



Bruxelas, 14.11.2012
COM(2012) 615 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

**Equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas: um contributo
para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo**

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

**Equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas: um contributo
para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo**

ÍNDICE

1.	Introdução e contexto.....	4
2.	Situação da participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas na UE.....	7
3.	Obstáculos ao equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas.....	10
4.	Medidas adotadas a nível dos Estados-Membros para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas	14
5.	Argumentos económicos e empresariais: uma nova iniciativa legislativa da UE para acelerar os progressos no sentido de uma participação mais equilibrada de homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.....	14
6.	Uma política global para apoiar a nova iniciativa legislativa da UE	17

1. INTRODUÇÃO E CONTEXTO

Nas últimas décadas foram registados progressos significativos no que diz respeito ao nível de educação atingido pelas mulheres, à sua participação no mercado de trabalho e posição na sociedade europeia no seu conjunto. Atualmente, o número de mulheres que possuem um diploma universitário é superior ao dos homens: 60 % de titulares de diplomas do ensino superior são mulheres. Hoje em dia, o número de mulheres trabalhadoras na Europa é mais elevado do que nunca: a sua taxa de emprego é superior a 60 %, e a União Europeia recorre mais ao seu talento e utiliza melhor as suas competências. Atualmente, é um dado adquirido que as mulheres e os homens não podem ser objeto de discriminação com base no sexo.

A UE contribuiu para estes progressos através de uma série de medidas, tais como instrumentos legislativos, financiamento e programas de ação específicos, medidas orientadas para a promoção da mulher, o diálogo social e o diálogo com a sociedade civil. A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental, um valor comum da UE e uma condição indispensável para a concretização dos seus objetivos em matéria de crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Tornou-se um domínio de intervenção bem estabelecido, consignado nos Tratados europeus e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A igualdade de género tem sido progressivamente integrada em todas as políticas da UE, estando agora bem enraizada nas políticas em matéria de emprego e de coesão, nos domínios da investigação, educação, cooperação para o desenvolvimento e na Estratégia Europa 2020, para referir apenas alguns exemplos.

Esta evolução foi possível graças ao facto de, desde os primórdios da União Europeia, os seus Estados-Membros lhe terem atribuído a competência e a autoridade para agir em prol da igualdade de género. Já em 1957, o Tratado de Roma enunciava o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho igual. Ao proferir o acórdão *Defrenne* em 1971¹, o Tribunal de Justiça da União Europeia confirmou a aplicabilidade direta deste princípio, conferindo assim aos cidadãos o direito de o invocar diretamente junto dos tribunais nacionais e abrindo a via para uma legislação europeia moderna em matéria de igualdade de género.

Uma vez que os Tratados da UE habilitam a Comissão Europeia a adotar medidas para garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, a Comissão adotou, ao longo dos anos, um certo número de medidas legislativas no domínio do emprego preconizando, nomeadamente, o princípio da igualdade de remuneração e o princípio segundo o qual as mulheres e os homens devem ter as mesmas possibilidades de promoção e de formação². Propôs igualmente instrumentos jurídicos que estabelecem a igualdade de tratamento em matéria de segurança social, nomeadamente para os trabalhadores independentes e os cônjuges auxiliares desta categoria de

¹ Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 25.5.1971 (C-80/70).

² Por exemplo: Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

trabalhadores³, melhorando assim consideravelmente a sua proteção social. Além disso, promoveu legislação importante no domínio da conciliação entre vida privada e vida profissional⁴.

A Comissão Europeia também promove com determinação a igualdade de género nos seus próprios serviços. Em 2010, adotou a sua própria estratégia interna⁵, tendo em vista consolidar os progressos consideráveis realizados nos últimos anos em termos de representação das mulheres entre o seu pessoal. Esta estratégia define objetivos para a representação das mulheres nas funções de gestão média e superior, bem como nas funções de administrador não-executivo, a atingir até ao final de 2014. Graças a estas metas, em 1 de outubro de 2012, 27,2 % dos lugares de administrador superior na Comissão eram ocupados por mulheres (incluindo o lugar de Secretária-Geral da Comissão), bem como 28,7 % dos lugares de administrador médio⁶, o que representa um bom ponto de partida para continuar a progredir até 2020. Além disso, na sequência do apelo do Presidente Barroso aos Chefes de Estado e de Governo no sentido de considerarem o equilíbrio de género como um objetivo comum e uma responsabilidade partilhada e de dedicarem especial atenção à presença das mulheres no Colégio, estas representam atualmente um terço dos seus membros.

Não obstante os progressos realizados, o caminho para uma igualdade efetiva continua a ser longo e semeado de obstáculos. O desequilíbrio entre os géneros na tomada de decisões económicas é emblemático desta realidade, e a situação nos conselhos de administração das empresas é particularmente dececionante, sendo escassos os sinais de melhorias. Em toda a UE, os conselhos de administração das empresas são atualmente dominados por um sexo: 86,3 % dos membros dos conselhos de administração são homens, enquanto as mulheres representam apenas 13,7 % (15 % dos administradores não-executivos). Os homens ocupam 96,8 % dos lugares de presidente contra apenas 3,2 % ocupados por mulheres.

As mulheres e os homens deveriam ter as mesmas oportunidades e possibilidades de acesso aos cargos de direção. Este princípio foi claramente estabelecido na estratégia da Comissão Europeia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015. Não se trata apenas de uma questão de igualdade de género. Existem também sólidos argumentos económicos e empresariais a favor do reforço da presença das mulheres nos cargos de direção das empresas. A utilização eficaz do capital humano constitui o fator mais determinante da competitividade da economia, sendo essencial para fazer face aos problemas demográficos da UE e competir com êxito numa economia globalizada. Numerosos estudos revelaram a existência de uma correlação positiva entre a diversidade de género nos lugares de gestão mais elevados e o desempenho financeiro e rentabilidade das empresas. Por conseguinte, aumentar o número de

³ Por exemplo: Diretiva 2010/41/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de julho de 2010, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente e que revoga a Diretiva 86/613/CEE do Conselho.

⁴ Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE.

⁵ Comunicação da Comissão sobre a estratégia em matéria de igualdade de oportunidades para o período 2010-2014, SEC(2010) 1554/3.

