

negócios iniciativas

Este suplemento faz parte integrante do Jornal de Negócios n.º 4368, de 10 de novembro de 2020, e não pode ser vendido separadamente.

Igualdade e diversidade

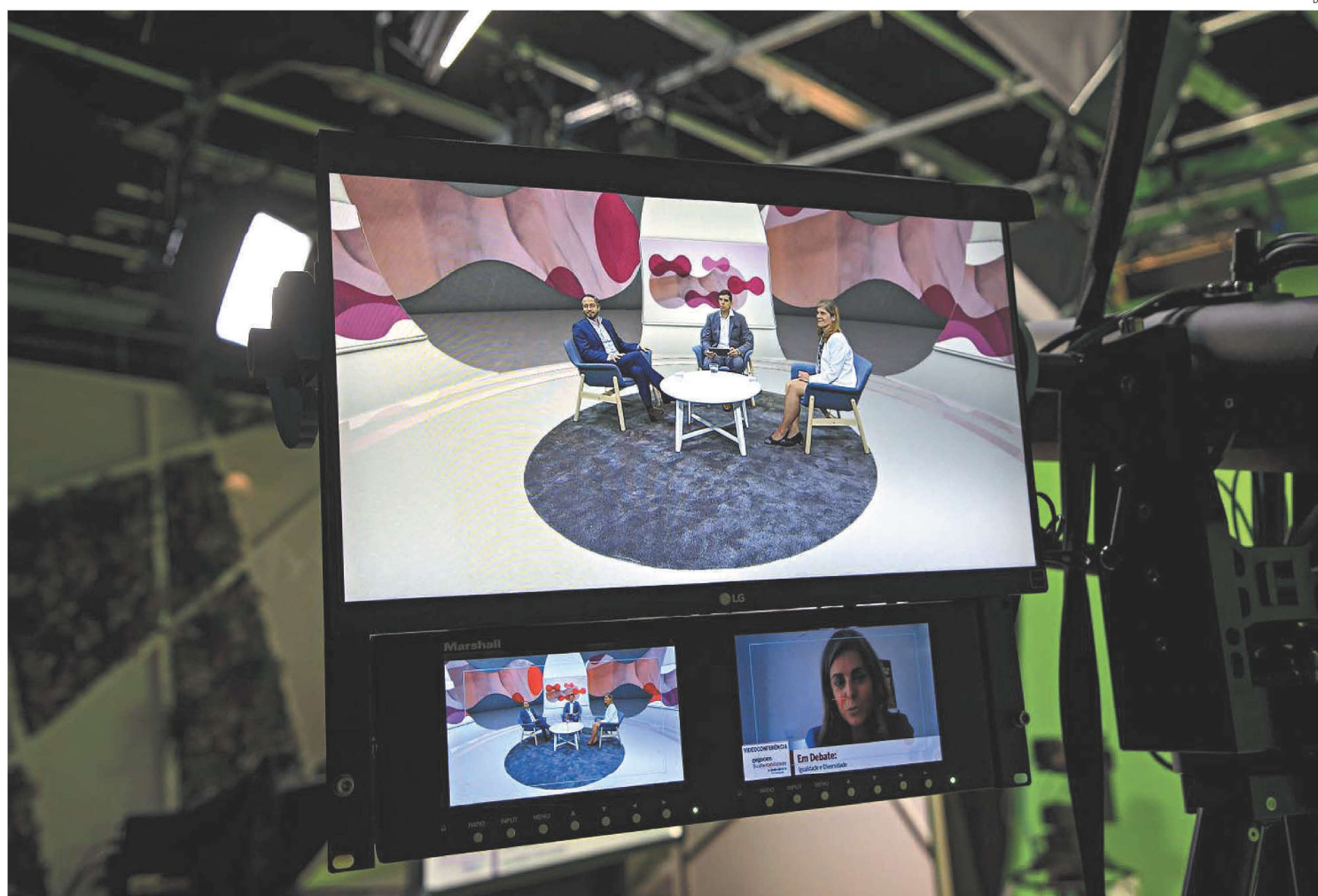
- ▶ As mulheres nas administrações
- ▶ A importância da inovação social
- ▶ O trabalho como fator de inclusão

