

Intervenção
Vantagens Competitivas da Igualdade de
Género

CITE

Ex. ma Sra. Presidente da CITE,
Ex.ma Sra. Directora Geral do Fundo de
Dotação ARBORUS, Mme Cristina Lunghi;
Ex. mos Representantes dos parceiros sociais
e membros da CITE;

Senhoras e Senhores representantes das
Empresas Fundadoras do ARBORUS,
parceiras da CITE e de outras empresas
convidadas;

Minhas Senhoras e Meus Senhores

Na generalidade dos países europeus o
crescimento económico dos últimos anos

deveu-se, em grande parte, ao aumento do emprego das mulheres.

No entanto, elas continuam a receber, em média, salários menores do que os homens, e são mais prejudicadas na sua vida profissional pelas responsabilidades que assumem na família, nomeadamente pela prestação de cuidados a crianças, idosos e outras pessoas dependentes.

Assim, o investimento que tem sido feito, a nível individual e social, na educação das mulheres tem um retorno menor do que seria desejável, podendo considerar-se que as potencialidades e as capacidades das mulheres são ainda um recurso subutilizado.

Em Portugal, as mulheres têm uma forte representação no mercado de trabalho, tendo a taxa de emprego feminina portuguesa ultrapassado a meta estabelecida na Cimeira de Lisboa (60% até 2010) ¹. No entanto, tal como na generalidade dos outros países, o

¹ Em Portugal, 61,6% em 2009, 61,1% em 2010.

perfil da participação profissional das mulheres é ainda muito diferente do dos homens.

Mulheres e homens continuam a ocupar profissões diferentes, em sectores diferentes, e com estatutos e remunerações diferentes. E apesar das suas melhores qualificações académicas, as mulheres continuam a enfrentar grandes obstáculos no acesso a lugares de decisão económica.

A situação das mulheres no mercado de trabalho, deve constituir uma das matérias prioritárias, e foi por mim identificada como uma das áreas justificativas de especial atenção por parte do Governo.

É sabido que as situações de crise e suas consequências nefastas penalizam especialmente as mulheres e que o contexto fortemente restritivo em que Portugal se encontra tende a desfavorecê-las. É, portanto, necessário garantir uma atenção permanente à monitorização das situações de discriminação das mulheres no universo laboral e no sentido de minimizar os impactos negativos que nestes

contextos críticos sempre se abatem sobre as mulheres.

Quero referenciar, em particular:

1º A diferenciação salarial que persiste entre mulheres e homens contrariando o princípio de correspondência entre trabalho igual e salário igual. **De acordo com os dados de 2010, as mulheres auferiram cerca de 82,2% da remuneração média mensal de base dos homens (- 17,8%) e 79% do seu ganho mensal (*remuneração mensal + horas extraordinárias + prêmios*) (- 21%).**

Este diferencial salarial aumenta conforme vai também aumentando a escolaridade, sendo menor para quem possui o 3.º ciclo do ensino básico (**79,7 %**) do que para quem possui uma licenciatura ou mais (**68,8 % na remuneração média de base**).

2º As mulheres estão mais expostas às situações de desemprego, apresentando, em regra, taxas de desemprego superiores às dos

homens. Em **2010, 54%** do universo total de desempregados foram mulheres. **Foram também em 2010 as mulheres que tiveram maior percentagem de contratos a termo.**

A este propósito gostaria de dizer que o Governo apresentou para discussão na concertação social, no domínio das medidas activas de emprego, a proposta de uma majoração para o emprego de mulheres desempregadas com mais baixas qualificações académicas. Espera-se a aprovação desta medida nos próximos dias.

3º A necessidade de promoção de maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens nos lugares de decisão das empresas é também uma matéria a que se deve atender. De acordo com os últimos dados do INE disponíveis, a proporção de membros dos conselhos de administração das vinte maiores empresas cotadas em Bolsa (*PSI 20*) era, em 2010, de 94% de homens para **6% de**

mulheres. Em contraponto, temos que no 2º trimestre de 2011, as mulheres “especialistas das actividades intelectuais e científicas” representavam 59% do total deste universo.

Na Europa a 27 verifica-se que a percentagem média de mulheres que ocupa lugares em conselhos de administração em empresas cotadas em bolsa é de 12%, sendo que 3% são presidentes.

Países como a Noruega, a Suécia e a Letónia ocupam as posições de topo com percentagens de mulheres nos Conselhos de Administração de 39%, 26% e 23%, respectivamente.

Mas mesmo noutros países, com situações menos favoráveis à representação das mulheres em lugares de decisão económica, são apresentadas médias de, pelo menos, o dobro da percentagem registada em Portugal - que de acordo com a base de dados europeia sobre mulheres na tomada de decisão

apresenta uma percentagem de 5% - (Alemanha 13%, França 12%, Espanha 10%,).

Só três países da Europa a 27 registam níveis mais baixos de participação das mulheres nos lugares em causa (Luxemburgo, Chipre e Malta).

