclui 52 semanas de licença de maternidade, sendo que 26 semanas não *ordinary maternity leave* e as últimas 26 *additional maternity leave*, enquanto a lei de paternidade é de uma ou duas semanas<sup>32</sup> (Mygov, 2017).

Apesar da discriminação sistémica vivida pelas mulheres na política, a Escócia é considerada um dos países com maior representação a nível mundial e um país que, até Outubro de 2017, tinha 3 mulheres como líderes dos três principais partidos políticos – Kezia Dugdale, Ruth Davidson e Nicola Sturgeon – e uma primeira ministra, Nicola Sturgeon. Num parlamento que apenas assumiu funções em 1999, dos 129 lugares para deputados do parlamento escocês, 45 são ocupados por mulheres, representando uma percentagem de 34.9%. Ainda não foi conseguida a igualdade de género dentro do parlamento, mas, por exemplo, o SNP utiliza um sistema de 50/50 descrito numa *shortlist* pré criada. Nas conversas com estas deputadas, muitas revelam uma certa desilusão relativamente às últimas eleições, quando se esperava por um crescimento mais acentuado do número de mulheres no parlamento escocês, mas o que aconteceu foi uma estagnação dos números anteriormente atingidos.

Jenny Gilruth do SNP explica o processo de seleção de mulheres do SNP através da entrevista realizada para este relatório: “We were shortlisted, and I know

---

<sup>31</sup> Entrevista a Roseanna Cunningham, deputada do partido nacional escocês, realizada a 6 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

<sup>32</sup> Fonte: <https://www.mygov.scot/maternity-paternity-parental-leave/>

there are men in my bunch we were against that, because they said it wasn't fair, and that was difficult because some of the guys I had to campaign with were annoyed".<sup>33</sup>

Diversos autores, como Drude Dahlerup (1988) e Jill M. Bystydanski (1992), que discutem sobre as diferenças entre homens e mulheres na política, divergem em valores, prioridades de agenda política e estilos legislativos, o que fará com que os parlamentos mudem ou até balancem as suas culturas institucionais, políticas discursivas e as suas regras de agenda de formas distintas. Como refere, por exemplo Clare Short, deputada do governo de Tony Blair como secretária de estado para o desenvolvimento internacional de 1997 e 2003, dando o exemplo do Reino Unido, “[à] medida que mais mulheres se vão integrando na House of Commons, a cultura irá mudar, a agenda política irá ser alargada e as instituições serão elas próprias transformadas” (citada em Lovenduski e Norris, 2003:89).

Esta intervenção de que Clare Short na House of Commons após as eleições de 1997 deixou presente um argumento que sugere que, aquando do crescimento do número de mulheres também outros fatores legislativos mudarão devido aquilo que homens e mulheres podem trazer de diferente para a política (Lovenduski e Norris, 2003: 89).

De acordo com alguns estudos sobre os candidatos parlamentares e ministros do parlamento nas eleições de 1992 (refs), poderíamos esperar três grandes diferenças entre homens e mulheres membros do parlamento do Reino Unido: quando comparadas com os homens de cada partido, as mulheres apoiavam com maior vivacidade feminismo e valores mais ligados à política de esquerda, expressavam preocupações mais fortes sobre agendas e assuntos sociais e davam uma maior prioridade aos moldes da constituição para a inclusão de leis referentes a mulheres e crianças (Norris e Lovenduski 1995;).

Ao existir bastante controvérsia relacionada com o impacto da nova vaga de mulheres na política isso influenciou alguma pesquisa sistemática sobre o assunto no Reino Unido. A teoria de uma “*critical mass*” depende da existência de diferenças fulcrais em atitudes, valores e comportamento dos grupos envolvidos (deputados de ambos os géneros nos parlamentos) (Norris e Lovenduski, 2001).

---

<sup>33</sup> Entrevista a Jenny Gilruth, deputada do partido nacional escocês, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

De uma forma resumida, o argumento da *critical mass* foi usado principalmente na década de 1980 para ser aplicada a situações onde as mulheres não atingiam os 30% nos parlamentos ou em comités locais. Consequentemente, o argumento era de que não era realista esperar grandes mudanças até que a representação das mulheres atingisse uma *critical mass*, porque um pequeno número de mulheres na política era apenas simbólico. Contudo, hoje em dia, a experiência diz-nos que é impossível identificar um ponto de mudança fixo – seja este de 20% ou 30%. Os números de percentagens de mulheres nos parlamentos e comités locais são importantes por questões de legitimidade ou representação da demografia da população, o que leva a levantar dúvidas sobre esta teoria pois até uma percentagem pequena de mulheres poderá fazer uma grande diferença dentro da política (Inter-Parliamentary Union, 2008:68).

Se homens e mulheres membros do parlamento britânico são semelhantes em certas características em Westminster, mesmo que exista um aumento significativo de mulheres envolvidas na política do Reino Unido, as políticas parlamentares irão continuar na mesma linha de desenvolvimento. A teoria de *critical mass* apenas se desenvolve quando as mulheres na política diferem significativamente dos homens, por exemplo, se elas priorizam tópicos diferentes daqueles aos quais os homens dão prioridade (Norris e Lovenduski, 2001).

## **Capítulo IV**

### **4. As Mulheres e o Contributo Político no Parlamento Escocês**

Neste capítulo pretendo analisar as medidas, leis, agendas políticas e campanhas propostas pelas deputadas do parlamento escocês desde que Nicola Sturgeon assumiu o poder como primeira ministra da Escócia, em Novembro de 2014. Esta análise tem por objetivo verificar que tipo de medidas são propostas pelas mulheres membros do parlamento escocês, assim como a sua capacidade de implementação e aceitação, para que, no capítulo final, consiga fazer uma apreciação do papel das 3 líderes dos principais partidos do governo no seu trabalho para a igualdade de género do país dentro do período de análise. Este período de análise, como já referido, será de Novembro de 2014, aquando da



eleição do novo governo, até Setembro de 2017, altura em que Kezia Dugdale disponibiliza o seu lugar como líder do *labor party*. Esta análise terá como intenção averiguar se a influência significativa destas mulheres, tanto nos seus partidos como no parlamento, teve algum impacto na sugestão, criação e implementação de leis das suas companheiras dentro da realidade política da Escócia. Ou seja, qual foi o papel destas três mulheres dentro das medidas para a igualdade de género do país.

Após esta análise, pretendo também referir as leis e medidas sugeridas por mulheres após a saída de Kezia Dugdale, em Outubro de 2017, como propostas

**Table 1. Scottish Parliament 2016 by party and gender**

<b>Party</b>	<b>Female</b>	<b>Male</b>	<b>Total</b>	<b>% Female</b>
<b>SNP</b>	27	36	63	42.9%
<b>Con</b>	6	25	31	19.4%
<b>Lab</b>	11	13	24	45.8%
<b>Green</b>	1	5	6	16.7%
<b>Lib Dem</b>	0	5	5	0%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>84</b>	<b>129</b>	<b>34.9%</b>

*Figura 7 – Números de mulheres e homens nos partidos do parlamento escocês em 2016*

futuras para a igualdade de género incluídas no programa do parlamento escocês pois é importante vermos como o facto de ter três mulheres na liderança dos maiores partidos da Escócia pode – ou não – influenciar as mudanças e intervenções de leis para a igualdade de género. Considero de extrema importância olharmos para o futuro da igualdade de género no país e quais as intenções futuras das suas deputadas pois, muitas vezes não é clara qual a prioridade dos assuntos em cima da mesa e como as mulheres podem conseguir gerir a sua agenda, também, para a igualdade de género.

Incluo também nesta análise diversas medidas para a criação de uma sociedade mais igualitária e justa, não diretamente ligadas à igualdade de género, mas que afetam de maneira mais incidente as mulheres. Considerei também de

extrema relevância incluir campanhas desenvolvidas e apoiadas pelas deputadas dentro da comunidade escocesa, ainda que, estas não estejam diretamente ligadas ao governo escocês.

Do ponto de vista metodológico, esta análise tem por base os dados recolhidos dos relatórios do governo escocês de 2014 a 2018, entrevistas diretas a deputadas dos diferentes partidos, assim como, fontes primárias e secundárias. Durante a investigação de campo consegui entrevistar sete deputadas do parlamento escocês presencialmente e duas deputadas em entrevista escrita que utilizei ao longo deste capítulo. Foram realizadas entrevistas com quatro deputadas do *Scottish National Party* – Linda Fabiani, Maria Gougeon, Jenny Gilruth e Roseanna Cunningham, duas a deputadas do *Scottish Conservative and Unionist Party* – Annie Wells e Rachel Hamilton, uma a Alison Johnstone do *Green Party* e uma a Claudia Beamish do *Scottish Labour Party*. Estas entrevistas permitiram receber feedback de membros de todos os partidos com assento no parlamento escocês, à exceção do *Scottish Liberal Democrats* que não tem representação feminina nos seus cargos. Estas deputadas foram escolhidas pelo seu envolvimento, direto ou indireto dentro dos debates e integração de medidas e projetos-lei para a igualdade de género, estando todas elas envolvidas no projeto 50/50 Scotland. O governo escocês foi igualmente auscultado por correspondência escrita, tendo fornecido informações essenciais para a elaboração deste capítulo.

#### **4.1 Programas para a igualdade de género do governo de Nicola Sturgeon**

A igualdade de direitos entre homens e mulheres é um dos principais alicerces das Nações Unidas, desde a sua fundação em 1945. Setenta anos passados, o mundo tornou-se, em alguns aspetos, um local melhor e com mais respeito por mulheres e raparigas. Países em todo o mundo têm estimulado e procurado os melhores caminhos para atingir a igualdade de género, mas, ainda assim, nenhuma nação pode dizer que a igualdade já foi atingida.

Dado isto, o governo escocês iniciou o desenvolvimento de medidas de maior importância através do seu Comité de Direitos das Mulheres, incluído no Cabinet for Communities, Social Security and Equalities. Os seus maiores focos passam por: identificar e eliminar todas as formas de violência contra as mulheres

e desafiar as estruturas e atitudes que ajudam a reforçar a desigualdade de género (Constance, 2018).

Apesar de ainda não ter atingido a igualdade de representação política no país e da desilusão sentida tanto pelo governo como pelos seus governados em não terem atingido os desejados 50% desta representação, o governo escocês, a quem o *The Guardian* chamava o “paraíso feminista” aquando da eleição de Nicola Sturgeon, não cruza os braços em relação às suas intenções de criar medidas para a igualdade de género no país<sup>34</sup>.

#### 4.1.1. Programas para a formação, educação e apoio ao trabalho<sup>35</sup>

De acordo com os dados fornecidos pelo governo escocês através do seu website e relatórios disponíveis para o público, existem doze programas de maior foco para deputadas e deputados para atingir a igualdade de género no local de trabalho no governo liderado pela primeira ministra Nicola Sturgeon: melhoria na representação das mulheres nos concelhos de administração da Escócia (*improving women’s representation on boards in Scotland*); parceria para a mudança: 50/50 até 2020 (*partnership for change – 50/50 by 2020*); equilíbrio de género nos quadros (*gender balance on boards*); planeamento de sucessão com diversidade (*diversity succession planning*); assegurar locais de trabalho justo para as mulheres (*ensuring fairer workplaces for women*); informações sobre disparidades salariais entre homens e mulheres e declarações de remuneração iguais (*gender pay gap information and qual pay statements*); discriminação por gravidez ou maternidade (*pregnancy and maternity discrimination*); eliminação das taxas dos tribunais de trabalho (*removal of fees for employment tribunals*); abordar a segregação ocupacional (*addressing occupational segregation*); segregação ocupacional na força de trabalho (*occupational segregation in the young workforce*); melhorias nas áreas STEM (*improving representation in STEM*); fundo para a igualdade no local de trabalho (*workplace fund*). Estas são os programas

---

<sup>34</sup> The Guardian (2014) “Is post-referendum Scotland a feminist Paradise?” <https://www.theguardian.com/politics/2014/sep/30/post-referendum-scotland-feminist-paradise> [20 de Maio de 2017].

<sup>35</sup> Scottish Government “Gender Equality” <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/> [25 de Julho de 2018].

organizados pelo governo escocês que irei analisar com maior foco nos subcapítulos seguintes.

Como referido anteriormente, o governo de Nicola Sturgeon, eleita em Novembro de 2014, ativista de direitos de mulheres e igualdade de género e assumida feminista, criaram um leque de 12 programas para a igualdade de género no local de trabalho para o país apresentados no website do governo.

#### **4.1.1.1. Melhoria na representação das mulheres nos conselhos de administração da Escócia<sup>36</sup>**

A justificação para a melhoria da diversidade de cargos em membros dos quadros das empresas públicas e privadas é a criação de quadros mais eficazes e com uma maior ligação com a necessidade do cliente e mais eficientes no desenvolvimento de ideias e na sua área de influência (Dutton e Raeside, 2014). Como já referido em capítulos anteriores, a Escócia tem uma percentagem de população feminina de 51% (segundo os censos de 2011), sendo que, em 2014, apenas 31% das empresas escocesas tinham mulheres como CEOs. Estas estatísticas demonstram a extensão do problema da sub-representação da população feminina escocesa nos quadros das empresas. Também é importante referir que apenas 21% das pequenas e médias empresas no país são lideradas por mulheres (Scottish Government, 2016).

Foi com base nestes números que Nicola Sturgeon e o seu governo, criaram o programa *Improving women's representation on boards in Scotland*, fazendo este programa parte das medidas para a igualdade de género aquando da campanha de Nicola Sturgeon a primeira ministra em 2014, ao qual depois veio a chamar, já na sua governação: *A Plan for Scotland*. Neste guia de perspetivas e intenções do governo, o mesmo refere-se a esta lei como representando “a further step towards the realisation of women's equality in Scotland, a goal which remains at the heart of the Scottish Government's vision for an equal Scotland” (Scottish Government, 2017).

---

<sup>36</sup> Scottish Government “Improving Women's Representation on Boards in Scotland”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#improving-women-s-representation-on-boards-in-Scotland> [25 de Julho de 2018].

Este programa destina-se a corrigir a sub-representação de mulheres nos conselhos públicos na Escócia e assegurar que os conselhos aspirem sempre a ter 50% de diretores executivos que sejam mulheres ou o mais próximo possível de 50% no caso de um quadro de diretores em número ímpar. O compromisso dos ministros escoceses é de introduzir este programa na legislação ao abrigo da lei de 50% nos cargos públicos para legislar a igualdade de oportunidades relativas à nomeação de administradores executivos dos quadros das empresas e instituições públicas. Com isto, o governo escocês admite querer atingir serviços de alta qualidade com melhorias contínuas para atingirem as necessidades de todos os escoceses independentemente do seu género, com a intenção de criar uma maior justiça no mercado de trabalho.