Rosa Monteiro

Empresas estão embebidas em desigualdade

Margarida Couto

Lei das quotas é um mal necessário



É uma disfunção não haver mais mulheres na liderança

“O facto de não haver diversidade, sobretudo de género, é tão contraditório, porque há muitos estudos, mas muitos, que demonstram o dividendo da diversidade”, diz Margarida Couto, presidente do Grace e sócia da Vieira d’Almeida.

FILIPE S. FERNANDES

As empresas que têm mais diversidade, como mais mulheres, mais multiculturais, mais pessoas com deficiência, acabam por ter uma performance, incluindo financeira, melhor do que as empresas que não têm essa realidade. “Não é só ao nível da cultura interna e do ambiente organizacional, de igualdade de género, mas é também ao nível de indicadores mais ligados ao negócio, por isso é um contrassenso não promoverem essa diversidade”, conclui Margarida Couto. Citou estudos que apontam que por cada 10% de crescimento da diversidade há um impacto de 2 a 4% no crescimento dos lucros.

Outro tema focado por Margarida Couto é a diversidade no mercado de trabalho e a integração de pessoas com deficiência e quem é que não gostaria de ter tido nas suas empresas e nas suas organizações pessoas como Beethoven, Helen Keller, Stevie Wonder, Roosevelt ou Stephen Hawking. “As suas incapacidades em nada os incapacitaram para fazer tudo o que queriam ter feito, e a prática demonstra, pelo testemunho das empresas que empregam pessoas com deficiência, que é bom para a organização porque passa a ver as coisas de outra maneira, e as pessoas que se empregam ganham dignidade. A integração de pessoas com deficiência torna as organizações mais fortes e resilientes”, afirmou Margarida Couto.

O gap dos salários

Margarida Couto preferia que se tivesse feito o caminho mais cor-

reto de autorregulação nas várias formas de fomentar a diversidade, mas confessa que, muitas vezes, é necessária “a alavanca mais forte como a lei”. “A verdade é que a lei das quotas é um mal necessário, porque é uma alavanca para que fique de uma vez por todas demonstrado que as mulheres têm tantas aptidões e competências para estar sentadas num conselho de administração e na direção de organização como os homens”, diz Margarida Couto.

“A estatística em Portugal mostra que hoje as mulheres até são mais qualificadas que os homens, com mais doutoramentos, mestrados. De facto é uma disfunção haver tão poucas mulheres na liderança das organizações”. Como diz Margarida Couto, esta discriminação alarga-se à remuneração, criando o chamado “gender pay gap”, que ainda é mais difícil de compreender porque “há mais qualificação das mulheres. É um tema que a sociedade tem de tratar e que está assente em enviesamentos inconscientes, que também não se vencem de um dia para o outro”. Segundo a OCDE, com base em dados de 2017, as mulheres ganham em média menos 14,3% que os homens para o mesmo tipo de trabalho a tempo completo, um fosso que no conjunto da OCDE é menos pronunciado, cerca de 13,6%.

O Grace é uma associação que pretende promover uma associação de empresas responsáveis e sustentáveis e criar um ecossistema para que seja mais fácil cumprir a agenda 20/30 das Nações Unidas, com 180 associadas. “A igualdade e a diversidade ainda são temas porque constam direta ou indiretamente de três dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS): igualdade de acesso, trabalho digno e crescimento económico e redução das desigualdades”, concluiu Margarida Couto. ■



Margarida Couto diz que as estatísticas mostram que as mulheres são mais qualificadas do que os homens.



Rosa Monteiro sublinhou que ainda existem barreiras invisíveis à igualdade.

