



PROMOÇÃO DA IGUALDADE DE GÉNERO: MAIS DO QUE UMA OBRIGAÇÃO, UM BENEFÍCIO PARA AS EMPRESAS

Joana Fuzeta da Ponte

A igualdade de género está hoje consagrada na generalidade dos tratados e convenções internacionais e na generalidade das constituições dos Estados modernos. É um direito fundamental e um valor fundamental de desenvolvimento.

A igualdade de género significa, no essencial, que todos têm direito a igualdade de oportunidades e de tratamento e que ninguém deve ser privilegiado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, do género.

A igualdade manifesta-se também no acesso ao emprego e nas condições de trabalho.

O mercado de trabalho atual pauta-se por um elevado dinamismo de novas formas de trabalho e emprego, transformações significativas nas relações de género, mas, em simultâneo, pela elevada assimetria dos indicadores de género entre mulheres e homens.

As assimetrias subsistem, apesar de se encontrarem consagradas na legislação laboral portuguesa diversas concretizações do princípio da igualdade, seja no acesso ao trabalho, seja ao nível da formação profissional e progressão na carreira; seja em sede de igualdade salarial

Perante o reconhecimento dessas diferenças, atualmente, as empresas encontram-se adstritas a um conjunto de obrigações relacionadas com a promoção da igualdade de género.

Desde logo a lei impõe uma proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e fiscalização. Nos termos da lei, esta proporção não pode ser inferior a:

- (i) 33,3% em entidade do setor público empresarial, a partir de 1 de janeiro de 2018;
- (ii) 20% em empresa cotada em bolsa, a partir de 1 de janeiro de 2018; e
- (iii) 33,3% em empresa cotada em bolsa, a partir de 1 de janeiro de 2020.

Em segundo lugar, as entidades do setor público empresarial e as empresas cotadas em bolsa devem elaborar anualmente planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Acresce ainda a obrigação de promoção, por parte das empresas do setor empresarial do Estado, de elaboração de um relatório, a divulgar internamente e a disponibilizar no respetivo sítio na Internet, sobre as remunerações pagas a mulheres e homens, tendo em vista o diagnóstico e a prevenção de diferenças injustificadas naquelas remunerações.

Não obstante as referidas obrigações apenas respeitarem a um conjunto limitado de empresas, qualquer empresa pode (e deve) desenvolver e implementar um plano para a igualdade ou um relatório referente às remunerações dos seus trabalhadores.



A igualdade de género, em suma, deve fazer parte da política interna de “*compliance*” empresarial, de forma a que as empresas possam acrescentar valor à sua organização, enquanto instrumento de responsabilidade social.

A igualdade de género faz parte do ideal de vida societária dos países ocidentais.

O legislador tem feito a sua parte.

Compete agora às empresas, em nome da sua responsabilidade ética e social, fazerem-no também, não só cumprindo com as regras legais, mas (se possível) indo mais além, através da adoção voluntária de códigos de conduta que promovam a igualdade de oportunidades.