

IGEN - Fórum Organizações para a Igualdade
Cerimónia pública de assinatura dos acordos de adesão
e de renovação de compromissos

29 de janeiro de 2020

Sra. Presidente da CITE, Carla Tavares

Sra. Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro

Senhoras e senhores dirigentes, gestores de empresas, representantes de entidades públicas e privadas e parceiros sociais aqui presentes,

Antes de mais, permitam-me que dirija uma palavra de apreço e saudação a todas as empresas que hoje renovam publicamente o seu compromisso com a igualdade de género e também àquelas que a partir deste dia se associam a este esforço e assim contribuem para reforçar políticas consonantes com a igualdade entre homens e mulheres nas suas organizações.

Volvidos sete anos desde a criação deste Fórum, o iGen - Fórum Organizações para a Igualdade continua a sinalizar aquela que é uma dimensão crucial de uma sociedade desenvolvida: a igualdade de género no local de trabalho.

Este já não é apenas um tema de reflexão guardado em modelos teóricos: tornou-se um pilar fundamental daquilo que desejamos para o nosso mercado de trabalho.

Pretendemos empresas e organizações fortes e orientadas para futuro. Queremos trabalho digno. E nada disto é possível sem que a igualdade entre homens e mulheres seja uma prática enraizada em todas as organizações.

Esta rede foi criada a partir de uma iniciativa da CITE, entidade pública com uma história já antiga e que representa em si mesma um esforço continuado de intervenção neste domínio. Um esforço que tem mérito particular porque estamos a falar de uma entidade tripartida. Em que representantes sindicais e empresariais assumem, lado a lado com o Estado, o protagonismo da mudança.

Foi precisamente embebido do espírito da mudança que em 2013 nasceu este Fórum, pela mão da CITE, procurando reunir um conjunto de organizações que já mostravam boas práticas nesta área, ou mostravam interesse em promover a igualdade de género.

Às 21 empresas iniciais o Fórum IGen foi somando muitas outras, e estamos já nas 69, entre as que vão renovar os seus compromissos e aquelas que vão assinar pela primeira vez os seus acordos de adesão.

Quer isto dizer que, cada vez mais, é imperativo que a igualdade entre nas empresas para ficar, assumindo-se não como uma intenção, mas como uma realidade diária.

Quero, por estes avanços saudar a CITE, saudar o grande trabalho que tem sido desenvolvido nesta temática. Um bom exemplo de como nas políticas públicas é possível construir trajetórias de continuidade e de aperfeiçoamento.

A partir de hoje, o Fórum iGen conta com a adesão de seis novas organizações, que se comprometem a incorporar nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens.

- Accenture, Consultores de Gestão, SA;
- BP Portugal;
- Instituto de Informática, IP;
- Novabase;
- PARPÚBLICA - Participações Públicas SGPS, SA; e
- SHL Portugal - People Solutions Lda.

São os nomes que se juntam a esta causa e que temos hoje de destacar.

Este é de facto um esforço que tem de ser coletivo. A igualdade é um valor que tem de ser abraçado por todos: empregadores, trabalhadores, parceiros sociais e sociedade civil. Não há ninguém que fique de fora deste que é um direito, e um dever, de todos.

Queria ainda sublinhar que, tendo nascido da CITE, esta não deixa de ser, acima de tudo, uma rede de organizações. Que resulta da adesão voluntária. E isso é importante por dois motivos.

Em primeiro lugar pela declaração pública do compromisso que é feito. E pelo poder do exemplo que essa declaração exerce. O facto de termos aqui empresas de diversos setores económicos, alguns deles fortemente masculinizados, e empresas altamente competitivas, com um grande número de trabalhadores, é uma enorme vantagem. E deve servir de estímulo para uma mudança de referenciais no tecido empresarial português.

Por outro lado, porque esta rede não é apenas um fórum de compromissos. As organizações que aderem têm implementado medidas concretas para promover a igualdade de género e para facilitar a conciliação trabalho e vida familiar e pessoal. Têm provas dadas. E querem dar mais, por isso renovam o compromisso assumido.

Mas, minhas senhoras e meus senhores,

Olhando para a evolução da sociedade e do próprio mercado de trabalho ao longo dos anos, percebemos que muito se fez. Sempre que falamos de igualdade de género no mercado de trabalho, não podemos deixar de nos sentir divididos entre a satisfação perante os progressos que temos alcançado e a frustração perante as assimetrias que persistem e que continuam a dividir de forma muito marcante a condição de mulheres e homens.

