COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 07.03.2000
COM(2000) 120 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU E AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL

SOBRE A APLICAÇÃO DA RECOMENDAÇÃO 96/694 DO CONSELHO, DE 2 DE DEZEMBRO DE 1996, RELATIVA À PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DAS MULHERES E DOS HOMENS NOS PROCESSOS DE TOMADA DE DECISÃO

ÍNDICE

RESUMO 3

INTRODUÇÃO 4

1. PAPEL DA ACÇÃO COMUNITÁRIA NA PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE OS GÉNEROS NO PROCESSO DE DECISÃO 6

2. SITUAÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS 9

2.1. Estratégias integradas conjuntas e mecanismos de promoção do equilíbrio entre os géneros 9

2.1.1. Definição 9

2.1.2. Estratégias 9

2.1.3. Mecanismos de aplicação 11

2.2. Mobilização dos principais intervenientes 11

2.2.1. Lutar contra os estereótipos através da educação 11

2.2.2. Sensibilização no sector privado 12

2.3. Melhoria dos conhecimentos 14

2.4. Participação equilibrada nos parlamentos, governos e comissões 15

2.4.1. As mulheres nos parlamentos e governos 15

2.4.2. Participação de mulheres nas comissões 16

3. SITUAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES, AGÊNCIAS E ORGANISMOS COMUNITÁRIOS 19

3.1. Observações gerais 19

3.2. Estratégias integradas das instituições europeias para assegurar a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão 19

CONCLUSÕES 22

RESUMO

Com o objectivo de lutar contra a sub-representação das mulheres que, além de implicar uma sub-utilização dos recursos humanos, constitui um défice democrático, o Conselho adoptou, em 2 de Dezembro de 1996, uma Recomendação relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão, que preconiza:

- uma estratégia integrada destinada a promover a participação equilibrada de homens e mulheres,
- campanhas de sensibilização,
- recolha de dados,
- promoção de exemplos de boas práticas,
- promoção de um equilíbrio entre os géneros a todos os níveis dos órgãos e comissões governamentais.

Na Recomendação, a Comissão é instada a apresentar um relatório sobre a sua implementação ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social, pela primeira vez três anos após a sua adopção. O presente relatório cumpre essa obrigação.

O relatório revela que, não obstante as diversas medidas adoptadas pelos Estados-Membros, a reduzida representação das mulheres nos governos e parlamentos, nas comissões competentes para a preparação das decisões e nos níveis superiores da actividade profissional, não registou melhorias significativas.

A proporção média de mulheres nos governos e nos parlamentos dos Estados-Membros e dos países do EEE não excede 24,5% e 22,5% respectivamente, variando entre 6,3% na Grécia e 43,6% na Suécia. O número de mulheres presentes nas comissões competentes para a preparação de decisões é ainda mais baixo. Mesmo nos países onde se efectua uma recolha sistemática de dados sobre a composição das comissões (Bélgica e Alemanha) e onde a legislação prevê uma participação igual, ou no mínimo de um terço, do sexo sub-representado nos órgãos de decisão, a percentagem de mulheres atinge apenas 18,68% e 12,2% respectivamente. Um número considerável de comissões não tem mesmo nenhum elemento feminino (28,7% na Alemanha).

Registam-se diferenças significativas entre os Estados-Membros da União Europeia e entre as instituições europeias no que respeita aos esforços desenvolvidos e aos resultados obtidos. Uma vez que a Recomendação não define o conceito de "participação equilibrada", os Estados-Membros podem definir livremente a percentagem de mulheres nos órgãos de decisão que consideram ser equilibrada. Enquanto os países escandinavos e o Reino Unido visam uma participação de 50%, na maior parte dos países considera-se que um nível de participação de no mínimo 30% constitui a massa crítica a partir da qual as mulheres ou os homens podem exercer uma influência real.

Registaram-se progressos substanciais no âmbito da participação das mulheres nos países com uma longa tradição em matérias de políticas de igualdade de oportunidades, como a Suécia e a Finlândia, que atingiram níveis de participação das mulheres nos governos de 52,6% e 44,4%

respectivamente. Na Finlândia, em 68% das comissões existentes no sector público a participação feminina atinge 44%.

A participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão é cada vez mais reconhecida como uma exigência democrática e, também, como um factor positivo para a sociedade, uma vez que permite contribuir com ideias e valores diferentes para o processo de decisão, conduzindo a resultados que têm em consideração os interesses e as necessidades de toda a população. Para promover o equilíbrio entre os sexos é necessário um conjunto de políticas que contemplem, como factor mais importante, um empenhamento político a longo prazo, estatísticas fiáveis, um acompanhamento regular, estruturas adequadas - em função das tradições culturais específicas dos Estados-Membros - com o necessário suporte legislativo e a disponibilização de recursos financeiros.

Verifica-se uma sensibilização crescente para a necessidade de contratar e promover mulheres qualificadas na maior parte das instituições europeias e muitas adoptaram políticas de acções positivas com vista a restabelecer o equilíbrio homens/mulheres nos seus efectivos. Quanto ao equilíbrio entre os sexos nos comités, os esforços empreendidos foram menores.

Enquanto as medidas legislativas têm algum impacto ao nível do sector público, o sector privado carece de particular atenção e, eventualmente, de uma abordagem diferente. Na Áustria, Bélgica, Alemanha, Suécia, Finlândia e Reino Unido estão a ser promovidos projectos com vista a sensibilizar os empregadores para as vantagens económicas de empregar mulheres. Importa igualmente realizar progressos no que respeita à participação das mulheres nos mais altos cargos da função pública e dos organismos do sector público.

O relatório deixa patente uma certa falta de dados comparáveis nas informações apresentadas à Comissão, o que não facilitou a avaliação sistemática dos progressos neste domínio. Importa incentivar o debate ao nível do Conselho tendo em vista melhorar a recolha de dados e adoptar novas medidas.

INTRODUÇÃO

No intuito de aumentar o número de mulheres que participam no processo de decisão, conduzindo assim a uma modificação do teor das decisões tomadas, o Conselho adoptou, em 2 de Dezembro de 1996, uma Recomendação relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão. Na Recomendação, a Comissão é instada a apresentar um relatório sobre a sua implementação ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social, pela primeira vez três anos após a sua adopção.

Em cumprimento dessa obrigação, a Comissão elaborou o presente relatório, que se baseia nas informações fornecidas pelos Estados-Membros, pelos países do EEE[1] e pelas instituições comunitárias em resposta a um questionário envidado pela Comissão[2]. Importa referir que as respostas de alguns Estados-Membros e algumas instituições são muito mais circunstanciadas, o que se reflecte no presente relatório. Por essa razão, os exemplos de boas práticas destacados no texto não excluem a existência de boas práticas noutros Estados-Membros ou instituições europeias. Além disso, verificam-se enormes variações entre os Estados-Membros no que respeita ao número de iniciativas legislativas e políticas adoptadas. Estes dois factores

---

[1] Em conformidade com a Decisão do Comité misto do EEE nº 35/97 de 29.5.1997 (JO L 270 de 2.10.1997, p. 23), a Recomendação é aplicável aos países do EEE.

[2] Anexo II.

explicam por que motivo são apresentadas informações mais circunstanciadas sobre alguns Estados-Membros.

O objectivo global da Recomendação consistia em incentivar os Estados-Membros a promover a participação mais equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão e a adoptar medidas específicas para atingir este objectivo[3]. As prioridades de intervenção seguiam três direcções: como modificar as atitudes e os comportamentos (nº 2), como melhorar os conhecimentos (nº 3) e como promover a participação das mulheres na vida política e nos sectores público e privado (nº 4). A Recomendação seguia a Resolução do Conselho, de 27 de Março de 1995, relativa à participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão[4], que por sua vez constituía a resposta à Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de Fevereiro de 1994, sobre a presença de mulheres nos órgãos de tomada de decisão, na qual o Parlamento instava os Estados-Membros a tomar medidas específicas neste domínio.

A participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão é um elemento fundamental para atingir uma verdadeira igualdade entre os sexos. A Comunidade tem sido um dos principais promotores da modificação do estatuto da mulher na sociedade e da garantia do seu direito à igualdade. O princípio jurídico da igualdade de remuneração por trabalho igual foi consagrado no Tratado de Roma, e constitui agora um princípio fundamental do direito comunitário. O Tratado de Amesterdão leva a Comunidade para além da garantia de igualdade formal, no sentido de uma abordagem mais activa de eliminação das desigualdades e de promoção da igualdade entre homens e mulheres em todas as políticas comunitárias[5]. Permite igualmente aos Estados-Membros adoptar acções positivas para assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional[6].

---

3 Anexo I.
4 JO C 168, de 4.7.1995, p. 3.
5 Nº 2 do artigo 3º.
6 Nº 4 do artigo 141º.

1. PAPEL DA ACÇÃO COMUNITÁRIA NA PROMOÇÃO DO EQUILÍBRIO ENTRE OS GÉNEROS NO PROCESSO DE DECISÃO

Na década de 90 registaram-se progressos consideráveis no sentido de um equilíbrio entre os géneros no processo de decisão política na União Europeia, embora haja ainda um longo caminho a percorrer. De 1991 a 1999, a proporção de mulheres aumentou de 19% para 30% no Parlamento Europeu, de 10% para 25% na Comissão Europeia e de 11% para 23% nos governos dos Estados-Membros. Esta evolução foi o resultado de um esforço sistemático e permanente da Comunidade. Certas instituições europeias (a Comissão, o Parlamento Europeu e o Conselho) desempenharam um papel fundamental, tal como determinadas personalidades femininas nas ONG ou em postos de decisão centrais.