Mais mulheres engenheiras e nas tecnologias

A secretária de Estado para a Cidadania e a Desigualdade salientou que uma das preocupações é a performance nacional e europeia em termos de participação de raparigas e de mulheres na área das TIC e da transição digital. “Temos um projeto, que vai na quarta edição e que é o ‘Engenheiras por um Dia’, em que temos envolvidas 53 empresas, do setor das tecnologias e que assenta na mobilização de projetos de mentoria e acompanhamento junto de várias escolas por todo o país, mobilizando também em universidades, em diferentes cursos de engenharia, demonstrando que as mulheres estão presentes e que devem ter um lugar nesta economia digital que é a economia do futuro e do presente”, revelou Rosa Monteiro. É importante mostrar que “estas áreas das tecnologias, das engenharias, do digital não são áreas apenas masculinas, para homens”.

No novo plano para a transição digital temos indicadores, majorações e metas concretas para vencer este desequilíbrio “que nos leva a ter um dos mais baixos rácios de presença de mulheres no setor das tecnologias, tanto nas opções de ensino, mas também na área profissional e nas expectativas das nossas adolescentes em virem a ter uma carreira na área TIC, é das mais baixas da União Europeia”, concluiu Rosa Monteiro.

“Nenhuma crise é neutra também do ponto de vista de género”

Provou-se que as metodologias de autorregulação por si só não resultaram. Existem resultados positivos na sequência da lei de representação equilibrada, que entrou em vigor em janeiro de 2018, com um aumento nas empresas cotadas de 11 pontos percentuais.

“As disparidades de rendimento com as mulheres em Portugal a auferir menos 17,8% relativamente aos homens, o que representa menos 225 euros por mês em termos de ganho e que esta desigualdade, é tanto maior quanto mais elevada é a qualificação das mulheres, o que levou à aprovação da lei da igualdade salarial”, referiu Rosa Monteiro, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

Com base nessa lei são feitos os barómetros geral e setorial das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens e o balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens por empresa, profissão e níveis de qualificação.

No primeiro caso, Rosa Monteiro disse que já tem informação estatística detalhada em termos globais e, que no segundo, em novembro “teremos pela primeira vez os resultados do balanço por empresa que depois permitirão avançar em termos de aplicação de metodologias concretas a empresas identificadas neste quadro

de empresas com maiores níveis de discrepância salarial entre homens e mulheres”.

Salientou que na questão da persistente assimetria dos cargos de direção “ficou provado que as metodologias de autorregulação por si só não resultam. Existem resultados positivos na sequência da lei de representação equilibrada com um aumento nas empresas cotadas de 11 pontos percentuais a partir do momento que entrou em vigor a nova lei em janeiro de 2018”.

Mesmo “ao nível de gestão das próprias organizações que hoje reconhecem que as matérias de igualdade de género, por exemplo, têm a ver com boa governação e que se traduz em melhores indicadores económicos e de performance”.

Pacto contra a violência

Rosa Monteiro sublinhou que quando se fala de diversidade nas organizações isso “significa que continua a existir um conjunto de barreiras invisíveis que impedem que as organizações

sejam mais diversas em termos etários, de grupos étnico-raciais, da presença de ambos os sexos ou de pessoas com orientações sexuais diferentes”.

Considerou que no quadro das políticas de igualdade se proibiu a discriminação direta mas persistem dimensões de discriminação indireta. “Não temos legislação que proíba, muito pelo contrário, a participação em cargos de direção no mundo empresarial ou da política mas sabemos que ainda é menor a representatividade das mulheres nestes cargos de decisão”.

“As empresas estão embebidas em regimes de desigualdades, que não são reconhecidos e identificados, porque naturalizamos o que se tem como um dado adquirido”, salientou Rosa Monteiro para falar de um projeto para a população LGBTI que envolveu empresas portuguesas e espanholas, universidades, que fizeram diagnósticos sobre as dificuldades internas de inclusão e de integração de pessoas LGBTI e criaram um guia de orientações e boas práti-

cas para empresas.

A prevenção e combate à violência doméstica também pode ser um combate das empresas, disse Rosa Monteiro. “Temos um guião de boas práticas com indicações e há algumas empresas que estão a usar essas indicações.” Pretende criar um Pacto Empresarial Contra a Violência, que permita sedimentar estas boas práticas, mas também reconhecer a promoção da igualdade.

