



Comissão Europeia propõe integração de 40 por cento de mulheres nos conselhos de administração

Tendo em conta os objetivos estabelecidos pela Estratégia Europa 2020, a Comissão de Mulheres da UGT considera ser de extrema importância alcançar duas metas imprescindíveis e fundamentais:

- 1) - Acesso das mulheres aos lugares de topo (cargos de administração) e;
- 2) - A taxa de emprego para Homens e Mulheres (entre os 20 e os 64) situar-se nos 75 por cento.

Nesse sentido, e tendo em conta que Portugal tem uma das mais baixas taxas (6%) de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas na bolsa ao nível Europeu, e olhando atentamente para vários estudos que apontam que o equilíbrio natural só seria alcançado num período superior a 40 anos, não podemos deixar passar em claro a posição responsável da Comissão Europeia que respondeu positivamente aos vários desafios do Parlamento Europeu (onde se encontra representada a Confederação Europeia de Sindicatos), na criação de mecanismos que forcem a adoção de medidas legislativas.

Para vosso conhecimento, anexamos o comunicado de imprensa da Comissão Europeia, datado de 14 de Novembro do corrente ano.



COMISSÃO EUROPEIA

COMUNICADO DE IMPRENSA

Bruxelas, 14 de novembro de 2012

A Comissão Europeia propõe 40% de mulheres nos conselhos de administração

A Comissão Europeia adotou hoje medidas para quebrar a barreira invisível que continua a impedir as mulheres de chegarem às posições de topo nas grandes empresas europeias. A Comissão propôs legislação visando atingir o objetivo de 40% de presença do sexo menos representado nos cargos de administradores não-executivos nas empresas cotadas em bolsa, com exceção das pequenas e médias empresas. Atualmente, os conselhos de administração das empresas são dominados pelos homens: 85% dos membros não-executivos dos conselhos de administração e 91,1% dos membros executivos dos conselhos de administração são homens, enquanto as mulheres representam apenas 15% e 8,9%, respetivamente. Não obstante um intenso debate público e algumas iniciativas voluntárias a nível nacional e europeu, a situação não se alterou significativamente nos últimos anos: desde 2003 que se regista anualmente um aumento médio do número de mulheres nos conselhos de administração de apenas 0,6 pontos percentuais.

É por esta razão que a Comissão propõe hoje uma nova legislação da UE para acelerar os progressos no sentido de um melhor equilíbrio de géneros nos conselhos de administração das empresas europeias. A proposta foi apresentada conjuntamente pela Vice-Presidente Viviane **Reding** (Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania), pelo Vice-Presidente António **Tajani** (Indústria e o Empreendedorismo), pelo Vice-presidente Joaquín Almunia (Concorrência), pelo Vice-Presidente Olli **Rehn** (Assuntos Económicos e Monetários), pelo Comissário Michel **Barnier** (Mercado Interno e Serviços) e pelo Comissário László **Andor** (Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão).

A Comissão responde hoje aos pedidos do Parlamento Europeu que, na sua esmagadora maioria, repetidamente solicitou legislação em matéria de igualdade entre homens e mulheres na liderança das empresas, nomeadamente através das suas resoluções de [6 de julho de 2011](#) e de [13 de março de 2012](#).

A diretiva proposta estabelece um **objetivo de 40% de presença do sexo menos representado entre os administradores não-executivos** das empresas cotadas em bolsa. As empresas que não atinjam esse nível (menos de 40%) de **administradores não executivos** serão obrigadas a proceder a nomeações para esses cargos com base numa **análise comparativa das qualificações de cada candidato**, aplicando critérios claros e inequívocos e sem discriminação em razão do sexo. Existindo igualdade das qualificações, deve ser dada prioridade ao sexo menos representado. O objetivo de alcançar, pelo menos, 40% de presença do sexo menos representado nos cargos não-executivos deve, portanto, ser atingido **até 2020**, e até **2018**, ou seja, dois anos antes, para as empresas públicas, sobre as quais as autoridades públicas exercem uma influência dominante. Prevê-se que a proposta se aplique a cerca de 5 000 empresas cotadas na União Europeia. As pequenas e médias empresas (com menos de 250 trabalhadores e um volume de negócios anual mundial não superior a 50 milhões de EUR) ficam excluídas desta medida.