A Recomendação do Conselho relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão é o resultado de um processo mais longo iniciado em 1984 com a Recomendação do Conselho relativa à promoção de acções positivas[7]. A sua adopção em Dezembro de 1996 coincidiu com a conclusão da primeira fase da acção comunitária iniciada cinco anos antes no âmbito do Terceiro Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades (1991-1995). Este programa foi o primeiro instrumento comunitário a introduzir a questão da tomada de decisões como uma área de importância fundamental na qual era necessário realizar progressos a fim de reforçar a igualdade no mercado de trabalho. O processo de decisão política foi especificamente identificado como um dos sectores a ter em conta.

No âmbito do Terceiro Programa de Acção, a Comissão lançou uma série de actividades, que incluíam investigação, promoção da visibilidade e sensibilização. Grandes eventos, como as Conferências Europeias de Atenas (1992) e Roma (1996), conduziram a declarações políticas importantes - a Declaração de Atenas e a Carta de Roma - subscritas por mulheres que ocupavam altos cargos políticos. A campanha europeia "Vote por um equilíbrio entre os géneros no Parlamento Europeu" contribuiu para um aumento substancial das mulheres no Parlamento em 1994, baseando-se no desenvolvimento de argumentos políticos, sociais e económicos. Os dados recolhidos em toda a UE tornaram patente a dimensão do problema e permitiram sensibilizar os dirigentes políticos para a importância de diminuir o fosso entre os géneros neste domínio. O trabalho permanente e sistemático da rede de peritas "As mulheres na Tomada de Decisões", criada pela Comissão no quadro deste programa, contribuiu para coordenar as acções nacionais e para incentivar as transformações neste domínio ao introduzir um novo contexto favorável a nível nacional e europeu[8].

Neste contexto, o Parlamento Europeu elaborou um relatório[9] e o Conselho de Ministros adoptou uma Resolução[10] sobre a participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão. A Resolução apelava à apresentação de uma proposta de Recomendação do Conselho. A adopção da Plataforma de Acção de Pequim, no Verão de 1995, favoreceu o empenhamento dos Estados-Membros na consecução deste objectivo.

A segunda fase da acção comunitária teve início após a adopção da Recomendação no quadro do Quarto Programa de Acção Comunitário para a Igualdade de Oportunidades (1996-2000). O equilíbrio entre os géneros no processo de decisão constituía uma prioridade central; os

---

7 84/635/CEE.
8 Panorama de actividades CE-05-97-575 - EUR-OP.
9 PE 205.666 de 27.1.1994.
10 JO C 168 de 4.7.1995, p. 3.

aspectos qualitativos e a definição de indicadores eram elementos inovadores do programa. A maior parte das actividades realizadas no âmbito do programa permitiram apoiar os Estados-Membros na aplicação da Recomendação do Conselho. Foi desenvolvido um grande número de projectos com vista a promover os diversos objectivos fixados na Recomendação.

A recolha sistemática de dados sobre a participação das mulheres nos governos, assembleias e eleições a nível europeu, nacional e regional foi assegurada pelo *Frauen Computer Zentrum* de Berlim. Estes dados estão disponíveis na Internet. As redes de comissões parlamentares para a igualdade ou para os assuntos das mulheres e ainda as redes de mulheres eleitas a nível regional e local reforçaram as ligações entre as mulheres que exercem cargos políticos. O programa co-financiou também projectos dedicados aos conceitos teóricos relacionados com a participação das mulheres na esfera pública e a organização de manifestações transnacionais por ocasião de diversas eleições. Esses projectos contribuíram directa ou indirectamente para a aplicação da Recomendação do Conselho.

A Comissão prestou assistência técnica específica aos Estados-Membros na elaboração de estratégias nacionais integradas para o reforço da participação das mulheres no processo de decisão. Para tal, a Comissão reuniu as principais personalidades e organizações activas neste domínio a nível nacional e organizou um espaço de intercâmbio e divulgação das boas práticas já existentes em muitos países. O guia "Como criar um equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão política", publicado em 1997 em todas as línguas comunitárias, constituiu um instrumento importante para os partidos políticos e as ONG activas neste domínio.

Em Abril de 1999, seguindo o exemplo das Conferências Europeias de Atenas e Roma, a Comissão e o Governo francês organizaram conjuntamente uma conferência de alto nível que reuniu ministros de todos os Estados-Membros. Subordinada ao título "As mulheres e os homens no poder: uma sociedade solidária, uma economia dinâmica, uma visão para a Europa", a conferência permitiu debater todas as principais questões em matéria de conceitos, métodos e mecanismos de promoção do equilíbrio entre os géneros no processo de decisão. Os ministros competentes para a igualdade de oportunidades que nela participaram assinaram a Declaração de Paris, na qual os respectivos governos assumiam o compromisso de acelerar os esforços neste domínio.

No seguimento das Conclusões do Conselho de 2 de Dezembro de 1998, em 22 de Outubro de 1999 o Conselho tomou nota do relatório da Presidência Finlandesa sobre o exame da aplicação pelos Estados-Membros e pelas instituições europeias da Plataforma de Acção de Pequim[11] e dos nove indicadores desenvolvidos para avaliar os progressos alcançados no domínio do processo de decisão:

1. proporção de mulheres nas câmaras baixas/câmaras únicas dos parlamentos nacionais/federais dos Estados-Membros e no Parlamento Europeu;

2. proporção de mulheres nos parlamentos regionais dos Estados-Membros, se for o caso;

3. proporção de mulheres nas assembleias locais dos Estados-Membros;

4. políticas de promoção de uma participação equilibrada nas eleições políticas;

---

[11] SI (1999) 873.

5. proporção de mulheres nos governos nacionais/federais e proporção de mulheres no Colégio dos Comissários da União Europeia;

6. número de mulheres e homens com o cargo de Ministro/Secretário de Estado nos diversos domínios de acção (pastas/ministérios) dos governos nacionais/federais dos Estados-Membros;

7. proporção de mulheres nos cargos superiores da função pública;

8. distribuição das mulheres com os mais altos cargos da administração pública pelos vários campos de acção;

9. proporção de mulheres membros dos Supremos Tribunais dos Estados-Membros e proporção de mulheres membros do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias e do Tribunal de Primeira Instância.

O relatório concluiu que as mulheres estão sub-representadas em todos os sectores, que a participação de, no mínimo, 30% de mulheres a todos os níveis do poder e do processo de decisão deveria constituir um objectivo intermédio, que se constata uma falta de conceitos comuns e problemas de dados no âmbito das comissões designadas oficialmente e das delegações nomeadas pelos governos para organizações internacionais, bem como no que respeita aos candidatos a eleições, e que é necessário prosseguir os estudos antes de se definirem princípios de recolha de dados nestas áreas. Foram estes os domínios assinalados como possíveis indicadores a ter em conta no futuro.

A fim de promover um maior equilíbrio entre os géneros no domínio da investigação, a Comissão comprometeu-se, no âmbito da aplicação do Quinto Programa-Quadro de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico em 1999, a assegurar a participação de 40% de mulheres nas assembleias consultivas, nos grupos de peritos e nos painéis de avaliação e acompanhamento no domínio da investigação[12]. O Conselho congratulou-se com esta iniciativa, tendo adoptado, em Maio de 1999, uma Resolução sobre "As mulheres e a ciência", confirmando o seu próprio empenhamento em promover a igualdade neste domínio. A Comissão procede actualmente a um exame dos meios e mecanismos adequados para promover o equilíbrio entre os géneros em todos os comités consultivos por ela criados e nos seus grupos de peritos.

Outras instituições europeias também iniciaram acções no seguimento da Recomendação do Conselho. No seu relatório sobre a Recomendação[13], o Parlamento Europeu destacou a importância da mesma e apelou a uma acção integrada tendo em vista aumentar a participação das mulheres. O Comité das Regiões, na sua Resolução[14], encorajou os Estados-Membros a nomear uma percentagem mais elevada de mulheres na quota de representantes nacionais no Comité.

Todas as medidas acima referidas foram sistematicamente descritas em capítulos específicos dos Relatórios Anuais sobre a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres de 1996, 1997 e 1998[15].

---

12 COM (1999) 76 final.
13 EP 214.950, 1996.
14 Resolução 237/97.
15 CE-98-96-566, CE-13-98-823, CE-18-98-493.

2. SITUAÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS

O presente relatório analisa a situação nos Estados-Membros no que respeita às quatro prioridades definidas na Recomendação:

– adopção de uma estratégia integrada conjunta destinada a promover a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão;

– mobilização de todos os intervenientes no domínio económico e social para concretizar a igualdade de oportunidades;

– promoção da recolha e publicação de dados estatísticos que permitam conhecer melhor a participação relativa das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão; identificação de boas práticas;

– promoção da participação equilibrada de homens e mulheres nas comissões a todos os níveis.

O relatório baseia-se nas respostas dos Estados-Membros ao questionário elaborado pela Comissão. O grau de pormenor das respostas foi bastante variável. Assim, as informações apresentadas neste relatório, e particularmente os exemplos de boas práticas, não significam que os Estados-Membros cujas políticas não são postas em destaque não tenham introduzido boas práticas.

2.1. Estratégias integradas conjuntas e mecanismos de promoção do equilíbrio entre os géneros

2.1.1. Definição

A Recomendação não define o conceito de "participação equilibrada". Todavia, com base nas informações apresentadas nos relatórios nacionais, parece haver consenso quanto o facto de que se a participação de mulheres ou homens no processo de decisão for inferior a 30%, nenhum desses grupos poderá exercer uma verdadeira influência.