Crise pandémica

A situação atual de crise pandémica também foi referida por Rosa Monteiro: “Nenhuma crise económica, sanitária, social, é neutra também do ponto de vista de género.” Considerou que as novas formas de sistemas de trabalho, como o teletrabalho ou trabalho remoto, afetam em maior grau as mulheres “que continuam a concentrar a esmagadora maioria das tarefas domésticas e familiares”.

Dados europeus indicam que os homens portugueses ficam mal posicionados no quadro europeu,

apenas 19% dizem realizar pelo menos uma tarefa doméstica por dia. Indica bem o desequilíbrio profundo que continua a existir na repartição do trabalho não pago que tem reflexos também na sobrecarga e em todos os indicadores de desigualdade, trazendo dificuldades de gestão às próprias organizações e desafios para a conciliação entre as várias esferas de vida, entre a vida profissional, familiar e pessoal”.

Em 2018 foi lançado o programa 3 em linha, para a promoção da conciliação. Um dos programas mais emblemáticos é o “pacto para conciliação” que junta um conjunto de 60 organizações entre as quais empresas privadas que estão a implementar a norma portuguesa para a conciliação. “Temos 11 certificadoras e foi possível incentivar a adoção deste novo sistema de gestão através de um financiamento de 31 milhões de euros que apoiam organismos da administração pública mas sobretudo para as PME”, referiu Rosa Monteiro. ■

Sem quotas não haveria mudança

Hoje é normal que ao nível do “middle management” se encontre paridade, “mas, quando chegamos ao C-Level e ao board, já não é assim. Os países que têm melhor posição são os países que têm quotas há mais tempo. É o que chamo o mal menor, que seja transitório e só para fazer o caminho”, diz Margarida Couto.

“Fui durante muito tempo contra a lei das quotas porque me posicionava de um ponto de vista egoísta de quem sempre fez a sua carreira com toda a naturalidade sem se preocupar nem pensar se era homem ou mulher. Colocava-me na posição egoísta e pensava que seria humilhada se estivesse num lugar por causa das quotas”, recordou Margarida Couto, presidente do Grace, e sócia da Vieira d’Almeida, sociedade de advogados.

Mas quando percebeu que, além de a vida das mulheres ser mais difícil, 50% do talento estava a ser desperdiçado em qualquer sociedade, o que “é um desperdício económico, social, não é uma questão das mulheres mas da sociedade e da economia”, as suas convicções alteraram-se.

“Mudei sobretudo depois de assistir a algumas tentativas de autorregulação que foram feitas por governos anteriores ao que implantou as quotas. Se olharmos para os países que têm leis de quotas há mais tempo, são aqueles que conseguiram atingir uma maior paridade de género nomeadamente em cargos de topo”, diz Margarida Couto.

Na sua reflexão, sublinha que hoje é normal que ao nível do “middle management” se encontre paridade, “mas, quando chegamos ao C-Level e ao board, já não é assim. Os países que têm melhor posição são os países que têm quotas há mais tempo. É o que chamo o mal menor, que seja transitório e só para fazer o caminho”.

Catarina Tendeiro, diretora de recursos humanos Ageas, preferia que não existissem as quotas mas “temos de viver com elas para bem da sociedade” e, salientou, que a “diversidade vai mais além da questão dos homens e das mulheres, mas passa pelas pessoas com deficiência, de outros contextos culturais, gerações diferentes”.

Quotas da diversidade

Acrescentou que “é impossível mudar alguma coisa, algum comportamento, se não colocarmos as quotas dentro da organização para a mover. Sei que os meus líderes enquanto não passaram a ter indicadores de género, diversidade, de mobilidade na organização, isso não aconteceu. Espero que dentro de algum tempo estes indicadores já estejam cumpridos na empresa”.