O Presidente da Comissão Europeia, José Manuel Barroso, declarou: «Hoje, graças a esta proposta, a Comissão Europeia responde ao forte apelo do Parlamento Europeu para serem adotadas medidas na UE no sentido da igualdade de géneros nos conselhos de administração das empresas. Pedimos hoje às grandes empresas cotadas de toda a Europa que demonstrem o seu empenhamento em relação à igualdade de géneros na tomada de decisões económicas. Por minha iniciativa, conseguimos reforçar significativamente a presença das mulheres na Comissão Europeia, representando estas um terço dos seus Comissários.»

A Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária da UE responsável pela Justiça, acrescentou: «A União Europeia tem vindo a promover com sucesso a igualdade entre homens e mulheres há mais de 50 anos. Contudo, existe um domínio onde não se registou qualquer progresso: os conselhos de administração das empresas. O exemplo de alguns países como a Bélgica, a França e a Itália, que adotaram recentemente legislação e começam a registar progressos, demonstra claramente que uma intervenção reguladora limitada no tempo pode fazer toda a diferença. A proposta da Comissão garantirá que no contexto de um procedimento de seleção para administradores não-executivos, é dada prioridade à candidatura de mulheres com qualificações iguais às dos homens, desde que estas estejam efetivamente sub-representadas.»

«Estou em dívida para com muitos deputados do Parlamento Europeu que lutaram infatigavelmente por esta causa e foram decisivos para a apresentação desta proposta.»

A lentidão dos progressos levou à adoção de medidas fragmentadas em 11 Estados-Membros

Apenas 1 em cada 7 membros (13,7%) dos conselhos de administração das principais empresas europeias é uma mulher. Tendo em conta esta ligeira melhoria relativamente aos 11,8 % de 2010, seriam ainda necessários cerca de 40 anos para se atingir o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração (um mínimo de 40% de ambos os sexos).

Consequentemente, vários Estados-Membros da UE começaram a introduzir diferentes tipos de legislação relativa aos conselhos de administração das empresas. **Onze Estados-Membros** (Bélgica, França, Itália, Países Baixos, Espanha, Portugal, Dinamarca, Finlândia, Grécia, Áustria e Eslovénia) **introduziram instrumentos jurídicos** para promover a igualdade de géneros nos conselhos de administração das empresas. Em **oito destes países, a legislação abrange as empresas públicas** (ver fichas informativas com a perspetiva por país). Entretanto, outros **11 países da UE não adotaram quaisquer medidas de autorregulação nem legislação** sobre a matéria. Esta abordagem juridicamente fragmentada pode impedir o funcionamento do mercado único europeu, uma vez que as disposições divergentes do direito das sociedades e as sanções por inobservância da legislação em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres podem complicar a vida das empresas e têm um efeito dissuasor sobre os seus investimentos transfronteiriços. Esta é a razão pela qual a proposta de hoje procura criar um quadro para o conjunto da UE em matéria de ação positiva neste domínio.

Principais elementos da proposta:

- A diretiva fixa um objetivo mínimo de **40%, a atingir até 2020, para membros não-executivos do sexo menos representado** nos conselhos de administração das empresas cotadas na Europa, ou até 2018, no que respeita às empresas públicas cotadas.