Na Áustria, na Finlândia e na Irlanda, considera-se que as mulheres estão sub-representadas no sector público se não atingirem a proporção de 40%. Na Bélgica, na Dinamarca, na França e na Alemanha, a participação equilibrada implica que a proporção de pessoas do mesmo sexo não deve exceder, no máximo, dois terços.

Nos Países Baixos, as mulheres devem constituir 50% dos membros nos novos órgãos consultivos. A Grécia não define a participação equilibrada, mas pretende duplicar a percentagem actual de 6-7% de mulheres no processo de decisão política.

Esta questão é bastante sensível, como o demonstra o facto de as propostas legislativas apresentadas em Portugal e no Luxemburgo em matéria de participação equilibrada nas listas eleitorais dos partidos terem sido rejeitadas pelos respectivos parlamentos.

2.1.2. Estratégias

Dado que a Recomendação enuncia diversas medidas que, no seu conjunto, se traduzirão numa participação mais equilibrada das mulheres, a maior parte dos Estados-Membros adoptou uma série de medidas destinadas a reforçar a igualdade entre os sexos em vez de definir uma estratégia específica de promoção da participação equilibrada no processo de

decisão. Entre as medidas tomadas são de referir, designadamente, a adopção de diplomas legislativos em matéria de equilíbrio entre os géneros nos órgãos de decisão (desde os parlamentos até às comissões regionais), acções positivas tendo em vista aumentar o número de mulheres que ocupam os cargos mais elevados, mecanismos de aplicação (agências para a igualdade de tratamento, por exemplo), campanhas de informação e acções de formação, bem como a atribuição de recursos financeiros para a promoção das políticas.

Na Áustria, a Lei federal relativa à Igualdade de Tratamento de 1993 autoriza o tratamento preferencial das mulheres em determinadas áreas do sector público onde estas estão sub-representadas (ou seja, em proporção inferior a 40%), se as suas qualificações não forem inferiores às dos candidatos masculinos mais competentes. Existem diplomas equivalentes em todos os *Länder*, excepto um. Em 1995 foi adoptado um programa juridicamente vinculativo de promoção das mulheres no ensino superior.

Na Bélgica, todos os serviços do sector público têm funcionários responsáveis pela igualdade de oportunidades, aos quais cabe pôr em prática planos de acções positivas para o pessoal. Neste país foi igualmente destacada a importância de as mulheres assumirem maiores responsabilidades na política externa, favorecendo assim não só a integração da questão da igualdade entre os géneros em todos os domínios, mas também uma exportação das ideias postas em prática a nível nacional. Na Grécia, o Plano de Acção Nacional para a Igualdade foi revisto em 1999, tendo em vista dar prioridade ao equilíbrio entre os géneros no processo de decisão. O Parlamento grego aceitou por unanimidade uma revisão constitucional que autoriza a realização de acções positivas.

Na Alemanha, a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de decisão inscreve-se na estratégia nacional de aplicação da Plataforma de Acção da Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, que inclui medidas destinadas a garantir a igualdade de acesso das mulheres aos cargos de decisão em todos os níveis da sociedade. A Constituição alemã impõe ao Estado a obrigação de promover a igualdade das mulheres e dos homens na prática e a zelar pela eliminação das desvantagens. Existe legislação a nível federal e ao nível dos *Länder* para a aplicação desta obrigação constitucional de empreender acções positivas, através do recrutamento e promoção preferenciais das mulheres nos domínios onde estão sub-representadas.

Em Espanha, a Constituição consagra a obrigação das autoridades públicas de eliminar os obstáculos que impedem quaisquer grupos de pessoas de desempenhar plenamente o seu papel na sociedade. Isto inclui a realização de acções positivas para encorajar as mulheres a participar plenamente no processo de decisão na esfera pública. O Instituto da Mulher é um organismo independente sob a tutela do Ministério do Trabalho e dos Assuntos Sociais, responsável pela aplicação de políticas de igualdade de oportunidades. Em cada região autónoma espanhola existe um organismo responsável pela promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

O resultado global destas políticas não corresponde, no entanto, às expectativas que inspiravam o Conselho ao adoptar a Recomendação. Nenhuma das estratégias identificadas é susceptível de ser recomendada como a mais adequada, sendo antes necessária uma abordagem global.

2.1.3. Mecanismos de aplicação

Todos os Estados-Membros criaram estruturas de aplicação. Quase todos reservaram dotações para projectos específicos, tais como campanhas de sensibilização destinadas às pessoas e organizações envolvidas e ao grande público, e todos se comprometeram a apresentar relatórios sobre os resultados das suas políticas.

Na Áustria, compete à Comissão para a Igualdade de Tratamento assegurar a observância da legislação nesta matéria. Os ministérios elaboram planos de acções positivas, no âmbito dos quais as situações de sub-representação das mulheres (menos de 40%) devem ser corrigidas no prazo de 2 ou 6 anos.

Na Bélgica, compete ao Departamento para a Igualdade de Oportunidades do Ministério Federal do Emprego assistir o Ministro para a Igualdade de Oportunidades na elaboração, acompanhamento e avaliação de políticas de promoção das mulheres. Todos os órgãos legislativos federais dispõem de um comité consultivo para os assuntos das mulheres. Na Alemanha, a nível federal a igualdade de tratamento é da competência do Ministro Federal para os assuntos das mulheres. Na maior parte dos *Länder* existem ministérios ou Secretários de Estado para os assuntos das mulheres. Realiza-se anualmente, com presidência rotativa, uma Conferência dos Ministros e Senadores para a Igualdade e os Assuntos das Mulheres dos *Länder* (GFMK), para a qual são habitualmente convidados representantes do Governo Federal. Nesta conferência são debatidas todas as questões relacionadas com a igualdade de oportunidades, incluindo a participação das mulheres nos cargos de decisão.

Na Irlanda foi criada uma Comissão para o Acompanhamento da Igualdade entre os Géneros, encarregada de supervisionar a aplicação da Plataforma de Acção de Pequim. A Agência para a Igualdade no Emprego é o organismo responsável pela luta contra a discriminação no emprego, mas também apoia e incentiva medidas destinadas a aumentar a participação das mulheres no processo de decisão.

Em 1996, a Itália criou um novo Ministério para a Igualdade de Oportunidades, ao qual compete assegurar que as nomeações ao nível do governo respeitem a igualdade de oportunidades. No Luxemburgo existe um Comité interministerial para a Igualdade entre Homens e Mulheres e é prestado apoio financeiro à coordenação do Conselho Nacional das Mulheres. Em Portugal foi criada uma Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, uma Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e, desde 1997, um Alto-Comissário para a Igualdade e para a Família.

A Comissão para a Igualdade de Oportunidades do Reino Unido tem como atribuição legal tomar medidas com vista a suprimir a discriminação. Em 1999 foi criado o cargo de Ministro para os Assuntos das Mulheres, uma Unidade para os assuntos das mulheres no Gabinete do Governo e um grupo parlamentar para a igualdade entre os sexos que reúne todos os partidos.

2.2. Mobilização dos principais intervenientes

2.2.1. Lutar contra os estereótipos através da educação

A Recomendação destaca a importância de abordar os estereótipos de género na educação. Na maior parte dos Estados-Membros, procede-se a uma revisão dos materiais pedagógicos e dos módulos de formação dos professores, a fim de ter em conta as necessidades das jovens. Está também a ser considerada a importante influência da imprensa no que respeita à modificação da imagem estereotipada das mulheres e dos homens.

Na Áustria foram adoptadas medidas a todos os níveis, desde a escola até à universidade, tendo sido dedicada particular atenção à formação dos professores. A Grécia põe em relevo a necessidade de uma estreita colaboração entre o Ministério da Educação e o Secretariado-Geral para a Igualdade. Neste país foram realizados estudos que demonstraram que os estereótipos afectam toda a sociedade, incluindo os professores, e que o processo de decisão nos sindicatos de professores apresentava um forte desequilíbrio, apesar de uma percentagem elevada de mulheres. O Secretariado-Geral para a Igualdade apoia organizações de mulheres e incentiva as organizações de parceiros sociais a promover a participação equilibrada das mulheres. Este organismo apoiou as iniciativas da Associação Política de Mulheres e a Rede de mulheres eleitas nas autarquias locais, duas organizações que trabalham especificamente em prol de um equilíbrio entre os géneros na esfera política.

Na Bélgica, no quadro do 50º aniversário do direito de voto das mulheres, em 1998, foram patrocinados projectos específicos de sensibilização para a participação das mulheres no processo de decisão.

Na Dinamarca, uma autoridade local elaborou um documento de consulta destinado a todos os funcionários municipais, no intuito de os encorajar a exprimir os seus pontos de vista sobre a proporção de homens e mulheres no seu local de trabalho e os respectivos efeitos ao nível do ambiente de trabalho, a sua concepção do trabalho e dos serviços prestados aos cidadãos. Foi elaborado um *dossier* a utilizar nas entrevistas, no intuito de aconselhar as comissões de recrutamento sobre a forma de publicitar os postos de trabalho e realizar entrevistas. Este *dossier* tem como objectivo sensibilizar ambas as partes para o facto de que as mulheres e os homens são frequentemente objecto de tratamento diferente e reagem também de forma diferente.

Na Finlândia são apoiadas as organizações de mulheres que colaboram com o Ministério da Educação. O Ministério criou um grupo de trabalho encarregado de promover atitudes críticas em relação aos meios de comunicação e apoiou um projecto intitulado "*Screening gender*", que reúne cinco canais televisivos europeus, com o objectivo de introduzir a perspectiva do género na televisão. São concebidos materiais pedagógicos para detectar referências ocultas às diferenças de género. As escolas procedem à revisão dos currículos a fim de garantir que estes tenham em conta as necessidades das jovens e as universidades técnicas desenvolvem acções no sentido de atrair jovens do sexo feminino.