	All companies	Female account for less than 40% of board	Female account for 40%+ of board	No. of female board members increased in last 5 years
Range of skills, capabilities, experiences and perspectives	63	54	80	86
Perception of existing staff	51	39	73	81
Perception of potential recruits	47	39	60	67
Understanding of customer need	47	39	60	67
Quality of corporate governance	47	39	60	67
Perception of potential and existing clients	43	41	47	57
Productivity	40	36	47	48
Perception of potential Board Members	31	29	36	50
Turnover	27	25	33	33
Ability to access external funding	16	14	20	19
N	43	28	15	21

Source: TERU E-survey (2015)

*Figura 8 – Números de mulheres nos quadros das empresas escocesas em 2017*

Aquando da eleição de Nicola Sturgeon como primeira ministra da Escócia e escolha do seu governo, em Novembro de 2014, este programa foi escolhido como um dos pontos a desenvolver. Em Janeiro de 2017, este programa tornou-se

em projeto lei aprovado pelo governo com o objetivo de atingir os 50% de mulheres nos quadros das empresas até 2020. Também tem duas vertentes que pretendem ser alcançadas até 2020: tornar as nomeações públicas de ministros no parlamento mais diversificadas e inclusivas, para refletir mais amplamente a população geral da Escócia e tornar a liderança do parlamento do governo escocês mais inclusiva.

Este programa é liderado e apoiado pelas equipas dos *public bodies*; *public appointments*; *public body sponsor*; *higher education governance*; *governance, workforce and college policy* e *regional transport partnership*. Também o governo escocês tem a sua assinatura no desenvolvimento e aprovação desta lei.

Relativamente ao financiamento, durante as 130 páginas de relatório correspondentes a este programa da parte do governo escocês, não é referido qual será o valor alocado para financiar o mesmo diretamente. No entanto, é dado como alternativa, um financiamento em creches e infantários, tendo esta sido apontada, durante a análise, como a mais alarmante das razões para as mulheres não serem representadas nos quadros.

O governo escocês fornece os seguintes valores em termos de financiamento:

Summary of Costs Arising from the Bill

Additional costs on the Scottish Government		None
Additional costs on Other Bodies, Individuals and Businesses		
	Potential Range of annual costs	
	Lowest - based on eight bodies paying childcare at a cost of £355 per year and 10 organisations undertaking outreach activity per year	Highest - based on 70 organisations (approx. half of all bodies covered by the Bill)
Encouraging applications/Outreach work	£26,300 -£34,500	£184,100 - £241,500
Provision of childcare for women with children or of appropriate care for women with other caring responsibilities	£2,844	£24,850
<b>Total</b>	<b>£29,144 - £37,344</b>	<b>£208,950- £266,350</b>

Figura 9 – Financiamento do programa “Melhoria na representação das mulheres nos conselhos de administração da Escócia”

#### 4.1.1.2. Partnership for Change: 50/50 by 2020<sup>37</sup>

Tal como o seu programa antecedente, o *Partnership for Change: 50/50* foi desenvolvido pela necessidade de integrar nos quadros das empresas os grupos

<sup>37</sup> Scottish Government “Partnership for change: 50/50”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#partnership-for-change-50-50-by-2020> [25 de Julho de 2018].

minoritários para a criação de uma escócia mais justa e representativa da sua demografia. Desta vez, não focado apenas no sector público, mas albergando na sua análise de problemas o sector privado e terciário.

Assim sendo, o *Partnership for Change: 50/50 by 2020* tem por objetivo atingir o equilíbrio de género nos conselhos de administração dos sectores privados, públicos e no *third sector* até 2020. Este projeto foi implementado em 2014 e entrou em vigor em Junho de 2015. Tem parceria com organizações individuais que têm como propósito melhorar a igualdade de género nos conselhos de administração.

Dentro deste projeto é possível ver resultados através da sua mudança de legislação para a criação de processos de seleção mais inclusivos e formulários de candidatura mais acessíveis e intuitivos, o desenvolvimento de uma base de dados de oportunidades de emprego para conselhos de administração e o encorajamento para que os *stakeholders* criem oportunidades de *mentoring*. Assim, a 19 de Janeiro de 2017, esta lei foi a parlamento sendo aprovada. De acordo com a secretária do Comité de Igualdades, Angela Constance: "Addressing the under-representation of women on boards is a key priority of this Government. A gender balanced board, that better reflects the employees of an organisation, is not only the right thing to do but also leads to better decision making. We have already seen good progress when organisations voluntarily commit to improving gender balance. This is welcome and shows there is an appetite in Scotland for tackling this issue. The bill is the next step towards building on this progress." (The Journal, 2017).

Este projeto recomenda também alternativas para ir ao encontro do objetivo de 50% de mulheres nos quadros como o uso do sistema de quotas, a execução de objetivos voluntários ou a transparência corporativa aquando do anuncio da posição. De um modo idêntico ao seu programa antecessor, este programa não tem um orçamento fixo para a sua realização e implementação, aliando-se sempre nos relatórios com a criação de centros de *chilcare* mais acessíveis para as famílias. O objetivo desta lei é que quando os candidatos a um cargo forem de géneros diferentes, o empregador deve, em primeiro lugar, determinar qual o candidato mais eficiente para o trabalho. Se nenhum dos candidatos for mais qualificado que o outro, e um dos candidatos for uma mulher, o empregador deverá dar preferência à candidata do género feminino se esta posição resultar na concretização (ou agilização do processo) de um quadro de diretores equilibrado.

### 4.1.1.3 Gender balance on boards<sup>38</sup>

Atualmente, as mulheres representam apenas 40% dos membros do parlamento escocês, 31% dos lugares na *House of Commons*, 29% dos vereadores

Target Group	Profile of board members at the end of 2015 †	Scottish Population (2011 Census)
Female	42.0%	51.5%
Disabled	11.8%	19.6%
Black and minority ethnic	3.5%	4.0%
Aged 49 and under	17.6%	54.3%
Lesbian, gay and bisexual	3.0%	6.0%

† All board members inclusive of the chair unless otherwise stated. Percentages do not include those who did not make a declaration.

\* Scottish Population aged 18 to 49 as a percentage of the whole population aged 18 and over.

\*\* Estimated based on information from Stonewall Scotland website

At February 2017, 24.1% of Chair appointments are held by women.

*Figura 10 – Percentagem de membros de conselhos de administração no final de 2015.*

de governos locais escoceses, 26,1% das diretorias do FTSE (Financial Times Stock Exchange) e 24% das diretorias públicas (Scottish Government, 2014). Estes foram os valores que justificaram a criação deste programa de medidas para a igualdade de género dentro do trabalho na Escócia.

Como nos programas anteriores, o objetivo deste programa é de garantir mudanças na lei, na medida do possível, para a representação das mulheres em 50% dos conselhos executivos do setor público da Escócia. O programa procura alcançar este objetivo através de medidas de nomeação para os cargos como para as recomendações para a mudança na legislação. Este projeto assenta

<sup>38</sup> Scottish Government “Workplace Gender Balance on Boards”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#gender-balance-on-boards> [25 de Julho de 2018].



paralelamente com as duas campanhas referidas anteriormente: *Partnership for Change: 50/50* e *Improving women's representation on boards in Scotland*. Assim, estes programas focam-se nas mudanças dentro dos sectores públicos, privados e terceiro sector para serem incentivados a assumir um compromisso voluntário de alcançar um equilíbrio de género 50/50 até 2010.

As agentes fundamentais na liderança desta lei foram Eileen Flanagan e Lesley Cunningham da *Equality Unit*, Kirsty Walker da *Public Appointments team* e Vikki Bruce da *Public Bodies Unit*, sob a alçada do *Cabinet Secretary for Communities, Social Security and Equalities*. Para a elaboração deste programa foram consultados, a 17 de Março de 2017, 101 agentes, entre os quais 66 organizações. Através desta consultoria, foi recomendada a mudança de linguagem da legislação para esta ser mais inclusiva, acrescentando os termos para pessoas que se identifiquem como mulheres (*identity as women*).

Este programa entrou em vigor em Novembro de 2014, aquando da criação do governo em funções até hoje, auxiliando a criação da lei de 2017 para 50/50 nos quadros públicos, referida no subcapítulo anterior. Por fim, mais de 90% dos organismos públicos assinaram o compromisso de atingir a igualdade de género nos seus quadros até 2020.

O governo tem, então, o objetivo de alcançar a representatividade política, cívica e pública como um reflexo da demografia do país para os cargos públicos nos conselhos de administração.

#### **4.1.1.4 Diversity succession planning<sup>39</sup>**

Dada a questão da paridade nos quadros públicos da Escócia e o compromisso do governo escocês desde 2014 a atingir os 50% nestes conselhos administrativos, foi também necessário criar um programa de sucessão à ideia do alcance dos 50% de mulheres nos quadros públicos, privados e de terceiro sector.

Este programa tem por objetivo desenvolver medidas de introdução de diversidade em planos de sucessão para estes conselhos de administração e para as listas de sucessão serem de acesso público.

---

<sup>39</sup> Scottish Government "Diversity succession planning", <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#diversity-succession-planning> [25 de Julho de 2018].

Estas medidas começaram a ser desenvolvidas em Fevereiro de 2016, sob a alçada do *Scottish Parliament's Equal Opportunities Committee*,

Assim, desde Abril de 2017, todos os conselhos de administração, públicos ou privados, têm que usar informações de diversidade para seu proveito em planos de sucessão para garantir variedade, publicar detalhes da sua diversidade de escolha e fornecer relatórios de processos de susceção inclusivos (White Ribbon, 2018). Não foram publicados dados relativos ao orçamento alocado a este programa.

Por fim, as empresas e organizações serão obrigadas a publicar os seus planos de sucessão com extrema transparência do trabalho desenvolvido para a maior inclusão demográfica no seu local de trabalho, demonstração da criação de maiores e melhores oportunidades e boas práticas, assim como colocar à disposição um método de análise do processo de seleção para que a lei se faça valer. Assim, as novas medidas consoante este programa inclui: manter todos os direitos do trabalhador como prioritários (género, idade, invalidez, gravidez e maternidade, religião ou crença e orientação sexual) e acrescentar o fornecimento destes dados em total transparência tanto para o governo como para as entidades responsáveis.

#### **4.1.1.5 Ensuring fairer workplaces for women<sup>40</sup>**

Com a intenção de cobrir a falta de linhas gerais para um trabalho justo disponível para todos com a condição de encontrar o equilíbrio de género dentro dos cargos dos locais de trabalho, o governo escocês encontrou-se na necessidade de se aliar a algumas instituições e campanhas para encontrar o bem-estar e prosperidade dentro das empresas do país.

As intenções deste programa são de criar condições para uma Escócia mais justa, igualitária, com maiores oportunidades e inovações de negócio, enquanto é estabelecida uma estratégia de grupo para as mulheres no trabalho, que sirva de auxílio para que estas consigam atingir o seu maior potencial no

---

<sup>40</sup> Scottish Government “Ensuring fairer workplaces for women”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#ensuring-fairer-workplaces-for-women> [25 de Julho de 2018].

mercado de trabalho sem possibilidade de discriminação pelo seu género. Por último, é também um dos grandes objetivos deste programa criar consciencialização para as disparidades salariais vividas pelas mulheres no país.

Iniciado em 2015, este programa conta com o apoio e colaboração de três agentes fundamentais: *Fair Work Convention*<sup>41</sup> (que ocorre anualmente desde 2015), *Scottish Business Pledge*<sup>42</sup> e o *Strategic Group on Women and Work*<sup>43</sup>. Também a organização *Close the Gap*<sup>44</sup> é um dos grandes apoios deste projeto, tendo-se juntado para criar uma maior visibilidade para as diferenças salariais de género.

Esta última organização, foi uma das maiores recetoras de financiamento do estado no ano de 2016-2017, tendo recebido cerca de 205.000 libras nesse ano.

#### **4.1.1.6 Gender pay gap information and equal pay statements<sup>45</sup>**

---

<sup>41</sup> Fair Work Convention “What We Do” Scottish Business Pledge, <https://scottishbusinesspledge.scot/> [25 de Julho de 2018].

<sup>42</sup> Scottish Business Pledge, <https://scottishbusinesspledge.scot/> [25 de Julho de 2018].

<sup>43</sup> Employability in Scotland (2012) “Strategic Group on Women and Work”, <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/women-and-work/strategic-group-on-women-and-work/> [26 de Julho de 2018].

<sup>44</sup> Close the Gap, <https://www.closethegap.org.uk/> [25 de Julho de 2017].

<sup>45</sup> Scottish Government “Gender Pay Gap Information and Equal Pay Statements”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#gender-pay-gap-information-and-equal-pay-statements> [25 de Julho de 2018].

A diferença salarial entre homens e mulheres pelo mesmo trabalho é um dos tópicos mais falados no Reino Unido este ano. No ano de 2017, os homens britânicos receberam mais 18.4% que as mulheres. Na Escócia, as empresas detentoras das maiores disparidades salariais foram gigantes financeiros de que são exemplo o *Royal Bank of Scotland*, a *Standard Life* e a *Aberdeen Asset Management*, de onde surgiram percentagens de 37% menos de valor salarial para as mulheres dentro destas empresas. Isto significa que a cada uma libra conseguida por um homem do sector financeiro escocês, uma mulher apenas consegue 63 cêntimos, pelo mesmo trabalho (BBC, 2018).

