

VANTAGENS COMPETITIVAS DA IGUALDADE DE GÉNERO PARA AS EMPRESAS

Encontro 19-12-2011

Auditório CIUL – Lisboa

Discurso de Abertura

Bom dia a todos e a todas, muito obrigado por terem aceitado o convite da CITE para estarem presentes neste encontro de reflexão sobre **Vantagens Competitivas da IG para as empresas**.

Agradeço em particular à Senhora Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e Igualdade, que desde o primeiro momento apresentou disponibilidade para estar hoje aqui, reconhecendo o interesse estratégico do tema e, assim, conferindo ainda mais dignidade a este evento.

Agradeço à Cristina Lunghi, secretária-geral do fundo Arborus, pelo empenhamento que demonstrou para que este encontro pudesse ter acontecido.

Agradeço ainda de forma especial à Câmara Municipal de Lisboa que não só emprestou estas ótimas instalações, a título gratuito, como ainda disponibilizou todo o material de suporte e apoio técnico, necessários aos trabalhos de tradução simultânea que estão a decorrer.

E, por fim, um agradecimento especial à casa vinícola Ermelinda de Freitas que patrocina o vinho que vamos poder beber durante o intervalo para almoço.

Porque é que a CITE pensou em organizar este encontro em parceria com o Fundo Arborus?

A CITE desde alguns anos a esta parte tem sido parceira técnica deste Fundo, que atribui um Prémio Europeu às Grandes Empresas que na Europa se destacam por implementar políticas de gestão que tenham em atenção a promoção da igualdade de género, como a Cristina Langui, de seguida, melhor explicará.

E foi aproveitando o interesse em divulgar em Portugal a existência deste prémio europeu e tendo em conta que algumas das empresas cofundadoras do Fundo Arborus possuem filiais em Portugal, como é o caso da L'Oréal, do BNP PF, da PSA Peugeot-Citroen e da Randstat, que decidimos promover um encontro entre empresas, para reflexão da temática da igualdade de género encarada sobre uma vertente económica e não tanto na vertente mais clássica de direito social fundamental.

Quisemos, pois, proporcionar um encontro onde seja possível trocar experiências, ou simplesmente ideias, entre pares, sobre estilos de gestão ou apenas medidas empresariais que prossigam a igualdade de género, potenciando ao mesmo tempo a sustentabilidade económica das organizações e, quem sabe, este não é apenas o primeiro de muitos encontros...

A necessidade de promoção da Igualdade de género, nomeadamente no trabalho e no emprego, é um tema sobejamente conhecido enquanto meta social mas ainda poucas vezes apresentado e analisado enquanto meta económica.

Muitas vezes quando se fala em promover a igualdade género nas empresas é frequentemente utilizado o argumento de que tal implica custos e que isso é in comportável para muitas empresas, quanto mais em tempos de crise.

O desafio que aqui deixo para início de reflexão é a inversão desse argumento. Questionar não o preço do investimento em medidas que promovam a igualdade de género nas empresas mas sim,

quanto custa, neste momento, às empresas não contarem com a igualdade de género como princípio de gestão? Quanto custa não investir em políticas de conciliação e assim desaproveitar grande parte da potencialidade produtiva dos Recursos Humanos disponíveis? Quanto custa investir em formação de recursos humanos e não retirar desse investimento os retornos devidos? Quanto nos irá custar a todos e a todas, a curto prazo, a baixa taxa de fertilidade atribuída, em parte, à falta de medidas promotoras da igualdade de género?

Porquê este título para o nosso encontro?

Confesso que tenho sempre um grande fascínio pelos títulos que se atribuem às conferências, seminários ou apenas encontros quase informais como este.

Os títulos dizem muito sobre quais os objetivos e expectativas de quem organiza os eventos, dizem muito sobre as suas expectativas...por isso mesmo conseguir encontrar 3 ou 4 palavras que consigam de forma clara expressar a mensagem que a organização pretende que marque todo o evento é sempre um momento difícil, de acesa discussão e, às vezes, até arrelias...pelo menos é assim na CITE.

Mas desta vez, muito embora tenha havido discussão, a missão foi facilitada porque tivemos por inspiração direta uma conclusão do último relatório do Fórum Económico Mundial (organização internacional que tem por missão influenciar as agendas mundiais dos principais líderes políticos, económicos, académicos e outros *stakeholders* com poder para operar mudanças sociais, tendo por base a comparação de dados estatísticos relativos a política, educação, saúde, emprego, segurança social, etc, de todos os países do mundo).

