

NEGÓCIOS INICIATIVAS PRÉMIO EXCELLENS OECONOMIA

A participação feminina poderia aumentar em 11% o PIB

Se em média, os países da OCDE aumentassem a sua participação para níveis similares aos 80% da Suécia, observar-se-ia um aumento estimado do PIB de 11%. Será assim razoável dizer que o PIB nacional poderia aumentar aproximadamente 11%.

FILIPE S. FERNANDES

Paulo Ribeiro é licenciado pelo ISEG passou pela Arthur Andersen, depois Deloitte, e está há mais de sete anos de PwC Portugal, sendo atualmente partner and diversity leader. Refere que “os temas de diversidade e inclusão têm de ser encarados como um tema de negócio e agarrados pela gestão de topo”, contando “com o envolvimento ativo dos homens para acelerar o progresso”, pois, por si, só as leis não resolvem o problema.

Defende as medidas tomadas para acelerar a ascensão de mais mulheres a cargos de topo têm funcionado, mas de forma lenta. “No caso das empresas cotadas, as melhorias são mais evidentes, mas ainda estamos aquém dos 33,3% de representatividade feminina nos conselhos de administração, que terão de assegurar em 2020”.

Refere que, para algumas empresas, esta transformação tem sido “desafiante”, mas, “por opção ou, infelizmente, por incapacidade de gerar e potenciar o talento no feminino internamente, têm tido a necessidade de recrutar as mulheres de que necessitam externamente”.

É possível fazer uma avaliação do desperdício para economia portuguesa se a participação feminina no mercado de trabalho aumentasse para os níveis da Suécia - onde praticamente

80% das mulheres exerce uma profissão remunerada?

Apesar de não existirem dados específicos sobre Portugal no estudo da PwC - Women in Work Index 2018, podemos considerar como uma boa aproximação o impacto calculado neste estudo para a média dos países da OCDE, uma vez que a participação feminina no mercado de trabalho em Portugal tem um valor muito aproximado a essa média.

Neste estudo, se em média, os países da OCDE aumentassem a sua participação para níveis similares aos 80% da Suécia, observar-se-ia um aumento estimado do PIB de 11%. Será assim razoável dizer que o PIB nacional poderia aumentar aproximadamente 11%.

Contudo, fechar o gender pay gap teria um impacto bastante mais relevante no PIB nacional, uma vez que é neste indicador que este estudo nos coloca na cauda dos países em análise.

Portugal tem caído no ranking Women In Work Index, tendo passado de 5 em 2000 para 16

em 2017 Quais são as razões para a esta persistente ao longo dos anos? Será que os outros países estão a fazer melhor e mais depressa ou trata-se de uma estagnação?

No estudo, Portugal está a ser destacado, e é não pelos melhores motivos. De facto, a par dos EUA e da Áustria, Portugal surge como um dos países que mais desceu no ranking de 2000 para 2017.

A generalidade dos países mais desenvolvidos tem melhorado significativamente os seus indicadores que são base para o referido índice, nomeadamente ao nível da participação feminina no mercado de trabalho e ao nível do gender pay gap.

No caso de Portugal as coisas não correram nada bem ao nível deste último indicador, quando comparamos a realidade atual com o ano 2000. Portugal piorou significativamente a este nível. Por certo que não podemos dissociar este resultado do bailout e da recente crise económica em Portugal, cujos impactos poderão ter levado a este retrocesso.

Na comparação com os melhores países as diferenças continuam a ser significativas. Na PwC temos que trabalhar com uma network de mais de 150 países, e de facto, quando lidamos com países como a Islândia e a Suécia, entendemos a sua posição de liderança nestes rankings. A forma como o trabalho, a maternidade, a mulher, e o próprio casal funciona, é totalmente distinto.