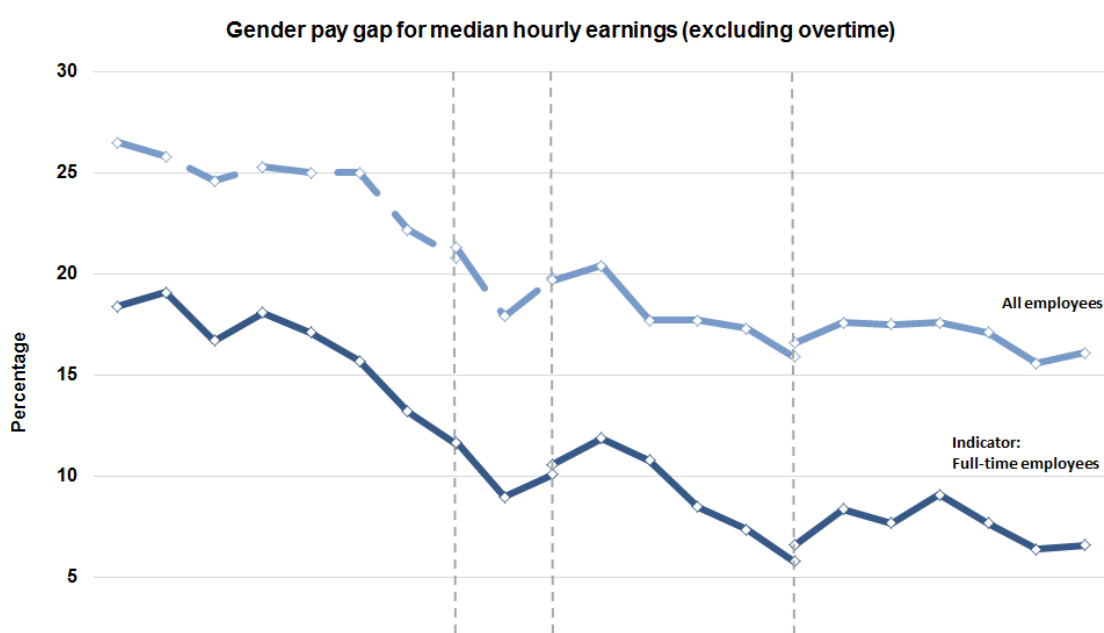


Figura 11 – Percentagem de desequilíbrio salarial entre géneros na Escócia em 2017

Apesar desta diferença salarial estar a diminuir anualmente, o governo escocês tem vindo a ver alterações substanciais que serão referidas mais em baixo. Aquando da eleição do governo da primeira mulher primeira ministra na Escócia em 2014, o governo estava preocupado com números de diferença percentual de salários entre homens e mulheres como 9.1%, quando em anos anteriores já se tinham atingido números mais baixos como 6.6% em 2011 (Scottish Government, 2017).

Com estas preocupações em mente, o novo governo criou o *gender pay gap information and equal pay statements*. O intuito deste programa é o de criar maior transparência na realidade vivida por mulheres trabalhadoras na Escócia, sendo a noção real do problema de diferenças salariais pública para que as

organizações governamentais e externas possam auxiliar na resolução do problema.

Em Fevereiro de 2016, o *Scottish Parliament's Equal Opportunities Committee* concordou em criar o *Gender pay gap information and equal pay statements*. Devido ao trabalho deste programa e deste comité, em 2016 foi emendado o *Equality Act 2010* para que todas as empresas públicas e privadas que tenham mais de 150 funcionários serem obrigadas, anualmente, a publicar os seus dados de diferenças salariais e estes serem públicos. Esta mudança na lei tornou-se oficial em Abril de 2017, sendo já públicos os dados do mesmo ano. Esta lei foi também levada à *House of Commons*, sendo que também está em vigor dentro do resto do Reino Unido (apesar de, por exemplo, em Inglaterra se aplicar apenas a empresas que tenham mais de 250 funcionários). (BBC, 2018)

Quem se encontra a liderar este programa são comités internos do governo como o *Scottish Parliament's Economy Jobs* e o *Fair Work Committee*, assim como organizações externas como a *Close the Gap* e o *Equate Scotland*.

Em 2016, o governo escocês alocou 50.000 libras para a organização *Equate Scotland* para o desenvolvimento deste programa e para a diminuição desta percentagem de diferença salarial entre homens e mulheres, valor este que tem sido renovado anualmente, continuando o governo a ser o maior patrocinador desta organização (BBC, 2016).

As medidas recomendadas pelos dois comités responsáveis são: desenvolver um leque de indicadores para medir as causas da disparidade salarial, recorrendo ao uso de dados de compreensão fácil para análise; introdução de análises relativas as vantagens e benefícios da redução do *pay gap* dentro da empresa; monitorizar os números e as taxas de sucesso do trabalho na escócia com menores percentagens de diferença salarial dentro do sector público e privado; aumentar os salários para equilibrar as diferenças salariais; criação de um plano de ação para atacar a própria disparidade salarial entre homens e mulheres dentro do próprio negócio, assim como recorrer ao plano de linhas gerais fornecido pelo próprio governo para diminuir e eliminar este problema. Por último, também publicar os dados do *pay gap* dentro de cada empresa com o número superior a 150 funcionários para que os comités e organizações possam fazer recomendações através deste programa (Equalpay Portal Scotland, 2017).

#### 4.1.1.7 Pregnancy and Maternity Discrimination<sup>46</sup>

De acordo com a investigação do *Equality and Human Rights Commission* (EHRC), mais de 54.000 mães são forçadas a retirarem-se dos seus empregos todos os anos, de acordo com o relatório *Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage First Findings: Surveys of Employers and Mothers*. Este relatório, datado de 2016, afirma que uma em cada dez mães relatou que foram discriminadas em ambiente de trabalho ou pressionadas para deixar o emprego. Uma em cada cinco mães revelou ter sofrido assédio ou comentários negativos relacionados com a sua gravidez pelo seu empregador ou colegas. Por fim, 10% das mães disseram que o empregador as desencorajou a ir a consultas pré-natais (Equality and Human Rights Commission, 2016).

Dado isto, o governo escocês criou o programa *Pregnancy and Maternity Discrimination* que analisa a discriminação contra mães e grávidas no emprego. Os seus objetivos passam por: criar um grupo de trabalho que produza orientações para empregadores para garantir as melhores práticas no recrutamento, formação e desenvolvimento de carreira para trabalhadoras grávidas; incluir as melhores práticas dentro das informações de gestão da maternidade e gravidez no *Scottish Business Pledge*; apoiar os conselhos as trabalhadoras (incluindo informações de direitos de trabalho) para assim assegurar que o ambiente de trabalho é saudável e seguro para mulheres grávidas e mulheres que foram mães recentemente; e melhorar a monitorização e comunicação de gravidez e maternidade através do *Scottish Public Sector Equality Duty* (PSED).

Este programa começou a ser desenvolvido em 2016 e tem como colaboradores a *Equality and Human Rights Commission*.

As medidas deste programa passam por uma maior fiscalização e criação de um departamento para apresentação de queixas que não cumpram os direitos de mulheres grávidas ou mães e estes passam por: ter direito a dispensa de tempo de trabalho para ir a consultas de cuidados pré-natais, direito a ter licença de maternidade e parto pagas, seguro para empregadas grávidas e o direito a regressar ao trabalho após a licença de maternidade (Citizens Advice, 2016).

---

<sup>46</sup> Scottish Government “Pregnancy and Maternity Discrimination”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#pregnancy-and-maternity-discrimination> [25 de Julho de 2018].

Até agora, este é o resumo mais claro dos programas. Falta só o financiamento.

#### **4.1.1.8 Removal of Fees for Employment Tribunals<sup>47</sup>**

Na Escócia, os casos levados ao tribunal de trabalho tinham custos altíssimos, não acessíveis a todos os trabalhadores, chegando mesmo a custar cerca de 1.200 libras apenas para levar o caso a tribunal, em 2013, aquando da análise feita pelo governo. Assim, por esta altura, as estatísticas demonstravam que 79% menos casos foram levados a tribunal, com confirmações do sindicato de que os trabalhadores ficavam reticentes em apresentar queixas contra violações de contratos ou condições de trabalho pelos encargos financeiros elevados. Com estes dados, o governo anunciou, aquando da sua candidatura à governação da Escócia em 2014, que iria interromper os elevados valores de cobrança e reembolsar os pagamentos já realizados (BBC, 2017).

Com a intenção de se criar um espaço para que os trabalhadores possam recorrer à justiça quando falamos de condições de trabalho injustas, este projeto pretende criar maneiras de eliminar estas tarifas de tribunais ou de as diminuir. (Brodies, 2017). Com este programa, o governo escocês considera que eliminará uma das maiores barreiras à justiça no trabalho.

Em termos de orçamento, o governo, justamente com o Supremo Tribunal do Reino Unido, comprometeu-se a doar 32.000 libras para compensar os exageros financeiros gastos em tribunais de trabalho por trabalhadores que apresentaram queixas.

Acordadas entre o governo escocês e o supremo tribunal, as medidas para esta campanha passam por detetar queixas mais fracas ou falaciosas através de entidades pertinentes e eliminar ou diminuir as taxas alusivas a queixas relativas ao trabalho, sendo analisado cada caso.

---

<sup>47</sup> Scottish Government “Removal of Fees for Employment Tribunals”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#removal-of-fees-for-employment-tribunals> [25 de Julho de 2018].

#### 4.1.1.9 Addressing Occupational Segregation<sup>48</sup>

A segregação ocupacional é causada por estereótipos de gênero, padrões de trabalho inflexíveis e funções e cargos considerados “trabalhos para uma mulher”. Com o intuito de combater a segregação horizontal (em diferentes trabalhos) e vertical (em diferentes níveis de trabalho), o governo escocês criou o programa: *addressing occupational segregation*, com o objetivo de eliminar a segregação existente nas empresas escocesas.

Este programa foi iniciado com a criação da *Scottish Women’s Employment Summit*<sup>49</sup>, em 2012, em conjunto com o *Scottish Trades Union Congress*. O governo escocês financia duas grandes organizações de apoio a mulheres trabalhadoras: *Equate Scotland*<sup>50</sup> (200,666 libras em 2015 e 2016) – uma organização de apoio a recrutamento e retenção de mulheres em ramos onde estas estão em minoria; *Close the Gap* (205,000 libras em 2015 e 2016) – organização direcionada a incentivar a mudança nas práticas de contratação e nas culturas dos

---

<sup>48</sup> Scottish Government “Addressing occupational segregation”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#addressing-occupational-segregation> [25 de Julho de 2018].

<sup>49</sup> Employability in Scotland (2012) “Women’s Employment Summit”, <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/women-and-work/womens-employment-summit-12-september-2012/> [26 de Julho de 2018].

<sup>50</sup> Equate Scotland, <https://equatescotland.org.uk/> [26 de Julho de 2018].



locais de trabalho para dar apoio à igualdade de género e eliminar a disparidade entre homens e mulheres no mesmo.

Dentro deste mesmo programa, o governo da primeira ministra também tem um papel ativo assim como financia a parceria *Family Friendly Working Scotland*<sup>51</sup>.

Occupational sector	Percentage of men	Percentage of women
Agriculture, forestry and fishing	82.2	17.8
Energy and water	77.3	22.7
Manufacturing	77.7	22.3
Construction	82.6	17.4
Transport and communication	73.1	26.9
Public administration, education and health	27.0	73.0

Source: ONS data from 2009 cited in Scottish Government (2010)

*Figura 12 – Segregação ocupacional em 2010*

Esta parceria promove benefícios de família e amigos, horários flexíveis para trabalhadores e empregadores, sendo que o seu objetivo engloba homens e mulheres com a intenção de também modificar o horário excessivo de trabalho não pago que as mulheres fazem em casa.

Estas organizações desenvolveram medidas para a diminuição desta segregação: treinar representantes oficiais dos sindicatos, fazer relatórios gerais das atividades e percentagens de homens e mulheres em cada sector e apoiar a educação e treino para cada área.

#### **4.1.1.10 Occupational segregation in the young workforce<sup>52</sup>**

<sup>51</sup> Family Friendly Working Scotland <https://www.familyfriendlyworkingscotland.org.uk/> [10 Julho de 2018].

<sup>52</sup> Scottish Government “Occupational segregation in the Workforce”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#occupational-segregation-in-the-young-workforce> [25 de Julho de 2018].

Como referido no subcapítulo anterior, a segregação no Mercado de trabalho é um tópico preocupante e de extrema importância para o atual governo escocês desde a sua eleição em 2014, especialmente dentro das camadas mais jovens.

Com o objetivo de ampliar as áreas onde não existem tantas mulheres na força trabalhadora, em Dezembro de 2015, implementou-se o *Modern Apprenticeship Equalities Action Plan*, publicado pelo *Skills Development Scotland* (SDS) com o objetivo de atacar a segregação das mulheres jovens no local de trabalho. Para além da aprovação e apoio destes dois departamentos, também a primeira ministra, Nicola Sturgeon foi uma das principais líderes no desenvolvimento do mesmo.

Year	SDS DYW Activities	Equalities: Key Milestones
2015-16	Targeted MA campaign activity developed Easier access to Modern Apprenticeship vacancies through My World of Work	Marketing to raise awareness in under-represented groups Development of application system on apprenticeships.scot
2016-17	Individual equality action plans begin to increase participation by under-represented groups	Challenge Fund projects Employer engagement Pilot activity Delivery of partnership projects High profile marketing campaigns Evaluation of activity to shape future activity
2017-19	Milestones based on formative evaluation of activity to date: period of high engagement	Further delivery of partnership projects across all equalities areas Sustained activity working towards a pipeline approach to tackling gender imbalance Continued awareness-raising of MAs in all underrepresented groups Capacity building work with Training Providers to ensure balanced supply and demand in all areas Network building to ensure joined-up support
2020-21	Achievement of MA volume target and diversity targets	Proven and sustainable action plans in place for future delivery

*Figura 13 – Plano de combate a segregação no trabalho até 2021*

O governo escocês não revela qual o fundo alocado para este programa em concreto, mas o mesmo consiste numa série de atividades que a SDS desenvolve com entidades parceiras para eliminar a sub-representação, com a entrega de relatórios anuais.

#### 4.1.1.11 Improving representation in STEM<sup>53</sup>

Existindo também uma enorme falta de representatividade de mulheres e raparigas dentro dos campos das ciências, tecnologias, engenharias e matemáticas (STEM), relativa tanto aos campos da educação como ao de carreira profissional, o governo decidiu criar medidas para empoderar jovens a participarem no desenvolvimento da força de trabalho jovem.

O maior objetivo deste programa é de reduzir significativamente as lacunas de equidade na participação e concretização dentro das áreas de STEM através da aprendizagem, acompanhamento, estudo, cursos e programas de formação que atinjam todos os sectores não só relativamente ao género, mas também a raça, ruralidade, incapacidade e crenças.

A investigação e análise estratégica deste programa foi iniciada a Novembro de 2016 e publicada em Outubro de 2017. Em Dezembro de 2017, foi estabelecida a *STEM Strategy Implementation Group* para vigiar a concretização da estratégia deste programa e angariar informação que auxilie a implementação do mesmo.

