

IGUALDADE DE GÉNERO

# Gestão feminina mais consistente nas empresas portuguesas

Seja em empresas com uma dezena de trabalhadores ou em multinacionais com mais de dez mil, a igualdade de género tem sido uma das principais prioridades da política de diversidade nas empresas em Portugal.

**ANTÓNIO SARMENTO**  
asarmento@jornaleconomico.pt

A Think Open Solutions, que implementa soluções de software de gestão, tem 11 colaboradores – nos cargos executivos e chefias tem uma distribuição de dois homens e duas mulheres. “Procuramos também manter o mais equilibrado possível, em termos de género, todo o quadro de pessoal. No nosso caso fazêmo-lo, discriminando de forma positiva como critério final de selecção e apenas em caso de empate”, explica Luís Brito Antunes, o CEO da empresa.

Manter ao máximo o equilíbrio de género na empresa ao longo das diferentes fases de crescimento é o principal objetivo. “O que é relativamente complicado no nosso setor (engenharia/sistemas de informação), dado ser um setor predominantemente masculino”, acrescenta o CEO.

A igualdade de género é também uma das principais prioridades da política de diversidade e inclusão do Grupo EDP. “Temos vindo a trabalhar para aumentar a diversidade de género e, nos últimos quatro anos, a representação de mulheres aumentou 2 p.p., subindo de 23% em 2014 para 25% em 2018. É de realçar que a política e plano estratégico do Grupo EDP foram reconhecidos já em 2017, a nível europeu, com o primeiro lugar nos European Excellence Awards na categoria de Diversity Management. Criar *awareness* na organização tem sido essencial nessa estratégia”, diz fonte oficial da EDP. Nesse sentido, a elétrica desenvolveu uma formação de Enviesamento Inconsciente, para despertar as pessoas para a noção de que, muitas vezes, de forma inconsciente e automática, condicionam decisões com base em ideias preconcebidas ou estereótipos. “Se pudermos ter consciência e melhorar esse processo, podemos beneficiar das diferenças e, assim, melhorar a organização. Este programa começou em 2017 e já formou mais de 1.600 colaboradores, tendo sido distinguido a nível nacional com o Selo

da Diversidade pela Carta da Diversidade”, acrescenta a mesma fonte.

Em relação aos próximos quatro anos, a EDP trabalha para atingir a meta de 27% até 2020, em alinhamento com a meta pública. O peso do género feminino no Conselho de Administração é de 22% (2 em 9) e no global da empresa são 25%. A EDP pertence ainda ao iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. “Nesta matéria, a nossa política assegura o princípio da igualdade de oportunidades nas mais diversas áreas”, sublinha a mesma fonte. A progressão na carreira, a conciliação da vida profissional e familiar e a política de “salário igual para trabalho igual” são alguns exemplos das práticas seguidas pela empresa.

“Apesar de eu ser contra a instituição de quotas de género, devo admitir que estas têm acelerado a inclusão de mulheres em conselhos de administração, em órgãos de fiscalização e em empresas cotadas em bolsa. Essa obrigação legal ou estatutária, conforme os casos, faz com que haja uma crescente procura de mulheres com a preparação e o perfil adequados a cada um desses lugares, bem como haja cada vez mais mulheres atentas a essas oportunidades e a prepararem-se nesse sentido. Acredito que a procura de competência e experiência relevantes se mantém

**“Todas as mudanças culturais, e esta não deixa de o ser, demoram várias gerações, pelo que vamos precisar de mais uma ou duas gerações para notar resultados mais visíveis”, diz Sofia Salgado, ‘Dean’ da Católica Porto Business School**

independentemente do género, pelo que um maior equilíbrio de género em conselhos ou grupos de trabalho resulta certamente em melhores decisões e logo, maior valor para as empresas ou organizações”, afirma Sofia Salgado, *Dean* da Católica Porto Business School.