Uma coisa é certa: enquanto persistir esta dicotomia, sabemos que precisamos de continuar a trabalhar, em conjunto, enquanto sociedade, por mais e melhor igualdade de género; e sabemos, por isso, que muito caminho ainda temos por fazer.

O que separa homens de mulheres? O que justifica que os homens ainda ganhem mais do que as mulheres? O que explica que os lugares de chefia ainda sejam maioritariamente masculinos?

Como explicamos às gerações que entram agora no mercado laboral as disparidades que encontramos no mundo do trabalho e que separam perfis iguais por terem géneros diferentes?

Um grande passo foi dado com a entrada em vigor da Lei 60/2018, que aprovou medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

A disparidade salarial de género tem vindo a diminuir há seis anos consecutivos. Passou de 18,4% em 2012 (altura em que as mulheres recebiam, em média, menos 183,8€/mês do que os homens) para 14,9% em 2017 (com as mulheres a receber, em média, menos 149,5€/mês do que os homens).

De acordo com os dados mais recentes dos quadros de pessoal (2018), verifica-se uma nova diminuição na disparidade salarial entre mulheres e homens, quer na remuneração de base (de 14,9% para 14,5%), quer no ganho (de 18,3% em 2017 para 17,8% em 2018). Apesar de haver mudanças, as mulheres continuam a ter salários, em média, inferiores aos dos homens, estes continuam a ser padrões que não podem deixar de nos preocupar.

Ao mesmo tempo, as mulheres estão mais expostas ao risco de pobreza, apesar de os dados de 2018 apontarem para uma redução de 0,1 p.p., de 17,9% em 2017 para 17,8% em 2018 [Dados INE: tendo-se mantido no caso dos homens 16,6%].

As mulheres continuam a estar ainda sub-representadas nas direções das empresas, apesar de, especialmente nas gerações mais jovens, as mulheres terem hoje níveis de qualificação idênticos ou superiores aos dos homens.

Também quando olhamos para os indicadores sobre utilização do tempo por parte de homens e mulheres, sabemos que não podemos baixar os braços.

Apesar de termos hoje ideais mais igualitários na esfera familiar e de haver alguns sinais positivos sobre a participação masculina na vida doméstica, sabemos que existe uma grande distância entre aquilo que são os ideais declarados e a efetiva partilha de responsabilidades parentais e práticas quotidianas.

Se é certo que, hoje, homens e mulheres valorizam de igual modo o trabalho pago, são ainda as mulheres que mais dificuldades sentem na conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal. São elas que ainda são associadas à prestação de cuidados.

São muitos os dados que espelham as diferenças entre mulheres e homens no mercado de trabalho, mas nenhum as consegue justificar. E todos/as sabemos que as desigualdades podem pôr em causa o potencial do nosso capital humano. Porque também põem em causa a meritocracia, empurrando para o sucesso, para a progressão, nem sempre os que merecem, mas os que podem. E podem apenas porque contam com determinada característica, são uns e não outros.

Um desequilíbrio que só pode ser corrigido com uma estratégia global para a igualdade. Que permita ao país passar da igualdade de direitos, para a igualdade de facto.

Uma estratégia que passa, a montante, por garantir maior equidade nos percursos de educação e formação de mulheres e homens. A segregação profissional só pode ser corrigida com uma intervenção a montante, desde logo cultural e de sensibilização, na primeira linha do acesso ao mercado de trabalho.

Mas uma estratégia que implica também o desenvolvimento de instrumentos concretos para corrigir problemas concretos.

O Governo tem dado passos concretos para atacar o problema.

Exemplo disso é o programa “3 em linha”, cujo 1.º balanço foi tornado público segunda-feira, dirige-se à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar. E inclui medidas que vão do reforço do regime de licenças parentais ao investimento em equipamentos sociais. É um exemplo de ação que, aliás, mobiliza todos.

É de ressaltar que algumas das organizações que integram o iGen também já se comprometeram a implementar a medida denominada “Pacto para a Conciliação” que integra o programa ‘3 em Linha’.

