

Contexto político

A sub-representação persistente das mulheres na tomada de decisões políticas e económicas é um desafio atual e importante para a UE e os seus Estados-Membros. O Índice de Igualdade de Género, desenvolvido pelo EIGE em 2013, mede as lacunas existentes na consecução da plena igualdade de género em seis domínios, um dos quais diz respeito ao «poder». Este domínio permite aferir a diferença de representação de mulheres e homens na tomada de decisão a nível político, social e económico. Com base nos dados disponíveis, foi neste domínio que se registou a pontuação mais baixa no que se refere à igualdade de género, com 38 pontos em 100 no caso da UE, revelando que a sub-representação das mulheres no poder e na tomada de decisão continua a ser uma questão premente.

Estratégia da Comissão Europeia para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2010-2015)

- Define a promoção das mulheres na tomada de decisão como uma das seis áreas prioritárias.
- Visa promover a igualdade na tomada de decisão em geral e nos conselhos de administração.

Proposta da Comissão de uma diretiva sobre o equilíbrio de género na economia e tomada de decisões económicas (2012)

- Define um objetivo de 40% de presença do género menos representado entre os/as administradores/as não executivos/as das empresas cotadas em bolsa até 2020.
- Exige que as empresas que não atinjam esse nível de participação do género sub-representado selecionem os/as candidatos/as com base numa análise comparativa, aplicando critérios neutros e inequívocos do ponto de vista do género e deem prioridade aos/às candidatos/as do sexo sub-representado em caso de igualdade das qualificações.
- Obriga as empresas cotadas em bolsa a definirem as suas próprias metas para os/as diretores/as executivos/as.
- Melhora a equidade e a transparência nos processos de seleção para os conselhos de administração, forçando as empresas a ter em conta uma base mais alargada de candidatas/as.

Participação da Sociedade Civil (2014)

- Campanhas do Lobby Europeu das Mulheres «50/50» e «Democracia, paridade e cidadania europeia ativa: não há democracia europeia moderna sem igualdade de género».
- Promoveram a igualdade de representação entre homens e mulheres em todas as instituições europeias, a fim de ajudar a colocar os direitos das mulheres e a igualdade de género no topo da agenda política da UE.
- Abordaram o desequilíbrio de género na seleção e participação de candidatas/as ao Parlamento Europeu.

Os objetivos estratégicos da Plataforma de Ação de Pequim e os indicadores da UE

- G.1.** Tomar medidas para assegurar o igual acesso e a plena participação das mulheres nas estruturas de poder.
- G.2.** Aumentar a capacidade das mulheres para participarem na tomada de decisões e na liderança.

A área G foi revista duas vezes, pela Presidência finlandesa do Conselho da União Europeia em 1999, e pela Presidência italiana em 2003. Foi desenvolvido um conjunto de 18 indicadores, que medem a percentagem de mulheres e homens em posições-chave/organizações e avaliam as políticas de promoção de um maior equilíbrio de género durante as eleições. Estes indicadores têm sido cruciais para a avaliação na área J «Mulheres e meios de comunicação social» e a área K «Mulheres e ambiente».

Conclusões baseadas em dados à escala da UE

Progressos lentos na participação das mulheres em assembleias de decisão nacionais ou federais

Embora sejam visíveis ligeiras melhorias no acesso das mulheres aos parlamentos nacionais/federais, elas são lentas (aumento de 3 p.p. para 27% no caso das câmaras únicas/baixas entre 2008 e 2013). Em média, as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos políticos de tomada de decisão na UE-28, detendo menos de 30% dos assentos nos parlamentos federais/nacionais em metade dos Estados-Membros. Nos Estados-Membros com parlamentos regionais, em 2013, a representação geral das mulheres atingiu 32%.

Em 2013 na UE, nas assembleias locais (municipais e de freguesia), em geral, a percentagem de mulheres era de 32%. A percentagem mais elevada foi observada na Suécia (43%), seguida de sete outros Estados-Membros onde as mulheres chegaram a ter uma representação superior a 30%.