⁶ Em 1995, a proporção de mulheres em postos de gestão de nível superior era de 4 %, e de 10,7 % nos postos de gestão de nível médio.

mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa da UE pode ter repercussões positivas para o desempenho das empresas.

A igualdade de tratamento no mercado de trabalho contribui para o crescimento económico. O reforço da presença das mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa da UE não só tem repercussões positivas para as mulheres nomeadas para esses lugares, como também pode contribuir para atrair talentos femininos para as empresas e aumentar a presença das mulheres a todos os níveis de gestão e no mercado de trabalho. Por conseguinte, explorar ao máximo a reserva de talentos femininos melhora a rendibilidade da educação, tanto para os próprios indivíduos como para o setor público. Por último, utilizar plenamente a reserva de talentos das mulheres contribui para alcançar os objetivos da Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, nomeadamente o objetivo que consiste em atingir uma taxa de emprego de 75 % da população.

Ao longo dos anos, a União Europeia adotou uma série de medidas não vinculativas destinadas a melhorar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão. O Conselho adotou, nomeadamente, duas recomendações nesta matéria, sob proposta da Comissão, em 1984⁷ e em 1996⁸. No entanto, estas recomendações (não vinculativas) não permitiram obter progressos concretos. Consequentemente, o baixo nível de participação das mulheres em lugares de responsabilidade tornou-se um motivo de preocupação crescente.

Em 2010 e 2011, assistiu-se a um empenhamento renovado a nível da UE na promoção da igualdade entre homens e mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas. A Comissão identificou a «Igualdade na tomada de decisões» como uma das prioridades da Carta das Mulheres⁹ e da sua Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015¹⁰. Em março de 2011, a Comissão lançou o «Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas»¹¹, um apelo às empresas europeias cotadas em bolsa no sentido de se comprometerem voluntariamente a aumentar a presença das mulheres nos seus conselhos de administração para 30 % até 2015 e para 40 % até 2020. Na sua resolução sobre as mulheres e a liderança empresarial, de 6 de julho de 2011¹², o Parlamento Europeu instou as empresas a atingirem o limiar crítico de 30 % de mulheres nos órgãos de gestão até 2015 e de 40 % até 2020. Convidou a Comissão a apresentar, até 2012, uma proposta legislativa que estabelecesse quotas, se as medidas tomadas pelas empresas e pelos Estados-Membros se revelassem insuficientes. Na sua Resolução de 13 de março de 2012 sobre a igualdade entre as mulheres e os homens na União Europeia – 2011¹³, o Parlamento Europeu reiterou o seu apelo à adoção de legislação. Além disso, no programa de trabalho 2012-2014, os parceiros sociais

⁷ Recomendação 84/635/CEE do Conselho, de 13 de dezembro de 1984, relativa à promoção de ações positivas a favor das mulheres.

⁸ Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 2 de dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão.

⁹ COM(2010) 078 final.

¹⁰ COM(2010) 491 final.

¹¹ http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reading/womenpledge/index_en.htm.

¹² 2010/2115 (INI).

¹³ Resoluções do Parlamento Europeu 2010/2115(INI) de 6.7.2011 e 2011/2244(INI) de 13.3.2012.

européus reafirmaram o seu empenho em continuar a promover a presença das mulheres nos órgãos de tomada de decisão.

Em março de 2012, a Comissão fez um balanço da situação¹⁴, tendo constatado uma melhoria média anual de apenas 0,6 pontos percentuais nos últimos anos. A este ritmo lento de progressos, seriam necessários mais de 40 anos até as empresas atingirem espontaneamente uma representação equilibrada entre homens e mulheres nos seus conselhos de administração. Por este motivo, a Comissão lançou uma consulta pública sobre possíveis medidas para combater este desequilíbrio. Realizou também uma avaliação de impacto sobre os custos e benefícios resultantes da melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.

A presente comunicação descreve a situação da sub-representação feminina nos cargos de direção das empresas. Põe em destaque os principais obstáculos à progressão das mulheres na sua carreira e explica de que modo uma nova iniciativa legislativa da UE, como a proposta apresentada pela Comissão juntamente com a presente Comunicação¹⁵, destinada a melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa, tornaria a mudança estrutural e irreversível. Uma vez que as razões para a sub-representação das mulheres nos lugares de direção das empresas são muito diversas, a Comissão propõe um conjunto de medidas de acompanhamento para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas, a fim de ajudar os Estados-Membros a aplicar as propostas legislativas e a melhorar a igualdade de género no processo de tomada de decisão a todos os níveis.

2. SITUAÇÃO DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS NA UE

A participação das mulheres nos conselhos de administração das empresas continua a ser baixa