- A proposta prevê igualmente, enquanto medida complementar, uma «**quota flexível**»: a obrigação para as empresas cotadas de estabelecerem elas próprias **objetivos** individuais e **de autorregulação** no respeitante à representação de ambos os sexos entre os **administradores executivos**, a atingir até 2020 (ou 2018 no caso das empresas públicas). As empresas terão de apresentar relatórios anuais sobre os progressos realizados.
- As **qualificações e o mérito continuarão a ser os principais critérios** para ocupar um lugar no conselho de administração. A diretiva estabelece uma **harmonização mínima dos requisitos de governo das sociedades**, preconizando basear as decisões de nomeação em critérios de qualificação objetivos. Salvaguardas internas garantirão que não se fazem promoções automáticas e incondicionais do género menos representado. Em consonância com a jurisprudência do Tribunal de Justiça sobre ações positivas, para as mesmas qualificações deve ser dada preferência ao sexo menos representado, a menos que uma **avaliação objetiva que tenha em conta todos os critérios específicos dos candidatos individuais** faça pender a balança a favor do candidato do sexo contrário. Os Estados-Membros que já dispõem de um sistema em vigor poderão conservá-lo, sob condição de que seja tão eficaz como o sistema proposto para atingir, até 2020, o objetivo de 40% de membros do sexo menos representado entre os administradores não-executivos. Os Estados-Membros poderão igualmente adotar medidas mais favoráveis do que o sistema proposto.
- Os Estados-Membros terão de estabelecer **sanções** adequadas e dissuasivas para as empresas que infringem a diretiva.
- **Subsidiariedade e proporcionalidade** da proposta: o objetivo de 40% aplica-se a **empresas cotadas em bolsa**, devido à sua importância económica e grande visibilidade. A proposta não se aplica às pequenas e médias empresas. O objetivo de 40% visa os **cargos de administrador não-executivo**. Em consonância com os princípios da iniciativa «Legislar melhor», **a diretiva é uma medida temporária e cessará de vigorar** em 2028.

«A presente medida destina-se a concretizar rapidamente a igualdade de géneros nos conselhos de administração das empresas europeias. Deixará de ser necessária logo que tenham sido alcançados progressos neste domínio», acrescentou ainda a Vice-Presidente Viviane Reading.

Contexto

A competência da UE para legislar em matéria de igualdade entre homens e mulheres já remonta a 1957 (ver [SPEECH/12/702](#)). As recomendações do Conselho em matéria de promoção da participação equilibrada de homens e mulheres no processo de tomada de decisões remontam a 1984 e 1996. Além disso, o Parlamento Europeu solicitou em várias resoluções o estabelecimento de quotas juridicamente vinculativas a nível da UE.

Promover uma maior igualdade no processo de decisão é um dos objetivos da Carta das Mulheres (ver [IP/10/237](#)), que foi apresentada pelo Presidente José Manuel Barroso e pela Vice-Presidente Reding em março de 2010. A Comissão prosseguiu estes compromissos através da adoção, em setembro de 2010, de uma Estratégia sobre a igualdade de género para os próximos cinco anos (ver [IP/10/1149](#) e [MEMO/10/430](#)).

Um [relatório da Comissão](#), de março de 2012, revelou que em toda a UE os conselhos de administração das empresas são atualmente dominados por um dos sexos. De registar ainda as grandes diferenças existentes entre os vários países: na Finlândia e na Letónia 27% e 26%, respetivamente, dos membros dos conselhos de administração das maiores empresas são mulheres, face a apenas 3% em Malta e 4% em Chipre.

Há muito tempo que os progressos realizados para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas europeias não registava uma evolução tão positiva como no ano passado (um aumento de 1,9 pontos percentuais entre outubro de 2010 e janeiro de 2012, face a um aumento médio durante a última década de 0,6 pontos percentuais por ano). Este aumento pode ser atribuído aos apelos da Comissão e do Parlamento Europeu ([MEMO/11/487](#)) e a um conjunto de iniciativas legislativas nos Estados-Membros. Mas, em termos globais, a mudança continua a ser desesperadamente lenta. Diminuiu inclusivamente o número de mulheres na presidência dos conselhos de administração das grandes empresas, passando de 3,4% em 2010 para 3,2% em janeiro de 2012.

Progressos concretos são a exceção e não a regra. A evolução positiva só é visível nos países que introduziram legislação juridicamente vinculativa relativa aos conselhos de administração das empresas. A França, que introduziu uma quota obrigatória em janeiro de 2011, representa por si só mais de 40% do total da evolução registada a nível da UE entre outubro de 2010 e janeiro de 2012.

Em março de 2011, a Comissária responsável pela Justiça, Viviane Reding, desafiou as empresas europeias cotadas em bolsa a aumentarem voluntariamente o número de mulheres nos seus conselhos de administração mediante a assinatura do [Compromisso europeu pelas mulheres na administração das empresas](#) ([MEMO/11/124](#)). As empresas foram convidadas a aumentar a participação das mulheres nos seus conselhos de administração de 30% até 2015 e de 40% até 2020. Contudo, passado um ano, apenas 24 sociedades europeias tinham assinado o referido Compromisso.