Em Julho deste ano, e na sequência de um apelo feito pela Vice-Presidente da Comissão Europeia e Comissária para a Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania, a Senhora Viviane Reding, dirigido aos membros dos governos com a tutela da igualdade, enviei às 20 maiores empresas cotadas em Bolsa um texto, em que se convidavam estas empresas a subscreverem voluntariamente o compromisso proposto pela Senhora Reding, no sentido de tomarem medidas que lhes permitissem alcançar a meta de 30% de mulheres nos conselhos de administração em 2015 e de 40% em 2020. As respostas recebidas foram poucas (4) e negativas, essencialmente baseadas no argumento de que “*os critérios de nomeação para cargos dirigentes assentam na competência e não no sexo*”, como se alguém

propusesse o abandono do critério da competência por qualquer outro e não fossem esses critérios conciliáveis!

A argumentação utilizada é reveladora de um total desconhecimento da dimensão humana mas também económica do que aqui está em causa. Há muito tempo que se sabe por estudos sérios promovidos por consultoras internacionais que as empresas que têm mais mulheres em lugares de decisão apresentam melhores resultados.

Tem já quatro anos um relatório da McKinsey, seguramente conhecido de todos, no caso, o relatório designado *Women Matter, Gender Diversity, a Corporate Performance Driver*, que observou 100 empresas de vários continentes de diversos sectores económicos, analisou mais de 58 000 mil respostas e concluiu que as empresas com três ou mais mulheres nos seus Conselhos de Administração foram as que obtiveram melhores resultados. Sabe-se hoje também que uma mulher isolada num conselho

de administração das empresas não é suficiente para garantir a diferença.

Como explicou a Prof.^a Sara Falcão Casaca na intervenção que proferiu na cerimónia dos 30 anos da CITE:

“O verdadeiro momento de viragem ocorre, portanto, quando três ou mais mulheres ocupam esses lugares; a dinâmica passa a ser cooperativa; as percepções menos estereotipadas; as discussões enriquecem-se, sendo mais amplas e abrangentes, com reflexos positivos ao nível das soluções e das decisões”.

Estudos posteriores da mesma consultora vieram também confirmar que, relativamente aos modelos de gestão e de liderança, são as equipas mistas as que produzem melhores soluções.

No entanto, apesar desta ser uma verdade conhecida, estamos, na Europa em geral, e em Portugal em particular, muito longe de ter assimilado esta realidade e de a ter introduzido correntemente nas nossas práticas.

No sector empresarial privado português não existe equilíbrio de género na tomada de decisão económica, designadamente, nos conselhos de administração.

Já no sector empresarial do Estado, os números revelam maior equilíbrio: a percentagem de mulheres entre os membros dos conselhos de administração das empresas do Sector Empresarial do Estado é de 27,0%, e a percentagem de mulheres presidentes dos mesmos conselhos de administração é de 19%.

Nas mesas da Assembleia Geral a percentagem de mulheres é de 46% do total de membros e de 28,2% dos respectivos presidentes².

Há, seguramente, que reflectir sobre estes dados e ponderar os possíveis incentivos à promoção de um maior equilíbrio na representação de mulheres e de homens em lugares de decisão.

Em diversos países da União Europeia já foram adoptadas medidas legislativas ou de auto-

² Números apurados no levantamento realizado pela Dr.^a Dina Canço.

regulação destinadas a garantir, quer no sector público quer no sector privado, o aumento da participação efectiva das mulheres nos órgãos de gestão das empresas, designadamente através do sistema de quotas.

Ainda recentemente foi anunciado o recurso ao sistema de quotas na Alemanha, no que diz respeito à composição dos conselhos de administração das empresas, quer do sector público quer do privado, à semelhança do que já tinha sido adoptado na Espanha, França, Bélgica e Noruega.

Trata-se, portanto, de um tema da agenda europeia de cuja discussão Portugal não deverá ficar alheado.

Quero saudar a CITE pela organização desta iniciativa, saudar as empresas portuguesas que já entenderam a importância de uma representação mais justa de mulheres e de homens nos lugares de decisão, que já aprovaram e implementaram Planos para a

Igualdade e que, portanto, vão no caminho das boas práticas e do desenvolvimento assente no respeito dos direitos.

Termino, citando Regina Tavares da Silva, que a propósito do tema que hoje aqui abordamos afirmou:

“ (...) o desenvolvimento que não considera a perspectiva do género, isto é, o impacto sobre a situação real das mulheres e dos homens, é necessariamente um desenvolvimento desajustado e desequilibrado por natureza; porque não tem em linha de conta, de modo pleno e eficaz, não só essa situação real, mas também os recursos, as capacidades, e a criatividade da humanidade no seu conjunto, que não é neutra nem abstracta, mas é composta por homens e por mulheres”.

Muito obrigada pela Vossa atenção

Lisboa. 19 de Dezembro de 2011.