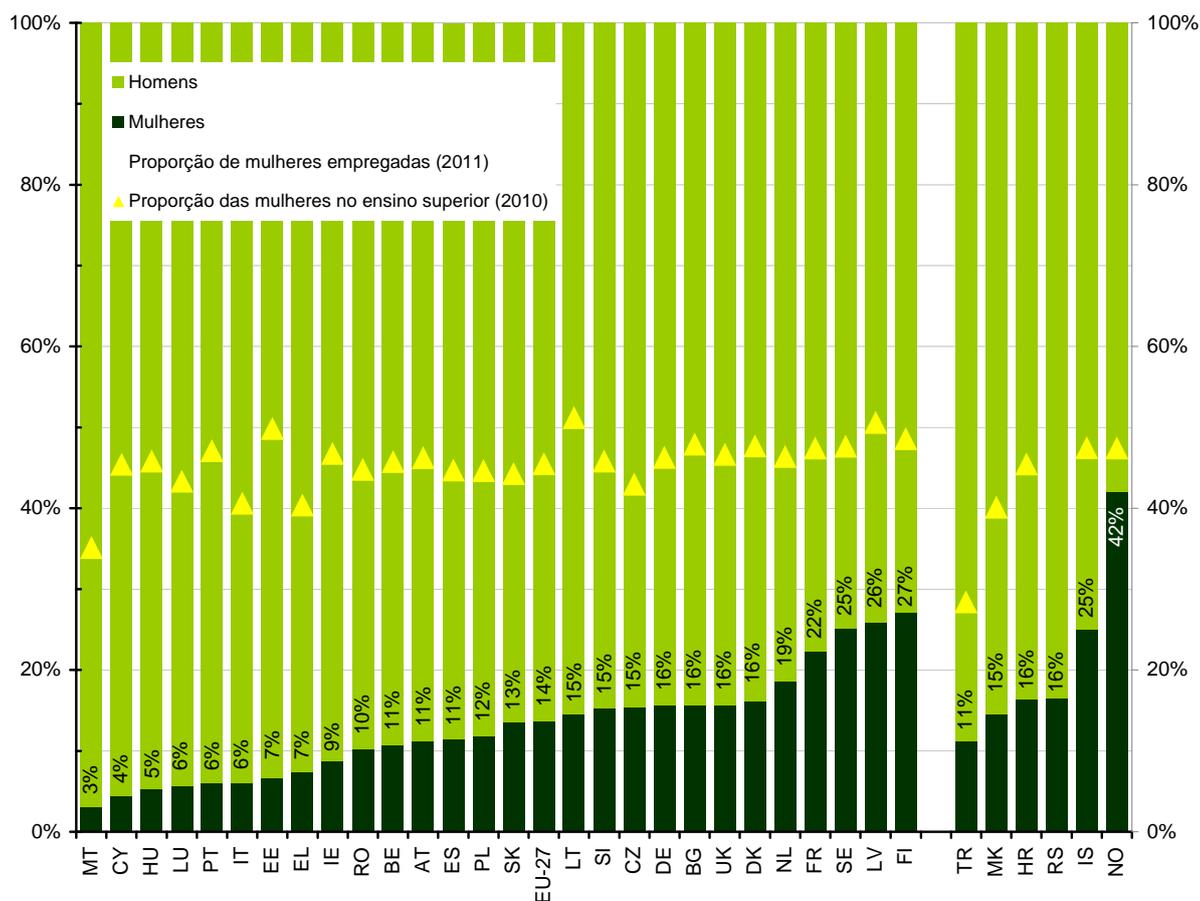
Apesar de representarem cerca de 45 % da população ativa da UE e 56 % dos estudantes do ensino superior, as mulheres representam tão-só 13,7 % dos membros dos conselhos de administração das principais empresas cotadas da UE (ver gráfico 1). As mulheres ocupam um quarto dos lugares nos conselhos de administração das grandes empresas cotadas na Finlândia, na Letónia e na Suécia, e apenas pouco mais de um quinto em França. Mas há menos de uma mulher em cada dez na Irlanda, Grécia, Estónia, Itália, Portugal, Luxemburgo e Hungria, menos de uma mulher em cada 20 em Chipre, e cerca de uma mulher em cada 30 em Malta¹⁶.

¹⁴ Comissão Europeia (2012), «As mulheres no processo de tomada de decisões económicas na UE: Relatório intercalar», disponível em http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/index_en.htm.

¹⁵ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas, COM (2012) XXX.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/business-finance/quoted-companies/index_en.htm.

Gráfico 1 — Mulheres e homens nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa, janeiro de 2012

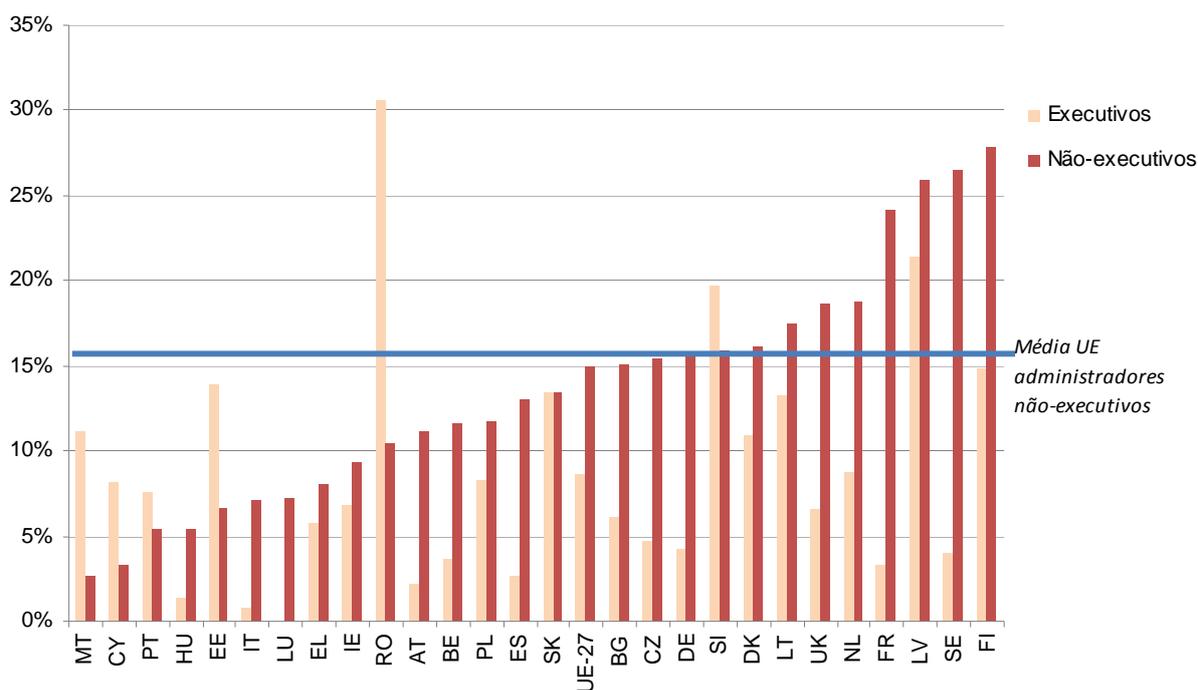


Fonte: Base de dados da Comissão Europeia sobre as mulheres e os homens na tomada de decisões e Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho

Nota: Nos países com sistemas monistas, é tido em conta o conselho de administração (incluindo os membros não-executivos e os membros executivos).

Nos países com sistemas dualistas, só é tido em conta o conselho de supervisão. As mulheres representam apenas 15 % dos administradores não-executivos das principais empresas cotadas na UE (ver gráfico 2).