A liderança deste projeto por parte do parlamento coube à primeira-ministra Nicola Sturgeon e à ministra da educação, ensino superior e da ciência, Shirley-Anne Somerville. Assim sendo, o instituto de física dá apoio a dois projetos com o ministério da educação para a balança de género neste ramo ser acertada. Juntamente, o programa *CareerWISE* através de uma das organizações financiadas pelo governo, *Equate Scotland*, trabalha para que as estudantes universitárias tenham a oportunidade de participar em workshops e experiências de trabalho dentro das áreas da STEAM. Finalmente, o *Skills Development Scotland* (SDS) publicou um plano de cinco anos para a igualdade for *Modern Apprenticeships* na Escócia.

Primariamente, de 2015 a 2016, foram investidas cerca de 135.000 libras em 4 escolas espalhadas pela Escócia: 50.000 libras foram alocadas aos espetáculos da *Generation Science* (projeto de lições de ciências, organizado pelo *Edinburgh International Film Festival*) para as escolas primárias; 40.000 foram para

---

<sup>53</sup> Scottish Government “Improving representation in STEM”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#improving-representation-in-stem> [25 de Julho de 2018].

os *Young Engineers and Science Clubs* (geridos pelo *Scottish Council for Development and Industry*) nas escolas primárias e secundárias; 25.000 na *British Science Week* nas escolas primárias, secundárias e organizações para a comunidade (dirigidas pela *British Science Association*); e, por fim, 20.000 para o *GeoBus*, dirigida aos alunos de escolas secundárias (responsabilidade da *University of St. Andrews*). Foram também investidos fundos através da *Skills Development Scotland*, que doou 110.000 libras para este projeto apenas no período de 2016 a 2017. No plano do programa está estimado o investimento de 1 milhão de libras para impulsionar o ensino de ciências dentro das escolas, em parceria com a Wood Foundation. Por fim, através do Scottish Funding Council, o governo aspira investir 1.5 milhões de libras nos próximos 3 anos académicos num programa de igualdade de género por todas as universidades e faculdades da Escócia. O SFC também irá alocar 41.500 libras para a *Equality Challenge Unit* a cada ano académico, de 2015 a 2018.

Através do financiamento a este programa, medidas de apoio à educação e encorajamentos dentro das escolas, este programa já começa a ter resultados visíveis. Dentro das escolas, as notas das meninas nas áreas da matemática subiram 6%, na área da química aumentaram 8% e na área da física atingiram os 10% de aumento. Dentro das universidades, dentro do mesmo período de tempo: existem mais 27% de estudantes mulheres nas áreas da ciência e da matemática, as estudantes de engenharia subiram para 55% mais, as mulheres que estudam áreas de STEM durante a licenciatura aumentaram 20% e as mulheres que investigam áreas de STEM para a sua formação superior em mestrado desenvolveram 36% (Scottish Government, 2016).

#### **4.1.1.12 Workplace Equality Fund<sup>54</sup>**

Com o intuito de ajudar a reduzir as injustiças de empregabilidade, discriminações e barreiras para minorias étnicas, mulheres, pessoas portadoras de deficiência e trabalhadores idosos.

---

<sup>54</sup> Scottish Government “Workplace Gender Equality Fund” <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#workplace-equality-fund> [25 de Julho de 2018].

Os objetivos mais importantes deste programa passam por melhorar oportunidades de emprego e diminuir a opressão no local de trabalho para os grupos mencionados anteriormente e, assim, atingir as garantias de uma mudança mais justa e duradoura; criar conhecimento, competências e práticas e melhorá-las para serem direcionadas as desigualdades no emprego, a discriminação no local de trabalho; desenvolver um ambiente de trabalho mais inclusivo através de empregadores e funcionários que funcione em harmonia. Este programa dá maior foco aos setores das artes, cultura, lazer, turismo, finanças, manufaturas, construção, agricultura e pesca, transportes e comunicação e STEM através de bolsas para candidatos a este programa.

A primeira vaga de candidaturas para a receção deste fundo foi iniciada em Julho de 2018, tendo sido o programa desenvolvido no ano anterior. A entidade mais ativa dentro deste programa é o *Voluntary Action Fund*.

Este programa teve como investimento inicial 500.000 libras, tendo sido aumentado para 750.000 aquando da abertura das candidaturas.

As medidas deste programa passam por atribuir bolsas e doar fundos a empresas que demonstrem que integram uma força de trabalho diversa, principalmente que incluam minorias étnicas, mulheres, pessoas com deficiência e trabalhadores acima dos 50 anos. Após provar que têm um local de trabalho justo, inclusivo e diverso, as empresas recebem uma bolsa entre as 5.000 libras e as 50.000.

#### **4.1.2. Childcare provision<sup>55</sup>**

O governo escocês fornece também mais programas fora da esfera do mercado de trabalho e da educação para meninas e raparigas. Tendo a Escócia tem um dos serviços de creches e infantários mais caros do Reino Unido e dos mais caros do mundo, o acesso à educação e apoio à educação pré-primária é uma das maiores barreiras para a empregabilidade, educação e acesso à formação das mulheres (Engender, 2017). Devido aos elevados preços de *childcare*, 25% dos pais que vivem em pobreza na Escócia são obrigados a deixar os seus empregos

---

<sup>55</sup> Scottish Government “Childcare provision”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/childcare-provision/> [25 de Julho de 2018].

para poderem cuidar dos seus filhos e mais do que esses valores não conseguem continuar a sua formação ou educação (Engender, 2017). Este assunto foi também bastante apontado durante as nossas entrevistas, de que serve de exemplo a entrevista a Alison Johnstone quando ela refere: “Childcare is a huge issue, and that’s an ongoing barrier because even if we reach that place where childcare is affordable and available, I think we need to see far more flexibility, because you don’t want to be a parent only at evening. So, I think we need to build more flexibility for women”<sup>56</sup>.

Com o objetivo de melhorar e aumentar a qualidade, flexibilidade de educação e aprendizagem para as crianças e torna-las acessíveis e económicas, este projeto foi implementado no ano de 2014 e tem planeamento até 2020, sendo que os maiores intervenientes no projeto são autoridades e parceiros locais. Dentro do governo de Nicola Sturgeon, o ministério de crianças e jovens é o responsável pelo seu desenvolvimento. Em Janeiro de 2016 a primeira ministra anunciou que seria feito um investimento de 1 milhão de libras para testes de diferentes modelos neste programa.

No ano da sua implementação (2014) as horas de aprendizagem de pré-primária aumentaram de 475 horas por ano para 600. As 600 horas por ano de apoio à infância pré-primária têm conseguido alcançar um quarto das crianças mais novas que dois anos de todo o país. O governo de Nicola Sturgeon tem fortes convicções que estas 600 horas serão transformadas em 1140 horas até ao final do ano de 2018. O mesmo governo refere ainda que a maioria das pessoas envolvidas neste projeto são mulheres. Integradas na criação do plano e parte da mão de obra, estas mulheres têm por objetivo promover este projeto para homens e mulheres.

#### **4.1.3. Engaging with men<sup>57</sup>**

---

<sup>56</sup> Entrevista a Alison Johnstone, deputada do partido trabalhista, realizada a 7 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

<sup>57</sup> Scottish Government “Engaging with men”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/engaging-with-men/> [25 de Julho de 2018].

O último projeto do governo escocês em análise chama-se *Engaging with men*. O departamento de igualdade de género do parlamento escocês admite concentrar-se mais em tópicos relacionados com mulheres pois são quem recebe mais vezes situações de discriminação e desigualdade. Contudo, reconhece que, em certas áreas, os homens passam por desvantagens relacionadas com responsabilidades e gestão da família.

Os objetivos deste programa são o de educar homens e meninos para o trabalho não pago, planeamento familiar e responsabilidades de cuidado com crianças.

Estes programas tiveram início com o desenvolvimento do *Year of the Father*, em 2016 que celebrava a diferença que um pai presente e preocupado pode fazer no ambiente familiar e na vida de uma criança.

São vários os ministérios responsáveis por estes programas, mas a gestão dos mesmos está à responsabilidade do ministério do governo local e das comunidades.

O governo não disponibiliza informações de fundos utilizados para este programa, mas são várias as organizações financiadas pelo mesmo que estão envolvidas no projeto, como por exemplo a *Families Need Fathers*<sup>58</sup> e a *Fathers Network Scotland*<sup>59</sup>.

Dado isto, o governo trabalha com homens envolvendo-os na vida das crianças e promovendo as divisões de tarefas domésticas. Estes projetos são o *Working with Fathers* e *Men in Childcare* que auxiliam homens a aprender educação para crianças e treino para o trabalho doméstico não pago. Todos estes projetos trabalham com formações e educação para jovens e homens para os tópicos referidos acima.

#### **4.1.4 Análise geral dos programas desenvolvidos pelo governo escocês**

---

<sup>58</sup> Families need fathers organization “Families need fathers” <http://www.fnfscotland.org.uk/> [10 Julho de 2018].

<sup>59</sup> Fathers Network Scotland “Fathers Network”, <http://www.fathersnetwork.org.uk/> [10 Julho de 2018].

Após a análise detalhada dos programas criados e desenvolvidos pelo governo da primeira ministra Nicola Sturgeon desde 2014, é possível observar mudanças positivas na sociedade e na vida das mulheres e meninas escocesas. Com os programas de apoio ao trabalho justo e sem discriminação, vemos já resultados como a mudança da legislação para a criação de quadros executivos de 50/50 nas empresas, assim como nos partidos escoceses. Também o investimento no encorajamento de mais meninas para as áreas das ciências, químicas, matemáticas e engenharias, começa a ter resultados palpáveis como os aumentos de alunas do género feminino nas mesmas áreas tanto para a faculdade como para o campo de trabalho. Irei aprofundar estas conclusões nas conclusões finais do meu projeto, mas podemos partir do princípio que o trabalho feito por este governo irá abrir espaço para um melhor ambiente de trabalho, uma maior justiça nas condições do mesmo e apoiar mulheres a formarem-se em qualquer área em que tenham interesse.

É claro o interesse e dedicação deste governo em desenvolver medidas para a igualdade de género, ainda que, por vezes parecidas, têm o intuito de atacar o problema de forma clara e intensa.

#### **4.2 O contributo das deputadas escocesas para a igualdade de género no país**

Para o desenvolvimento deste subcapítulo explorei todas as medidas legislativas lançadas no parlamento no período de Novembro de 2014 até Outubro de 2017. Após a análise de 141 leis e projetos-lei<sup>60</sup>, entre os quais 107 foram propostos entre 2014-2017, 16 considerados projetos-lei a decorrer<sup>61</sup> (não sendo ainda feita a sua votação para mudança legislativa) e 18 projetos-lei sugeridos unicamente por deputados ou deputadas<sup>62</sup> (isto é, sem o apoio de comités ou departamentos do governo) selecionei as leis criadas, desenvolvidas e aprovadas

---

<sup>60</sup> Scottish Parliament “Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/bills.aspx> [25 de Julho de 2018].

<sup>61</sup> Scottish Parliament “Current Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/576.aspx> [25 de Julho de 2018].

<sup>62</sup> Scottish Parliament “Proposal for Member Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/12419.aspx> [25 de Julho de 2018].



para a igualdade de gênero e as deputadas ou departamentos que lideraram os subcapítulos seguintes.

#### **4.2.1. Nicola Sturgeon e a importância das mulheres na sociedade escocesa**

It's incredibly important that every girl and young woman in Scotland not only believes they can be anything they want to be, but actually can.

Nicola Sturgeon, 2017

Seria impossível iniciar este capítulo por outra pessoa que não Nicola Sturgeon. A primeira mulher a atingir o cargo de primeira ministra na Escócia, assumida feminista e ativista dos direitos LGBT é uma das maiores responsáveis, pessoalmente, pela aprovação de leis de gênero e por supervisionar programas igualitários do seu governo (BBC, 2017).

Nicola Sturgeon, de 48 anos, nascida a 19 de Julho de 1970 em Irvine, Escócia, junta-se ao partido nacional escocês com 16 anos, admitindo que a inspiração para o seu envolvimento na política era Margaret Thatcher. Embora se inspire em Thatcher, esta inspiração é claramente crítica: “Thatcher didn't do anything to open opportunity for women coming up behind her. I want to make sure I use whatever time I get to be first minister to make sure that it's not another 20 years before we have another woman leader in Scotland” (Mure, 2014).

Licenciou-se em Direito pela Universidade de Glasgow, começando no mesmo ano a trabalhar para uma empresa de advogados, apenas com 21 anos, mas admitindo sempre que a sua maior ambição seria desenvolver uma carreira política. Nesse ano, candidata-se a um cargo parlamentar, sendo a candidata mais nova na Escócia para as eleições gerais do país. Com 29 anos de idade dedica-se à política a full-time onde é eleita para fazer parte do primeiro governo escocês em 1999, começando como deputada responsável pela região de Glasgow (Sim, 2017).

Em 2004, com uma crise interna no partido nacional escocês, John Swinney, líder do SNP, renuncia ao cargo, criando uma oportunidade para Sturgeon não só liderar o partido, mas também para o voltar a unir e fazer com que este vencesse as eleições que se aproximavam. Por esta altura, Alex Salmond

anunciou que se iria candidatar ao lugar, convidando Nicola Sturgeon a juntar-se a ele como vice-primeira-ministra. O trabalho conjunto foi recompensado pois nas eleições de 2007, Nicola Sturgeon torna-se vice-primeira ministra e secretária da saúde. Neste papel Sturgeon foi fulcral na liderança com a gripe suína, recebendo até reconhecimento e atenção internacional. (Sim, 2017)

A partir de 2011, o partido nacional escocês adquiriu uma maioria inesperável em parlamento e começaram a surgir rumores de um novo referendo para a independência escocesa. Nicola Sturgeon tem o papel de *yes minister*, representando e apelando ao voto a favor da independência da Escócia. A 18 de Setembro de 2014 o referendo vence com 55% dos votos a favor da permanência no Reino Unido, o que Sturgeon descreve como dececionante. (Sim, 2017)

Nas horas seguintes ao referêndum, Alex Salmond apresenta a sua carta de despedimento tanto como primeiro-ministro como de líder do *scottish national party*. Nicola Sturgeon assumiu o seu lugar como líder do SNP sem sequer serem necessárias eleições dentro do partido pois tanto dentro como fora, ela era a “escolha dos escoceses”. Quando começou a sua campanha os números de sócios do partido aumentaram e as linhas de apoio vinham maiores e muito mais altas do que para o seu antecessor. Ao assumir o compromisso com os contribuintes escoceses de se dedicar maioritariamente a educação na Escócia, a popularidade de Nicola Sturgeon é continua e crescente (Sim, 2017).