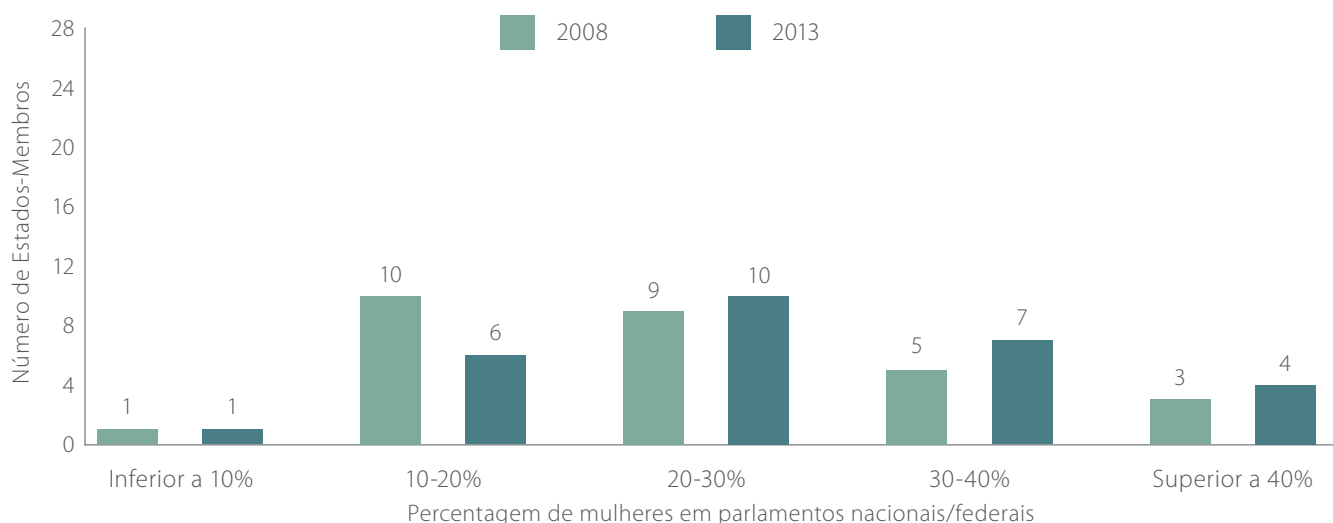
O aumento da participação das mulheres na tomada de decisão nas instituições europeias

A representação das mulheres no Parlamento Europeu (PE) tem vindo a aumentar, de forma lenta mas constante, nos últimos 35 anos (de 16% em 1979 para 37% em 2014). Elas continuam, no entanto, a estar sub-representadas enquanto deputadas e vice-presidentes do Parlamento Europeu (3 em cada 14).

As mulheres detêm 33% dos cargos administrativos de nível 1 e 39% dos de nível 2 e constituíram 32% dos comissários e comissárias em 2013, sendo que o Banco Central Europeu não tem



NÚMERO DE ESTADOS-MEMBROS DA UE POR NÍVEL DE REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS PARLAMENTOS NACIONAIS/FEDERAIS, 2008 E 2013



Fonte: Comissão Europeia, Base de dados da Comissão Europeia sobre mulheres e homens no processo de tomada de decisão.

uma governadora desde 2010. O Tribunal de Justiça Europeu registou um ligeiro aumento no número de mulheres juízas desde 2008 (11% para 15%), ao contrário do Tribunal de Primeira Instância Europeu, que registou uma diminuição de 44% para 22%.

Homens sobrerrepresentados na maioria dos governos nacionais

As mulheres ocupam apenas um quarto dos cargos ministeriais de nível superior e inferior na UE; só em dois dos Estados-Membros, as mulheres detêm 50% de todos os cargos ministeriais e noutros três 40%.