Gráfico 2 – Mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa: membros executivos e não-executivos (janeiro de 2012)



Fonte: Comissão Europeia, Base de dados sobre mulheres e homens na tomada de decisão

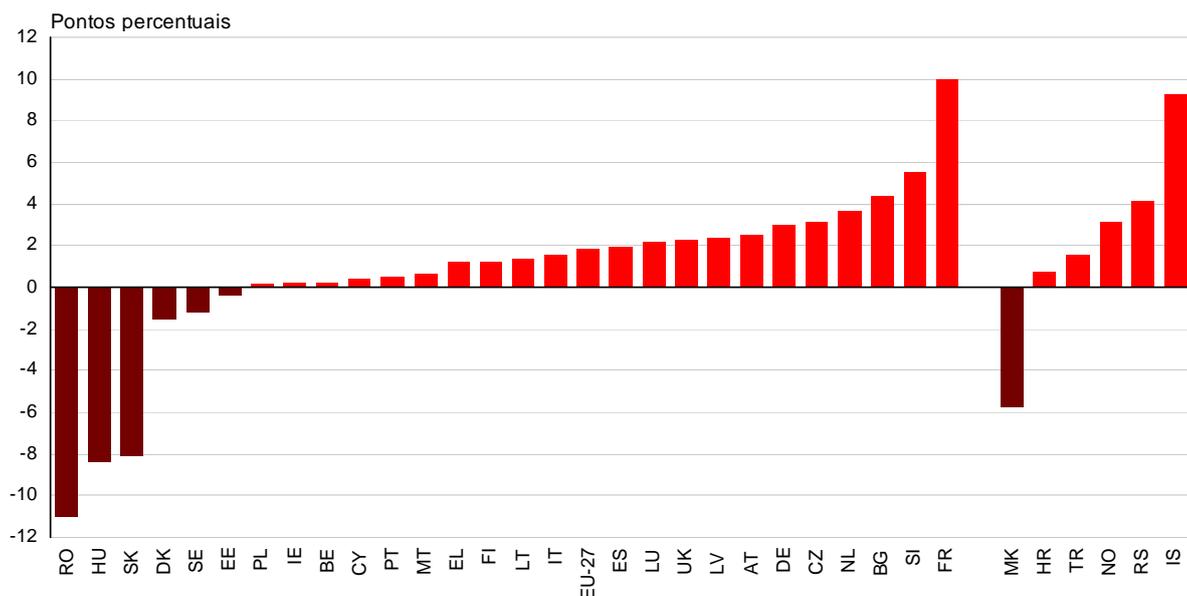
Nota: Num sistema monista, os dados relativos a não-executivos dizem respeito aos membros não-executivos do conselho de administração e os dados relativos a executivos referem-se aos membros executivos do conselho de administração. Num sistema dualista, os dados relativos a não-executivos referem-se aos membros do conselho de supervisão e os dados relativos a executivos dizem respeito aos membros do conselho executivo/de administração. Por vezes, o conselho de supervisão pode incluir um ou mais membros executivos (por exemplo, o diretor executivo e o diretor financeiro). Neste caso, estes estão incluídos nos números relativos aos administradores executivos, embora as pessoas que participam em ambos os conselhos sejam contabilizadas uma só vez. Os números relativos aos administradores não-executivos remetem neste caso para o número total de membros do conselho de supervisão e podem, por conseguinte, incluir alguns membros executivos, mas os números em causa não são significativos, não devendo influenciar o resultado final.

Os progressos são lentos e variáveis entre os vários Estados-Membros da UE

Entre o final de 2003 e o início de 2012, a proporção de mulheres nos conselhos de administração passou de 8,5 % para 13,7 %, o que corresponde a um aumento médio anual de apenas 0,6 pontos percentuais. Foi registada uma ligeira melhoria de 1,9 pontos percentuais entre outubro de 2010 e janeiro de 2012, associada a um intenso debate público iniciado com os apelos da Comissão e do Parlamento Europeu para que fossem tomadas medidas. Nalguns Estados-Membros, a este debate seguiram-se medidas concretas destinadas a acelerar o ritmo da mudança.

No entanto, os progressos continuam a ser lentos, dado que mais de seis em cada sete membros dos conselhos de administração são homens (86,3 %) e os resultados variam de país para país. A França, que fixou uma quota juridicamente vinculativa em janeiro de 2011, registou a melhoria mais notável (10 pontos percentuais), representando mais de 40 % da evolução total observada a nível da UE, ao passo que alguns Estados-Membros registaram mesmo uma tendência negativa (Roménia, Hungria, Eslováquia, Suécia, Dinamarca e Estónia).

Gráfico 3 — Evolução da proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas, outubro de 2010-janeiro de 2012



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

3. OBSTÁCULOS AO EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS CARGOS DE DIREÇÃO DAS EMPRESAS

As desigualdades entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas são apenas a ponta do icebergue

As desigualdades entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas são significativas, mas são apenas a ponta do icebergue que a situação generalizada de desigualdade na nossa sociedade representa. As causas desta situação são múltiplas e vão-se acumulando ao longo da vida das mulheres e dos homens. Embora o número de mulheres que desempenham funções de chefia esteja a aumentar, os factos demonstram que são ainda muitos os obstáculos a ultrapassar.

As causas têm raízes nos papéis tradicionalmente atribuídos aos homens e às mulheres, na divisão do trabalho, no tipo de formação escolhido pelas mulheres e pelos homens e na concentração das mulheres num escasso número de setores profissionais

Subsistem grandes diferenças no tipo de educação seguido pelas mulheres e pelos homens. As mulheres continuam a estar sub-representadas nos domínios da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática («STEM»)¹⁷, que são os mais procurados no mercado de trabalho. Estas diferenças entre os géneros estão relacionadas com as atitudes dos estudantes em relação às várias disciplinas, como a motivação e o interesse, que são moldados numa fase inicial da vida¹⁸ e que estão

¹⁷ Para resolver esta questão, a Comissão promoveu um Código de Melhores Práticas em favor das Mulheres no setor das TIC (2010).

¹⁸ OCDE (2012) – Iniciativa relativa ao género: igualdade entre homens e mulheres na educação, no emprego e no empreendedorismo.

também ligados à percepção dos diferentes papéis das mulheres e dos homens na sociedade.