Em relação à extensão das quotas para além da diversidade de género, Margarida Couto referiu que “não é muito favorável a muitas imposições legais em ambiente empresarial. A lei não é solução para tudo e as empresas privadas devem ter a capacidade de se organizarem de forma que para elas faça mais sentido e, portanto, acho que os instrumentos legais fortes, se usados em demasia, também podem ser contraproducentes porque às tantas são um espartilho, e uma receita comum para todas as empresas”.

As empresas são como as pessoas e não há um mesmo fato a servir a toda a gente e a todas as empresas. Salientou que a di-



Filipe Almeida, presidente da Portugal Inovação Social, André Veríssimo, diretor do Negócios, e Margarida Couto, pre-

versidade de idades será o próprio mercado a regular. Neste aspeto, o risco é de não conseguir assegurar a intergeracionalidade. “Pode-se começar a olhar para as pessoas mais velhas, em vez de um ativo que tem o background e que pode escorrer para as gerações mais novas, como iogurtes fora de prazo, e encaminhá-las precocemente para fora do mercado de trabalho. É o grande risco e as empresas que o fizerem vão acabar por perceber que fizeram mal”, afirmou Margarida Couto.

“As quotas são necessárias para resolver os problemas de hoje, entre nós adultos, mas a melhor forma de garantir de que não necessárias quotas, é começar a trabalhar mais cedo com as crianças nas escolas”, referiu Filipe Almeida, presidente da Portugal Inovação Social. ■

50%

TALENTO

Margarida Couto afirma que 50% do talento das mulheres está a ser desperdiçado pela sociedade.

Os protagonistas da conferência

A conferência digital Negócios Sustentabilidade 20-30, “Igualdade e Diversidade: É Ainda Tema?”, teve lugar a 29 de outubro de 2020. Contou com abertura de Rosa Monteiro, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a keynote speech, Margarida Couto, presidente do Grace e sócia da Vieira d’Almeida. O debate teve moderação de André Veríssimo, diretor do Jornal de Negócios, e contou com a participação de Catarina Tendeiro, diretora de Recursos Humanos AGEAS, Filipe Almeida, presidente do Portugal Inovação Social, e Susana Correia de Campos, head of Corporate Employer Relations and Internal Social Responsibility do Grupo Jerónimo Martins.

Os novos relatórios da diversidade e a guerra pelo talento

A forma como a empresa trata a diversidade é um critério de atração de talento, acredita Margarida Couto. “Isto vai ser uma alavanca forte de mudança porque as novas gerações não estão disponíveis para trabalhar para as empresas em que o foco é a criação de valor acionista.”

“Se olharmos para o mercado de trabalho estamos a falar de um fim de linha, o problema está antes disso, na forma como se acede à educação, se desenvolvem as carreiras”, referiu Filipe Almeida, presidente da Portugal Inovação Social, sobre as questões da diversidade como, por exemplo, o racismo.

Sublinhou que em Nova Iorque, 34 empresas, entre as quais a Amazon, a GM e a Goldman Sachs, vão passar a apresentar os seus relatórios de diversidade com informação relativamente ao género, à etnia, à raça, dados que nem sequer eram necessários. Esta ideia surgiu dos fundos de reforma dos funcionários, professores da cidade de Nova Iorque, na sequência dos protestos provocados pela morte de George Floyd, e deverão tornar-se um referencial para os investidores e para toda a comunidade.

A Michael Page ainda há pouco tempo divulgou um estudo com base nas Fortune 500 e percebeu

que à medida que as empresas ganham em diversidade, as empresas mais diversas têm cerca de 19% de aumento de receitas à medida que a diversidade evolui.

Atração de talento

A mais antiga referência à responsabilidade social das empresas é o livro “Social Responsibilities of the Businessman”, de Howard Bowen, em 1953, “mas foi necessário a discussão das questões climáticas nos anos 1970 para depois atrás da questão ambiental trazer-se a questão social. Mas é sempre um processo de legitimação empresarial, e como a pressão é cada vez maior as empresas acabam por responder”, salientou Filipe de Almeida.

