



Sandra Ribeiro  
Presidente da Comissão  
para a Igualdade no  
Trabalho e no Emprego

## Planos de igualdade nas empresas: romper os estereótipos e criar benefícios

*»» A tradição  
ainda é o que era.  
Os preconceitos de  
género continuam  
entranhados na  
nossa sociedade e  
ainda espartilham  
as nossas vidas e as  
nossas empresas,  
para mal de todos  
e todas nós e da  
nossa economia*

**O**s preconceitos que “sustentam” opiniões baseadas no que é mais ajustado a homens e mulheres, criam barreiras que impedem as empresas de ver e aproveitar a totalidade do talento de mulheres e homens em diferentes sectores de actividade. Quanto custarão às empresas os preconceitos de género?

Os trabalhadores e trabalhadoras de uma empresa são a sua maior “riqueza”, já que é destes e destas que depende verdadeiramente o seu sucesso ou o seu insucesso. Quando as empresas conseguem compreender as diferentes necessidades e competências dos seus trabalhadores e trabalhadoras, estão na melhor posição para recrutar e manter os melhores talentos, independentemente do seu sexo.

A verdade é que os estereótipos de

género fazem com que as organizações subestimem e não utilizem plenamente as capacidades dos seus trabalhadores e trabalhadoras, principalmente das mulheres, quer para o desenvolvimento de tarefas, para as quais têm competências pessoais e profissionais, quer para o exercício de cargos de liderança. A isto chama-se desperdício, e as empresas de hoje não podem dar-se ao luxo de desperdiçar nem talento humano nem oportunidades de mercado.

É, por isso, fundamental que as direcções de gestão de recursos humanos incentivem a criação de planos de igualdade

nas empresas, que permitam, num primeiro momento, a avaliação do ambiente de trabalho, com a finalidade de identificar situações de risco de discriminação em função do género, e, num segundo momento, proceder à elaboração e adopção de um plano de acção que permita mudar a cultura organizacional e proporcionar a todos os trabalhadores e trabalhadoras o acesso a formação, planos de acção, ferramentas e recursos, para um aumento da sensibilização e para o aproveitamento pleno das competências de mulheres, nomeadamente nos procedimentos de

recrutamento e gestão de desempenho.

Sabe-se que os planos de acção para a igualdade de género nas empresas são um instrumento magno para a concretização da igualdade de condições e oportunidades para mulheres e homens no trabalho e também na família e na esfera pessoal. Plenos de potencialidades, os planos de acção para a igualdade podem trazer vários benefícios às empresas, tais como o aumento da criatividade e da inovação, mediante a promoção de um melhor equilíbrio de género e da diversidade de pontos de vista em equipas de gestão; o garante da satisfação dos trabalhadores e das trabalhadoras com o consequente e necessário aumento da sua produtividade no trabalho; o cumprimento da lei, evitando o risco de queixas e litígios; o incremento do número de clientes e da sua lealdade; a melhoria da imagem pública da empresa; a potenciação das hipóteses de obtenção de contratos internacionais, entre outros.

Em suma, quando mulheres e homens trabalham juntos, entre pares, cria-se uma dinâmica vantajosa para trabalhadores, trabalhadoras e empresa, rica em potencial e inovação. Uma gestão de recursos humanos ética, ágil e humana, que olha para o futuro e tem preocupações de sustentabilidade económica e empresarial, deve ter consciência desta dinâmica e tomar todas as medidas para a proporcionar. \*