Uma vez presentes no mercado de trabalho, as mulheres tendem a concentrar-se num pequeno número de profissões, amiúde menos remuneradas e valorizadas. Este facto pode ter um impacto negativo sobre as suas hipóteses de aceder aos postos mais elevados nas empresas. Quase 29 % das mulheres trabalhadoras da UE estão empregadas em apenas seis das 130 categorias-tipo de profissões¹⁹, enquanto as seis principais profissões exercidas pelos homens representam quase 20 % da mão-de-obra masculina total. Em toda a gama de atividades económicas²⁰, as mulheres representam quase 83 % dos trabalhadores dos setores da saúde e da ação social, pouco mais de 71 % dos trabalhadores do setor da educação e um pouco mais de 62 % dos trabalhadores do setor da venda a retalho²¹.

A falta de apoio para conciliar as responsabilidades familiares com o trabalho continua a ser um grande problema

A falta de um conjunto abrangente e equilibrado de medidas que permitam a flexibilidade no trabalho continua a ser um grande obstáculo à ascensão das mulheres a cargos de direção²². Apenas dez Estados-Membros da UE cumpriram o objetivo de Barcelona²³ de alcançar um índice de cobertura de estruturas de acolhimento de 33 % para as crianças com menos de três anos, enquanto apenas nove Estados-Membros cumpriram o objetivo de Barcelona de alcançar um índice de cobertura de 90 % para as crianças entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória²⁴.

Este facto tem diferentes repercussões nos padrões laborais das mulheres e dos homens

As mulheres continuam a adaptar os seus padrões laborais à falta ou à inadequação das medidas destinadas a conciliar a vida profissional com a vida privada. A taxa de emprego das mulheres diminui com o número de filhos, enquanto a taxa de emprego dos homens aumenta com o primeiro e o segundo filhos. As mulheres têm interrupções de carreira mais frequentes e sofrem mais as repercussões das fórmulas de trabalho flexíveis ou a tempo parcial do que os homens. Isto tem um grande impacto na possibilidade de as mulheres trabalharem a tempo inteiro, beneficiarem de oportunidades de formação e progredirem nas suas carreiras profissionais em condições de igualdade com os homens. Por último, tem consequências negativas em termos salariais e de pensões. É reconhecido que o trabalho a tempo parcial e as interrupções de carreira constituem obstáculos à promoção para lugares de direção.

¹⁹ ESTAT, CITP-08, nível de 3 dígitos.

²⁰ ESTAT, NACE Rev. 2, nível de 2 dígitos.

²¹ ESTAT (2011) UE-IFT.

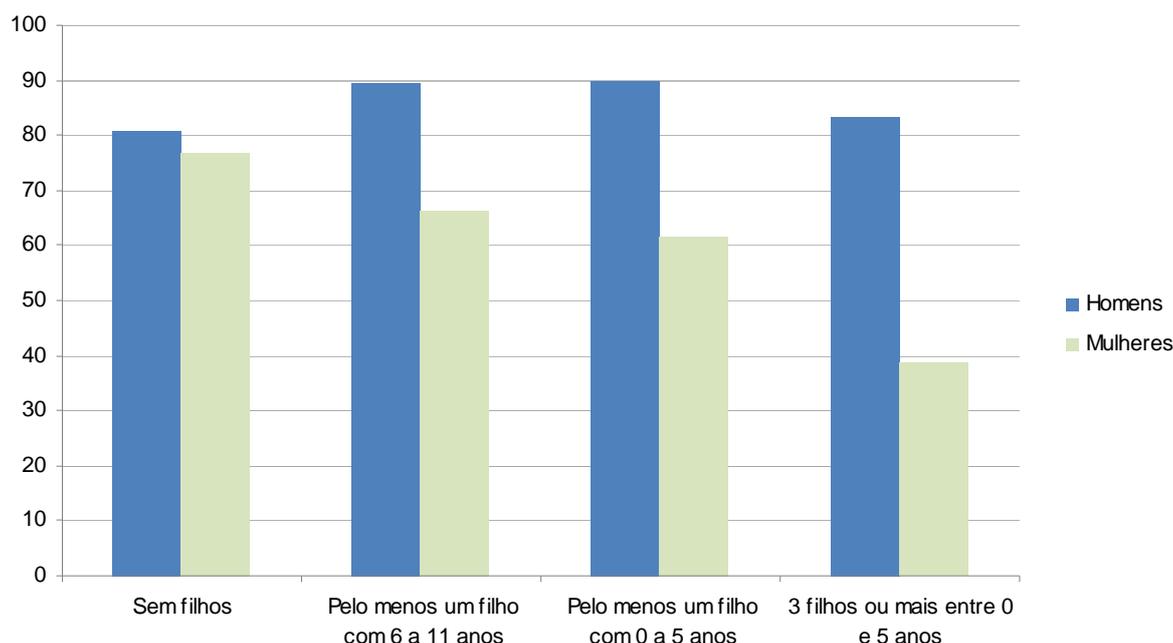
²² Estudo a nível das empresas realizado pelo Fórum Económico Mundial, citado na OECD (2012).

²³ Os objetivos – definidos pelo Conselho Europeu de Barcelona em 2002 – visam assegurar a prestação de serviços adequados de acolhimento de crianças pelos Estados-Membros da UE.

²⁴ ESTAT (2010) Estatísticas da UE sobre o Rendimento e as Condições de Vida (EU-SILC).

Gráfico 4 – Taxa de emprego em função da situação parental (entre os 25 e os 49 anos) – 2011

(Diferença em pontos percentuais nas taxas de emprego com um filho com menos de 12 anos e sem filhos)



Fonte: Eurostat, Inquérito Europeu às Forças de Trabalho, médias anuais.

O «teto de vidro» constitui ainda um grande obstáculo

A experiência demonstra que mesmo as mulheres que conseguiram superar os obstáculos acima mencionados e estão preparadas para ocupar um cargo num conselho de administração acabam por ser confrontadas com os eternos obstáculos à sua progressão para os níveis de tomada de decisão mais elevados, fenómeno geralmente referido como «teto de vidro», independentemente da sua vontade de progredir na carreira e das suas qualificações académicas e profissionais.

Em média, as mulheres que fazem parte dos conselhos de administração das empresas do FTSE 100 do Reino Unido têm melhor formação do que os homens²⁵. O mesmo se verifica com as mulheres que fazem parte dos conselhos de administração das empresas na Noruega²⁶.