Vários Estados-Membros (Áustria, Bélgica, França e Alemanha) salientam a importância da Rede europeia de mulheres no processo de decisão e da rede de comissões nacionais para a igualdade de oportunidades - que influenciaram o debate político na Bélgica sobre uma revisão constitucional a fim de aumentar a participação das mulheres - e destacam os benefícios das iniciativas comunitárias desenvolvidas desde 1991. Os referidos países consideram que estas iniciativas contribuíram para uma maior sensibilização neste domínio e que podem conduzir ao aumento da participação das mulheres nos órgãos de decisão, principalmente se forem apoiadas por projectos. A Conferência de Paris "Mulheres e homens no poder" de Abril de 1999 foi também referida como um evento importante a nível comunitário.

2.2.2. Sensibilização no sector privado

Embora o número de mulheres em cargos de influência no sector público esteja a aumentar gradualmente, a participação das mulheres ao nível mais alto da gestão no sector privado continua a ser baixa, o que se repercute ao nível do fosso salarial, que atinge 27,4% na União.

A Áustria, a Bélgica e a Alemanha consideram que a sensibilização constitui o instrumento mais importante para o sector privado. Na Bélgica, o grupo Emprego/Empresa do Departamento para a Igualdade de Oportunidades definiu uma política destinada a persuadir os empregadores do sector privado das vantagens de uma política de igualdade de oportunidades, ao propor um rótulo de "Gestão da igualdade total". A mesma abordagem é seguida na Alemanha e na Áustria, com o sistema "Igualdade total" e um projecto europeu de promoção da tutoria das mulheres nas empresas privadas. Um outro projecto alemão, sueco e finlandês, co-financiado pelo Quarto Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, examina as vantagens para as grandes empresas e as administrações locais da adaptação do horário de trabalho em função das responsabilidades familiares dos homens e das mulheres.

A Áustria incentiva as empresas privadas a criar planos de acções positivas para as mulheres, em colaboração com os conselhos de empresa. Isto representa uma evolução em relação aos planos anteriores, que previam apenas a igualdade de tratamento.

Nos procedimentos de adjudicação dos seus contratos de direito público, e em conformidade com a Lei sobre a igualdade de tratamento de 1979, os Ministérios devem dar preferência às empresas que praticam acções positivas a favor das mulheres. Na avaliação das propostas, os aspectos sociais são considerados numa proporção de 4% (2% para a contratação de estagiários e 2% para o emprego de mulheres). O projecto "Mulheres na economia" encoraja as mulheres empresárias a candidatarem-se à Câmara de Comércio austríaca.
Na Dinamarca o Governo decidiu reformular a sua política de igualdade através da criação de um Centro de Informação sobre a Igualdade. A Lei da Igualdade na Finlândia é aplicável tanto ao sector público como ao sector privado.
Na Irlanda, 40% das novas empresas são criadas por mulheres e 20% das empresas pertencem e são geridas por mulheres, principalmente no sector editorial, dos serviços de formação e do software.

O Governo italiano lançou uma campanha de informação para as mulheres que querem formar uma sociedade. A campanha visa promover não só as capacidades femininas tradicionais mas também as capacidades inovadoras e canalizá-las para fins produtivos e criativos. Nos Países Baixos, o Governo e o sector privado colaboraram num programa destinado a aumentar o número de mulheres em postos superiores de decisão na indústria.

Para além da contribuição fundamental da iniciativa específica NOW, os programas gerais do Fundo Social Europeu (FSE) contribuíram para a melhoria do equilíbrio entre os géneros e para uma maior sensibilização. Através das acções do FSE, que frequentemente se realizam no sector privado, é possível promover o equilíbrio entre os géneros e sensibilizar os empregadores. O FSE foi também amplamente utilizado para aumentar o número de empresas criadas e geridas por mulheres.

A Espanha menciona os benefícios do Programa OPTIMA desenvolvido no âmbito da iniciativa comunitária Emprego-NOW, que tem por objectivo incentivar o empenhamento dos empregadores em matéria de igualdade de oportunidades. A concessão de subsídios e as isenções de encargos sociais são vistas como meios para aumentar o emprego das mulheres no sector público.

Um projecto realizado no Reino Unido desde 1991 – *Opportunity 2000* - procura aumentar a visibilidade pública dos obstáculos à evolução das mulheres no emprego, proporcionando aos empregadores um instrumento de divulgação de boas práticas. Este programa tem como objectivo atingir melhorias significativas em termos de qualidade e dimensão da participação das mulheres em todos os sectores e níveis do emprego. O número de empresas que aderem a este programa tem aumentado, registando-se paralelamente um aumento da proporção de mulheres nos cargos de gestão, principalmente aos níveis mais elevados, nessas empresas.

2.3. Melhoria dos conhecimentos

Todos os Estados-Membros reconhecem que as iniciativas empreendidas a nível europeu desde 1991 foram fundamentais para colocar na agenda política a questão do equilíbrio entre os géneros, bem como no âmbito da coordenação das iniciativas, da harmonização da recolha de dados e da promoção do intercâmbio de experiências e conhecimentos através de conferências e projectos transnacionais. Além do mais, todos os Estados-Membros coligem dados estatísticos sobre a participação das mulheres nos órgãos de decisão e asseguram o acompanhamento dos progressos neste domínio.

Na Áustria, os ministérios competentes publicam relatórios anuais (sobre a aplicação da legislação em matéria de igualdade de tratamento) e relatórios quinquenais (sobre a situação e a evolução da igualdade de tratamento). O Governo Federal apresenta ao *Nationalrat* um relatório bianual sobre a situação em matéria de igualdade de tratamento e de promoção das mulheres na administração federal. Na Bélgica foram lançados vários estudos de carácter quantitativo e qualitativo. Refira-se, a título de exemplo, um estudo realizado em 1996 sobre a presença das mulheres nos órgãos de decisão a todos os níveis da hierarquia administrativa e nas comissões parlamentares, um segundo estudo relativo às lacunas das estatísticas disponíveis sobre a presença das mulheres, designadamente nas instituições socioeconómicas, e um terceiro sobre a influência do sistema eleitoral na representação das mulheres no Parlamento. Em 1999, a Comunidade Flamenga criou uma base de dados sobre as mulheres que dispõem das qualificações necessárias para participar nas comissões consultivas das organizações públicas flamengas.

O Conselho para a Igualdade de Estatuto dinamarquês é responsável pela elaboração de um relatório anual sobre a proporção de homens e mulheres no Parlamento, nos conselhos locais e nos comités e comissões das autoridades locais. Publica também estatísticas anuais sobre a participação das mulheres nos conselhos de administração das 50 maiores empresas do país.

Na Finlândia são publicadas estatísticas semestrais repartidas por sexos, que incluem informações sobre a participação das mulheres no processo de decisão. Em 1997 foi publicado o estudo "As mulheres e os homens no processo de decisão na sociedade finlandesa". Compete ao Provedor de Justiça para a Igualdade velar pela observância das disposições em matéria de quotas previstas na Lei da igualdade. Na Alemanha são publicadas regularmente estatísticas sobre o número de mulheres que ocupam cargos dirigentes na esfera política, social ou económica. O Governo Federal apresenta anualmente ao *Bundestag* um relatório sobre a situação das mulheres na administração e nas autoridades federais.

A Alemanha sugere um motivo provável para o reduzido interesse das próprias mulheres em participar no processo de decisão: a falta de informação sobre questões políticas. Por essa razão, a Alemanha põe em destaque a importância da informação e pretende organizar uma conferência de três dias sobre esta questão.

Na Grécia, a Unidade de Análise do Centro de Investigação sobre a Igualdade entre os Géneros está a desenvolver uma base de dados. Nos Países Baixos a proporção de mulheres nos cargos de gestão é objecto de um estudo anual desde 1993. Na Irlanda são coligidas estatísticas sobre a situação das mulheres na função pública, nos órgãos judiciais, nos sindicatos, partidos políticos e órgãos legislativos, bem como sobre a percentagem de mulheres propostas para organismos estatais (34%) e as que são efectivamente designadas para esses cargos (28%).

A Comissão Nacional para a Igualdade italiana assegura o acompanhamento da participação das mulheres nos principais partidos políticos, nas comissões e nos órgãos de decisão a nível regional e provincial. Em 1998 o órgão consultivo nacional para a economia e o emprego apresentou o seu relatório de investigação sobre a "Presença das mulheres em cargos de decisão" nas empresas e na função pública. Em 1999 o Governo apresentou um projecto de lei relativo à recolha de estatísticas sobre as questões de género.

O Governo do Luxemburgo pretende elaborar uma síntese estatística sobre as mulheres no processo de decisão em 2000. Existem já estatísticas sobre a situação das mulheres nos órgãos governamentais e nos conselhos locais. Embora não seja feito um acompanhamento específico das mulheres no processo de decisão em Portugal, este tema faz parte da avaliação global das políticas de igualdade. Na Espanha existem estatísticas sobre a participação das mulheres nos partidos políticos, sindicatos, governo central e parlamentos e governos das comunidades autónomas, nos postos superiores da função pública e nos órgãos judiciais.

O Parlamento sueco recebe um relatório anual sobre a proporção de mulheres que trabalham em instâncias governamentais centrais e regionais.

No Reino Unido não é feito um acompanhamento específico da participação das mulheres no processo de decisão, mas existem estatísticas sobre a presença das mulheres no governo central e local, na função pública, nos sindicatos e nos órgãos judiciais.