A fim de identificar as medidas mais adequadas para reduzir o persistente desequilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas europeias cotadas, a Comissão lançou hoje uma [consulta pública](#) (ver [IP/12/213](#)), na sequência da qual recebeu um grande número de respostas e pôde assim avaliar as diferentes opções para abordar a situação.

Um número crescente de estudos sugere que uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres nos conselhos de administração pode melhorar o desempenho financeiro das empresas. A presença de um maior número de mulheres nos lugares de topo pode contribuir para um ambiente de trabalho mais produtivo e inovador e para uma melhoria do desempenho geral da empresa. Tal deve-se principalmente a uma mentalidade mais diversificada e coletiva que incorpora um amplo conjunto de perspetivas, alcançando, assim, decisões mais equilibradas. Por outro lado, apesar de 60% dos novos licenciados universitários serem mulheres, só um pequeno número chega aos lugares de topo nas empresas. O acesso aos lugares de topo funciona como um incentivo para as mulheres entrarem e permanecerem no mercado de trabalho, o que contribui para o aumento das taxas de emprego feminino. Um maior número de mulheres no mercado de trabalho contribuirá também para o objetivo estabelecido pela [Estratégia Europa 2020](#), ou seja, a estratégia de crescimento da UE visando aumentar a taxa de emprego para os homens e as mulheres entre os 20 e os 64 anos para 75% até 2020.

Para mais informações:

[MEMO/12/860](#)

Dossier de imprensa – As mulheres nos conselhos de administração:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/121114_en.htm

Inquérito Eurobarómetro sobre a igualdade entre homens e mulheres:

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_376_en.pdf

Fichas informativas sobre a igualdade entre homens e mulheres:

Igualdade de género na Comissão Europeia

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-4_en.pdf

Igualdade de género nos Estados-Membros

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-2_en.pdf

Base jurídica para uma iniciativa europeia

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-3_en.pdf

Justificação económica da legislação relativa ao género

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/womenonboards/factsheet-general-1_en.pdf

Vídeo sobre o equilíbrio entre homens e mulheres nos conselhos de administração:

<http://youtu.be/OTIP4Ek3WP8>

Página Internet da Vice-Presidente Viviane Reding, Comissária Europeia da Justiça:

<http://ec.europa.eu/reding>

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

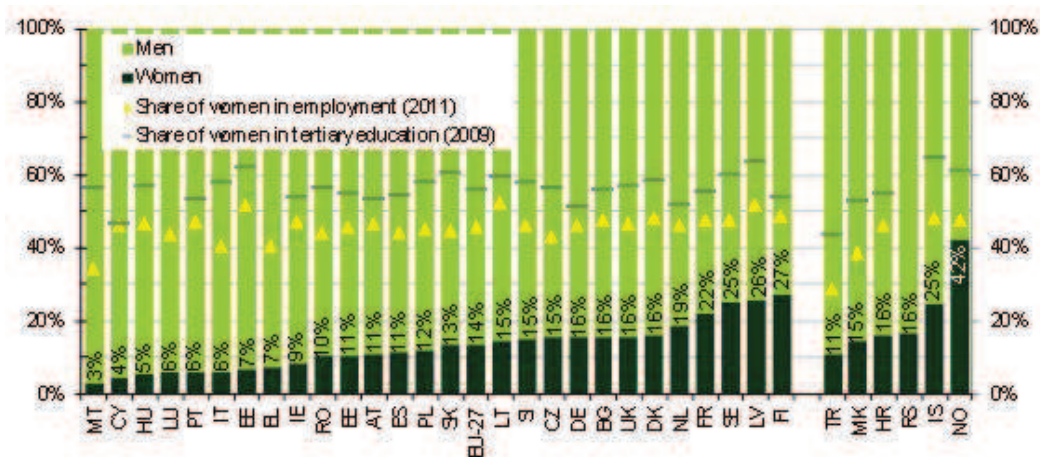
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Contactos :

[Mina Andreeva](#) (+32 2 299 13 82)