Segundo esta especialista todas as mudanças culturais - e esta não deixa de o ser - demoram várias gerações. “Pelo que vamos precisar de mais uma ou duas gerações para notar resultados mais visíveis. Começa por ter de alterar a educação nas famílias, naquilo que é o papel de uma mulher e de um homem. Não defendo a igualdade, pois como disse, homens e mulheres são diferentes. Mas defendo a complementaridade e a partilha das tarefas. O mesmo nas empresas. Isso demora tempo, pois toca profundamente em valores e convicções. Talvez por eu ter uma experiência profissional e social em que estive sempre muito em grupos e equipas masculinas, sempre notei muito a diferença na educação e na preparação dos homens ou na ausência dela, para estarem em contextos de trabalho com mulheres. Ai há também caminho para fazer”, acrescenta a *Dean* da Católica Porto Business School.

A CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – colabora na aplicação das disposições legais relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, no que respeita à proteção da parentalidade e à conciliação trabalho-família e vida pessoal.

A disparidade salarial, onde em Portugal as mulheres ganham, em média, cerca de menos 14,8% por mês do que os homens, o que corresponde a 58 dias de trabalho não remunerado por ano, é outro dos fatores a ter em conta. Joana Gíria, presidente da CITE, considera que “se as pessoas nascem livres e iguais, em dignidade e direitos, então a igualdade entre mulheres e homens é um direito humano. O trabalho digno reduz as desigualdades entre mulheres e

homens nas organizações e promove o direito ao trabalho em condições de igualdade”.

Sobre o iGen-Fórum Organizações para a Igualdade, criado em 2013, - Joana Gíria explica que “as 68 organizações do iGen, que representam cerca de 2% do PIB português, estão comprometidas com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho”.

A Conceito é mais uma empresa em Portugal cujos objetivos estratégicos apostam na promoção da igualdade de género. Nasceu em 1982 para prestar serviços em outsourcing nas áreas da contabilidade, fiscalidade, recursos humanos, tesouraria e apoio geral à gestão. Atualmente, o número total de colaboradores são 192. Ao nível global da empresa o género feminino representa 78% e tem tido um comportamento e tendência sempre crescente. No entanto, a representação no conselho de administração da empresa tem, hoje em dia, uma expressão de 33%, embora no passado muito recente fosse de 60%. “Os objetivos estratégicos da Conceito estão divididos por pilares de atuação sendo que o tema da Igualdade de género tem maior impacto no pilar Pessoas, no qual têm vindo a ser definidos vários objetivos ao longo dos anos que promovem esta igualdade. Um dos grandes objetivos que a Conceito tem perseguido é estar no Top 100 das Melhores Empresas para Trabalhar sendo sujeita a um processo rigoroso de avaliação de determinados requisitos no qual se inclui a Igualdade de género, nomeadamente ao nível da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar; remunerações e gestão de carreiras; bem estar e saúde; recrutamento e seleção de pessoal, entre outros”, explica Catarina José, diretora de RH, *Compliance* e *MKT & Comunicação*.

**CTT e Altice Portugal**  
Nos CTT 29% de mulheres lideram





Simon Dawson/Reuters

atualmente o Conselho de Administração com uma representação acima do exigido pela Lei nº 62/2017 no seu artigo 5.º/1, que dita que a proporção para as pessoas do sexo sub-representado nas empresas cotadas em bolsa não deve ser inferior a 20%. “As principais políticas e estratégias da empresa na promoção da igualdade de género são, garantir o acesso à formação e à liderança norteados pelo lema da igualdade de oportunidades; promover o bem-estar interno e incentivar uma maior participação dos homens na vida familiar, sobretudo no domínio da paternidade; continuar a divulgar o curso em e-learning “Direito à Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação” até abranger todo o universo de trabalhadores/as. Neste curso de formação interna são focados temas como a igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e privada, deficiência e inclusão, envelhecimento ativo e gestão da idade. O tema do assédio, considerado de extrema importância na empresa, foi transferido para um módulo específico associado ao “Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho”, diz fonte oficial dos CTT.