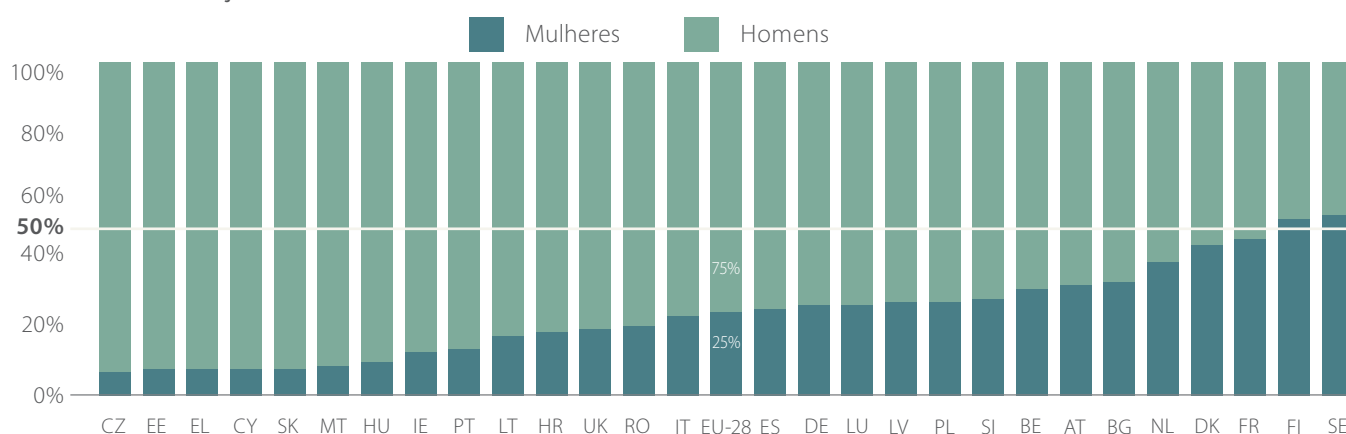
Entre 2008 e 2013, a percentagem de mulheres que ocupam pastas ministeriais específicas alterou-se. Em 2013, as mulheres

ocupavam menos cargos de base (20% a 18%) e nas áreas socio-culturais (40% a 38%) e mais cargos ministeriais nas áreas económicas (17% a 24%) e de infraestruturas (24% a 25%).

As medidas legislativas e de autorregulação podem acelerar a consecução do equilíbrio de género na tomada de decisões políticas

As quotas de mulheres e homens nas listas eleitorais podem aumentar a representação das mulheres. Em 2013, foram aplicadas quotas legislativas adotadas pelos governos em sete Estados-Membros, e 13 outros aplicaram quotas voluntariamente. Mais recentemente, a Irlanda e as regiões italianas introduziram quotas legislativas.

REPRESENTAÇÃO POLÍTICA DAS MULHERES NOS GOVERNOS NACIONAIS, POR ESTADO-MEMBRO, 2013



Fonte: Comissão Europeia, Base de dados da Comissão Europeia sobre mulheres e homens no processo de tomada de decisão.

Aumento significativo do número de mulheres em altos cargos nas administrações públicas nacionais

Em geral, em 2013, as mulheres representavam mais de um terço de todos/as os/as funcionários/as públicos com funções de nível 2 (39%), contra 34%, em 2008. As mulheres estão menos representadas no nível 1 da administração com 30% (28% em 2008). Os aumentos mais significativos ocorreram nos cargos das áreas socioculturais, onde se registou um aumento de 35% para 41% no nível 1 e de 42% para 49% no nível 2.

Progressos lentos no acesso das mulheres ao cargo de juíza nos Supremos Tribunais

As mulheres continuam a estar sub-representadas entre os juízes dos Supremos Tribunais, registando-se apenas um ligeiro aumento de 3 p.p. desde 2008, para 35%. Embora as mulheres representem metade dos juizes em seis dos Estados-Membros, representam menos de 9% em dois outros.



Progressos limitados na presença de mulheres na tomada de decisão na esfera económica e nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa

