

Intervenção Fórum de Empresas para a Igualdade de Género

27/03/14

Senhor Secretário de Estado do Emprego, meu caro colega

Senhora Presidente da CITE, Dra. Sandra Ribeiro,

Senhor Vice- Presidente Executivo da Galp Energia e
anfitrião desta iniciativa,

Senhora Presidente da Comissão para a Cidadania e a
Igualdade de Género, Dr.^a Fátima Duarte

Senhora Diretora do Escritório da OIT em Lisboa

Senhoras e Senhores Representantes das Empresas
Fundadoras deste compromisso

Senhoras e Senhores Representantes das novas Empresas
Aderentes

Senhoras e Senhores Representantes dos Parceiros Sociais,

Minhas Senhores e Meus Senhores,

Agradeço o convite da CITE, na pessoa da sua Presidente, e felicito-a por mais uma iniciativa, que alarga a novas entidades este Fórum de Empresas para a Igualdade.

Estive presente em Fevereiro de 2013 na assinatura do compromisso inicial assumido pelas 21 empresas que então se comprometeram à adopção de medidas promotoras da igualdade de género, reconhecendo assim a sua importância estratégica na atividade empresarial. E é com gosto que participo agora no alargamento deste compromisso a 10 novas empresas.

As empresas comprometem-se a um número de medidas variável e, de acordo, com a avaliação feita um ano passado sobre os compromissos assumidos pelas 21 fundadoras, foram também diversos os níveis de cumprimento dos objetivos a que as empresas se auto-vincularam, de acordo com o balanço já apresentado.

Pela leitura corrida que pude fazer desse balanço diria que, e esta é apenas a minha opinião, que não vincula mais ninguém, os resultados alcançados no cumprimento das medidas são, do ponto de vista quantitativo, moderadamente conseguidos (61,5% de medidas concretizadas de acordo com o levantamento feito pela CITE, sendo que cinco das empresas envolvidas no compromisso inicial cumpriram a totalidade das medidas a que se comprometeram).

Naturalmente que estes resultados devem ser lidos, e eu quero sublinhar a importância que atribuo a este esforço até para que fiquem claramente enquadrados os “mas” que se seguem, como um primeiro passo e, portanto, sublinhasse, naturalmente, a relevância da continuidade e da ampliação deste compromisso.

Mas mais do que referir-me ao balanço do que foi feito no último ano, gostaria de referir-me a algumas das medidas que as empresas envolvidas se propõem cumprir em 2014 e também àquelas medidas que eu, pessoalmente, gostaria

de ver entrar nesta carta de compromisso mas que, verdadeiramente, ainda não estão lá!

É naturalmente muito positivo que treze empresas tenham assumido integrar a igualdade de género nos seus documentos estratégicos. No entanto, seria muito importante que todas as empresas que ainda não os têm assumissem como objetivo a elaboração e implementação de um verdadeiro Plano para Igualdade na empresa e sabemos bem que a maioria das empresas não os tem.

Ora, eu a este propósito devo lembrar que existe, desde 2012, uma Resolução do CM, a R n.º 19/2012, que veio tornar obrigatória para as empresas do sector empresarial do Estado e recomendar às empresas privadas a adoção de planos para a igualdade, e cito o próprio normativo

“tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional”.

A própria Resolução identifica os diversos passos a cumprir:

- a) *Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres na empresa, com base em indicadores de igualdade;*
- b) *Conceber um plano para a igualdade ajustado à realidade empresarial;*
- c) *Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;*
- d) *Avaliar o impacto das medidas executadas;*
- e) *E, por fim, reportar semestralmente, ao membro do governo com a tutela sobre a área da igualdade o resultado das avaliações efetuadas.*

Portanto, minhas Senhores e Meus Senhores, eu insisto num tópico que sublinho sempre que tenho essa oportunidade: para as empresas do Sector Empresarial do Estado, e estão aqui hoje várias, não é já uma mera opção aprovar planos para a igualdade; é uma determinação do Conselho de Ministros que o tornou imperativo há dois anos atrás, obrigatoriedade que se reiterou no regime jurídico do sector empresarial do Estado recentemente

publicado e que poucas empresas cumpriram até agora. Faremos a este propósito um novo levantamento a partir de Maio.