2.4. Participação equilibrada nos parlamentos, governos e comissões

As decisões políticas dependem em grande medida dos políticos que as tomam. É por esta razão que a composição dos governos, dos parlamentos e das comissões constitui um factor fundamental para a participação das mulheres no processo de decisão. Embora estejam disponíveis dados sobre o número de mulheres e homens em todos os parlamentos dos Estados-Membros e na maior parte dos governos, nem todos os países apresentaram estatísticas fiáveis sobre a participação das mulheres nos outros órgãos de decisão. Este facto resulta, provavelmente, do grande número de comissões existentes a todos os níveis governamentais. No entanto, todos os Estados-Membros consideram necessário aumentar a participação das mulheres no processo de decisão. Os resultados das políticas adoptadas variam entre os Estados-Membros que apresentaram estatísticas.

2.4.1. As mulheres nos parlamentos e governos

Em média, apenas um em cinco deputados dos parlamentos nacionais é uma mulher. Este número não tem em conta as diferenças significativas entre alguns Estados-Membros, uma vez que 42% dos deputados suecos são mulheres, enquanto na Grécia a proporção de mulheres deputadas não ultrapassa 6%. Em termos de participação das mulheres no governo, 50% dos cargos ministeriais na Suécia são ocupados por mulheres contra 5% na Grécia[16].

[16] FrauenComputerZentrumBerlin.

Mesmo nos países onde um número significativo dos membros do governo são mulheres, estas ainda estão concentradas nos ministérios tradicionalmente "femininos", como a família, os assuntos sociais e a saúde, e não nos de maior peso político, como as finanças, a justiça ou os negócios estrangeiros.

A percentagem de mulheres nos governos e parlamentos regionais é ainda mais baixa do que nos governos e parlamentos nacionais, à excepção da França, Bélgica e Suécia. Devido à estagnação observada nesta área, os Países Baixos centram a sua acção no tema das mulheres na política local.

Na Áustria e na Alemanha, todos os principais partidos políticos assumiram o compromisso de aumentar o número de mulheres nas suas listas e nos cargos públicos, quer através de quotas, quer através de objectivos específicos.

Na Itália foi adoptada a mesma abordagem em 1993, com a introdução de quotas obrigatórias para as listas eleitorais, mas esta medida foi declarada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional em 1995. Em 1997, o Primeiro-Ministro italiano adoptou uma política intitulada " Acções de promoção da atribuição de poderes e responsabilidades às mulheres", que visa conferir maiores poderes às mulheres ao garantir uma presença feminina significativa nos órgãos governamentais e em cargos de responsabilidade na função pública. Em Portugal, o Parlamento rejeitou uma proposta de lei apresentada pelo Governo em 1998, de acordo com a qual os partidos políticos deveriam assegurar a inclusão de um mínimo de 25% de candidaturas de cada um dos sexos nas listas eleitorais para as eleições nacionais e europeias. Todavia, a Constituição portuguesa revista declara agora que a participação activa de homens e mulheres na vida política constitui uma condição fundamental da democracia. No Luxemburgo, uma tentativa de alterar a Constituição por forma a permitir a adopção de leis destinadas a assegurar, na prática, a igualdade entre homens e mulheres foi rejeitada pelo Conselho de Estado luxemburguês.

No quadro de um plano de acção nacional para a igualdade de oportunidades em 2000, está prevista em França uma revisão constitucional nos termos da qual a legislação deverá promover a igualdade de acesso das mulheres e dos homens aos cargos políticos e aos cargos eleitos.

Apenas na Bélgica estão em vigor disposições juridicamente vinculativas que obrigam os partidos políticos a apresentar listas de candidatos equilibradas em termos de género, ou seja, com um terço de candidaturas femininas. Na Grécia foram realizadas acções numa base ad hoc, principalmente associadas a eleições e eventos eleitorais, e quase todos os partidos políticos reformularam as suas normas por forma a incluir quotas no âmbito do sistema eleitoral. Outros Estados-Membros preferem abordagens baseadas em incentivos, mediante a atribuição de verbas para a promoção da participação das mulheres na actividade política (Irlanda). Na Finlândia são aplicadas quotas para os órgãos dos partidos políticos, mas não para a designação dos candidatos às eleições.

2.4.2. Participação de mulheres nas comissões

Embora nos países com uma longa tradição de políticas de igualdade de oportunidades a participação das mulheres nos órgãos centrais seja elevada, outros não atingem o objectivo de um terço de representação feminina, apesar das disposições legislativas em vigor.

Na Suécia, 44% dos efectivos das instâncias governamentais centrais são mulheres. Na Finlândia, em 68% de todas as comissões públicas a proporção de mulheres é de 42%. Em

contrapartida, na Bélgica e na Alemanha, países onde a legislação impõe a presença de 33% de mulheres nas comissões públicas, essa proporção atinge apenas 18,63% e 12,2% respectivamente. Na Alemanha o número de comissões sem qualquer membro feminino diminuiu de 53,2% para 28,7% num período de 8 anos, entre 1992 e 1999.

Os órgãos federais na Alemanha e na Suécia devem propor um homem e uma mulher para cada cargo das comissões. As organizações dos parceiros sociais devem assegurar a observância do objectivo de igualdade de participação quando da selecção dos candidatos. Na Suécia, a Unidade para a Igualdade de Oportunidades está incumbida de aprovar a composição das comissões.

As medidas específicas previstas na Áustria em matéria de participação equilibrada incluem a representação de trabalhadores masculinos e femininos nos conselhos de empresa, em função da sua participação na mão-de-obra. Por outro lado, no âmbito das nomeações para a eleição da assembleia plenária da Câmara do Trabalho, deve prestar-se especial atenção a uma representação equilibrada de trabalhadores masculinos e femininos.

A Lei dinamarquesa nº 427 de 13 de Junho de 1990 estipula que deve existir um equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos executivos da administração pública. Este requisito é também aplicável às comissões criadas por decisão ministerial, nos termos da Lei nº 157 de 24 de Abril de 1995.

Na Bélgica foi adoptada uma lei em 20 de Julho de 1990, nos termos da qual as nomeações para a participação em comissões consultivas devem ser equilibradas em termos de género. Dado que esta lei não logrou atingir os resultados esperados, foi reforçada, a nível federal, por uma lei adoptada em 17 de Julho de 1997, de acordo com a qual as comissões consultivas não podem ser constituídas por mais de dois terços de membros do mesmo sexo. Se as nomeações de candidatos do sexo sub-representado não forem suficientes, a organização que propõe as nomeações deve justificar a sua incapacidade de cumprir a obrigação legal. As excepções devem ser autorizadas pelo Conselho de Ministros, após consulta do Ministério para a Igualdade de Oportunidades.

Na Flandres, as comissões não poderão formular pareceres se a sua composição não respeitar a participação mínima de membros de cada sexo, após um período de transição que termina em 31.12.1999.

A Lei finlandesa de 1987 sobre a igualdade entre homens e mulheres foi alterada em 1995, a fim de introduzir uma quota de 40% para a participação de mulheres nas comissões e órgãos consultivos governamentais. O Programa para a Igualdade do Governo finlandês para 1997-1999 presta particular atenção à proporção das mulheres no processo de decisão e prevê uma avaliação do sistema com vista a atingir uma quota de 40% de mulheres nas comissões governamentais, nas comissões consultivas e nos órgãos municipais, excluindo os conselhos municipais directamente eleitos.

Em França, uma circular de 1983 sobre a participação de mulheres e homens no sector público inclui disposições relativas à participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão, prevendo especificamente que a composição das comissões de selecção deve ser equilibrada em termos de género. Em 1995 foi criado um "Observatório da Paridade".

Em 1993 o Governo irlandês adoptou uma política que prevê a designação de no mínimo 40% de representantes de cada sexo para os organismos estatais. Até 1996, o Secretariado-Geral grego para as políticas da igualdade apoiou as ONG de mulheres que desenvolviam esforços para reforçar a participação equilibrada das mulheres.

O Acórdão do Tribunal Constitucional de 1995 que declarou incompatíveis as quotas fixas para as listas eleitorais na Itália não afectou outras disposições legislativas em vigor, pelo que as administrações locais e provinciais devem promover a presença de ambos os sexos nos conselhos e organismos colegiais. As administrações públicas devem também assegurar que um terço dos membros de todas as comissões de exame sejam mulheres.

Nos Países Baixos, o Governo adoptou um parecer sobre as mulheres na política e na administração pública em 1992. No Reino Unido, embora o estabelecimento de quotas específicas seja contrário à lei de 1975 contra a discriminação sexual, uma vez que se considera que as quotas infringem o princípio de não discriminação, é possível fixar metas específicas. O Governo do Reino Unido assumiu o compromisso de aplicar o princípio de representação paritária (50/50) nas nomeações para os cargos públicos. A Comissão Nacional das Mulheres (organismo público não ministerial) publicou o guia "*Stepping out in Public – a Woman's Guide to Public Appointments*" (Aparecer em público - Guia para a nomeação de mulheres a cargos públicos).

Em 1993, o Parlamento português adoptou por unanimidade uma recomendação que subscreve a "Declaração de Atenas" sobre a participação das mulheres na vida política e pública. No ano seguinte, o Parlamento organizou um seminário de dois dias com o objectivo de debater a participação política em termos de exigências democráticas. Em Espanha, o Terceiro Plano de Acção para a Igualdade de Oportunidades (1991-2000) contempla o tema "O poder e o processo de decisão".

Na Noruega, a Lei sobre a Igualdade entre os Géneros foi alterada em 1988 a fim de prever a representação de 40% de cada um dos sexos em todas as comissões, conselhos e comités públicos. Na década de 70, os partidos políticos começaram a aplicar objectivos ou quotas não oficiais a fim de aumentar o número de mulheres nas suas listas eleitorais. A partir de 1986 foram também aplicadas quotas não oficiais ao nível dos cargos do Gabinete. Embora a ênfase recaia na integração da igualdade entre os géneros nas políticas gerais, consideram-se necessárias medidas especiais para atingir o objectivo de um maior equilíbrio entre os géneros nos órgãos de decisão.