Em setembro de 2011, as escolas de gestão europeias e algumas mulheres quadros superiores em empresas apelaram à adoção de medidas para lutar contra o «teto de vidro». Em 2012, elaboraram uma lista de «mulheres preparadas para fazer parte de conselhos de administração» (com cerca de 7 500 nomes), a fim de deixar claro que existe um número mais do que suficiente de mulheres altamente qualificadas para dirigir empresas na Europa e no resto do mundo e que é tempo de se estilhaçar este «teto» que tem impedido as mulheres de ascender a lugares nos conselhos da administração²⁷.

²⁵ Singh e outros (2008), «Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ?», European Management Journal, 26(1).

²⁶ Instituto Norueguês de Investigação Social.

²⁷ <http://www.edhec.com/html/Communication/doc-womenboard/BoardReadyWomen.pdf>.

As mulheres têm uma desvantagem comparativamente aos homens, já que têm de enfrentar preconceitos sobre os requisitos para os lugares de direção, comportamentos discriminatórios e estereótipos²⁸. Outras barreiras subtis, nomeadamente a perceção de que as mulheres não estão interessadas, são incapazes de realizar certas tarefas, ou de que estes postos são «masculinos», continuam a deixar a maior parte das mulheres estagnar em níveis inferiores de gestão nas empresas.

Segundo um inquérito Eurobarómetro realizado em 2011, 88 % dos europeus consideram que as mulheres devem ter uma representação equilibrada nos cargos de direção das empresas e 78 % pensam que a comunidade das empresas europeias é dominada por homens que não têm confiança suficiente nas capacidades das mulheres²⁹.

Num inquérito realizado junto de 500 mulheres que ocupam cargos de direção de empresas em toda a Europa³⁰, dois terços das inquiridas sublinharam que os estereótipos e os preconceitos sobre os papéis e as capacidades das mulheres foram o maior obstáculo que tiveram de enfrentar.

Falta de transparência nos procedimentos de recrutamento e de promoção

A atual falta de mulheres em cargos de direção tem repercussões sobre as decisões das empresas, nomeadamente sobre a sua atitude relativamente à igualdade entre homens e mulheres e sobre a nomeação de mais mulheres para lugares nos conselhos de administração, tanto a curto como a longo prazo. Esta situação é agravada pela falta de transparência nos processos de recrutamento e de promoção. Com efeito, as nomeações para os conselhos de administração dependem muito dos contactos pessoais e profissionais dos membros dos conselhos de administração em funções.

A falta de transparência das nomeações para lugares nos conselhos de administração continua a ser um obstáculo à progressão das mulheres na carreira. Este problema foi sublinhado por várias partes interessadas que responderam à consulta pública lançada pela Comissão³¹.

O aumento da proporção de mulheres nos conselhos de administração das empresas pode atrair talentos femininos para as empresas e conduzir a uma maior representação das mulheres a todos os níveis de gestão. Prevê-se que esta medida também tenha efeitos indiretos positivos para o emprego das mulheres nas empresas em causa e para o crescimento a longo prazo da economia no seu conjunto. É necessário promover oportunidades adequadas de tutoria, patrocínio e formação, bem como modelos de referência, a fim de aumentar o número de mulheres nas reservas de talentos destinadas às funções de gestão e aos lugares de direção, a partir das quais são frequentemente recrutados os candidatos aos lugares nos conselhos de administração.

²⁸ Liff e Ward (2001) «*Distorted Views through the Glass Ceiling: the Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions*».

²⁹ Eurobarómetro especial n.º 376 (2011), *Women in decision making*.

³⁰ Catalyst e The Conference Board Europe (2002), *Women in Leadership: A European Business Imperative*.

³¹ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/120528_en.htm.

4. MEDIDAS ADOTADAS A NÍVEL DOS ESTADOS-MEMBROS PARA MELHORAR O EQUILÍBRIO ENTRE HOMENS E MULHERES NOS CARGOS DE DIREÇÃO DAS EMPRESAS

Os Estados-Membros lançaram uma série de iniciativas

Aumentar rapidamente a presença feminina na direção das empresas, em especial nos conselhos de administração, constitui um ponto importante da agenda política, não só a nível da UE, mas também a nível nacional. Os governos, os parceiros sociais, certas empresas e as outras partes interessadas lançaram uma série de iniciativas para acelerar os progressos.

Iniciativas voluntárias

Vários Estados-Membros da UE desenvolveram voluntariamente iniciativas e instrumentos para lutar contra a sub-representação das mulheres nos lugares de direção³². Estas medidas têm a vantagem de oferecer maior flexibilidade e de suscitar um sentimento de apropriação mais forte junto das empresas que decidem aplicá-las. Contudo, apesar de promoverem uma evolução positiva, não deram origem a progressos significativos.

Medidas legislativas que fixam quotas vinculativas

As estatísticas revelam que as medidas legislativas permitem progressos mais substanciais do que as iniciativas voluntárias, especialmente se forem acompanhadas de sanções. Isto é claramente demonstrado pelos efeitos da atualmente bem estabelecida legislação norueguesa, que impõe uma quota obrigatória de 40 %, sendo a dissolução da empresa a sanção aplicada em caso de incumprimento, e – na UE – pela situação em França, que aplica uma quota juridicamente vinculativa de 20 %, a atingir no prazo de 3 anos (2014), e de 40 %, no prazo de 6 anos (2017). Outros Estados-Membros da UE adotaram também diferentes tipos de regras em matéria de quotas (Áustria, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Itália, Países Baixos, Portugal, Eslovénia e Espanha)³³.

5. ARGUMENTOS ECONÓMICOS E EMPRESARIAIS: UMA NOVA INICIATIVA LEGISLATIVA DA UE PARA ACELERAR OS PROGRESSOS NO SENTIDO DE UMA PARTICIPAÇÃO MAIS EQUILIBRADA DE HOMENS E MULHERES NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO DAS EMPRESAS COTADAS EM BOLSA

Confirmam-se os argumentos económicos e empresariais

Os esforços envidados anteriormente para alcançar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos cargos de direção das empresas não produziram resultados substanciais e existe um fosso cada vez maior entre os Estados-Membros da UE, tanto no que diz respeito aos progressos concretos alcançados como ao tipo de medidas adotadas a nível nacional.

³² Comissão Europeia (2012), «As mulheres no processo de tomada de decisões económicas na UE: relatório intercalar».

³³ Idem.

A UE não pode permitir-se este desequilíbrio sistemático entre géneros nos lugares de topo da tomada de decisões económicas nem o desperdício de talentos e de recursos dele resultante.