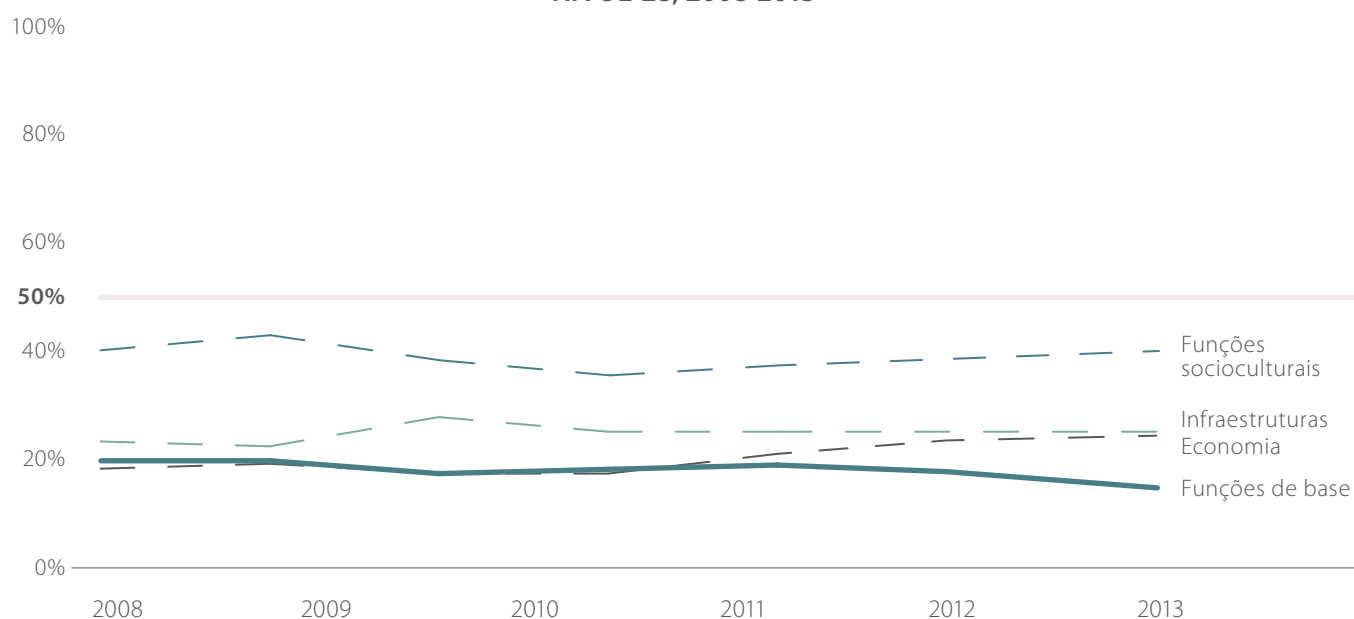
O acesso das mulheres à tomada de decisão na esfera económica aumenta a ritmo lento. Em 2013, na UE, um em cada cinco membros dos órgãos de tomada de decisão dos bancos centrais nacionais era do sexo feminino, sendo que em cinco Estados-Membros esses cargos eram inteiramente preenchidos por homens. Entre os diretores executivos (CEO) dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, não havia nenhuma mulher em 13 Estados-Membros, contra 15 Estados-Membros, em 2008. Embora entre os membros dos conselhos executivos e não executivos das maiores empresas cotadas a representação das

mulheres na UE seja um pouco mais alargada, estas encontram-se sub-representadas, com 12% e 19% dos cargos, respetivamente.

Os parceiros sociais a nível da UE empenham-se em promover mulheres para cargos de responsabilidade

O número de mulheres presidentes de confederações laborais não aumentou significativamente desde 2008 e a sua representação nos respetivos conselhos permanece baixa. A representação das mulheres entre os presidentes e vicepresidentes das confederações patronais aumentou. Dos sessenta presidentes de organizações patronais da UE oito são mulheres, contra uma em 2008, e as mulheres representam 17% dos órgãos de direção central, em contraste com os 9% de 2008.

PERCENTAGEM DE MULHERES MINISTRAS POR CARGOS OCUPADOS EM MINISTÉRIOS NA UE-28, 2008-2013



Fonte: Comissão Europeia, Base de dados da Comissão Europeia sobre mulheres e homens no processo de tomada de decisão.