Para as empresas privadas fez-se uma recomendação, admitindo-se, por um lado, que o sector empresarial do Estado deve dar o exemplo no cumprimento das políticas públicas que o País prossegue, e que, por outro lado, e por agora, se tem convidado o sector privado a auto regular-se em matérias desta natureza.

Porém, a falta de resultados a este nível, a confirmar-se num futuro próximo, deve conduzir-nos a uma ponderação muito séria e consequente sobre a passagem necessária e pelos vistos inevitável, para um conjunto de medidas imperativas para todas as empresas.

Mas gostaria de poder precisar melhor algumas das matérias mais críticas que se colocam no domínio das desigualdades existentes no mercado de trabalho e sobre as quais os compromissos das empresas devem ser aprofundados.

Sem esquecer que o desemprego afeta ainda mais mulheres do que homens e lembrando que as políticas ativas de emprego, designadamente através das medidas Estímulo 2012 e 2013, tiveram inegáveis impactos positivos sobre o emprego das mulheres que neste momento apresenta apenas um ponto percentual de diferença em prejuízo das mulheres.

Sem nunca esquecer também que são fundamentais medidas que favoreçam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, inequivocamente mais difícil para as mulheres, até porque elas trabalham pelo menos mais 3h de trabalho diário não pago do que os homens, apetece-me lembrar uma boa prática que existiu em tempos em grandes empresas e que é hoje residual – a criação de uma creche própria da empresa, a funcionar com horário alargado de acordo com os horários praticados pelas empresas.

Sem esquecer tudo isto, que tenho bem presente, gostaria de me referir hoje especialmente a duas questões que julgo especialmente dirigidas às pessoas que hoje aqui estão presentes.

Refiro, em primeiro lugar, a questão da desigualdade salarial média entre homens e mulheres. Aí está um ponto de enorme relevância em que o compromisso das empresas aqui presentes, sob a epígrafe “*Dimensão remunerações e gestão de carreiras*” não me parece suficientemente claro e forte, permitam-me as Senhoras e Senhores Representantes dessas empresas que o diga frontalmente.

Nesta matéria, não há meios termos! É simplesmente inaceitável que em Portugal as mulheres ganhem em média menos 18,5% que os homens se atendermos às remunerações médias mensais, (critério que internamente utilizamos), ou menos 15,7% se atendermos à remuneração horária como faz o Eurostat!

E se é verdade que não estamos pior do que a média da UE (16,4%) e temos países mais desenvolvidos do que nós com diferenças superiores, o certo também é que outros países têm conseguido reduzir essas diferenças e nós estamos no grupo dos países em que elas têm vindo a aumentar, sempre, desde 2007!

Em cumprimento de uma outra Resolução do CM, de 8 de Março de 2013, sobre as desigualdades no mercado de trabalho, a CITE, a CIG e os gabinetes do SEE e o meu próprio, elaboraram um relatório sobre as desigualdades salariais analisando essas diferenças por sectores de atividade.

Esse relatório aguarda agendamento para discussão na concertação salarial, por determinação recente do CM, e só por essa razão não foi ainda tornado público mas, não virá mal ao mundo se aqui se antecipar que, dos 84 sectores de atividade analisados, em 68 os homens ganham em média mais do que as mulheres e que analisando as diferenças por níveis de habilitações a

diferença se agrava e muito, à medida que consideramos qualificações mais elevadas.

Esta situação persiste há muitos anos e não há qualquer dúvida que, genericamente consideradas, porque haverá seguramente boas exceções, as empresas não tomaram este assunto em mãos com a necessária determinação. Só assim se pode explicar que o problema cresça, em vez de diminuir.