Ainda em julho do ano passado, mediante proposta do governo, foi constituído, em sede de concertação social, o primeiro grupo de trabalho sobre conciliação entre trabalho, vida familiar e pessoal, procurando a reflexão conjunta, sobre ideias, medidas e ações, que possam contribuir para um reforço do paradigma da conciliação, melhorando a qualidade de vida e promovendo um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer.

O programa do governo, no seu 3.º desafio estratégico: Desigualdades - mais e melhores oportunidades para todos, sem discriminações, identifica, desde logo, a igualdade de género como uma das prioridades.

Para a concretização deste eixo concorrem medidas importantes como:

- Promover a efetivação da igualdade de género no emprego, nos salários e nas condições de Trabalho;
- Reforçar a transversalidade nas políticas de promoção da igualdade de género;
- Combater todas as formas de violência, em particular contra as mulheres;
- Combater todas as formas de discriminação;
- Promover uma cultura de tolerância e de respeito pelo outro.

Referir ainda que o Governo se encontra obrigado a anualmente apresentar à Assembleia da República um relatório sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sendo este um instrumento importante de monitorização das políticas públicas desenvolvidas nesta área.

São estes passos de uma estratégia mais alargada de promoção da igualdade entre mulheres e homens. Uma estratégia que requer, acima de tudo, um verdadeiro pacto social em torno deste assunto.

Um pacto que começa pelo Estado, mas também dentro de cada organização, seja pública ou privada. Um pacto que pode e deve ganhar escala, reproduzir-se dentro de cada setor da economia portuguesa. Um pacto que pode e deve concorrer para que, no próximo ano e nos anos que se seguem, possamos ver progressos concretos, e significativos, naquela que é uma das fraturas mais estruturantes da sociedade portuguesa.

Um pacto que não se esgota, evidentemente, nas questões da disparidade salarial ou na representação equilibrada. A conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal é um domínio que não podemos dissociar da igualdade de

género. Muitas das assimetrias que persistem no mercado de trabalho refletem desequilíbrios na vida familiar. E se isto é verdade no caso das mulheres, que tantas vezes são penalizadas no trabalho, é também verdade para os homens, que não menos vezes são discriminados por quererem fazer parte da vida familiar e partilhar responsabilidades.

É desejável que empregadores e trabalhadores dialoguem e instituem também nos seus instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho medidas que defendam a igualdade e a conciliação.

Mas independentemente dos avanços feitos no plano legislativo, independentemente dos passos dados no âmbito da concertação e da negociação coletiva, são as empresas que têm de ser o garante da aplicação das suas medidas, dos seus programas. E é por isso de agradecer, de valorizar e de destacar, a liderança positiva que encontro nesta sala.

As organizações aqui presentes conhecem bem a sua responsabilidade nesta dimensão da igualdade. Por isso estão aqui.

E desengane-se quem ache que o compromisso assumido publicamente fica circunscrito a estas empresas e organizações. Não é assim. Estas entidades caminham no sentido de um mercado de trabalho mais digno e ajudam a construir uma sociedade mais justa e equilibrada. Qualquer empresa virada para o futuro tem de preservar estes valores.

É preciso, pois, agradecer, a todas e a todos os que trabalham para a igualdade. Volto a frisar que o que estamos hoje a fazer aqui não é apenas a assumir uma intenção. O que estamos a dizer é que vamos mudar. E os que já mudaram estão

a garantir que vão reforçar essa trajetória, que vão apostar em fazer mais e melhor neste caminho.

Este compromisso é público, estas organizações são exemplos, na área da igualdade entre homens e mulheres. E é um lugar que é Vosso de pleno direito. A sociedade portuguesa deve-vos esse reconhecimento.

Mais do que as palavras, contam os atos. Mais do que a vontade, conta a realidade. Sabemos que isto exige esforço e dedicação, talvez até alguma coragem em setores ou atividades mais resistentes à mudança. Mas o futuro está aí e é este: igual para todos.

A ação é o melhor exemplo. E eu acredito que o exemplo destas empresas e organizações pode, de facto, servir de inspiração. Espero que assim seja. Para que no próximo ano, sejamos muitos mais. E que um dia próximo possamos mesmo chegar à conclusão de que já nem é preciso apelar à igualdade entre homens e mulheres.

Muito obrigado e muitos parabéns a todas as organizações a aqui presentes.