E a conclusão que nos inspirou é exatamente a de que o *ranking* dos países com economias mais sãs demonstra uma forte relação entre a igualdade de género e o grau de desenvolvimento económico, designadamente através do nível do PIB *per capita*, e também, uma forte relação entre o nível de igualdade de género e a capacidade competitiva nacional.

Tal conclusão levou, aliás, a Diretora Executiva deste Fórum, Josette Sheeran, a admitir, em conferência de imprensa em fevereiro deste ano, que “(...) *a diminuição das disparidades de género estão diretamente correlacionadas com o aumento da competitividade económica dos países e que portanto, estando as atenções do mundo viradas para a necessidade de criação de empregos e aumento económico, a igualdade de género é a chave para desbloquear potenciais humanos e estimular a economia*”

Dos países que ocupam o *top ten* deste *ranking* a maioria são escandinavos, onde as políticas de promoção da igualdade de género, quer do ponto de vista público, quer no âmbito empresarial, apresentam já longos anos de implementação. Ou seja, de acordo com dados estatísticos concretos, surge evidente que nos países em que os talentos das mulheres são usados no mercado de trabalho de uma forma mais eficiente e onde os sistemas de partilha de licenças parentais e partilha das responsabilidades domésticas e de cuidado são mais efetivos, ocorre um crescimento económico mais rápido e sustentável.

Outra influência para a escolha do título foi um recente documento das Nações Unidas, emitido no âmbito do programa *Global Contact*, intitulado “*7 Princípios para o Empoderamento das mulheres – Igualdade significa negócios*”, vocacionado para as empresas que começam a compreender que a igualdade de género pode incrementar a competitividade e o carácter inovador da organização empresarial.

O nosso título é, portanto, mais do que um simples *statement*. É um título baseado em dados estatísticos!

E como é que efetivamente a igualdade de género pode contribuir para o crescimento económico?

Já contribuiu e poderá contribuir ainda mais.

O relatório da Comissão Europeia sobre a igualdade entre homens e mulheres na Europa, de 2008, refere expressamente que: *“o emprego feminino foi o principal fator do crescimento contínuo do emprego na UE nos últimos 30 anos. Só de 2000 a 2006, o número de pessoas com emprego na UE-27 conheceu um aumento de cerca de 12 milhões, dos quais mais de 7,5 milhões foram mulheres (...)”*.

Efetivamente, e como refere Beatrice Ouin no Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego (parecer exploratório) *“(...) a entrada em massa das mulheres no mercado de trabalho desde os anos 70, representou para a economia um fenómeno tão importante como a revolução industrial”*. As mulheres que se tornaram trabalhadoras remuneradas, fora de casa, criaram novas necessidades que implicaram uma explosão económica, pois, por exemplo, *“(...) os casais passaram a comprar muito mais eletrodomésticos, passou a ser comum cada família ter dois automóveis, passou a vender-se e a comprar comida já pronta, as crianças e os pais passaram a tomar uma refeição fora de casa, as famílias tiveram necessidade de serviços e de estruturas de alojamento para os doentes, deficientes e idosos, bem como de acolhimento das crianças fora do horário escolar. Ou seja, o que as mulheres faziam em casa passou a representar oportunidades de emprego. Por outro lado, crises à parte, com dois salários os casais puderam adquirir uma habitação e tirar partido das atividades culturais, viagens... (...)”*

Foram assim criados empregos na indústria (no setor dos eletrodomésticos, automóvel, agroalimentar), na restauração coletiva, nos setores da saúde e sociais, das atividades extracurriculares, da primeira infância e da educação, na construção civil, no turismo, no setor das atividades de lazer, da cultura, dos transportes de passageiros, etc..

O que falta agora é que esta participação feminina no mercado de trabalho goze das mesmas oportunidades que são dadas aos homens enquanto trabalhadores, nomeadamente quanto à progressão na carreira por forma a que o seu talento possa ser plenamente aproveitado.

Que vantagens diretas para as empresas?

