

IGUALDADE DE GÉNERO

Mais mulheres em lugares executivos: “Finalmente conseguimos. É um resultado histórico”

Embora tenha sido uma negociação “difícil” e não tenha a “ambição” que gostaria, a eurodeputada Maria da Graça Carvalho classifica como “histórica” a aprovação da directiva “Women on Boards”, que estava bloqueada no Conselho Europeu há dez anos. Portugal já cumpre as metas previstas, mas ainda “há muito a fazer”, segundo a social-democrata.

Ana Bacelar Begonha

10 de Junho de 2022, 18:49



Maria da Graça Carvalho é eurodeputada pelo PSD NUNO FERREIRA MONTEIRO



Ouçã este artigo aqui

10 10 1.0x

00:00

04:02

Saber mais

O Conselho Europeu aprovou esta terça-feira a directiva “Women on Boards” que pretende reforçar a igualdade de género nos conselhos administrativos das grandes empresas (<https://www.publico.pt/2022/03/14/economia/noticia/dez-anos-ministros-ue-descongelam-directiva-igualdade-genero-empresas-cotadas-1998767>). Com esta medida, as mulheres poderão agora ocupar 40% dos cargos não-executivos ou 33% dos cargos executivos e não-executivos no sector empresarial. “Tenho de confessar que não tinha muita esperança, mas finalmente conseguimos. É um resultado histórico”, garante ao PÚBLICO Maria da Graça Carvalho, eurodeputada do PSD (https://www.publico.pt/autor/maria-da-graca-carvalho?ref=pesquisa&cx=page_content) e membro da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Género, que acompanhou o processo enquanto relatora-sombra da iniciativa.

Desde que passou pelo Parlamento Europeu em 2013, o Conselho Europeu levou uma década a aprovar esta directiva. Porque é que os estados-membros mostraram resistência e como é chegaram a um consenso?

Houve um conjunto de situações favoráveis como uma evolução das mentalidades e o facto de ser cada vez mais claro que isto não é só uma questão de igualdade de género, mas também importante para a economia e a competitividade da Europa, que tem falta de talentos e está a desperdiçar metade da sua população. Alguns estados-membros, que até têm leis bastante mais ambiciosas do que esta directiva, consideravam que é uma ingerência em assuntos que são da competência dos estados-membros. Outros argumentavam que não era a altura certa porque havia uma crise, uma pandemia ou uma guerra. Houve uma série de exigências. Tivemos de negociar todas, uma a uma. Foi uma negociação difícil, mas conseguimos chegar a um acordo. E conseguimos incluir os 33% de lugares executivos, que não estavam na versão original e são muito importantes.

O que é que esta medida vai mudar na UE e em Portugal?

Em Portugal, não haverá grande diferença porque já temos 30% de mulheres nas administrações (https://www.publico.pt/2022/05/01/economia/noticia/mulheres-ocupam-quase-13-cargos-administracao-cotadas-ganham-menos-2004466?ref=pesquisa&cx=page_content), mas, passando a existir uma directiva, tem outro peso. E mesmo que não tenha a ambição que nós gostávamos, a directiva pode ir sendo melhorada e à medida que atingirmos os objectivos, podemos aumentar a ambição. Foi

um princípio muito importante criar uma directiva que, no fundo, obriga os estados-membros, quando não têm [mais de 30% de mulheres nas administrações], a terem, e quando têm, a continuarem esse caminho.

Na Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade de Género também se sentam eurodeputadas do PS e do PCP. Os diferentes partidos portugueses estiveram a favor da directiva?

Todos os grupos estiveram de acordo com a negociação final. Só os grupos mais à direita não se envolveram nas negociações.

Actualmente, 30,6% dos administradores das grandes empresas da UE são mulheres, segundo dados do Instituto Jacques Delors. Com esta directiva, estamos perante um aumento de cerca de 2%. Estas metas resolvem o problema da desigualdade de género no mercado de trabalho?

Isto é uma componente, mas é preciso fazer mais. Continua a existir um fosso salarial entre as mulheres e os homens

(<https://www.publico.pt/2022/04/21/sociedade/noticia/sao-precisos-30-anos-acabar-fosso-salarial-homens-mulheres-portugal-2003313>). É preciso continuar a atrair as mulheres para as carreiras que são mais necessárias na Europa, como as áreas da energia e do digital, que são dominadas por homens. Depois, temos outro problema: não podemos olhar só para a base e o topo, temos de olhar para todo o percurso. Em Portugal, temos um número bom de mulheres nas universidades, na base de carreira, mas temos uma percentagem muito mais baixa quando começamos a subir (https://www.publico.pt/2016/10/29/sociedade/noticia/menos-de-um-terco-dos-lugares-de-direccao-no-superior-e-ocupado-por-mulheres-1749275?ref=pesquisa&cx=page_content): há menos professoras catedráticas, ainda menos reitoras e presidentes de politécnicos, ainda menos directoras de centros de investigação... Há ainda muito a fazer.