Existem argumentos económicos e empresariais a favor da diversidade de género nos conselhos de administração, incluindo estudos recentes a este respeito³⁴. Está comprovado que a diversidade de género nos conselhos de administração conduz a ideias inovadoras, aumenta a competitividade e o desempenho e melhora o governo das sociedades. Trata-se de um sinal de abertura a outros pontos de vista e de respeito das diferenças entre as partes interessadas — acionistas, investidores, trabalhadores e clientes — que indica que a empresa reconhece a complexidade dos mercados mundiais e está preparada para competir eficazmente a nível global.

Tendo em conta que os progressos para aumentar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração não são suficientes nem sustentáveis e que se trata de um problema com que são confrontados todos os Estados-Membros da UE, a Comissão Europeia examinou um conjunto de opções de medidas específicas destinadas a melhorar a participação das mulheres no processo de tomada de decisão a nível europeu.

A análise destas opções revela que explorar plenamente a mão-de-obra feminina da UE será um contributo para o crescimento sustentável e a competitividade da sua economia, em especial tendo em conta a evolução demográfica e a crise atual.

Necessidade de agir a nível da UE

Se o ritmo atual se mantiver, não se verificará um aumento substancial do número de mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa no conjunto da UE. A dispersão e a divergência das regulamentações ou a sua inexistência a nível nacional no que se refere ao equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas dão origem a discrepâncias entre os Estados-Membros no que se refere ao número de mulheres que ocupam postos de administradores executivos e não-executivos, bem como a diferenças no ritmo de progressão a este respeito. Podem também dar origem a obstáculos ao mercado interno, já que impõem requisitos variados em matéria de governo das sociedades e regimes de sanções divergentes às empresas europeias.

Os objetivos em termos de igualdade entre homens e mulheres, competitividade e crescimento poderão ser melhor atingidos através de uma ação coordenada a nível da UE do que de iniciativas nacionais cujo âmbito, ambição e eficácia são variáveis. Por conseguinte, a Comissão propõe uma medida legislativa destinada a melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas cotadas em bolsa.

Uma ação centrada nas empresas cotadas

³⁴ Estudos mais recentes: Credit Suisse, Research Institute (agosto de 2012), «*Gender diversity and corporate performance*». Outros estudos importantes: Catalyst (2004), «*The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*»; McKinsey (relatórios de 2007, 2008 e 2010), «*Women Matter*»; Deutsche Bank Research (2010), «*Towards gender-balanced leadership*»; Ernst & Young (2012), «*Mixed leadership*».

Tendo em conta a importância económica, a visibilidade e o impacto das empresas cotadas em bolsa no mercado da UE, uma medida legislativa a nível da UE só deve ser aplicável a estas empresas, ou seja, às empresas de um Estado-Membro cujos títulos sejam admitidos à negociação num mercado regulamentado³⁵. As empresas cotadas que sejam PME devem ficar isentas, dado que a obrigação de atingir o objetivo preconizado poderia acarretar encargos administrativos desproporcionados para estas empresas.

Para além do seu peso económico — representam um volume de negócios total equivalente a 68 % do PIB da UE —, as empresas cotadas beneficiam também de uma grande visibilidade. Estabelecem padrões para toda a economia e normalmente as suas práticas são seguidas por outros tipos de empresas.

Fixação de objetivos

A medida legislativa, baseada no artigo 157.º, n.º 3, do TFUE, estabelece um objetivo mínimo segundo o qual 40 % dos administradores não-executivos dos conselhos de administração das empresas cotadas devem pertencer ao sexo menos representado, o qual deve ser alcançado até 2020, ou até 2018 no que se refere às empresas cotadas que sejam empresas públicas. Obriga as empresas que não atingem este nível de representação a proceder a nomeações para esses lugares a fim de alcançarem o objetivo fixado, com base num procedimento de seleção baseado em critérios de qualificação pre-estabelecidos, claros, formulados em termos neutros e sem ambiguidades, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Os objetivos previstos pela presente proposta só devem ser aplicáveis aos administradores não-executivos, de modo a manter um justo equilíbrio entre a necessidade de aumentar a diversidade de género nos conselhos de administração, por um lado, e limitar ao mínimo as interferências na gestão corrente das empresas, por outro.

A fim de alcançar esse objetivo e em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia, os Estados-Membros devem garantir que, aquando da seleção dos administradores não-executivos, seja dada prioridade ao candidato do sexo menos representado se esse candidato for tão qualificado como o candidato do outro sexo em termos de aptidão, competência e desempenho profissional, a menos que uma avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios relativos aos candidatos faça pender a balança a favor de um candidato do outro sexo.

No que diz respeito aos administradores executivos, as sociedades cotadas devem ser obrigadas a estabelecer os seus próprios compromissos, que devem ser respeitados no mesmo prazo que os estabelecidos para os administradores não-executivos.

Um dispositivo eficaz de acompanhamento e de controlo da aplicação

Os Estados-Membros devem prever sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas em caso de desrespeito destas obrigações.

As empresas cotadas devem fornecer às autoridades nacionais competentes informações sobre a composição dos respetivos conselhos de administração,

³⁵ Na aceção do artigo 4.º, n.º 1, ponto 14, da Diretiva 2004/39/CE.

discriminada por sexo. Estas informações devem ser publicadas no sítio Web da empresa e, se esta não tiver cumprido o objetivo, deve completar as informações com uma descrição das medidas que adotou até então e das que tenciona tomar para alcançar o objetivo no futuro.

Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, a ação da UE deve ser limitada no tempo e a medida legislativa será revogada assim que forem alcançados progressos duradouros em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres na composição dos conselhos de administração.

6. UMA POLÍTICA GLOBAL PARA APOIAR A NOVA INICIATIVA LEGISLATIVA DA UE

Aumentar a presença feminina no mercado de trabalho e nos cargos de direção

A Comissão propõe complementar a medida legislativa com uma abordagem global que combine medidas políticas e assistência financeira. Algumas das medidas constituem um prolongamento das medidas em curso, enquanto outras são novas³⁶. Além disso, a Comissão insistirá junto dos Estados-Membros para que completem as atividades atualmente propostas para o setor privado estendendo-as também ao setor público, nomeadamente no que se refere aos conselhos de administração dos bancos centrais nacionais, principalmente compostos por homens (83 %, em média, na UE-27).