Vários estudiosos no campo da economia e marketing comercial têm vindo a defender que apostar em direções de empresa compostas por homens e mulheres é potencialmente mais vantajoso para os negócios, não porque as mulheres sejam mais inteligentes, mais sensíveis ou atinadas, mas sim porque a diversidade de sexos permite contar com a perspetiva feminina e masculina e isso permite avaliar diferentes pontos de vista a ter em conta no processo de decisão.

Uma gestão unissexo terá tendência para tomar decisões mais rápidas mas com maior risco de serem desadequadas senão mesmo erradas, porque tomadas tendo em conta apenas uma parte da realidade.

É que é preciso ter em conta que as mulheres são uma grande parte do universo dos consumidores e são ainda importantes decisores na compra de bens de utilização familiar, nomeadamente veículos automóveis. Na verdade de acordo com um estudo recente as mulheres são responsáveis por cerca de 83 por cento do consumo na Europa.

Boa ou má publicidade?

O não seguimento de princípios de igualdade de género pode conduzir a litígios com os trabalhadores e trabalhadoras que produzem incómodos, perdas de tempo e, provavelmente, de produtividade, além de eventuais custos legais. Para além destes custos diretos, haverá outros indiretos como a má publicidade e a degradação da imagem da empresa.

Uma outra consequência frequentemente associada à inexistência de políticas de igualdade de género nas empresas é um elevado risco de *turn over* e as despesas que a ele estão associadas com novas contratações, formação e eventual insatisfação de clientes.

Por outro lado, uma empresa que se torne conhecida por prosseguir princípios de igualdade de género tem grandes possibilidades de obter boa publicidade desse facto e retirar daí vantagens económicas. Aliás, a obtenção de galardões institucionais, nacionais ou internacionais, podem aqui funcionar inclusive como “chamarizes” de oportunidades de novos negócios ou de novos recursos humanos talentosos, para quem uma gestão moderna que prossegue políticas de conciliação entre a vida familiar e profissional é fundamental como condição de trabalho.

É sabido que o principal obstáculo a uma plena e efetiva igualdade de género no mercado de trabalho continua a ser o facto de as mulheres ainda serem, na esmagadora maioria dos casos, as provedoras principais do cuidado dos filhos. As mulheres continuam a ser discriminadas e preteridas face aos homens no mercado de trabalho, nomeadamente para o exercício de cargos de direção, devido à sua potencial e latente maternidade.

O papel fundamental das empresas

Está mais do que visto que a legislação não é suficiente para que se consiga implementar na prática uma verdadeira igualdade de género em todas as vertentes da sociedade, as empresas são *stakeholders* fundamentais neste processo.

Elas podem desenvolver um trabalho de influência muito grande, do qual poderão, inclusive, retirar vantagens económicas, tornando as famílias mais resilientes em momentos de crise, onde quer homens quer mulheres são entendidos com a mesma capacidade para trabalhar no mercado de trabalho e em casa, em trabalho não remunerado.

As empresas têm que conseguir aproveitar plenamente o talento das mulheres que empregam, maximizando os benefícios que poderão retirar ao evitarem *turnovers* nos recursos humanos mais especializados e proporcionando a progressão na carreira de homens e mulheres com iguais oportunidades, ao mesmo tempo que reconhecem as necessidades de conciliação também aos trabalhadores homens e promovem uma maior assunção por estes das suas responsabilidades familiares enquanto homens pais e trabalhadores, a par com a mãe dos seus filhos.

Efetivamente os homens precisam de ser encorajados a gozar os seus direitos de parentalidade e a participarem de forma mais ativa na vida da família, pois só assim a igualdade de género poderá estar garantida.

Daí que a CITE considere fundamental que as empresas estabeleçam mecanismos de conciliação entre a vida familiar e profissional, no âmbito dos quais seja promovido o uso das licenças parentais pelos homens e a partilha da licença entre pai e mãe, assim como todas as demais dispensas previstas no Código do Trabalho relativas ao acompanhamento de descendentes e ascendentes.

Será ainda necessário influenciar os homens a partilharem mais as responsabilidades domésticas no seio do lar, situação em que as empresas poderão ter capacidade de influenciar.

Por fim...

Cito o Senhor *Anders Borg*, Ministro das Finanças da Suécia, que recentemente, numa conferência europeia, disse - “*the lack of gender equality is a reason to why Europe lags behind and there is no other area of reform with a higher potential*”.

Muito obrigada pela vossa atenção.