Por isso, tomámos nós:

- o tema será debatido em concertação social;
- as empresas do sector empresarial do Estado estão vinculadas, por Resolução do Conselho de Ministros, desde 7 de Março deste ano, a produzirem um relatório sobre as remunerações que praticam e a adoptarem medidas de correção das diferenças salariais que pratiquem para homens e mulheres que desempenhem idênticas funções e devem dar conhecimento público desses relatórios no *site* da empresa;

- mas a determinação do Conselho de Ministros publicada em Resolução em 7 de Março (a RCM 18/2014) estabelece ainda que será *“considerado critério de valoração positiva para a seleção das candidaturas a fundos de política de coesão a maior igualdade salarial entre mulheres e homens que desempenham as mesmas ou idênticas funções na empresa ou entidade”*.

Significa isto que as empresas que não respeitem a igualdade salarial para homens e mulheres que desempenhem idênticas funções verão dificultado o seu acesso aos fundos comunitários do próximo quadro Portugal 2020. Esta regra vai ser naturalmente integrada nos regulamentos do novo quadro comunitário.

Outro dos indicadores muito baixo em Portugal é o da presença de mulheres nos Conselhos de Administração das Empresas.

E também neste aspecto, permitam-me que vos diga, o compromisso hoje assumido é ténue para não dizer que é mesmo inexistente! É claro que é positivo que se assumam a

necessidade de integrar a perspectiva da igualdade de género nos processos de seleção que conduzam a uma quebra da segregação de alguns sectores profissionais! É claríssimo que é relevante que adoptemos campanhas de recrutamento que contrariem estereótipos! E estas são duas medidas propostas neste novo compromisso para 2014....

Mas onde está, Senhoras e Senhores representantes das diversas empresas signatárias, o Vosso compromisso com o objetivo de ter Conselhos de Administração mais equilibrados na representação de homens e de mulheres? Onde está o compromisso claro de partir o tão falado teto que impede as mulheres de chegarem aos Conselhos de Administração das empresas?

A este passo, pensarão alguns, que o Estado, o Governo mesmo, tem aí um papel determinante! E tem! E tem cumprido a sua parte! No último levantamento feito em 2013 as empresas do Sector Empresarial do Estado que responderam a um pedido de levantamento de dados

tinham 21,8% de mulheres nos seus Conselhos de Administração. Não é bom resultado mas é encorajador!

Em 2013, das nomeações feitas em Conselho de Ministros 37,5% das pessoas nomeadas foram mulheres!

Mas, pergunto eu, onde estamos nós no sector privado? Onde estamos no grupo das maiores empresas? Onde estamos, de acordo com os números da Comissão Europeia em relação às maiores empresas portuguesas?

Estamos em 9% de mulheres e 91% de homens nos Conselhos de Administração das 18 maiores empresas, é aqui que estamos!

É certo que subimos de 7% em 2012, para 9% em 2013. Agora já não temos apenas Malta pior do que nós! Também temos a Estónia, a Roménia, a Turquia, Chipre e a Grécia!

Mas esta situação basta-nos? Não nos pode bastar.

Vivemos num país onde as mulheres são a maioria da população e representam 56% das pessoas licenciadas.

Sabemos, há vários anos, que as empresas com Conselhos de Administração equilibrados, também na perspectiva de género, produzem melhores resultados financeiros. Apesar de, curiosamente, algumas das empresas que produziram esses estudos não serem propriamente referenciadas por serem praticantes das conclusões que retiraram.

Sabemos também que a esmagadora maioria das decisões de compra de bens e serviços é tomada por mulheres.

De que estamos então à espera para fazer entrar as mulheres nos órgãos de decisão superior das empresas? De que estão as nossas empresas à espera?

Da transposição de uma diretiva da União Europeia que torne vinculativo um objetivo de 40% até 2020? Será que é disso que as nossas empresas privadas estão à espera?

Estarão à espera de normas que, por terem Conselhos de Administração exclusivamente masculinos, as impeçam de aceder a determinado tipo de concursos públicos? Será que é disso que estão à espera?