Iniciativas úteis

Foram vários os Estados-Membros (DK, IE, IT, AT, PL, PT) que manifestaram apoio à **iniciativa da UE sobre as quotas legislativas** para órgãos sociais. A Dinamarca, por exemplo, emitiu uma recomendação para que se definam objetivos concretos relativamente aos conselhos de administração. Outros países, como a Áustria, a Bélgica e a Alemanha, aprovaram recentemente, ou aprovarão em breve, legislação sobre quotas de género para empresas específicas. Em Itália, a aposta é numa campanha de sensibilização para as «Quotas de género». Foi lançada em 2011 a campanha «Um país com maior paridade tem um futuro melhor» a fim de apoiar a legislação de 2011 sobre a participação das mulheres nos conselhos de administração, tendo sido aprovada uma lei (Lei n.º 120/2011), que visa aumentar a percentagem de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas. Na Polónia, espera-se que todos os órgãos de fiscalização selecionados pelo Ministro das Finanças sejam compostos por 30% de mulheres até 2015. Em Portugal, desde a Resolução do Conselho de Ministros de 2012, as empresas privadas devem implementar planos de igualdade. Desde 2013, a nova lei estabelece que todos os órgãos de administração e supervisão das empresas públicas devem contar com a presença de homens e mulheres entre os seus membros. Em Espanha, 31 empresas assinaram acordos de colaboração com o Ministério da Saúde, Serviços Sociais e Igualdade, que incluem como meta assegurar, num prazo de quatro anos, a presença de 20% de mulheres em cargos de gestão de topo e em comités de direção ou aumentar a sua presença em 5 p.p. O projeto intitulado «Promociona», realizado em conjunto com organizações empresariais, envolve as empresas na seleção e promoção das competências das mulheres entre o seu pessoal e incentiva a formação específica, a criação de redes e a orientação vocacional («coaching»).



PROGRESSOS E OBSTÁCULOS NA ÁREA G: AS MULHERES NO PODER E NA TOMADA DE DECISÃO

PROGRESSOS	OBSTÁCULOS
<ul style="list-style-type: none"> • A importância do acesso das mulheres à tomada de decisão ganhou visibilidade. • A participação das mulheres aumentou ligeiramente. • A introdução de leis de paridade/quotas legislativas reforça o compromisso dos Estados-Membros para com a igualdade de género. • As iniciativas a nível da UE, como a proposta de diretiva relativa a uma quota de 40% para as mulheres em cargos não executivos nos conselhos de administração, procuram melhorar o equilíbrio de género. • Os parceiros sociais têm um papel a desempenhar na melhoria do acesso das mulheres aos órgãos de decisão. • A percentagem de mulheres entre os funcionários públicos de nível superior e os juizes dos Supremos Tribunais aumentou ligeiramente. 	<ul style="list-style-type: none"> • As mulheres ocupam menos de um terço dos cargos de decisão política na UE e menos ainda nas posições de maior responsabilidade. • A percentagem de mulheres nos governos nacionais aumentou apenas de forma limitada. • As instituições económicas e financeiras públicas/privadas continuam a ser quase inteiramente dominadas pelos homens. • Não se registou um aumento significativo na percentagem de mulheres nos órgãos de direção das organizações laborais europeias. • As mulheres encontram-se sobrerrepresentadas nos níveis médios/superiores da administração pública, bem como nos setores ligados a funções tradicionalmente femininas.

O caminho a seguir na UE

- Conceber e implementar medidas políticas eficazes (e, sempre que se justifique, legislação) para pôr fim aos obstáculos à progressão na carreira (o chamado «*glass ceiling*», ou teto de vidro) em grandes estruturas económicas, especialmente as de perfil público.
- Ponderar e eventualmente implementar estratégias e mecanismos eficazes (como as quotas para mulheres e homens) para cumprir a paridade de género em cargos eletivos e de nomeação nas estruturas políticas maiores.
- Abordar e tratar as normas sociais, atitudes e estereótipos de género, que dificultam a igualdade de representação das mulheres nos cargos de decisão nos domínios políticos, económicos e sociais.
- Incentivar os parceiros sociais e as partes interessadas relevantes a cooperar na promoção ativa da igualdade de acesso das mulheres aos órgãos de decisão.

MISSING TRANSLATIONS

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu finden, den Austausch von Wissen unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN
Tel. +370 521574-44/00

facebook.com/eige.europa.eu



twitter.com/eurogender



youtube.com/eurogender



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9493-275-4

doi:10.2839/207576

MH-04-15-022-PT-N