Adiantou que “as empresas têm um papel muito importante não só na forma como gerem os seus recursos humanos e a sua força de trabalho, mas também na forma como promovem isso junto das comunidades dos seus clientes”.

A forma como a empresa trata a diversidade é um critério de atração de talento, acredita Margarida Couto. “Isto vai ser uma alavanca forte de mudança seja a geração millennial seja a que se segue, porque não estão disponíveis para trabalhar para as empresas em que o foco é a criação de valor acionista. Querem trabalhar em empresas que tenham causas, propósito, impacto positivo na comunidade porque também é isso que lhe dá o propósito de trabalharem e crescerem profissionalmente”, afirmou Margarida Couto.

As empresas querem capturar o talento, que é um bem escasso, mas para o conseguirem têm de se transformar e para ser mais competitivas nesta disputa, “têm de incorporar estes temas na sua estratégia e não o podem colocar num departamento qualquer de responsabilidade social ou de cidadania. Se não o fizerem não vão conseguir atrair talento e perderem o talento para os seus concorrentes”, conclui Margarida Couto. ■



Presidente do Grace.

As mulheres nos boards

As organizações vão perceber, com o tempo, que existe o “dividendo da diversidade” “Percebo a frustração dos estudos mas a lei das quotas tem dois anos, temos poucos mandatos sob a lei das quotas”, conclui Margarida Couto.

A lei da paridade nas empresas cotadas em bolsa está a produzir efeitos. As mulheres estão cada vez mais presentes nos conselhos de administração, tendo passado de 14,3% em 2016, antes da entrada em vigor da lei, para 24,8%, dados abril de 2019, mas o aumento cingiu-se muito aos cargos não executivos.

Para o primeiro Wobómetro 2018-2019 do projeto Women on Boards, coordenado por Sara

Falcão Casaca e Maria João Guedes, do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa (ISEG), as mulheres estão a chegar ao topo, mas continuam afastadas das posições de gestão executiva e do poder efetivo.

Para Margarida Couto, “a lei das quotas só se aplica às empresas cotadas e empresas públicas, mas há muitas empresas, que não são cotadas que, por quere-

rem seguir as melhores práticas, têm aplicado as leis das quotas. Esses são dados apenas das empresas cotadas, mas o panorama nacional é um pouco melhor do que isso”.

Não executivas

Por outro lado, a presidente do Grace diz que “é um processo e é preciso dar tempo às empresas cotadas”. Considera que como as mulheres estão fora dos car-

gos de liderança e as empresas cotadas são, por natureza, aquelas que têm uma governança mais exigente, “é natural que as mulheres nesses boards comecem por entrar para cargos não executivos para elas próprias se sentirem preparadas para cargos executivos e para que os homens, depois de terem lidado com elas em cargos não executivos, percebam que elas são qualificadas e capazes para as-

cender a cargos executivos”.

As organizações vão perceber, com o tempo, que existe o “dividendo da diversidade” e que ela é mais tangível “se for ao nível de cargos executivos do que não executivos, estou muito otimista em relação a isso. Percebo a frustração dos estudos mas a lei das quotas tem dois anos, temos poucos mandatos sob a lei das quotas”, conclui Margarida Couto. ■

Experiência pública pioneira na Europa

Portugal Inovação Social é uma iniciativa pública para promover e apoiar a inovação social em Portugal, que mobilizou 150 milhões de euros no âmbito do Fundo Social Europeu.

“**P**ortugal Inovação Social é uma experiência pública pioneira na Europa para criar condições para que a sociedade civil organizada possa ter novas respostas. É uma iniciativa pública para promover e apoiar a inovação social em Portugal, que mobilizou 150 milhões de euros no âmbito do Fundo Social Europeu”, referiu Filipe Almeida, presidente da Portugal Inovação Social. Tem quatro instrumentos de financiamento e apoia projetos através de candidaturas a concursos específicos. Neste tem aberto um último dos concursos de uma medida chamada parcerias para o impacto.