Na Islândia, a Lei sobre a Igualdade do Estatuto e dos Direitos das Mulheres e dos Homens prevê que, sempre que possível, as mulheres e os homens devem ser nomeados em número igual para os comités e comissões do governo central e das autoridades locais. Uma Resolução Parlamentar de 1993 relativa a medidas de promoção da igualdade entre os géneros estabeleceu como objectivo a participação de 30% de mulheres nas comissões ministeriais.

No Liechtenstein, uma Resolução Governamental de 1997[17] preconiza que as comissões, os grupos de trabalho e as delegações sob a responsabilidade do governo tenham, no máximo, dois terços de membros do mesmo sexo. As autoridades locais foram instadas a adoptar disposições idênticas. Uma conferência realizada em 1999 para assinalar os 15 anos de direito de voto das mulheres terá por tema "Assegurar um terço de mulheres no Parlamento em 2001".

---

[17] RA 97/1833-0101, 0208.

3. SITUAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES, AGÊNCIAS E ORGANISMOS COMUNITÁRIOS

3.1. Observações gerais

A Recomendação convida as instituições, agências e organismos das Comunidades Europeias a elaborar uma estratégia destinada a obter uma participação equilibrada. A maior parte das instituições - principalmente as de maior dimensão ou mais solidamente estabelecidas - adoptaram medidas específicas de aplicação da Recomendação ou definiram políticas de igualdade de oportunidades em matéria de recrutamento e gestão de pessoal. A tónica recai principalmente no recrutamento e na promoção das mulheres, mais do que na composição das comissões consultivas.

As instituições comunitárias estão bem cientes da necessidade de conseguir um equilíbrio entre os géneros nos seus efectivos e nas estruturas de decisão e algumas aplicam uma política de favorecimento sistemático das candidaturas femininas, numa tentativa de corrigir os actuais desequilíbrios. Diversas instituições criaram também mecanismos de acompanhamento do equilíbrio entre os géneros ao nível do pessoal e nos júris de concurso ou comissões de selecção. Algumas instituições, agências ou organismos não tinham conhecimento da Recomendação, ou não tinham tomado quaisquer medidas específicas para a sua aplicação. Alguns destes organismos são muito recentes, como o Banco Central Europeu, ou trabalham em domínios altamente especializados e/ou dispõem de efectivos muito limitados, o que dificulta a aplicação de planos circunstanciados de implementação das disposições da Recomendação (é o caso, por exemplo, do Observatório Europeu do Racismo e da Xenofobia, do Instituto de Harmonização do Mercado Interno e do Instituto Comunitário das Variedades Vegetais).

3.2. Estratégias integradas das instituições europeias para assegurar a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão

A participação das mulheres no processo de decisão tem sido abordada no âmbito dos serviços de desenvolvimento dos recursos humanos das instituições de maior dimensão. Muitas destas instituições (Comissão Europeia, Conselho, Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, Banco Europeu de Investimento, Comité Económico e Social) criaram Comités Paritários para a Igualdade de Oportunidades (COPEC) que, enquanto organismos paritários de representação do pessoal e da administração, são responsáveis pela formulação de recomendações tendo em vista promover a igualdade de oportunidades. O Comité das Regiões tenciona criar o seu próprio COPEC. Algumas instituições asseguram o acompanhamento do equilíbrio entre géneros do seu pessoal, mas poucas acompanham esse equilíbrio nos órgãos de decisão.

No seu discurso ao Conselho Europeu[18], o Presidente da Comissão Europeia, Romano Prodi, destacou a necessidade de assegurar um equilíbrio adequado entre os géneros nos serviços da Comissão e nos gabinetes dos Comissários. Actualmente, e pela primeira vez, as mulheres representam perto de 40% dos efectivos dos gabinetes.

[18] Intervenção do Professor Prodi no Conselho Europeu de 3 de Junho de 1999.

A Comissão considera que a promoção da igualdade de oportunidades constitui um elemento importante do seu actual programa de modernização da administração e dos processos de decisão. A eficácia profissional e a organização do trabalho são vistas como meios que permitem, entre outros aspectos, melhorar a conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, eliminando assim os obstáculos que dificultam a promoção das mulheres aos níveis de decisão mais elevados.

O Terceiro Programa para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres (1997-2000) tem por objectivo promover uma cultura de empresa sensível à dimensão do género que tenha em conta os valores femininos e masculinos, bem como as prioridades e necessidades específicas de cada género. Este programa insere a questão da igualdade de oportunidades no quadro global da política do pessoal, através de medidas que abrangem todas as etapas da carreira profissional dos funcionários: recrutamento, formação e promoção. A Comissão propõe às funcionárias formação específica em gestão, bem como formação destinada a todo o pessoal sobre a integração da igualdade de oportunidades nas políticas gerais, no intuito de aplicar nos seus próprios serviços as políticas propostas aos Estados-Membros. A Unidade "Não discriminação e igualdade de oportunidades" é responsável pela aplicação da legislação e das políticas em matéria de igualdade de oportunidades na Comissão. Há 22 direcções e serviços envolvidos na criação de novas estruturas, planos de acção e medidas de acompanhamento. O desenvolvimento dos recursos humanos é objecto de uma análise semestral.

Um quarto dos Comissários são mulheres. O número de mulheres com o cargo de Director aumentou de 3, em 1994, para 20 em 1998, e a proporção total de mulheres em cargos de grau A aumentou de 13% para 18% entre 1994 e 1998. Os objectivos fixados para 1999 prevêem 5 postos de Director, 25% dos postos no nível intermédio de gestão (Chefes de Unidade) e um máximo de mulheres em postos de Administrador principal, Administrador e Administrador-adjunto.

No seguimento da Recomendação, a Direcção-Geral do Emprego e Assuntos Sociais elaborou um relatório[19] no qual se compromete a assegurar a participação equilibrada de mulheres e homens na categoria A e a envidar esforços no sentido de aumentar a representação das mulheres no nível de gestão intermédio e superior. Para os lugares da categoria C, a participação equilibrada implicará o aumento da proporção de homens, enquanto para as categorias B e D será necessário um aumento das mulheres.

No âmbito do concurso COM/A8-9/98, que incluía uma opção estatística específica, o EUROSTAT promoveu conferências nos Estados-Membros e publicou uma brochura (também utilizada noutros exercícios de recrutamento) que visava, entre outros aspectos, atrair candidatos do sexo feminino.

A partir de 1999, o Vice-Presidente do Parlamento Europeu, responsável pela igualdade de oportunidades, irá apresentar um relatório anual sobre os progressos conseguidos na prossecução dos objectivos fixados. A Unidade "Igualdade de Oportunidades" da Direcção-Geral do Pessoal do Parlamento Europeu assegura o acompanhamento das políticas de igualdade de oportunidades e o COPEC acompanha a aplicação das medidas que propõe com vista à melhoria da igualdade de oportunidades entre o pessoal. O Parlamento considera que esta estrutura de acompanhamento em três níveis reflecte a importância de que se reveste para esta instituição a sua obrigação de servir de modelo neste domínio.

[19] Adoptado em 25 de Outubro de 1999.

O Parlamento Europeu encontrou dificuldades em promover um maior número de mulheres nos cargos superiores, em virtude do número insuficiente de mulheres nos graus intermédios da categoria A. Esta instituição procurou, assim, fomentar as perspectivas de progressão na carreira do pessoal feminino existente através de uma formação mais sistemática e definiu objectivos para a designação de um maior número de mulheres para graus superiores. Os debates parlamentares sobre a Recomendação tiveram repercussões ao nível dos debates da instituição em matéria de igualdade de oportunidades na política do pessoal.

O Regulamento do Conselho de 1998[20] introduz cláusulas de igualdade nos procedimentos de recrutamento e no Estatuto dos funcionários. Além disso, desde 1995 são fixados objectivos anuais para o recrutamento e a nomeação de mulheres para postos de categoria A. No Conselho, após a última fase de alargamento da União, um dos 15 Directores-Gerais, três dos 28 funcionários de grau A2 e cinco dos 34 funcionários de grau A3 são mulheres. As mulheres constituem um quinto de todos os funcionários da categoria A.

O Comité Económico e Social dá preferência a candidatos do sexo feminino quando possuem as mesmas qualificações que os candidatos masculinos. Desde 1998, o número de mulheres nomeadas para postos de Chefe de Divisão aumentou de um para quatro. O grupo de trabalho para a igualdade de oportunidades informa regularmente o Comité do Pessoal sobre a situação em termos de equilíbrio entre os géneros dos seus funcionários.

O Comité das Regiões adoptou uma estratégia que visa incentivar os Estados-Membros a ter em conta a importância do equilíbrio entre os géneros na elaboração das propostas de nomeação dos seus membros. O Comité publicou diversos documentos, designadamente uma "Resolução aos Estados-Membros sobre a igualdade de oportunidades nas futuras nomeações de membros seus". O número de membros de sexo feminino aumento de 10% no primeiro mandato (1994-1997) para 15% no segundo (1998-2001).

Em 1997 o Comité criou um grupo de trabalho "Igualdade de Oportunidades", constituído por um representante de cada delegação nacional, que se reúne regularmente ao longo do ano e centra os seus debates em três questões principais: promoção do equilíbrio entre os géneros no processo de decisão interno, integração da igualdade de oportunidades na política do pessoal e integração das questões de igualdade de oportunidades em todos os pareceres formulados pelo Comité.

