

Os Planos de Igualdade enquanto instrumentos de promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego: o caso das empresas cotadas em bolsa

António José Almeida (Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais) and Maria Amélia Marques (Instituto Politécnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais)

Abstract. A problemática da igualdade de género tem vindo a adquirir centralidade quer nos planos social, político e académico. Essa centralidade crescente é o resultado da convergência de um conjunto de forças, nem sempre convergentes nas suas finalidades, que têm colocado no centro do debate público a estrutural desigualdade de género que tem alimentado sistemas de valores baseados nas lógicas patriarcais, os quais têm legitimado os privilégios dos homens à custa da subalternização das mulheres (Casaca, 2009).

Se as lutas feministas dos anos 60 tiveram um papel importante na desocultação das desigualdades de género e da afirmação da consciência política em torno deste tema, nas décadas mais recentes temos assistido a uma crescente adoção de políticas públicas promotoras da igualdade baseadas ora em princípios que veem a igualdade de género como parte integrante dos Direitos Humanos, de que os ODS da ONU são um exemplo (Neves et al., 2022), ora em princípios que veem a igualdade de género como um instrumento de sustentabilidade económica face à escassez de mão-de-obra qualificada em certas áreas profissionais, de que são exemplo algumas das políticas da União Europeia (Elborgh-Woytek et al., 2013).

Em Portugal, a problemática da igualdade de género começou por emergir no quadro constitucional decorrente da revolução de 1974, com a consagração formal da igualdade política, económica e social entre homens e mulheres. Também a criação de organismos públicos como a CIG, em 1977, e a CITE, em 1979, contribuíram para institucionalizar a preocupação dos poderes públicos com a estrutural desigualdade que caracterizava a sociedade portuguesa (Santos e Pereira, 2013).

Apesar desta crescente institucionalização da problemática da igualdade de género, poucos foram os progressos que se verificaram ao longo das décadas seguintes dado o enraizamento cultural das desigualdades e a base patriarcal em que assenta(va) a sociedade portuguesa. Por isso, face à crescente feminização do mercado de trabalho e à necessidade de introduzir instrumentos capazes de contrariar a discriminação das mulheres no trabalho e no emprego, várias foram as medidas de política adotadas pelo Estado Português. Uma dessas medidas foi a obrigação legal das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa elaborarem anualmente planos para a igualdade com vista a alcançar uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional (Lei nº 60/2017).

Partindo desta obrigação legal, pretendemos com esta comunicação discutir a natureza dos Planos de Igualdade bem como o modo como as empresas se apropriaram deste instrumento de gestão. Para a prossecução destes objetivos realizamos um estudo qualitativo de natureza exploratória, recorrendo à análise documental da legislação e demais regulamentação que institucionaliza este instrumento de gestão bem como dos Planos de Igualdade das empresas cotadas em bolsa e das respetivas análises técnicas elaboradas pela CITE.

Os resultados obtidos permitem-nos concluir que, apesar de cumprirem a obrigação legal de elaborar e publicitar os respetivos Planos de Igualdade, as empresas estão longe de os utilizar enquanto instrumentos de ação estratégica dado a debilidade do diagnóstico em que assentam e a ausência da definição de objetivos claros e quantificados no que respeita à redução das desigualdades de género no trabalho e no emprego.

Track: DIVERSITY, INCLUSION, AND ETHICS IN HUMAN RESOURCES

Keywords: Planos de Igualdade, Gestão de Recursos Humanos, Género, Conciliação da vida Privada-Profissional, Cidadania