[Natasha Bertaud](#) (+32 2 296 74 56)

Gráfico 1: Homens e mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, janeiro de 2012

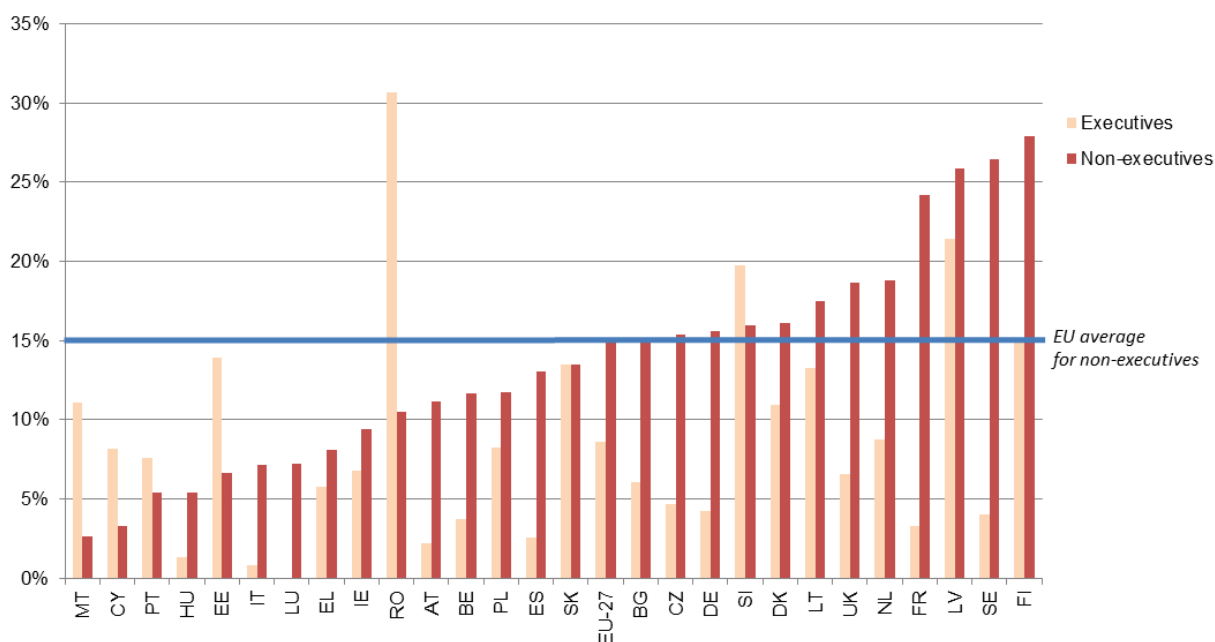


Fonte: Comissão Europeia, [Database on women and men in decision-making](#) e Eurostat, Labour Force Survey.

Notas: dados respeitantes aos membros dos conselhos de administração (conselho de supervisão, no caso de separação entre as funções de supervisão e de execução. A contagem inclui o cargo de presidente).

Dados sobre a percentagem de emprego não disponíveis para RS; dados sobre o ensino superior não disponíveis para LU, EL e RS.

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



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

Nota: Num sistema de um terço, os dados sobre não-executivos referem-se aos membros não-executivos do conselho de administração, enquanto os dados sobre executivos referem-se aos membros executivos do conselho de administração. Num sistema de dois terços, os dados sobre membros não-executivos referem-se aos membros do conselho de supervisão e os dados sobre membros executivos referem-se ao conselho executivo/de gestão. Por vezes, é possível que o conselho de supervisão inclua um ou mais membros executivos (por exemplo, o presidente do conselho de administração e o diretor financeiro). Neste caso, estes elementos são incluídos como membros executivos, embora as pessoas que participam em ambos os conselhos sejam considerados apenas como um. Os números não-executivos neste caso referem-se ainda ao total dos membros do conselho de supervisão e podem, portanto, incluir alguns membros executivos, mas os números em causa não são significativos e não devem afetar o resultado final.