No Tribunal de Justiça não foi adoptada uma estratégia específica de aplicação da Recomendação, mas esta instituição procura assegurar a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos comités paritários e nos júris de concurso e efectua o acompanhamento regular da situação do seu pessoal em termos de equilíbrio entre os géneros. A participação equilibrada das mulheres e dos homens nos cargos de decisão dentro da instituição continua a ser um objectivo a longo prazo. Há duas mulheres juízas no Tribunal de Primeira Instância e uma no Tribunal de Justiça.

[20] 781/98 de 7.4.1998, JO L 113 de 15.4.1998, p. 4.

A entidade competente para proceder a nomeações (AIPN) no Tribunal de Contas tem favorecido sistematicamente a nomeação de mulheres seleccionadas nos concursos. Assegura também que os membros dos júris de concurso, bem como os Chefes de Unidade e dos serviços administrativos, tenham consciência da importância de aumentar a participação das mulheres na instituição. Todavia, o Tribunal nota que a profissão de auditor é ainda predominantemente masculina, pelo que as mulheres que dispõem das qualificações profissionais e experiência necessárias são em menor número do que os homens.

Um terço dos membros efectivos e suplentes do Conselho de Administração da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho são mulheres. Quando da última renovação dos mandatos dos membros, foram nomeadas mais três mulheres em vez de três homens. Em 1998 o Conselho de Administração foi presidido por uma mulher.

Em 1994 o Banco Europeu de Investimento criou um Comité Paritário para a Promoção da Igualdade de Oportunidades e adoptou um programa de acção com o objectivo de aumentar o número de mulheres nos cargos superiores. A fim de conseguir melhorias concretas no equilíbrio entre os géneros ao nível do pessoal do Banco, em 1996 o Comité Executivo aprovou objectivos específicos. O Banco nomeou a primeira mulher Vice-Presidente em 1994. Em 1997 havia duas mulheres em postos de Director e em 1999 foi nomeada uma mulher para o cargo de Director-Geral. Registou-se um aumento da percentagem de mulheres com funções especializadas e de gestão.

O Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, CEDEFOP, segue a política de promoção e igualdade de tratamento da UE e integrou esta política nas suas "Orientações da política do pessoal" adoptadas pelo Conselho de Administração. As orientações da política de pessoal do CEDEFOP prevêem que na selecção dos futuros peritos em formação profissional importa ter em consideração, entre outros aspectos, o objectivo de um equilíbrio adequado entre os géneros e dar prioridade ao recrutamento de mulheres (actualmente 21 lugares da categoria A são ocupados por homens e 13 por mulheres).

A necessidade de um equilíbrio entre os géneros nas comissões de selecção para recrutamento e promoção é reconhecida pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho. Este organismo procura envolver todos os agentes importantes através de debates e consultas. Foi estabelecido um programa activo de formação e de desenvolvimento da gestão e a Fundação adoptou uma estratégia destinada a conseguir uma representação equilibrada em todos os comités e comissões.

CONCLUSÕES

O impacto da Recomendação 96/694/CE do Conselho nos Estados-Membros da União Europeia, nos países do Espaço Económico Europeu e nas instituições da Comunidade deve ser analisado em relação com a Plataforma de Acção de Pequim e o empenhamento afirmado neste âmbito de aumentar o número de mulheres no processo de decisão. Ambos tiveram repercussões ao nível das políticas dos Estados-Membros, mas não lograram atingir um equilíbrio entre os géneros nos cargos de decisão.

Embora existam diferenças entre os Estados-Membros e entre as instituições no que respeita à prioridade conferida ao tema da participação equilibrada das mulheres e dos homens no processo de decisão, a necessidade geral de reforçar essa participação é cada vez mais reconhecida como a próxima etapa necessária no sentido da igualdade entre os géneros e da

consolidação da democracia. Já não se trata de saber por que motivo as mulheres devem estar representadas nos cargos de decisão, mas sim como atingir esse objectivo.

O problema da sub-representação das mulheres nos cargos de decisão é estrutural e multifacetado. Todos os seus aspectos devem ser abordados em simultâneo, tanto em termos de mecanismos políticos e sociais como de sensibilização e modificação de atitudes e comportamentos. A multiplicidade das actividades e medidas adoptadas pelos diferentes Estados-Membros parece comprovar a importância de que se reveste a adopção de uma estratégia integrada conjunta com vista à participação equilibrada, como previsto na Recomendação.

A concretização de um equilíbrio entre os géneros demora um certo tempo. A longo prazo, é possível conseguir progressos reais em matéria de participação das mulheres, como o demonstram os países com uma longa tradição em termos de políticas de igualdade entre os géneros, como a Suécia, a Finlândia e a Noruega. Estes países desenvolveram muito cedo sistemas específicos de garantia e/ou promoção da participação das mulheres no processo de decisão.

Para promover a participação das mulheres, torna-se necessário um conjunto de políticas que abranjam um empenhamento político a longo prazo, estatísticas fiáveis, o acompanhamento regular e estruturas adequadas, assentes na legislação, dependendo da cultura política do Estado-Membro e dos recursos financeiros.

O acompanhamento regular da aplicação da Plataforma de Acção de Pequim, com base em indicadores, como foi feito pelo Conselho em Outubro de 1999, poderia constituir um instrumento valioso para avaliar os progressos e estimular as medidas de promoção das mulheres no processo de decisão.

Importa prosseguir a recolha de dados comparáveis e a definição de indicadores e de valores de referência.

O intercâmbio de experiências entre os países, as organizações e as instituições políticas permitiu uma maior sensibilização para estas questões, tendo nalguns casos conduzido a alterações da legislação. Este aspecto reforça a importância da Recomendação enquanto instrumento de acompanhamento a longo prazo que prevê uma transmissão regular de informações através de relatórios anuais, estimulando, assim, a mudança nos países com tradições mais recentes neste domínio.

O sector privado deve ser objecto de especial atenção, sendo necessária uma abordagem que demonstre aos empregadores a importância da igualdade entre os géneros como factor produtivo nas empresas.

No que respeita às instituições comunitárias, parecem estar em curso medidas destinadas a garantir o recrutamento de homens e mulheres em proporção equilibrada. Os progressos foram menores no domínio da participação equilibrada nos órgãos de decisão, ou seja, no que respeita à participação das mulheres nos Conselhos de Administração, nos Comités de Pessoal e nas comissões de selecção.

O equilíbrio entre os géneros nos comités deve ser assegurado através de medidas concretas. A Comissão deveria servir de exemplo, através da promoção do equilíbrio entre os géneros nos seus próprios serviços, a todos os níveis, bem como nos comités e grupos de peritos incumbidos de aconselhar a Comissão na promoção das diversas políticas comunitárias.

ANEXO

RECOMENDAÇÃO DO CONSELHO de 2 de Dezembro de 1996 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o artigo 235º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu[(1)],

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social[(2)],

(1) Considerando que o Conselho adoptou uma série de instrumentos legislativos e um certo número de compromissos políticos em matéria de igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres[(3)(4)(5)(6)];

(2) Considerando que os chefes de Estado e de Governo, reunidos nos Conselhos Europeus de Essen, Cannes e Madrid, salientaram que a luta contra o desemprego, bem como a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, constituem as tarefas prioritárias da União Europeia e dos seus Estados-Membros;

(3) Considerando que o acesso das mulheres à tomada de decisões mereceu especial atenção na Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres[(7)], na Segunda Resolução do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres[(8)], na Resolução do Conselho, de 21 de Maio de 1991, relativa ao terceiro programa de acção comunitário a médio prazo para igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1991-1995)[(9)], na Resolução do Conselho, de 27 de Março de 1995, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão[(10)] e na Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa a um programa de acção comunitário a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000)[(11)];

(4) Considerando que, na sua Resolução de 11 de Fevereiro de 1994 relativa às mulheres nos órgãos de decisão[(12)], o Parlamento Europeu pediu à Comissão "que, para combater os obstáculos individuais que impedem as mulheres de tomar parte no processo de tomada de decisões, envide esforços para a concretização da política de igualdade de oportunidades do terceiro programa de acção comunitário", e que definisse "medidas e acções destinadas a promover uma maior participação das mulheres nos processos de tomada de decisões";

(5) Considerando que na declaração e no programa de acção da quarta Conferência Mundial das Mulheres (Pequim, 4-15 de Setembro de 1995) se acentuou vigorosamente a necessidade de assegurar uma repartição equilibrada de responsabilidades, poderes e direitos, e que os Estados-Membros se comprometeram a aplicar o programa de acção;

(6) Considerando que a participação nos processos de tomada de decisão assenta na representação nos órgãos de decisão a todos os níveis da vida política, económica, social e cultural e requer, em especial, a presença em lugares de responsabilidade e em posições em que se tomam decisões;

(7) Considerando que as mulheres continuam a estar sub-representadas nos órgãos de decisão nos domínios político, económico, social e cultural;

(8) Considerando que a reduzida representação das mulheres nos órgãos de decisão resulta, nomeadamente, de um acesso tardio das mulheres à igualdade cívica e civil, dos obstáculos à realização da sua independência económica, assim como da dificuldade de conciliar a vida profissional e a vida familiar;

(9) Considerando que a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão constitui uma exigência democrática;

(10) Considerando que a reduzida representação das mulheres nos lugares de decisão constitui uma perda para a sociedade no seu conjunto e pode impedir que sejam tomados plenamente em consideração os interesses e necessidades de toda a população;

(11) Considerando as medidas com o objectivo de conseguir uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão em todos os sectores deverão acompanhar a integração da dimensão da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em todas as políticas e acções;

(12) Considerando que uma participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão pode gerar ideias, valores e comportamentos diferentes, no sentido de um mundo mais justo e equilibrado tanto para as mulheres como para os homens;