Aquando da sua eleição como primeira ministra em 2014, Nicola Sturgeon após a demissão do seu antecessor e a sua vitória conseguindo 63 lugares para deputados do SNP dos 129 disponíveis. Nicola Sturgeon aceita o cargo dizendo que sabe que o seu lugar como primeira ministra é governar para todas as pessoas do país, sem exceção. Nicola Sturgeon garante que a igualdade de género será um dos pontos principais para este governo e, assim, reúne um grupo de conselheiros com 50% de mulheres. A intenção da primeira ministra é a de criar um quadro de ministros que espelhe a realidade tanto da demografia da população, assim como do seu ideal de representação política (The Guardian, 2014). Ao anunciar os cargos e disposições deste comité de conselheiros, Sturgeon referiu-se ao mesmo como “a clear demonstration that this government will work hard in all areas to promote women, to create gender equality and it sends out a strong message that the business of redressing the gender balance in public life starts right here in government”. Dentro dos diversos cargos, Nicola Sturgeon escolheu John Swinney

(antigo ministro das finanças) para o lugar de vice primeiro-ministro, Michael Matheson para ministro da justiça, Mike Russel para ministro da Educação, Roseanna Cunningham para ministra do trabalho e formação, Keith Brown para ministro de investimentos de infraestruturas e cidades, Alex Neil como ministro da justiça social, comunidades e direitos dos pensionistas, Richard Lochhead como ministro do ambiente e Fiona Hyslop como ministra da cultura, Europa e relações internacionais.

Com um relatório do governo escocês sobre os números de violência doméstica no país, em 2015, com cerca de 60.000 anuais de violência doméstica, sendo que, 80% destes casos são relacionados com vítimas do género feminino, o governo de Nicola Sturgeon sentiu a necessidade de criar mudanças na lei de violência doméstica existente.

Em 2015, a primeira ministra fala pela primeira vez nas suas intenções de reformular esta lei, mostrando querer incluir problemas que afetam as comunidades mais jovens de mulheres como por exemplo incluir “*revenge porn*” como crime. Dado isto, em 2016 a reforma na lei incluiu cláusulas como a violência psicológica, tornando-se a Escócia um dos primeiros países a fazê-lo (Scottish Government, 2016). Como refere Dr. Marsha Scott, presidente da organização *Scottish Women’s Aid* que trabalhou diretamente com o governo para a formulação desta mudança na lei: “Women have been telling us for years that it is emotional abuse that is most harmful. One of the unique things about this bill is that it privileges the experiences of women and children. That’s why Scotland’s approach to domestic abuse is so radical”<sup>63</sup>.

É também importante referir que quem liderou este projeto lei (sob a alçada de Nicola Sturgeon), foi o chefe do departamento de Justiça, Michael Matheson.

Em 2018 existiram importantes mudanças na lei relativamente a este tópico, mudando a linguagem da lei em vigor, por unanimidade de todos os partidos em parlamento, que considera uma ofensa específica de “*abusive behaviour in relation to a partner or ex-partner*”. Esta mudança irá abranger não só o abuso físico, mas outras formas de violência e abuso incluindo o comportamento abusivo psicológico e comportamento coercitivo e controlador que não poderiam ser tão

---

<sup>63</sup> The Guardian (2018) “Scotland set to pass “gold standard” domestic abuse law”, <https://www.theguardian.com/society/2018/feb/01/scotland-set-to-pass-gold-standard-domestic-abuse-law> [20 de Maio de 2018].

facilmente processados na lei penal existente até ao momento (Scottish Government, 2018).

Em Novembro de 2017, Nicola Sturgeon cria um novo grupo externo ao parlamento, mas apoiado pelo mesmo, liderado por Louise Macdonald, líder da organização *Young Scot*, com o intuito de examinar como mulheres e raparigas podem atingir o seu potencial máximo e aconselhar o governo escocês a atingir a igualdade de género no país. Deste de Conselho Consultivo sobre Mulheres e Raparigas (Advisory Council on Women and Girls) fazem parte as maiores organizações de juventude e direitos das mulheres da Escócia, assim como, organizações de caridade e sectores de governação da cidade. Dentro do seu painel de trabalhadores, inclui três raparigas mais novas que 20 anos (Scottish Government, 2017). Nas palavras da primeira ministra aquando da criação do grupo: “Taking steps to secure gender equality is, of course, a moral obligation of government as well as the right thing to do. Inequality stops women from achieving their full potential, holds us back as a nation and damages the economy. That is why we need more action and I have established this new group to offer a strong and challenging voice, helping us continue to achieve progress on the representation of women and girls” (Scottish Government, 2017)

Desde 2017, Nicola Sturgeon organiza também anualmente um *mentorship program* onde é eleita uma rapariga entre os 17 e os 23 anos para a primeira ministra guiar e auxiliar na sua integração e desenvolvimento de carreira política e ação social, com o apoio da organização *Young Scot*. O intuito deste programa é de criar uma medida de apoio a mulheres e meninas para atingirem os seus objetivos e criar uma geração com exemplos femininos que possam inspirar jovens por toda a Escócia (First Minister, 2017).

Estas foram as leis para a igualdade de género no país em que Nicola Sturgeon esteve diretamente envolvida e nas quais falou publicamente. Irei também referir mais à frente alguns pontos na sua carreira em que Nicola Sturgeon falou publicamente que gostaria de investir (mais uma vez relativos a combater a desigualdade de género) mas que ainda não estão em fase de concretização.

#### 4.2.2. Monica Lennon e a pobreza de período na Escócia

Monica Lennon, é deputada do parlamento escocês pelo partido trabalhista e é responsável pela região da Escócia central. Eleita para o parlamento escocês em 2016, é dentro do seu partido a ministra da desigualdade. Lennon iniciou-se na política como conselheira de South Lanarkshire em 2012, um papel que manteve, como trabalho voluntário e não remunerado até 2017. Nascida em Bellshill, a deputada estudou planeamento ambiental na Strathclyde University. Trabalhou como representante no planeamento ambiental de South Lanarkshire de 2001 a 2007, antes de se mudar para Knight Frank como advogada comercial de 2011 a 2012, onde também trabalhou como consultora de planeamento como freelancer (Holyrood, 2017).

A 5 de Novembro de 2017, Monica Lennon torna-se parte do movimento *#metoo*<sup>64</sup> tornando pública a sua história de violação por parte de um colega mais velho. A deputada decidiu vir a público contar a sua história pois considera pouco o esforço feito pelo seu próprio partido e os demais em relação ao assunto. Monica Lennon tornou-se a política de mais idade a confessar ter sido vítima de abuso sexual (Daily Record, 2017).

Com 37 anos de idade, Monica Lennon do Labour Party levou a cabo uma das maiores iniciativas para os direitos das mulheres na Escócia - *ending period poverty*<sup>65</sup>. Com números assustadores por toda a Escócia como o facto de 1 em cada 4 mulheres não conseguirem pagar produtos de higiene, Monica Lennon levou a parlamento esta lei para até 2020 os produtos sanitários serem grátis para todas as mulheres (Scottish Government, 2017). Como Monica Lennon refere no projeto-lei: “Everyone who menstruates should have the right to access sanitary products as and when they are required. I fully support the aims of the proposed member’s bill to introduce a free, universally accessible system for the provision of free sanitary products, as well as provision of free sanitary products in all schools, colleges and universities.” (Scottish Government, 2017).

---

<sup>64</sup> Matheson, Kalsey (2017) “You said #metoo. Now What Are We Going To Do About It?” *Huffpost*, [https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it\\_a\\_23246129/](https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it_a_23246129/) [24 de Julho de 2018].

<sup>65</sup> Scottish Parliament (2017) “Proposed Sanitary Products Bill”, [http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation\\_Summary\\_FINAL.pdf](http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation_Summary_FINAL.pdf) [20 de Julho de 2018].

A partir de Setembro de 2018, esta campanha será iniciada nas universidades, escolas e hospitais escoceses, com o acesso a produtos de higiene feminina em todas as casas de banho destes edifícios, após a lei ter tido 96% de aprovação dos membros do parlamento escocês (Scottish Parliament, 2017). Nas nossas entrevistas, também Jenny Gilruth, do partido nacional escocês fala deste tema quando nos refere que tipo de medidas têm a aprovação total de mulheres deputadas: “The ‘me too’ movement really helped bring us all together. Period poverty is a good example, and rape cause as well; those are issues that unite all parties”<sup>66</sup>.

No âmbito deste estágio trabalhei também, de perto com a organização *Homeless Period* e *The Empower Project*, realizei um evento que contou com mais de 300 pessoas para doações de tampões e pensos higiénicos para uma organização que apoia mulheres sem abrigo – *The Homeless Period* – que contou com a presença e doações de algumas das deputadas entrevistadas para este trabalho e uma deputada da *House of Commons* em Inglaterra.

#### **4.2.3 Angela Constance e a luta pelas igualdades**

Angela Constance, nascida a 15 de Julho de 1970, após estudar na universidade de Glasgow, trabalhou como assistente social e consultora para o conselho de West Lothian. Durante o ano de 2014 tornou-se ministra de *Training, Youth and Women’s Employment* e após a eleição de Nicola Sturgeon, foi promovida a ministra da educação. Em 2016 a primeira ministra reformulou o seu governo, nomeando Angela Constance como ministra para *Communities, Social Security and Equalities* (Scottish Government, 2018).

A 15 de Junho de 2017, a deputada Angela Constance, com a ajuda do comité para as comunidades, segurança social e igualdades, criado em 2016, assim como do comité de igualdades e direitos humanos (liderado pela deputada Christina McKelvie) levou a debate a proposta da nova lei para *gender representation on public boards*. Mais uma vez, a base desta proposta de lei foi a falta de representação de mulheres quando comparada a realidade demográfica do

---

<sup>66</sup> Entrevista a Jenny Gilruth, deputada do partido nacional escocês, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

país. Aquando da realização do relatório apresentado para debate, a Escócia possuía 45.8% de mulheres nos quadros públicos e conselhos administrativos das empresas. Dado isto, o comité de igualdade e direitos humanos justifica esta medida como uma forma de evitar a regressão das percentagens positivas, mas ainda não igualitárias da situação escocesa. A intenção desta lei é que todas as empresas públicas atinjam a igualdade dentro dos seus quadros até 2022 (Scottish Parliament, 2017).

#### 4.2.4 Medidas extra para a igualdade de género

Dentro da agenda política para futuras medidas existem várias medidas apresentadas pelas deputadas, mas que ainda não se tornaram em propostas em debate dentro do período analisado por este projeto de dissertação, mas que serão relevantes para a igualdade de género do país.

É também importante referir Michael Matheson, ministro da justiça, que incentivou também mudanças na lei para a questão de tráfico humano, em 2015<sup>67</sup>. Não considerei esta uma das leis analisadas pois foi liderada por um homem, mas não poderia deixar de a referir, dado que, as investigações para as mudanças dentro desta lei concluíram que 79% das vítimas de tráfico humano na Escócia são mulheres. Dentro da minha análise, esta é a única lei para a igualdade de género incentivada por um homem.

Em 2016, com as condições de aborto na Irlanda do Norte a serem restritas e em circunstâncias muito específicas para as mulheres deste país, Nicola Sturgeon dá uma conferência de imprensa confirmando que está a analisar com o seu conselho de ministros a possibilidade de fornecer o direito ao aborto legal as mulheres da Irlanda do Norte, sem custos, em território escocês. O *democratic unionist party* ficou extremamente desagradado com esta comunicação e afirmou-se contra esta tentativa de mudança da lei. Este partido tentou também proibir os casais homossexuais da Irlanda do Norte de casarem legalmente na Escócia, mas sem sucesso (Politics Home, 2017).

---

<sup>67</sup> Scottish Parliament (2015) "Human Trafficking and Exploitation", [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/S4/SB\\_15-12\\_Human\\_Trafficking\\_and\\_Exploitation\\_Scotland\\_Bill.pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/S4/SB_15-12_Human_Trafficking_and_Exploitation_Scotland_Bill.pdf) [10 de Maio de 2018].

Aquando da aprovação do referendo na Irlanda, Nicola Sturgeon apoiou também as mulheres da Irlanda para o aborto legal: “Trust in women wins the day” (Irish Examiner, 2018).

Também como ação para a igualdade de género, a 19 de Maio de 2017, Nicola Sturgeon fala publicamente sobre o ataque feito pelos media às mulheres na política, descortinando as suas vidas pessoais, criticando as suas indumentárias e o seu aspeto (BBC, 2017).

A deputada Shirley-Ann Somerville, pretende publicar um documento de normas orientadoras para diminuir e eliminar a violência de género nos campos universitários. A inspiração para esta medida foram os pais de uma aluna que cometeu suicídio depois de ter sofrido abusos físicos e emocionais pelo namorado. A intenção desta medida é também de criar maior controlo e consciencialização para que as universidades tenham maior (The Herald, 2018).

#### **4.2.5 Coligações interpartidárias e capacidade de aprovação e implementação**

No âmbito das entrevistas realizadas para este capítulo do relatório, as deputadas entrevistadas falam da aprovação maioritária dentro de partidos quando falamos de medidas de igualdade de género. As medidas referidas pelas deputadas já foram inumeradas nos subcapítulos anteriores, falando-se sempre de medidas para creches e infantários, assédio sexual, diferença salarial, *period poverty* e 50/50 nos conselhos administrativos. Claudia Beamish conta-nos em entrevista, quais os assuntos em que o seu orgulho pelas coligações interpartidárias em relação a estas temáticas: “I am very proud of the Scottish Labour Party, and to be frank, except the Tories, the rest of the parties are taking positive actions. I think it’s really important in terms of enabling women that may not be well known —or even if they are carers— to have a chance as well. I believe we had to fight for everything that has happened for women, alongside some good men as well; but in Scotland, in the UK, and internationally, we must never give up the fight, because the men certainly won't either”<sup>68</sup>.

---

<sup>68</sup> Entrevista a Claudia Beamish, deputada do partido trabalhista, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.