Gráfico 3: Repartição: Percentagem de mulheres membros executivos e não-executivos dos conselhos de administração, janeiro de 2012

Member State	Executives (women/total) %women	Non-executives (women/total) %women	Women CEOs (women/total)
EU-27	8.9%	15%	2.7%
AT	2.2%	11.2%	0%
BE	3.7%	11.7%	0%
BG	14.8%	15.1%	6.7%
CY	8.2%	3.3%	5.6%
CZ	4.7%	15.4%	0%
DK	11%	16.1%	5.6%
EE	13.9%	6.7%	0%
FI	14.9%	27.9%	0%
FR	3.3%	24.2%	0%
DE	4.2%	15.6%	0%
EL	5.8%	8.1%	0%
HU	1.4%	5.4%	0%
IE	6.8%	9.4%	0%
IT	0.8%	7.1%	0%
LV	21.4%	25.9%	3.2%
LT	13.3%	17.5%	7.7%
LU	0%	7.2%	0%
MT	11.1%	2.7%	5.3%
NL	8.8%	18.8%	10%
PL	8.2%	11.8%	0%
PT	7.6%	5.4%	0%
RO	30.6%	10.5%	9%
SK	13.5%	13.5%	10%
SI	19.7%	15.9%	0%
ES	2.6%	13.1%	2.9%
SE	4%	26.5%	3.8%
UK	6.5%	18.7%	6%

Gráfico 4: Percentagem de mulheres nos conselhos de administração das maiores empresas cotadas, 2010-2012

	(% total board members)		
	2010 (Oct)	2011 (Oct)	2012 (Jan)
EU-27	11.8	13.6	13.7
BE	10.5	10.9	10.7
BG	11.2	15.2	15.6
CZ	12.2	15.9	15.4
DK	17.7	16.3	16.1
DE	12.6	15.2	15.6
EE	7.0	6.7	6.7
IE	8.4	8.8	8.7
EL	6.2	6.5	7.4
ES	9.5	11.1	11.5
FR	12.3	21.6	22.3
IT	4.5	5.9	6.1
CY	4.0	4.6	4.4
LV	23.5	26.6	25.9
LT	13.1	14.0	14.5
LU	3.5	5.6	5.7
HU	13.6	5.3	5.3
MT	2.4	2.3	3.0
NL	14.9	17.8	18.5
AT	8.7	11.1	11.2
PL	11.6	11.8	11.8
PT	5.4	5.9	6.0
RO	21.3	10.4	10.3
SI	9.8	14.2	15.3
SK	21.6	14.6	13.5
FI	25.9	26.5	27.1
SE	26.4	24.7	25.2
UK	13.3	16.3	15.6

Fonte: Base de dados da Comissão Europeia sobre homens e mulheres no processo de tomada de decisão:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Os dados referem-se a membros do conselho de administração (conselho de supervisão, em caso de separação das funções de supervisão e de execução. A contagem inclui o cargo de presidente).

Gráfico 5: Quase nove em cada dez europeus concordam que, existindo igualdade de competências, as mulheres devem estar representadas em condições de igualdade em cargos de liderança nas empresas

QE2. Do you agree or disagree with the following statement: Given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.

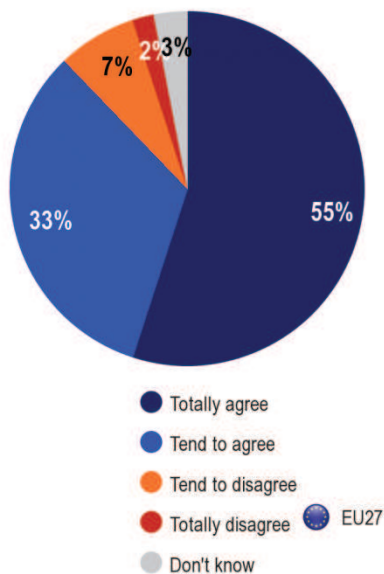


Gráfico 6: Três quartos dos europeus são favoráveis a legislação relativa ao equilíbrio de géneros nos conselhos de administração das empresas

QE5. Some European countries (e.g. France, Spain, the Netherlands, Italy, Belgium and Norway) have already taken legal measures to ensure a more balanced representation of men and women on company boards. Are you in favour or opposed to a legislation on this matter under the condition that qualification is taken into account without automatically favouring one of either gender?