(13) Considerando que os Estados-Membros, os parceiros sociais, os partidos e organizações políticas, as organizações não governamentais e os meios de comunicação social desempenham um papel determinante na construção de uma sociedade em que as responsabilidades nas áreas política, económica, social e cultural sejam exercidas de forma equilibrada por homens e mulheres;

(14) Considerando a conveniência de adoptar orientações para promover a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão e, com o objectivo de conseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e que é conveniente, no âmbito do programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000), aumentar a eficácia dessas orientações através da troca de informações sobre as boas práticas;

(15) Considerando que as disposições da presente recomendação apenas são aplicáveis dentro dos limites das competências da Comunidade; que a igualdade de tratamento entre os trabalhadores do sexo masculino e feminino constitui um dos objectivos da Comunidade, na medida em que se trata, nomeadamente, de promover a igualização no progresso das condições de vida e de trabalho da mão-de-obra;

(16) Considerando que, para efeitos da adopção da presente recomendação, o Tratado não prevê outros poderes para além dos do artigo 235º,

I. RECOMENDA AOS ESTADOS-MEMBROS QUE:

1. Adoptem uma estratégia integrada conjunta destinada a promover a participação equilibrada de homens e mulheres nos processos de tomada de decisão e que, para o efeito, desenvolvam ou tomem medidas apropriadas, tais como, se se justificar, medidas legislativas e/ou regulamentares e/ou de estímulo;

2. a) Sensibilizem todos os intervenientes no processo educativo e formativo, a todos os níveis, incluindo os responsáveis pelos materiais pedagógicos, para a importância de:

   – uma imagem realista e completa dos papéis e aptidões das mulheres e dos homens na sociedade, livre de preconceitos e estereótipos discriminatórios,

   – uma partilha mais equilibrada das responsabilidades profissionais, familiares e sociais entre mulheres e homens,

   – uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão a todos os níveis;

   b) A todos os níveis do ensino e da formação, incentivem as jovens e as mulheres a participar e a expressar-se nas actividades educativas e formativas tão plena e activamente quanto os rapazes e os homens, a fim de as preparar para desempenhar um papel activo na sociedade, incluindo na vida política, económica, social e cultural, e, em especial, nos processos de tomada de decisão;

   c) Sensibilizem a opinião pública para a importância da divulgação de uma imagem das mulheres e dos homens que não reforce nem corrobore os estereótipos discriminatórios baseados numa repartição de responsabilidades em função do sexo;

   d) Sem prejuízo da respectiva autonomia, incentivem e apoiem os esforços desenvolvidos pelas associações e organizações em todos os sectores da sociedade, para promover o acesso das mulheres aos processos de tomada de decisão e uma participação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos de decisão;

   e) Sem prejuízo da respectiva autonomia, incentivem e apoiem os esforços dos parceiros sociais para promover uma participação equilibrada de mulheres e homens nas suas actividades e sublinhem a sua responsabilidade em matéria de promoção e de apresentação de candidatos femininos para os diferentes lugares das comissões e dos comités públicos existentes nos Estados-Membros e a nível comunitário;

   f) Concebam, lancem e promovam campanhas públicas destinadas a sensibilizar a opinião pública para a utilidade e as vantagens para toda a sociedade de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão;

3. a) Promovam e melhorem a recolha e a publicação de dados estatísticos que permitam conhecer melhor a participação relativa das mulheres e dos homens em todos os níveis dos processos de tomada de decisão nas áreas política, económica, social e cultural;

   b) Apoiem, desenvolvam e suscitem estudos quantitativos e qualitativos sobre a participação das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão, nomeadamente sobre:

– os obstáculos jurídicos, sociais ou culturais que entravam o acesso e a participação de pessoas de um ou outro sexo nos processos de tomada de decisão,

– as estratégias que permitam ultrapassar esses obstáculos,

– a utilidade e as vantagens para a sociedade e o funcionamento da democracia decorrentes de uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão;

c) Promovam, apoiem e suscitem iniciativas que criem exemplos de boas práticas nas várias áreas dos processos de tomada de decisão e desenvolvam programas de divulgação e de intercâmbio de experiências, tendo em vista a generalização dessas acções;

4. a) Promovam uma participação equilibrada de homens e mulheres a todos os níveis dos órgãos e comissões governamentais;

b) Sensibilizem os intervenientes em questão para a importância de tomar iniciativas destinadas a promover a participação equilibrada de mulheres e homens nos cargos públicos a todos os níveis, dando especial atenção à promoção de uma composição equilibrada dos comités, comissões e grupos de trabalho, tanto a nível nacional como comunitário;

c) Prevejam, apliquem ou desenvolvam um conjunto coerente de medidas que favoreçam a igualdade na função pública, respeitem o conceito de participação equilibrada nos processos de tomada de decisão e assegurem que, nos concursos de recrutamento, a composição das comissões encarregadas da elaboração das provas e a composição dos júris se aproximem, o mais possível, de um equilíbrio entre mulheres e homens;

d) Incentivem o sector privado a aumentar a presença das mulheres a todos os níveis de tomada de decisão, nomeadamente através da adopção de planos de igualdade e de programas de acções positivas ou no seu âmbito;

II. SOLICITA ÀS INSTITUIÇÕES E AOS ÓRGÃOS E ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS DAS COMUNIDADES EUROPEIAS QUE:

Elaborem uma estratégia destinada a obter uma participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de tomada de decisão em todas as instituições, órgãos e organismos descentralizados da União Europeia;

III. SOLICITA À COMISSÃO QUE:

1. No âmbito da Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa a um programa de acção comunitário a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000), estimule e organize a troca sistemática de informações e de experiências sobre boas práticas entre Estados-Membros e a avaliação do impacto das medidas tomadas para conseguir um maior equilíbrio entre mulheres e homens nos processos de tomada de decisão;

2. Para tal, e nesse âmbito, intensifique os seus esforços de informação, de sensibilização, de estímulo à procura e de promoção de acções no sentido da participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão;

3. Apresente um relatório ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social, pela primeira vez três anos após a adopção da presente recomendação e subsequentemente todos os anos, sobre a sua implementação, com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros e pelas instituições, órgãos e organismos descentralizados das Comunidades Europeias.

Feito em Bruxelas, em 2 de Dezembro de 1996.

Pelo Conselho

O Presidente

E. FITZGERALD

(1) JO C 166 de 10.6.1996, p. 276.

(2) JO C 204 de 15.7.1996, p. 21.

(3) Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45 de 19.2.1975, p. 19),

Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39 de 14.2.1976, p. 40),

Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à aplicação progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO L 6 de 10.1.1979, p. 24),

Directiva 86/378/CEE do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres nos regimes profissionais de segurança social (JO L 225 de 12.8.1986, p. 40),

Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente, incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade (JO L 359 de 19.12.1986, p. 56),

Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (JO L 348 de 28.11.1992, p. 1).

(4) Decisão 95/593/CE do Conselho, de 22 de Dezembro de 1995, relativa a um programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (1996-2000) (JO L 335 de 30.12.1995, p. 37).

(5) Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de Dezembro de 1984, relativa à promoção de acções positivas a favor das mulheres (JO L 331 de 19.12.1984, p. 34),

Recomendação 92/241/CEE do Conselho, de 31 de Março de 1992, relativa ao acolhimento de crianças (JO L 123 de 8.5.1992, p. 16).

(6) Resolução do Conselho, de 12 de Julho de 1982, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres (JO C 186 de 21.7.1982, p. 3),

Resolução do Conselho, de 7 de Junho de 1984, relativa às acções destinadas a combater o desemprego das mulheres (JO C 161 de 21.6.1984, p. 4),

Resolução do Conselho e dos Ministros da Educação, reunidos no seio do Conselho, de 3 de Junho de 1985, que inclui um programa de acção sobre a igualdade de oportunidades entre raparigas e rapazes no domínio da educação (JO C 166 de 5.7.1985, p. 1),

Segunda Resolução do Conselho, de 24 de Julho de 1986, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres (JO C 203 de 12.8.1986, p. 2),

Resolução do Conselho, de 16 de Dezembro de 1988, relativa à reintegração profissional e à integração profissional tardia das mulheres (JO C 333 de 28.12.1988, p. 1),

Resolução do Conselho, de 29 de Maio de 1990, relativa à protecção da dignidade das mulheres e dos homens no trabalho (JO C 157 de 27.6.1990, p. 3),

Resolução do Conselho, de 21 de Maio de 1991, relativa ao terceiro programa de acção comunitário a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1991-1995) (JO C 142 de 31.5.1991, p. 1),

Resolução do Conselho, de 22 de Junho de 1994, relativa à promoção da igualdade de oportunidades para homens e mulheres através da acção dos Fundos estruturais europeus (JO C 231 de 20.8.1994, p. 1),

Resolução do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, de 6 de Dezembro de 1994, relativa à participação equitativa das mulheres numa estratégia de crescimento económico orientada para a intensificação do emprego da União Europeia (JO C 368 de 23.12.1994, p. 3),

Resolução do Conselho, de 27 de Março de 1995, relativa à participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão (JO C 168 de 4.7.1995, p. 3),

Resolução do Conselho e dos representantes dos Governos dos Estados-Membros reunidos no Conselho, de 5 de Outubro de 1995, relativa ao tratamento da imagem da mulher e do homem na publicidade e nos meios de comunicação social (JO C 296, de 10.11.1995, p. 15).

(7) JO L 331 de 19.12.1984, p. 34.

(8) JO C 203 de 12.8.1986, p. 2.

(9) JO C 142 de 31.5.1991, p. 1.

(10) JO C 168 de 4.7.1995, p. 3.

(11) JO L 335 de 30.12.1995, p. 37.

(12) JO C 61 de 28.2.1994, p. 248.