Maria Gougeon fala também de como o governo fez uma grande investigação e incentivou vítimas de assédio sexual a falarem para se fazerem mudanças sérias no parlamento e todos os partidos concordaram: “Sexual harassment is going on too, that's been a huge deal. There's been a survey that came out, that included all the staff of the Scottish Parliament, not only MSP. And the result said that the biggest percentage of people who were sexually harassed were female MSP by other MSP”<sup>69</sup>.

Das entrevistas que fizemos, todas entrevistadas falam nos mesmos assuntos quando lhe perguntamos quando é que os partidos tomam os mesmos lados e por que assuntos e o sentimento de entreajuda e orgulho por desenvolver a igualdade de género no país é claro. Claudia Beamish diz ainda: “We work very well across the Parliament, there is a really strong collective sense in a way forward, and that helps the domestic abuse act as it is, about coercive control. I believe we are the first country in the world that has taken through coercive control as a prosecutable offense and as a serious action of the perpetrator, and we are very proud of that. As well as that, carers issues, unpaid female carer, we are working on carers allowance, and mental health issues”<sup>70</sup>.

#### **4.2.6 Iniciativas político-financeiras**

Quando falamos de fundos monetários utilizados para a igualdade de género, o parlamento escocês tem um papel fulcral na criação e doação de fundos tanto para organizações feministas e de trabalho social para a igualdade, assim como pela criação de campanhas e projetos próprios de apoio.

Após a análise de dados dos relatórios fornecidos pelo website do governo escocês posso concluir que dentro das 2,700,500 libras financiadas pelo governo de Nicola Sturgeon no seu *Equality Fund: Promoting Equality and Cohesion Fund*, mais de 2,000,000 libras foram direcionadas para o combate à desigualdade de género no país. Esta análise inclui apenas os relatórios de 2016 a 2017, mas o governo escocês já apresenta perspectivas de financiamento crescentes nos

---

<sup>69</sup> Entrevista a Maria Gougeon, deputada do partido nacional escocês, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

<sup>70</sup> Entrevista a Claudia Beamish, deputada do partido trabalhista, realizada a 8 de Março de 2018, no Parlamento Escocês.

próximos anos<sup>71</sup>. Entre as organizações financiadas estão as organizações mais conhecidas pelo seu trabalho pela igualdade na Escócia e estas recebem as maiores remunerações. Dessas organizações temos como por exemplo: *Engender*, *Dunndee International Women Center*, *Close the Gap* e *Equality Network* (Scottish Government, 2016).

No dia 6 de Fevereiro de 2018, aquando da celebração de 100 anos do direito ao voto no Reino Unido por algumas mulheres, a primeira ministra anunciou a criação de um fundo de 500.000 libras, que tem por objetivo encorajar mais mulheres a se envolverem na política. O governo irá direcionar o dinheiro para ação local, trabalhando com campanhas e projetos por todo o país. Nas palavras da primeira ministra: "The legacy of the suffragists and the suffragette movement is a really powerful one. As the first woman to be the first minister of Scotland, I know that I owe a huge debt of gratitude to the women who sacrificed so much back then to win our right to vote." (BBC, 2018). Também em relação a este fundo, em correspondência com o governo escocês foi-me fornecida a informação de que este declarada a sua intenção de fomentar nas camadas mais jovens de mulheres vontade para que estas tenham intenções futuras de se tornar líderes políticas.

Também a Ministra do Desporto, Aileen Campbell, alocou em 2017, 300.000 libras para o encorajamento a que mais mulheres e meninas se envolvam em desporto. Pelas palavras da ministra: "I have seen some great work as part of Scotland's first ever Women and Girls in Sport Week this week. From athletics training with athlete Eilish McColgan in Perthshire to wheelchair basketball in Glasgow, there are more ways than ever for women and girls to get active. It is still clear, however, that many women and girls face still face additional barriers when it comes to getting involved in sport. As a government, we recognise that further action is required and that is why I am pleased to announce the 14 projects that will work to tackle this long-standing challenge." (Scottish Gov. News, 2017).

#### **4.2.7. Análise das medidas para a igualdade de género e do investimento do governo escocês**

---

<sup>71</sup> Scottish Government (2016) "Equality Funding 2016-2017" <https://beta.gov.scot/publications/equality-funding-2016-2017/> [25 de Julho de 2018].

Após a análise de todas as leis, programas, projetos e intervenções criadas pelo governo de Nicola Sturgeon após assumir o cargo de primeira ministra em 2014, é importante entendermos o impacto dos mesmos para a realidade da Escócia.

Existe um desenvolvimento e avanço dentro da sociedade e o sucesso de alguns programas como por exemplo o investimento nas STEM ou as mudanças legislativas devido à influência das deputadas em relação as leis de violência doméstica, de assédio sexual ou de equilíbrio de género nos conselhos administrativos das empresas (Scottish Government, 2018). Irei aprofundar a análise destas medidas como um todo na conclusão.

Dentro da análise feita neste capítulo empírico, não consegui analisar nenhuma medida desenvolvida nem por Kezia Dugdale nem por Ruth Davidson pois nenhuma foi desenvolvida. Irei aprofundar melhor esta análise na conclusão.

## Conclusão

Nesta linha final, gostaria de confessar que a inspiração para este relatório de estágio, foi a entrevista de Nicola Sturgeon na conferência de 2017 em New York – Women in Power. Sturgeon fala das várias dificuldades por que uma mulher passa na política, que são diferentes das de um homem – dando o exemplo de que lhe é perguntado bastantes vezes do porquê de não ter filhos e que acha que o seu predecessor nunca recebeu essa pergunta (“My predecessor didn’t have children, and I am not aware that he was ever asked that question”) Aqui, a primeira ministra da Escócia fala também do papel que uma mulher líder tem quando está a ser um exemplo e como os olhos da esfera pública a irão julgar ainda mais do que a um homem – sentindo que tem que se provar ainda mais. O que me deixou feliz nesta entrevista foi a maneira como Nicola Sturgeon fala das duas colegas de parlamento, líderes de partidos da oposição. Existe uma identidade de um trabalho contínuo e uma ligação e um orgulho por representarem um país considerado um exemplo para a igualdade de género - “a fantastic message for the us to be sending for the world”

Nicola Sturgeon continua a destacar-se, não só como primeira-ministra, mas também como a líder de partido que mais intervenção tem em leis e programas de igualdade de género no país. Ainda assim, não é possível descartar o trabalho de outras ministras, ainda que não sejam líderes de partidos, dentro e fora do parlamento. Na Escócia, deputadas e deputados são muito abertos a falar nas suas redes sociais e por diversas vezes, reuni com professores da universidade de Edimburgo que ensinam disciplinas para a igualdade de género - professor Robinson Kerr e professora Claire Duncanson - para aconselhamento e me diziam que deveria recorrer ao *twitter* e *facebook* das mesmas. Seja em redes sociais, *public talks* ou em eventos e conferencias feministas e para a igualdade de género, as deputadas têm um papel importante dentro da esfera política do país. Ainda existe muito trabalho para fazer. Uma das maiores questões que precisa de resolução urgente é, por exemplo, a *rape clause*. Esta lei, desenvolvida pelo governo de Theresa May, anuncia que uma mãe só receberá ajuda do estado por dois filhos e, se tiver um terceiro filho, apenas receberá ajuda do estado se provar que foi violada. Nicola Sturgeon já falou publicamente sobre o assunto e sobre a

gravidade da existência desta lei, incluindo na cimeira *Women in the World* em New York, onde disse: “That policy was introduced by a woman prime minister (...) That’s the point I’m making. It’s not enough to be a woman in politics – you have to do the right thing” <sup>72</sup>.

Esta afirmação fez-me questionar como é que as mulheres poderiam *fight back* em situações de leis injustas como esta e se, por vezes, não seria difícil gerir a vontade de querer dar prioridade a assuntos que nos tocam mais em termos de género num ambiente patriarcal vivido sistemicamente. Assim, desejei analisar como seria neste estudo de caso – com 3 deputadas líderes de partidos no parlamento escocês – e como seria a influência das mesmas para a criação e desenvolvimento de medidas para a igualdade de género no país.

Após a análise do estudo de caso, proveniente do trabalho de campo realizado na Escócia, assim como da análise documental da informação referente ao governo escocês no período de 2014/2015 a 2017/2018, existem várias conclusões dentro da lente das teorias das relações internacionais feministas analisadas.

Através das lentes do feminismo crítico que devemos mudar o mundo para mudar os resultados, e, assim, dar uma maior oportunidade às mulheres de entrarem em lugares de poder para existir uma maior justiça dentro das estruturas do estado (Dunne, Kurki e Smith 2007). Apontando esta lente para o caso escocês, já são palpáveis os resultados do contributo destas deputadas através do seu investimento e apoio, tanto em projetos-lei como em apoio a programas desenvolvidos no governo.

Não são claras as medidas realizadas ou que foram influenciadas pelas líderes partidárias do LP e CP – Ruth Davidson e Kezia Dugdale – pois não tiveram papéis fulcrais na criação ou colaboração das leis analisadas para a igualdade de género dentro do país. Em contrapartida, a líder do *Scottish National Party* – Nicola Sturgeon – tanto como líder do partido, como como primeira ministra – foi responsável pela criação, planeamento e implementação de diversas leis relacionadas com o empoderamento e luta contra a desigualdade das mulheres.

---

<sup>72</sup> Pesta, Abigail (2018) “Nicola Sturgeon: <<It’s not enough to be a woman in politics – you have to do the right thing>>”, <https://womenintheworld.com/2017/04/06/nicola-sturgeon-its-not-enough-to-be-a-woman-in-politics-you-have-to-do-the-right-thing/> [25 de Julho de 2018].

No entanto, de um modo mais independente e informal, tanto as líderes dos partidos como as deputadas do parlamento escocês, sempre deram apoio físico, moral ou financeiro a causas direta ou indiretamente ligadas aos direitos de género. Por exemplo, as três líderes dos partidos são grandes ativistas LGBT, sendo que Nicola Sturgeon foi a primeira primeira-ministra no Reino Unido a participar numa marcha de orgulho LGBT, através da *Equality Network* (que inclui a luta pela igualdade de género), e Kezia Dugdale e Ruth Davidson são duas mulheres lésbicas que admitem as suas relações, criando um exemplo para jovens da comunidade LGBT que queiram seguir uma carreira política.

Kezia Dugdale é uma grande ativista no que toca ao apoio das meninas e mulheres para a educação de áreas dominadas por homens como as engenharias, matemáticas, químicas e ciências: “Too many young women are put off studying science and maths, engineering and technology subjects at college or university. Even today in the 21st century these are viewed by some as subjects only for men. That locks half the population out of so many key jobs of the future. That’s bad for women but it’s also bad for our economy.”<sup>73</sup> Esta deputada fala também muito abertamente contra a diferença salarial entre homens e mulheres, referindo várias vezes que é um assunto que já deveria estar ultrapassado, mas que continua a existir<sup>74</sup> (Daily Record, 2016).

Em relação a Ruth Davidson, também ela falou várias vezes em público sobre a diferença salarial de género e o que é necessário fazer na Escócia para o combater<sup>75</sup>. A deputada também falou abertamente sobre querer desenvolver o subsídio de ajuda ao *carer* (a pessoa que fica em casa a cuidar de familiares idosos ou de crianças) e que esta será um projeto-lei futuro em que gostaria de trabalhar<sup>76</sup>

---

<sup>73</sup> The Scotsman (2015) “Kezia Dugdale wants a gender equality drive” <https://www.scotsman.com/news/politics/kezia-dugdale-wants-a-gender-equality-drive-1-3819837> [24 de Julho de 2018].

<sup>74</sup> Dugdale, Kezia (2016) “Actions speak louder than words on equality” *Daily Record*, <https://www.dailyrecord.co.uk/news/politics/kezia-dugdale-actions-speak-louder-7508040> [30 de Maio de 2018].

<sup>75</sup> F Davidson, Ruth (2018) “Let’s honour votes for women by fighting to close the gender gap” *Evening Standard*, <https://www.standard.co.uk/comment/comment/let-s-honour-votes-for-women-by-fighting-to-close-the-gender-gap-a3737686.html> [24 de Julho de 2017].

<sup>76</sup> Holyrood (2016) “Q&A with Scotland’s female political leaders” <https://www.holyrood.com/articles/inside-politics/qa-scotlands-female-political-leaders> [28 de Maio

(Holyrood, 2016). Esta deputada também fala publicamente sobre abusos online<sup>77</sup> a mulheres através de internet *trolls*, contando as suas histórias pessoais e referindo a necessidade de acabar com isto tipo de insultos fáceis e *bullying* através da internet (BBC, 2018).

Apesar de, no capítulo empírico termos uma ideia da participação em projetos-lei e em programas de apoio a igualdade de género pelas deputadas do parlamento escocês, não é possível medir, na minha opinião, o trabalho feito na luta contra a desigualdade feito não oficialmente por estas mulheres. Para além da sua mera presença política já ser um exemplo para meninas e mulheres que desejem seguir uma vida política, a sua participação em conferências, festivais feministas e marchas de direitos é um grande impulsionador para a igualdade de género na sociedade e na cultura escocesa.

Claramente Nicola Sturgeon destaca-se entre estas três líderes, mas é necessário ter aqui em conta a posição diferente em que se encontra – sendo primeira-ministra – e que tem uma capacidade de atuação diferente das outras deputadas que aqui comparamos. Não há dúvidas de que o papel de Nicola Sturgeon é o de avançar com a agenda de promoção da igualdade de género, desde a sua campanha até hoje, indo até mais além e criando medidas extra ao seu leque de programas para atingir a igualdade. Ruth Davidson e Kezia Dugdale, apesar de não terem participado diretamente em nenhum projeto-lei, fazem ambas parte da *50/50 organization* e votaram favoravelmente nas leis referidas no capítulo empírico, fazendo com que se pudesse existir consenso entre mulheres de partidos diferentes no parlamento escocês.

O papel destas três líderes é fundamental tanto como exemplo como o seu contributo através de medidas informais que cria na comunidade escocesa um sentido de ligação muito mais acessível com a política. Por fim, consigo dizer que temos que ver a realidade das mulheres e do poder político como uma linha de continuidade e um *work in progress*, que com as medidas e trabalho destas deputadas e do parlamento escocês será um trabalho contínuo, com uma esperançosa evolução para os anos que se aproximam.

---

de 2018].

<sup>77</sup> BBC News (2018) “Female politicians speak out over Twitter abuse” <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-politics-43479004> [6 de Maio de 2018].