A empresa tem sempre em vista a melhoria contínua em todas as áreas em que atuam, e por isso, têm sempre metas a atingir. “Tendo consciência da importância do tema da igualdade género e das mudanças que devem ser implementadas, a empresa, durante a última década encorajou a população feminina a candidatar-se à função de carterio/a e procurou criar condições para promover a igualdade de oportunidades em diversos domínios dentro da empresa, e assim pretende continuar a fazê-lo. Essa opção assenta na consciência de que diversidade, nas empresas, como na sociedade, como na natureza, é riqueza. Uma empresa mais diversa, a nível de género ou qualquer outro atributo, é mais capaz de apreender a complexidade da realidade e de encontrar respostas mais apropriadas”, acrescenta a mesma fonte.

Para a Altice Portugal o compromisso e apoio à promoção da igualdade entre mulheres e homens reflete-se na implementação e integração de políticas e medidas de não discriminação no trabalho e no emprego, e de conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, bem como a proteção na parentalidade. “Ao longo dos anos, a Altice Portugal tem implementado um conjunto de medidas que visam promover a Igualdade de Género na organização, destacando-se: adesão a fóruns que promovem o debate, partilha e implementação de medidas de igualdade de género (Fórum das Organizações para a Igualdade de Género e Carta da Diversidade); assinatura de declaração conjunta com parceiros sociais do setor das telecomunicações para a dimensão da igualdade de género e

os aspetos profissionais da estratégia UE 2020; implementação de políticas e de práticas que promovem a Igualdade de Género e a Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal; apoio e participação em projetos, como é exemplo disso o projeto “Engenheiras por um dia”, promovido pela Secretaria de Estado para a Cidadania e a Igualdade com coordenação da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Instituto Superior Técnico”, esclarece fonte oficial da empresa de telecomunicações.

A Altice tem três mulheres a liderar, ao lado do presidente executivo, em áreas relevantes como os Recursos Humanos e a Responsabilidade Social, nomeadamente através da Fundação Altice, onde conta com Maria de Belém Roseira, como Conselheira da Fundação. Foram também convidadas para embaixadoras da Altice, duas mulheres: Rosa Mota, é a embaixadora para a área da responsabilidade social e Erília Machado é a embaixadora para o Desporto Escolar. A Altice Portugal é também membro-fundador da iGen – Fórum Organizações para a Igualdade. No âmbito desta parceria, a Altice implementou um conjunto de medidas das quais destaca: criação e divulgação de um canal específico de denúncia de práticas indevidas, disponível na intranet e no site corporativo da organização; protocolos com infantários e creches; regime de assistência à família (descendentes) mais favorável que o regime legal; elaboração e divulgação de um guia de Parentalidade, com o objetivo de divulgar e incentivar o gozo dos direitos das mães e pais trabalhadores; elaboração e divulgação de um guia de boas práticas de Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, que reflete a preocupação da Altice Portugal com o desenvolvimento de práticas familiarmente responsáveis; política de apoios ao estudo aos trabalhadores e aos filhos de trabalhadores; parcerias com instituições que promovem a inclusão social e a igualdade de oportunidades.

Sobre as características pessoais e profissionais deve ter uma líder de empresa. “Quando olhamos para a liderança de uma empresa, é mais a sua natureza (dimensão, perfil internacional, ambição, estrutura acionista), o setor de atividade e o contexto em que se encontra (geografia e ambiente competitivo) que determinam o perfil e experiência adequados para o/a líder do que a existência de características gerais nos homens ou nas mulheres. Mais, sabemos que a capacidade de escutar e de ler o mercado, de conhecer o negócio e de ter uma visão de longo prazo, bem como a capacidade de comunicar e trabalhar em equipa, constituem características distintivas nos líderes e gestores de topo”, explica Sofia Salgado, *Dean* da Católica Porto Business School. ●