Já foram aprovados 579 projetos para a inclusão. Deu o exemplo de um projeto que está a ser desenvolvido, o ValorIn, criado em março de 2016, pelo MADi de Vila do Conde. “Combate a discriminação que concentra num único local diferentes espaços fabris de indústrias locais, que assim externalizam a produção de parte do seu ciclo, e emprega só pessoas com deficiência. Ajuda a descontruir o preconceito que há nas indústrias em relação à eficiência e à qualidades destas pessoas que depois são empregadas na indústria”, refere Filipe Almeida.

Mulheres representam 40% dos empreendedores

Neste ecossistema de empreendedorismo social em Portugal, uma parte significativa destes empreendedores são mulheres. Nas contas de Filipe Almeida



Filipe Almeida refere que já foram aprovados 579 projetos para a inclusão.

as mulheres representam cerca de 40% dos empreendedores, e das lideranças dos projetos e das organizações.

“É um movimento de geração espontânea que não é provocado por quotas”, considerou Filipe Almeida. Na sua opinião, “no empreendedorismo social, o foco não está na sustentabilidade económica, na acumulação capitalista ilimitada, no setor privado. Neste caso, o impacto está na transformação da vida das pessoas. É um contexto mais favorável na forma como que se desenvolve.”

Em forma de conclusão re-



O ValorIn ajuda a destruir o preconceito que há nas indústrias em relação às pessoas com deficiência.

FILIPE ALMEIDA
Presidente da Portugal Inovação Social

feriu que as mulheres estão mais bem preparadas para o futuro porque as perguntas que vão ser feitas no futuro ao mundo empresarial vão ser as perguntas que já começam a ser feitas a qualquer indústria. “São, além do dinheiro que ganham, dos resultados que têm, que impacto estão a ter na sociedade, que transformação tem na vida das pessoas. Desse ponto de vista, o género feminino pode ensinar muito ao que foi a liderança clássica do género feminino”, disse Filipe Almeida sublinhando o presidente da Portugal Inovação Social. ■



No empreendedorismo social o foco está no impacto que tem na transformação da vida das pessoas.

FILIPE ALMEIDA
Presidente da Portugal Inovação Social

Os eixos da diversidade na Ageas

A diversidade está atualmente focada no género, no mix geracional e na capacitação das pessoas com deficiências.

“Na Ageas Portugal não temos a paridade nos cargos de direção ainda, mas nota-se uma evolução nos últimos anos. Quando falamos de cargos de negócio mantêm-se a predominância de homens, mas nas áreas de direção de suporte, transversais ao negócio já começamos a ver uma maior representatividade das mulheres. Em relação ao todo há 75% de mulheres”, disse Catarina Tendeiro, diretora de Recursos Humanos Ageas.

Foi uma tomada de consciên-

cia do grupo como um todo, com foco em três eixos. A questão de género é acompanhada de uma análise anual, em que se olha para o plano de sucessões, as equipas, a proporção de homens e mulheres nos diferentes níveis da organização.

Outro eixo tem a ver com a capacitação das pessoas com deficiências, por isso têm vários acordos com empresas para as integrar e poderem ingressar no mercado de trabalho. A Ageas foi uma das 24 empresas a assinar



Catarina Tendeiro, diretora de Recursos Humanos da Ageas.

um acordo promovido pelo Inclusive Community Forum (ICF) para emprego para pessoas portadoras de deficiência, com um grau de incapacidade

igual ou superior a 60%, tendo de contratar quatro pessoas portadoras de deficiência nos próximos três anos e, a partir de 2023, fazer a contratação de 2%

da média do seu efetivo anual. “Atualmente em 1.200 colaboradores, temos 28 pessoas com deficiência, que estamos a integrar e com bons resultados”, afirmou Catarina Tendeiro.

O terceiro eixo é sobre o mix geracional, “como é que colocamos pessoas de diferentes gerações a trabalhar em comum, é um grande desafio na área da inclusão”, sustentou Cristina Tendeiro. “Vamos lançar um programa de reforço mentoring, temos 824 pessoas na nossa organização que são da geração X e 380 da geração milenar, para fazer esta integração.”