## Bibliografia:

Barreto, Maria do Perpétuo Socorro Leite (2004) “Patriarcalismo e feminismo: uma retrospectiva histórica” *Revista Ártemis*. 18(1), 64-73.

Baskaran, Thushynthan; Hessami, Zohal (2017) “Does the election of female leaders clear the way for more women in politics?” *University of Konstanz Department of Economics*, [http://www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP\\_09\\_Baskaran\\_Hessami\\_2017.pdf](http://www.uni-konstanz.de/FuF/wiwi/workingpaperseries/WP_09_Baskaran_Hessami_2017.pdf) [5 de Abril de 2017].

Baumgardner, Jennifer; Richards, Amy (2000) *Manifesta: Young Women, Feminism and the Future*. New York: Farrar, Staus and Giroux.

BBC News (2014) “Nicola Sturgeon announces new Scottish cabinet”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-politics-30138550> [30 de Maio de 2018].

BBC News (2017) “What is the child tax credit ‘rape clause’?”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-politics-39652791> [17 de Outubro de 2017].

BBC News (2017) “Nicola Sturgeon criticises focus on women politicians’ appearance”, <https://www.bbc.com/news/av/election-2017-39973487/nicola-sturgeon-criticises-focus-on-women-politicians-appearance> [30 de Maio de 2018].

BBC News (2018) “New Scottish fund to back women in politics”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-politics-42951525> [30 de Maio de 2018].

BBC News (2018) “Female politicians speak out over Twitter abuse”, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-scotland-politics-43479004> [6 de Maio de 2018].

Beard, Mary (2014) *Women & Power: A Manifesto*. London: London Review.

Beauvoir, Simone (2009) *O Segundo Sexo, Volume 1 – A experiência vivida*. Lisboa: Quetzal Editores.

Bland, Lucy (2002) *Banishing the Beast: Feminism, Sex and Morality*. London: Tauris Parke Paperbacks.



Bogdanor, Vernon (1999) *Devolution in the United Kingdom*. Oxford: Oxford University Press.

Bourdieu, Pierre (2012) *Sur l'état*. Paris: Raisons d'agir, Seuil.

British Council (2016) *Gender Equality Report from the UK*. London: British Council.

Brubaker, Rogers (1996) *Nationalism Reframed: Nationhood and the National Question in the New Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.

Brown, Alice (2001) "Women and Politics in Scotland" in Breitenbach, Esther; Mackay, Fiona (eds.) *Women and Contemporary Scottish Politics: An Anthology*. Edinburgh: Polygon, 197-212.

Browne, Sarah (2014) *The Women's Liberation Movement in Scotland*. Manchester: Manchester University Press.

Brubaker, Rogers (1996) *Nationalism Reframed: Nationhood and the National Question in the New Europe*. Cambridge: Cambridge University Press.

Brunell, Laura; Burkett, Elinor (2018) "Feminism" *Encyclopedia Britannica*, <https://www.britannica.com/topic/feminism> [15 de Julho de 2017].

Butler, Judith (2017) *Problemas de Género*. Lisboa: Orfeu Negro.

Castro, Thales (2005) *Elementos de política internacional: redefinições e perspectivas*. Curitiba: Juruá Editora.

Chamberlain, Prudence (2017) *The Feminist Fourth Wave: Affective Temporality*. Switzerland: Palgrave Macmillan.

Close the Gap, <https://www.closethegap.org.uk/> [25 de Julho de 2017].

Cochrane, Kira (2010) *Women of the Revolution: 40 Years of Feminism*. London: Guardian Books.

Collis, Maurice (1960) *Nancy Astor: an informal biography*. New York: E.P. Dutton.

Connell, R. W. (1987) *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press.

Cott, Nancy F. (1987) *The Grounding of Modern Feminism*. New Haven: Yale University Press.

Cohn, Carol (2013) *Women and Wars*. Cambridge: Polity Press.

Counting Women In (2015) "Sex and Power: Who Runs Britain", <http://www.cfwd.org.uk/uploads/Sex%20and%20Power.pdf> [24 de Julho de 2017].

Crenshaw, Kimberle (1989) "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics" *University of Chicago Legal Forum*, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8/> [24 de Julho de 2017].

Clots-Figueras, Irma (2012) "Are Female Leaders Good for Education? Evidence from India" *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 212-44.

Daily Record (2017) "Labour MSP Monica Lennon reveals she was sexually assaulted by colleague at party", <https://www.dailyrecord.co.uk/news/politics/labour-msp-monica-lennon-reveals-11469112> [24 de Julho de 2017].

Davidson, Ruth (2018) "Let's honour votes for women by fighting to close the gender gap" *Evening Standard*, <https://www.standard.co.uk/comment/comment/let-s-honour-votes-for-women-by-fighting-to-close-the-gender-gap-a3737686.html> [24 de Julho de 2017].

Diamond, Irene; Hartsock, Nancy (1981) "Beyond Interests in Politics: A Comment on Virginia Sapiro's <<When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women>>" *The American Political Science Review*, 75(3), 717-721.

Dickie, Mure (2014) "Women of 2014: Nicola Sturgeon, Scotland's first minister" *Financial Times*, <https://www.ft.com/content/5d5435ea-7fa5-11e4-adff-00144feabdc0> [28 de Maio de 2018].

Dollar, David; Fisman, Raymond; Gatti, Roberta (2001) "Are women really the <<fairer>> sex? Corruption and women in government" *Journal of Economic Behavior & Organization*, 46(4), 423-429.

Dugdale, Kezia (2016) "Actions speak louder than words on equality" *Daily Record*, <https://www.dailyrecord.co.uk/news/politics/kezia-dugdale-actions-speak-louder-7508040> [30 de Maio de 2018].

Dunbar, Roxanne (1971) *No More Fun and Games: A journey of female liberation*. United States: Self-published.

Durso, Pamela R. (2003) *The Power of Woman: The Life and writings of Sarah Moore Grimké*. Georgia: Mercer University Press.

Duverger, Maurice (1955) *The Political Role of Women*. Paris: M. Blondin.

Ehrenberg, Margaret (1989) *Women in Prehistory*. Oklahoma: University of Oklahoma Press.

Elshtain, Jean (1986) *Meditations on Modern Political Thought: Masculine/Feminine Themes from Luther to Arendt*. New York: Praeger.

Elshtain, Jean (1981) *Public man, private woman: women in social and political thought*. Princeton: Princeton University Press.

Employability in Scotland (2012) “Women’s Employment Summit”, <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/women-and-work/womens-employment-summit-12-september-2012/> [26 de Julho de 2018].

Employability in Scotland (2012) “Strategic Group on Women and Work”, <http://www.employabilityinscotland.com/key-clients/women-and-work/strategic-group-on-women-and-work/> [26 de Julho de 2018].

Encyclopedia Britannica “quota”, <https://www.britannica.com/topic/quota> [16 de Outubro de 2017].

Engender (2017) “Engender Submission of evidence on the Child Poverty (Scotland) Bill to the Scottish Parliament Social Security Committee”, <https://www.engender.org.uk/content/publications/Engender-submission-of-evidence-on-the-Child-Poverty-Scotland-Bill.pdf> [25 de Maio de 2018].

Engender “Securing Women’s Futures: Using Scotland’s New Social Security Powers to Close the Gender Equality Gap”, <https://www.engender.org.uk/content/publications/Securing-Womens-Futures---using-Scotlands-new-social-security-powers-to-close-the-gender-equality-gap.pdf> [6 de Maio de 2018].

Engender (2017) *Gender Matters Road Map – Towards Women’s Equality in Scotland*. Edinburgh: Engender.

Engender (2017) *Sex & Power in Scotland 2017*. Edinburgh: Engender.

Enloe, Cynthia (1999) *The International Politics of Militarizing Women’s Lives*. California: University of California Press.

Enloe, Cynthia (2010) *Nimo's War, Emma's War*. California: University of California Press.

Enloe, Cynthia (2014) *Bananas, Beaches and Bases: Making feminist sense of international politics*. California: University of California Press.

Epstein, Cynthia F.; Coser, Rose L. (1981) *Access to Power: Cross-National Studies of Women and Elites*. London: George Allen & Unwin.

Equate Scotland, <https://equatescotland.org.uk/> [26 de Julho de 2018].

Equality Human Rights Commission "Sex Discrimination", <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination> [6 de Fevereiro de 2018].

Evans, Geoffrey; Norris, Pippa (2001) *Critical Elections. British Parties and Voters in Long-Term Perspective*. London: Sage Publications.

Eyal, Gil (2005) "The making and breaking of the Czechoslovak political field" in Wacquant, Loic (ed.) *Pierre Bourdieu and democratic politics*. Cambridge: Polity, 151-177.

Fair Work Convention "What We Do" Scottish Business Pledge, <https://scottishbusinesspledge.scot/> [25 de Julho de 2018].

Families need fathers organization "Families need fathers", <http://www.fnfscotland.org.uk/> [10 Julho de 2018].

Family Friendly Working Scotland <https://www.familyfriendlyworkingscotland.org.uk/> [10 Julho de 2018].

Fathers Network Scotland "Fathers Network", <http://www.fathersnetwork.org.uk/> [10 Julho de 2018].

First Minister (2017) "Meet the <<First Mentee>>", <https://firstminister.gov.scot/meet-first-mentee/> [6 de Junho de 2018].

Fallaize, Elizabeth (1998) *Simone de Beauvoir: A Critical Reader*. London and New York: Routledge.

Friedan, Betty (1963) *The Feminine Mystique*. New York: W. W. Norton & Company, Inc.

Gerhard, Jane F. (2001) *Desiring revolution: second-wave feminism and the rewriting of American sexual thought, 1920 to 1982*. New York: Columbia University Press.

Grimké, Sarah Moore (1838) *Letters on the equality of the sexes, and the condition of woman*. Boston: I. Knapp.

Gordon, April A. (1996) *Transforming Capitalism and Patriarchy: Gender and Development in Africa*. Colorado: Lunne Rienner Publishers.

Government UK “How government works”, <https://www.gov.uk/government/how-government-works> [28 de Maio de 2018].

Hassan, Gerry; Shaw, Eric (2012) *The strange death of Labour Scotland*. Edinburgh: Edinburgh University Press.

Hollyrood (2017) “Getting to know you – Monica Lennon”, <https://www.hollyrood.com/articles/inside-politics/getting-know-you-monica-lennon> [20 de Julho de 2018].

Hollyrood (2016) “Q&A with Scotland’s female political leaders”, <https://www.hollyrood.com/articles/inside-politics/qa-scotlands-female-political-leaders> [28 de Maio de 2018].

Htun, Mala; Weldon, S. Laurel (2018) *The Logics of Gender Justice: State Action on Women’s Rights Around the World*. Cambridge: Cambridge University Press.

Irish Examiner (2018) “Trust in women wins the day, says Nicola Sturgeon”, <https://www.irishexaminer.com/breakingnews/ireland/trust-in-women-wins-the-day-says-nicola-sturgeon-845299.html> [20 de Julho de 2018].

Inter-Parliamentary Union (2008) *Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments*. Switzerland: inter-Parliamentary Union.

Jayawardena, Kumari (1986) *Feminism and Nationalism in the Third World*. New Delhi: Kali for Women.

Jenainati, Cathia; Groves, Judy (2007) *Feminism a Graphic Guide*. London: Icon Books Ltd

Jha, Chandan Kumar; Sarangi, Sudipta (2014) "Women and Corruption: What Positions Must They Hold to Make a Difference?" *Journal of Economic Behaviour & Organization*, <https://ideas.repec.org/jmp/2014/pjh13.pdf> [28 de Maio de 2018].

Keohane, Robert (1998) "Beyond Dichotomy: Conversations Between International Relations and Feminist Theory" *International Studies Quarterly*. 42, 193-197.

Kerr, Ron; Robinson, Sarah (2011) "Leadership as an elite field: the role of the Scottish banks in the crisis of 2007-2009", *Leadership*. 7(2), 151-173.

Khomami, Nadia (2017) "Record number of female MPs win seats in 2017 general election" *The Guardian*, <https://www.theguardian.com/politics/2017/jun/09/record-number-of-female-mps-elected-in-2017-general-election> [28 de Maio de 2018].

Kirkpatrick, Jeane (1974) *Political Woman*. New York: Basic Books.

Kraemer, Sebastian (1991) "The Origins of Fatherhood: An Ancient Family Process" *Family Process*. 30, 377-392.

Levy, Catriona (1992) "A Woman's Place. The Future Scottish Parliament" *The Scottish Government Yearbook 1992*, [https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/9348/1992\\_5\\_A%20woman%207s%20place.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.era.lib.ed.ac.uk/bitstream/handle/1842/9348/1992_5_A%20woman%207s%20place.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [28 de Maio de 2018].

Lovenduski, Joni; Hills, Jill (1981) *The Politics of the second electorate: women and public participation: Britain, USA, Canada, Australia, France, Spain, West Germany, Italy, Sweden, Finland, Eastern Europe, USSR, Japan*. Boston: Routledge & Kegan Paul.

Lovenduski, Joni; Randall, Vicky (1993) *Contemporary feminist politics*. Oxford: Oxford University Press.

Lovenduski, Joni; Norris, Pippa (1995) *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press.

Lovenduski, Joni; Norris, Pippa (1996) *Women in Politics*. Oxford: Oxford University Press.

Lovenduski, Joni; Norris, Pippa (2001) "Blair's Babes: Critical Mass Theory, Gender, and Legislative Live" *SSRN Journal*,

[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=288548](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=288548) [17 de Outubro de 2017].

Lovenduski, Joni; Norris, Pippa (2003) “Westminster Women: The Politics of Presence” *Political Studies*. 51, 84-102.

Lovenduski, Joni (2005) *Feminizing politics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Mackay, Fiona; Myers, Fiona; Brown, Alice (2003) “Towards a new politics? Women and the constitutional change in Scotland” in Dobrowolsky, Alexandra; Hart, Vivian (eds.) *Women Making Constitutions*. United Kingdom: Palgrave Macmillan, 84-98.

Macwhirter, Iain (1990) “After Domesday” *Scottish Government Yearbook 1990*. 21-34.

Matheson, Kelsey (2017) “You said #metoo. Now What Are We Going To Do About It?” *Huffpost*, [https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it\\_a\\_23246129/](https://www.huffingtonpost.ca/kelsey-matheson/you-said-metoo-now-what-are-we-going-to-do-about-it_a_23246129/) [24 de Julho de 2018].

McCrone, David (2005) “Cultural capital in an understated nation: The case of Scotland” *British Journal of Sociology*. 56, 65–82.