Uma das questões referidas no relatório da PwC é que cabe às organizações traduzirem as políticas de igualdade de género e diversidade em mudança efetiva. Por outro lado, muitas mulheres “todas as organizações, empresas estão organizadas de uma forma masculina (leis, regras, organização)”. O que é as organizações em Portugal estão a fazer na prática? Que passos se devem dar e quais é que já foram dados no sentido de criar organizações paritárias e inclusivas? Acredito que para que as orga-

nizações deixem de estar organizadas de uma forma “masculina”, temos que ter mulheres na gestão e homens com interesse genuíno em participar nesta discussão. Apenas dessa forma será possível incluir medidas e políticas inclusivas que são valorizadas pelas nossas colaboradoras. A título exemplificativo, na PwC Portugal passámos a oferecer às nossas colaboradoras a partir do 4º mês de gestação lugar na garagem dos nossos escritórios.

Outra realidade visível à qual é dada cada vez mais relevância: os relatórios de transparência onde os dados e políticas de D&I têm sido publicitados, sobretudo pelas grandes empresas ou grupos. A partir do momento em que há exposição pública e existe o risco da reputação, o tema ganha relevância na agenda da organização. O talento nas novas gerações não se identifica com organizações que não estão a tratar ativamente dos temas de diversidade e inclusão. Deste ponto de vista é também um tema de atração e retenção de talento. ■

O Estado da diversidade

O Estado tem contribuído positivamente com políticas ativas de apoio aos temas de diversidade e inclusão para as empresas: o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019 “3 em linha”; a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação “Portugal + Igual”, o lançamento de concursos no âmbito do PT2020/Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, e do EEA-grants 2014-2021/Programa Conciliação e Igualdade de Género, entre outros. Além de uma série de outras medidas de natureza legal que estão também a tentar acelerar o processo para criar organizações mais paritárias e inclusivas, refere Paulo Ribeiro.

“No caso de Portugal as coisas não correram nada bem ao nível do indicador gender pay gap, quando comparamos a realidade atual com o ano 2000. Portugal piorou significativamente a este nível.”

Uma iniciativa do Negócios em parceria com a PwC



DR



Paulo Ribeiro diz que a crise económica recente em Portugal terá levado a um retrocesso ao nível do gender pay gap.

A persistência dos tetos de vidro

A diferença de género é superior nos cargos de topo e de liderança. Há vários fatores que explicam estas diferenças.

Em 2018 as mulheres em Portugal representavam 42,5% dos empregados, 27,5% dos diretores executivos, 29,8% dos cargos de gestão e 26,5% dos cargos de liderança. O que permite que ainda se possa aplicar às organizações e às empresas a metáfora glass ceiling, que tem mais de 40 anos. Com base na sua experiência Paulo Ribeiro admite que perdurará durante mais alguns anos.

Há fatores que explicam isso

como por exemplo o facto de “as mulheres, quando se tornam mães, deixarem de agarrar as oportunidades, achando que não estarão à altura dos desafios”, ou “não existirem políticas internas nas organizações que estejam bem definidas e permitam que haja flexibilidade nos momentos certos da carreira das mulheres”. Mas para o máximo potencial das suas colaboradoras, “é necessário que as políticas sejam coerentes, consistentes e o mais transparentes possíveis. Quando algo não é verdadeiro, sente-se e as consequências são ainda mais nefastas”, alerta Paulo Ribeiro.

O partner and diversity leader da PwC assinala ainda que é necessário que existam role models dentro das organizações e que “existam dados dentro das organizações que permitam que fique claro a quem está na tomada de decisão, que os problemas são reais, existem e é preciso solucioná-los”.

Na opinião de Paulo Ribeiro, em Portugal existe ainda “a questão cultural, muito enraizada, que está a funcionar como um entrave sério. Basta pensarmos na forma, por vezes radical, como o tema das quotas nos conselhos de administração das empresas cotadas foi debatido, até pelas próprias mulheres”. ■

Em Portugal existe ainda a questão cultural, muito enraizada, que está a funcionar como um entrave sério.



PRÉMIO
EXCELLENS
OECONOMIA

PwC / Jornal de Negócios

7
EDIÇÃO 12a

Vamos continuar a premiar as Empresas e Personalidades que, como os conquistadores, são capazes de navegar contra o vento.



negócios



excellens.negocios.pt