Em parceria com os governos nacionais e outras partes interessadas

A Comissão cooperará com todas as partes interessadas — governos, parceiros sociais, empresas, escolas de gestão, etc. — apoiando-as no seu trabalho e na conceção e execução de ações à escala da UE destinadas a melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho e a alcançar um equilíbrio entre homens e mulheres nos lugares de direção.

Neste contexto, a Comissão deverá:

a) *Apoiar iniciativas destinadas a combater os estereótipos sobre o papel das mulheres e dos homens na sociedade, no mercado de trabalho e nos cargos de direção*

- Encorajar as empresas de recrutamento de quadros a elaborar, por sua própria iniciativa, um código de conduta a nível da UE que aborde a diversidade de género e as melhores práticas na matéria, de modo a que este aspeto seja tido em conta nos procedimentos de nomeação;
- Encorajar as escolas de gestão a promover a diversidade de género nos cargos de direção e a sensibilizar os meios empresariais e universitários através dos seus programas de ensino e atividades.

³⁶ A Comissão está igualmente a ponderar a adoção de medidas de carácter geral que tenham por objetivo aumentar a diversidade nos conselhos de administração das empresas através de uma maior transparência, a fim de facilitar um controlo eficaz da gestão e um governo sólido das empresas.

b) *Contribuir para criar um clima social, económico e empresarial favorável a uma participação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de direção*

- Contribuir para a elaboração de políticas destinadas a conciliar vida profissional, vida privada e vida familiar, nomeadamente recorrendo a abordagens inovadoras resultantes da utilização das TIC, que encorajem a participação dos homens e das mulheres no mercado de trabalho e nos lugares de tomada de decisão. Em 2013, a Comissão apresentará um relatório sobre as políticas destinadas a conciliar vida profissional, vida privada e vida familiar, que também fará um balanço dos progressos realizados para alcançar os «objetivos de Barcelona» em matéria de estruturas de acolhimento de crianças³⁷, pondo em destaque os problemas que ainda subsistem e formulando orientações;
- Reforçar o aspeto da igualdade de género da Estratégia Europa 2020, de modo a contribuir para alcançar o objetivo da taxa de emprego de 75 % até 2020. Para tal, será intensificada a cooperação com os Estados-Membros, nomeadamente no âmbito do Comité do Emprego e do Comité da Proteção Social. Será dedicada especial atenção ao aspeto da igualdade entre homens e mulheres nos resultados do Semestre Europeu, nomeadamente ao acompanhamento das recomendações específicas por país relacionadas com a participação das mulheres no mercado de trabalho;
- Contribuir para a luta contra os estereótipos relativos ao género e para a promoção da igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis de ensino e de formação, nomeadamente através do Fundo Social Europeu e do programa da UE Aprendizagem ao Longo da Vida e do seu sucessor; além disso, em especial no contexto da Estratégia Europa 2020 e da programação do Fundo Social Europeu, dedicará especial atenção à transição da escola para o mercado de trabalho e ao fosso entre os níveis de instrução atingidos e o desenvolvimento profissional, em especial das mulheres, com vista a eliminar os obstáculos com que estas se deparam na escolha da sua carreira, nomeadamente nos domínios da matemática, das ciências e das tecnologias;

c) *Sensibilizar para os argumentos empresariais e económicos a favor da igualdade de géneros e de uma representação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de tomada de decisão*

- Apoiar ações de sensibilização favorecendo os intercâmbios e divulgando experiências e boas práticas;

³⁷ No Conselho Europeu de Barcelona, em 2002, os Chefes de Estado e de Governo acordaram que os Estados-Membros deveriam disponibilizar, até 2010, uma oferta de serviços de acolhimento para, pelo menos, 90 % das crianças entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória e para, pelo menos, 33 % das crianças com menos de 3 anos de idade. A falta de estruturas de acolhimento de crianças é abordada na estratégia Europa 2020. No Semestre Europeu 2012, nove Estados-Membros (AT, CZ, DE, HU, IT, MT, PL, SK e UK) receberam uma recomendação específica sobre esta matéria.

- Apoiar ações de sensibilização a nível das empresas criando, divulgando e aplicando em todos os Estados-Membros da UE, em colaboração com o setor empresarial, módulos de formação destinados às pequenas, médias e grandes empresas, e procedendo ao intercâmbio de boas práticas entre as empresas.

d) Apoiar e acompanhar os progressos realizados com vista a uma participação equilibrada das mulheres e dos homens nos lugares de tomada de decisão em toda a UE

- Reforçar a responsabilização exigindo a apresentação de relatórios regulares sobre os progressos realizados nos Estados-Membros da UE e divulgando amplamente os resultados;
- Contribuir para a melhoria e a disponibilidade dos dados prosseguindo a recolha, a divulgação e o desenvolvimento de dados comparáveis a nível da UE, graças à base de dados da Comissão sobre as mulheres e os homens no processo de tomada de decisão;
- Verificar se o instrumento juridicamente vinculativo foi corretamente transposto e aplicado a nível nacional e apresentar relatórios regulares ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre os progressos realizados;
- Encorajar os Estados-Membros a responder ao apelo do Parlamento Europeu no sentido de melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos bancos centrais nacionais, melhorando deste modo as condições favoráveis ao equilíbrio de género no Conselho do Banco Central Europeu.

A Comissão financiará, se for caso disso, as ações constantes da lista não exaustiva apresentada supra através do programa PROGRESS e, sem prejuízo das negociações em curso sobre o quadro financeiro plurianual, através do futuro instrumento financeiro que cobrirá o domínio de intervenção da igualdade de géneros. Esse apoio será concretizado, em especial, através da publicação de convites à apresentação de propostas, limitados e públicos, em 2012, 2013 e 2014.

A Comissão colaborará com os Estados-Membros para que sejam plenamente exploradas as oportunidades de cofinanciamento oferecidas pelos fundos estruturais, nomeadamente durante o próximo período de programação, a fim de promover o acesso das mulheres ao emprego e a sua progressão na carreira, bem como de melhorar a conciliação entre vida profissional e vida familiar, em especial graças à oferta de estruturas de acolhimento de crianças de qualidade e a preços acessíveis.