McLay, Molly (2006) “From Wollstonecraft to Mill: Varied Positions and Influences of the European and American Women’s Rights Movements” *Constructing the Past*, <https://digitalcommons.iwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1084&context=constructing> [17 de Outubro de 2017].

Messari, Nizar; Nogueira, João Pontes (2005) *Teoria das Relações Internacionais*. São Paulo: Campus.

Monte, Izadora Xavier do (2013) “O debate e os debates: abordagens feministas para as relações internacionais” *Revista Estudos Feministas*, [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-026X2013000100004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2013000100004) [24 de Julho de 2018].

Monter, E. William (2013) “Female Monarchy in Renaissance and Reformation Europe” *Renaissance and Reformation*, <http://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780195399301/obo-9780195399301-0229.xml> [24 de Julho de 2018].

MyGov Scotland (2018) “Maternity, paternity and parental leave: employer guide”, <https://www.mygov.scot/maternity-paternity-parental-leave/> [24 de Julho de 2018].



Nairn, Tom (2001) *After Britain: New Labour and Return of Scotland*. Edinburgh: Granta.

Norris, Pippa (2002) "Gender and Contemporary British Politics" in Hay, Colin (ed.) *British Politics Today*. Cambridge: Polity Press, 35-59.

Pepara, Sandra (2018) "Why Women in Politics?" *Women Deliver Organization*, <http://womendeliver.org/2018/why-women-in-politics/> [24 de Julho de 2018].

Pesta, Abigail (2018) "Nicola Sturgeon: <<It's not enough to be a woman in politics – you have to do the right thing>>", <https://womenintheworld.com/2017/04/06/nicola-sturgeon-its-not-enough-to-be-a-woman-in-politics-you-have-to-do-the-right-thing/> [25 de Julho de 2018].

Politics Home (2017) "Nicola Sturgeon may offer Northern Irish women free abortions in Scotland", <https://www.politicshome.com/news/uk/health-and-care/nhs/news/86772/nicola-sturgeon-may-offer-northern-irish-women-free-abortions> [24 de Julho de 2018].

Ratner, Paul (2017) "Top 25 Most Powerful Women in History" *Big Think*, <https://bigthink.com/paul-ratner/top-15-most-powerful-women-in-history> [2 de Julho de 2018].

Ramirez, Francisco O.; Soysal, Yasemin; Shanahan, Suzanne (1997) "The Changing Logic of Political Citizenship: Cross-National Acquisition of Women's Suffrage Rights, 1890 to 1990" *American Sociological Review*. 62(5), 735-745.

Robinson, Sarah; Kerr, Ron (2017) "Women leaders in the political field in Scotland: A socio-historical approach to emergence of leaders" *Leadership*. 1-25.

Rosen, Ruth (2006) *The World Split Open: How the Modern Women's Movement Changed America*. New York: Penguin Books.

Russell, Meg (2002) "Women's Political Participation in the UK" *University College London*, <https://www.ucl.ac.uk/political-science/publications/unit-publications/89.pdf> [25 de Julho de 2018].

Ruiz, Tricia (2004) "Feminist Theory and International Relations: The Feminist Challenge to Realism and Liberalism" *Csustain*, <https://www.csustan.edu/sites/default/files/honors/documents/journals/soundings/Ruiz.pdf> [17 de Outubro de 2017].



Sandberg, Sheryl (2013) *Lean in: Women, Work and the Will to Lead*. Unites States: Knopf.

Scottish Business Pledge, <https://scottishbusinesspledge.scot/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government (2017) “Gender Representation on Public Boards”, <https://www.gov.scot/Publications/2017/06/8253/1> [10 de Maio de 2018].

Scottish Government “Gender Equality”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Increasing the Representation of Women on Private Sector Boards in Scotland”, <https://beta.gov.scot/publications/increasing-representation-women-private-sector-boards-scotland-research-findings/documents/00500454.pdf?inline=true> [10 de Maio de 2018].

Scottish Government (2016) “Equality Funding 2016-2017”, <https://beta.gov.scot/publications/equality-funding-2016-2017/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government (2016) “Science, Technology, Engineering & Mathematics” *Smarter Scotland*, <https://consult.gov.scot/stem/a-stem-education-and-training-strategy/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government (2017) “Proposed Sanitary Products”, [http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation\\_Summary\\_FINAL.pdf](http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation_Summary_FINAL.pdf) [25 de Julho de 2018].

Scottish Government (2014) “Women on Board: Quality through Diversity”, <https://www.gov.scot/Resource/0044/00449552.pdf> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government News (2016) “Encouraging more girls into sport”, <https://news.gov.scot/news/encouraging-more-girls-into-sport> [10 de Maio de 2018].

Scottish Government (2017) “Advisory Council on Women and Girls”, <https://beta.gov.scot/news/advisory-council-on-women-and-girls/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Improving Women’s Representation on Boards in Scotland”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#improving-women-s-representation-on-boards-in-Scotland> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Partnership for change: 50/50”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#partnership-for-change-50-50-by-2020> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Workplace Gender Balance on Boards”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#gender-balance-on-boards> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Diversity succession planning”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#diversity-succession-planning> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Ensuring fairer workplaces for women”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#ensuring-fairer-workplaces-for-women> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Gender Pay Gap Information and Equal Pay Statements”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#gender-pay-gap-information-and-equal-pay-statements> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Pregnancy and Maternity Discrimination”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#pregnancy-and-maternity-discrimination> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Removal of Fees for Employment Tribunals”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#removal-of-fees-for-employment-tribunals> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Addressing occupational segregation”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#addressing-occupational-segregation> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Occupational segregation in the Workforce”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#occupational-segregation-in-the-young-workforce> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Improving representation in STEM”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#improving-representation-in-stem> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Workplace Gender Equality Fund”,  
<https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/workplace-gender-equality/#workplace-equality-fund> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Childcare provision”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/childcare-provision/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Government “Engaging with men”, <https://beta.gov.scot/policies/gender-equality/engaging-with-men/> [25 de Julho de 2018].

Scottish Parliament (2015) “Human Trafficking and Exploitation”, [http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/S4/SB\\_15-12\\_Human\\_Trafficking\\_and\\_Exploitation\\_Scotland\\_Bill.pdf](http://www.parliament.scot/ResearchBriefingsAndFactsheets/S4/SB_15-12_Human_Trafficking_and_Exploitation_Scotland_Bill.pdf) [10 de Maio de 2018].

Scottish Parliament (2017) “Proposed Sanitary Products Bill”, [http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation\\_Summary\\_FINAL.pdf](http://www.parliament.scot/S5MembersBills/Consultation_Summary_FINAL.pdf) [20 de Julho de 2018].

Scottish Parliament (2017) “Gender Representation on Public Boards Bill”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/105197.aspx> [20 de Julho de 2018].

Scottish Parliament (2018) “Domestic Abuse Bill”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/103883.aspx> [20 de Julho de 2018].

Scottish Parliament (2018) “Angela Constance, personal information”, <http://www.parliament.scot/msps/currentmsps/98374.aspx> [20 de Julho de 2018].

Scottish Parliament “Scottish Parliament: Past and Present”, <http://www.parliament.scot/global/games/education-timeline/timelinejs/index.html> [25 de Julho de 2018].

Scottish Parliament “Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/bills.aspx> [25 de Julho de 2018].

Scottish Parliament “Current Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/576.aspx> [25 de Julho de 2018].

Scottish Parliament “Proposal for Member Bills”, <http://www.parliament.scot/parliamentarybusiness/Bills/12419.aspx> [25 de Julho de 2018].

Sewell, William H. (1999) "The concept(s) of culture" in Bonnel, Victoria; Hunt, Lynn; White, Hayden (eds.) *Beyond the Cultural Turn New Directions in the Study of Society and Culture*. California: University of California Press, 35-61.

Sim, Philip (2017) "Who is Nicola Sturgeon? A profile of the SNP leader" *BBC News*, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-scotland-25333635>

Smith, Sharon (2013) "Black feminism and intersectionality" *International Socialist Review*, <http://isreview.org/issue/91/black-feminism-and-intersectionality> [23 de Maio de 2018].

Stanton, Elizabeth Cady (2010) *The Woman's Bible*. United States: CreateSpace Independent Publishing Platform.

Steinmetz, George (2011) "Bourdieu, historicity and historical sociology" *Cultural Sociology*. 5(1), 46-66.

Stern, Maria; True, Jacqui (2006) *Feminist Methodologies for international Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Stokes, Wendy (2005) *Women in contemporary politics*. Cambridge: Polity Press.

Sylvester, Christine (1994) *Feminist International Relations in a Postmodern Era*. Cambridge: Cambridge University Press.

Sylvester, Christine (2002) *Feminist International Relations: An Unfinished Journey*. Cambridge: Cambridge University Press.

Time's Up Organization (2017) "Times Up", <https://www.timesupnow.com/> [24 de Julho de 2018].

Tarrow, Sidney (1994) *Power in Movement: Social Movements and Contentious Politics*. New York: Cambridge University Press.

The New York Times (2018) "Women's March 2018: Protesters Take to the Streets for the Second Straight Year" *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2018/01/20/us/womens-march.html> [24 de Julho de 2018].

The Guardian (2014) “Is post-referendum Scotland a feminist Paradise?”, <https://www.theguardian.com/politics/2014/sep/30/post-referendum-scotland-feminist-paradise> [20 de Maio de 2018].

The Guardian (2014) “Nicola Sturgeon announces Scottish cabinet with equal gender balance” <https://www.theguardian.com/politics/2014/nov/21/nicola-sturgeon-scottish-cabinet-equal-gender-balance> [24 de Julho de 2018].

The Guardian (2018) “Scotland set to pass “gold standard” domestic abuse law”, <https://www.theguardian.com/society/2018/feb/01/scotland-set-to-pass-gold-standard-domestic-abuse-law> [20 de Maio de 2018].

The Guardian (2016) “Holyrood 2016: where are the women?”, <https://www.theguardian.com/uk-news/scotland-blog/2016/may/12/holyrood-2016-scottish-parliament-gender-gap> [3 de Fevereiro de 2018].

The Herald (2018) “Shirley-Anne Somerville: Sexual harassment a <<a deeply engrained societal issue>>”, <http://www.heraldscotland.com/news/16184176.Shirley-Anne-Somerville-Sexual-harassment-a-deeply-engrained-societal-issue/> [26 de Julho de 2018].

The Scotsman (2015) “Kezia Dugdale wants a gender equality drive”, <https://www.scotsman.com/news/politics/kezia-dugdale-wants-a-gender-equality-drive-1-3819837> [24 de Julho de 2018].

The Telegraph (2012) “Scottish independence referendum: a timeline”, <https://www.telegraph.co.uk/news/uknews/scotland/scottish-politics/9609417/Scottish-independence-referendum-a-timeline.html> [3 de Fevereiro de 2018].

Tickner, J. Ann (1997) “You Just Don't Understand: Troubled Engagements between Feminists and IR Theorists” *International Studies Quarterly*. 41(4), 611-632.

Tickner, J. Ann (2006) *Feminism meets International Relations: some methodological issues*. Cambridge: Cambridge University Press.

Tickner, J. Ann; Sjoberg, Laura (2007) "Feminism" in Baylis, John; Smith, Steve; Owens, Patricia (eds.) *International Relations Theories: Discipline and Diversity*. United Kingdom: Oxford University Press, 205-223.

Tickner, J. Ann; Sjoberg, Laura (2011) *Feminism and International Relations: Conversations about the Past, Present and Future*. London: Routledge.

Tremblay, Manon (2007) "Democracy, Representation, and Women: A Comparative Analysis" *Democratization*. 14(4), 533-553.

Twitter (2016) "Women 50/50 Scotland", <https://twitter.com/Women5050/status/798951785343881217> [24 de Julho de 2018].

UN Women: United Nations Women (2017) *In Brief: Women's Leadership and Political Participation*. New York: UN Women.

Walby, Sylvia (1990) *Theorizing Patriarchy*. London: Blackwell.

Walker, Rebecca (1992) "Becoming the Third Wave" *Ms Magazine*, <http://www.msmagazine.com/spring2002/BecomingThirdWaveRebeccaWalker.pdf> [24 de Julho de 2018].

Warner, Lacey C. (2007) *Saving Women: Retrieving Evangelistic Theology and Practice*. Texas: Baylor University Press.

Warner, Marina (1999) "The Agitator Emmeline Pankhurst" *Time Magazine*, <http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,991250,00.html> [24 de Julho de 2018].

Wellman, Judith (2004) *The Road to Seneca Falls: Elizabeth Cady Stanton and the First Woman's Rights Convention*. Illinois: University of Illinois Press.

White Ribbon Scotland (2018) "White Ribbon Scotland: Board Diversity Succession Plan 2018-202", <http://www.whiteribbonscotland.org.uk/sites/www.whiteribbonscotland.org.uk/files/2018%2001%2031%20WRS%20Board%20Diversity%20Succession%20Plan.pdf> [25 de Julho de 2018].

White Ribbon Scotland (2018) "Board Diversity Succession Plan", <http://www.whiteribbonscotland.org.uk/sites/www.whiteribbonscotland.org.uk/files/>

[2018%2001%2031%20WRS%20Board%20Diversity%20Succession%20Plan.pdf](#)  
[25 de Julho de 2018].

Women 50/50 Organization, <http://www.women5050.org/> [25 de Julho de 2018].

Women 50/50 Organization “MSPs supporters”, <http://www.women5050.org/add-your-support.html> [25 de Julho de 2018].

World Bank “Population, female (% of total)”, <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS> [17 de Outubro de 2017].

## **Lista de entrevistas**

Beamish, Claudia (2018) deputada do partido trabalhista escocês. Edimburgo: 8 de Março.

Cunningham, Roseanna (2018) deputada do partido nacional escocês. Edimburgo: 6 de Março.

Fabiani, Linda (2018) deputada do partido nacional escocês. Edimburgo, 8 de Março.

Gilruth, Jenny (2018) deputada do partido nacional escocês. Edimburgo, 8 de Março.

Gougeon, Maria (2018) deputada do partido nacional escocês. Edimburgo, 8 de Março.

Hamilton, Rachel (2018) deputada do partido conservador escocês. Edimburgo, 6 de Março.

Johnstone, Alison (2018) deputada do partido dos verdes. Edimburgo: 7 de Março.

Wells, Annie (2018) deputada do partido conservador escocês. Edimburgo, 8 de Março.