Referiu que já praticavam o flexwork, mesmo antes da crise pandémica que eclodiu em março de 2020, faziam o recrutamento de jovens talentos de várias nacionalidades, tendo hoje 19 na organização. Detêm ainda, para a intervenção na área social, a Fundação Ageas. ■

“O trabalho é o fator que permite uma maior inclusão social”

O Grupo Jerónimo Martins tem um plano de igualdade adotado que contém uma série de medidas para além dos programas de apoio na área da saúde e da educação para garantir melhores condições de vida aos colaboradores e às famílias.

“Estamos a fazer um caminho e os números tranquilizam-nos a respeito da paridade de género e 67% dos cargos de gestão já são ocupados por mulheres, que estão em muitas direções executivas e, portanto, no pipeline da liderança”, considerou Susana Correia de Campos, head of Corporate Employer Relations and Internal Social Responsibility, Grupo Jerónimo Martins, que é formado “por um exército de mulheres pois representa 70% da força de trabalho”.

Explicou ainda que incluem “a igualdade de género no conceito de diversidade, porque acima de tudo o que queremos, como organização que emprega 110 mil colaboradores, é que ninguém independentemente das suas características não possa desenvolver o seu talento. Procuramos combater o desperdício de talento, não apenas das mulheres mas de todas as pessoas.”

O Grupo Jerónimo Martins tem um plano de igualdade adota-

do que contém uma série de medidas como os programas de apoio na área da saúde e da educação e para garantir melhores condições de vida aos colaboradores e às famílias.

Os projetos abarcam a igualdade de género mas também projetos e programas de apoio a grupos específicos, como as pessoas mais vulneráveis no acesso ao mercado de trabalho. Há vários anos que, “por exemplo, temos um programa de inclusão em que integramos pessoas em desvantagem ao acesso ao mercado de trabalho. Começamos com os migrantes e os refugiados, hoje integramos pessoas em condição social de risco, como as vítimas de toxicod dependência, que estão recuperadas e querem voltar a trabalhar, e aos portadores de deficiência ou incapacidades”, sublinhou Susana Correia de Campos.

Princípios transversais

Susana Correia de Campos considerou que “a igualdade é um

princípio que é transversal e estrutural, mas acima de tudo queremos atrair e desenvolver o talento diverso, conscientes de que essa diversidade nos traz valor. Não só cria valor para as comunidades onde estamos inseridos como também nos cria valor interno como mais inovação, integração e isso é que é a verdadeira inclusão social”.

“Procuramos assim ser uma

empresa inclusiva com práticas que permitam que as pessoas independentemente das suas características, das suas condições sociais, familiares, de inserção na sociedade, possam desenvolver o seu talento”, e acrescentou, que “mais do que um salto cultural, isto é um verdadeiro salto civilizacional de que todas as pessoas se realizem, e que todas as pessoas tenham a oportunidade de desenvolver o seu talento”.

A responsável do Grupo Jerónimo Martins salientou que, para além da questão da liderança feminina, que é um tema dentro da diversidade, “há a questão das mulheres e das pessoas que ainda vivem em condições muito difíceis no nosso país e que, na situação de crise em que estamos, está muito

agravado”. Destacou a questão das famílias monoparentais femininas, fenómeno que tem muita importância no Jerónimo Martins, que têm de ser ajudadas e apoiadas em várias dimensões da saúde, da educação, e da qualidade de vida.

“Isto não é apenas uma questão de liderança porque temos muitas mulheres capazes que não conseguem estudar mais, que não podem trabalhar, trazer a sua melhor versão para o emprego. O trabalho é o fator que permite uma maior inclusão social, não há outro que possam exercer uma cidadania plena em direitos e deveres. O direito ao trabalho é fundamental porque tem, entre outras coisas, um forte potencial de inclusão social”, concluiu Susana Correia de Campos. ■

No Grupo Jerónimo Martins as mulheres representam 70% da força de trabalho.



Susana Correia de Campos, responsável do Grupo Jerónimo Martins.