Eu diria que, pela minha parte, qualquer dessas regras se justificará. Porque se as empresas nada fizerem, e continuarem instaladas no seu cómodo alheamento daquilo que é hoje a realidade da sociedade portuguesa não poderão estranhar, que mais cedo do que tarde, essas regras lhes sejam impostas.

Em conversa recente com a Ministra espanhola Ana Mato, fiquei a saber que em Espanha, trinta das maiores empresas fizeram um acordo com o Governo espanhol e auto comprometeram-se a um objetivo de terem 20% de mulheres nos seus conselhos de administração até 2017. Fizeram bem. Mas se não cumprirem o Governo espanhol apoiará expressamente a diretiva das quotas para o sector privado.

Pela nossa parte, já entrámos numa nova época de medidas bastante mais assertivas. O novo *Plano Nacional para a Igualdade de Género e Não-discriminação* incorpora uma medida inovadora, pela qual Portugal recebeu aliás um elogio da Comissão Europeia, que determina, como critério de desempate na seleção de projetos de empresas concorrentes a fundos comunitários de política de coesão, a representatividade das mulheres nos Conselhos de Administração das empresas.

Portanto, à semelhança da medida que anteriormente descrevi para o combate às diferenças salariais, esta medida valorizará as candidaturas de empresas com CA equilibrados e dificultará o acesso aos fundos às empresas que não incorporem mulheres nos seus CA.

Portugal manifestou, em devido tempo, abertura à diretiva da Comissária Reding. Não fazendo parte do grupo de países porta-bandeira nesta matéria, acompanha os propósitos e objetivos que a diretiva se propõe atingir.

Quero dizer-vos que pela minha parte não hesito em apoiar a diretiva, posição que sairá seguramente reforçada com os fracos resultados que as nossas empresas privadas têm para apresentar neste domínio.

Integrar mulheres competentes, (porque ninguém que eu conheça e em seu juízo defenderá medidas de promoção da incompetência) nos Conselhos de Administração das empresas, com quota ou sem ela, representará afinal e apenas introduzir nesses conselhos mais um fator de diversidade e também de equilíbrio, não será assim?

E afinal, e permitam-me uma leve nota de ironia, não será já verdade que quando observamos certos Conselhos de Administração de certas empresas, integralmente constituídos por homens, damos já connosco a pensar que tipo de quota cumprirá cada um deles? Não haverá afinal já implantados vários tipos informais de quotas? Temo bem que sim! Só não se referem a mulheres!

É que sendo assim, escolher mulheres tão competentes como os homens competentes e integrá-las nos Conselhos de Administração dessas empresas será afinal, apenas, acrescentar qualidade à tomada de decisão.

A questão do acesso equilibrado de mulheres e de homens aos lugares de decisão é, para mim, uma linha fraturante entre o mundo desenvolvido e o que o não é. Esta é, na Europa, uma das linhas que divide os países de uma frente avançada, equilibrada e de referência e os países que arrastam o seu próprio peso atrás dos demais.

E por isso esta não é, para mim e garantidamente para muitos homens e muitas mulheres, aquilo que será para alguns homens e algumas mulheres: uma questão menor!

Esta é, pelo contrário, a meu ver, uma questão essencial porque é afinal uma questão de justiça e de reconhecimento das capacidades de todas as pessoas. É verdadeiramente uma questão civilizacional!

Esta minha intervenção, seguramente radical na opinião de muitos, não pretende desvalorizar o Vosso compromisso, que agradeço vivamente.

Mas compreenderão que quem tem como objetivo central do seu trabalho promover a igualdade entre homens e mulheres e contribuir para que o mundo das empresas verdadeiramente represente aquilo que é hoje a sociedade portuguesa, não possa desperdiçar uma oportunidade como esta para vos convidar, ou talvez mesmo para vos provocar!! a serem mais ambiciosos, no cumprimento do compromisso com o País que queremos ser!

Muito obrigada pela Vossa atenção!

Teresa Morais