

1 - Introdução

Gostaria de começar por agradecer o amável convite para participar nesta iniciativa numa área tão importante como a a representação feminina na esfera política e económica.

2 – Os Desafios da Globalização e a Estratégia Europa 2020

A igualdade entre homens e mulheres constitui um direito fundamental consagrado Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

A concretização da igualdade entre homens e mulheres é também vital para as metas da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social. A estratégia Europa 2020 estabelece a meta de, até 2020, aumentar para 75% a taxa de emprego de homens e mulheres na faixa etária dos 20-64 anos. Actualmente, a taxa de emprego feminina é de 62,5%, contra 76% nos homens (Faixa etária dos 20-64 anos, 2009 Eurostat) e alguns grupos específicos de mulheres estão particularmente longe das metas da estratégia Europa 2020.

As actuais disparidades entre as **taxas de emprego** de homens e mulheres mostram claramente a necessidade de fomentar um maior envolvimento destas últimas, para que a UE consiga cumprir a meta de 75% fixada na

estratégia Europa 2020 para a taxa de emprego.

Um motivo de peso para as baixas taxas de emprego feminino é o desafio de conciliar o trabalho com a família e a vida privada. Além disso, sistemas fiscais em especial no que respeita à tributação conjunta – em combinação com a falta de estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e de qualidade – podem criar fortes desincentivos a que a pessoa que auferir o segundo rendimento familiar exerça uma actividade.

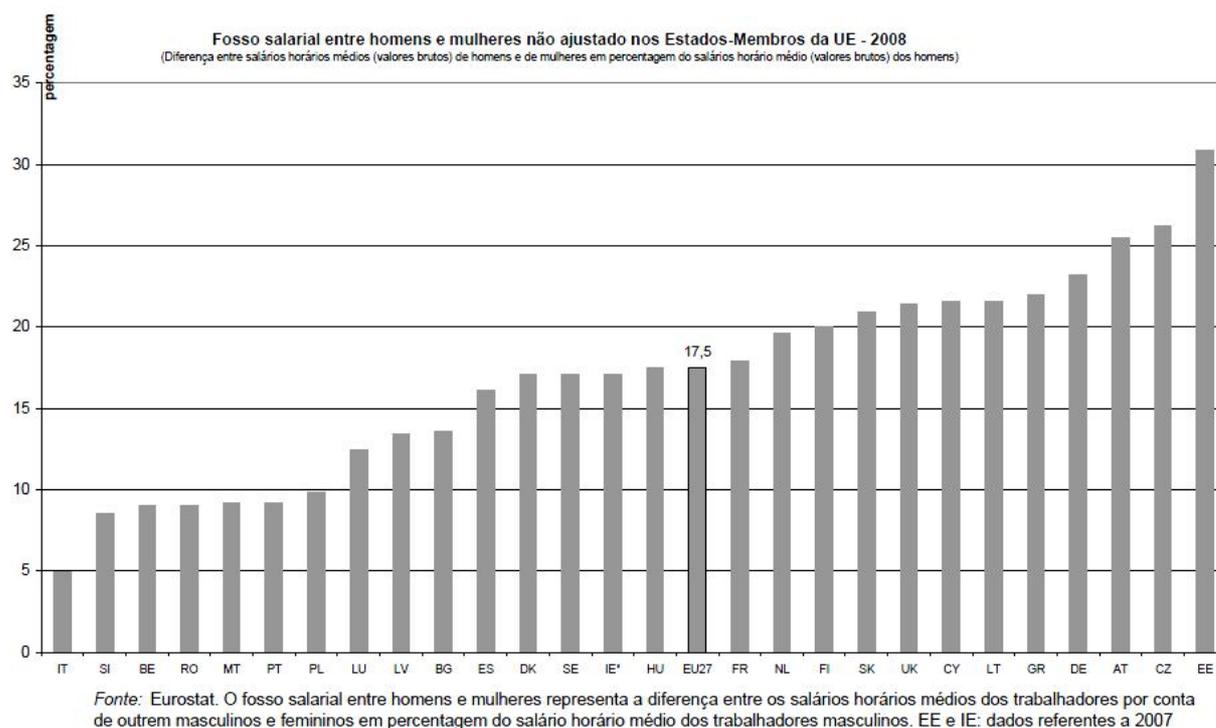
O Tratado de Roma afirmou o princípio da **igualdade de remuneração** para homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

50 anos passados, as mulheres na UE ganham, em média, 17,5% menos do que os homens, não se tendo registado qualquer redução no fosso salarial entre homens e mulheres nos últimos anos, que oscila entre os quase 31% na Estónia e os menos de 5% na Itália.

Os Estados-Membros transpuseram plenamente a legislação da UE em matéria de igualdade de remuneração, mas não parece provável que o fosso salarial possa ser colmatado apenas por via legislativa.

As causas subjacentes continuam a ser muitas e complexas, reflectindo desigualdades associadas a aspectos como a educação, a segregação horizontal e vertical no mercado de trabalho, a dificuldade de conciliar trabalho,

família e vida privada, a distribuição desigual das responsabilidades familiares e domésticas, a falta de transparência na remuneração e as escolhas em matéria de educação e formação.



A estratégia Europa 2020 define como metas um aumento para pelo menos 40% do número

de jovens que obtêm um diploma de **ensino superior** e uma redução do **abando escolar** precoce para níveis inferiores a 10%.

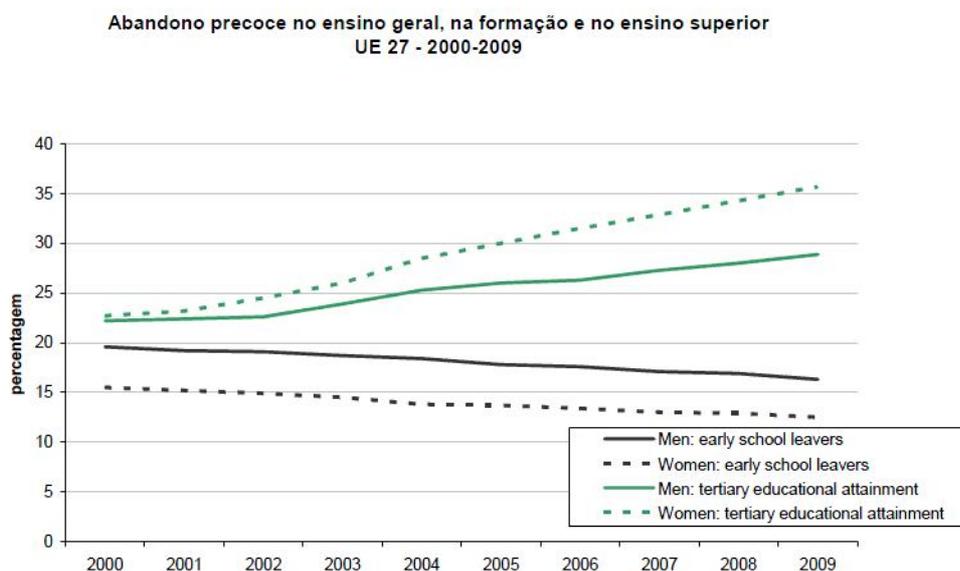
Actualmente, em quase todos os Estados-Membros, mais rapazes abandonam o ensino precocemente enquanto as raparigas atingem níveis de habilitações mais elevados

No sector Ensino Superior, analisando por domínios científicos, no período de 2002 a 2006, o número de mulheres investigadoras cresceu sobretudo nas Engenharias e Tecnologias e nas Humanidades.

Em 2009, 35,7 % das mulheres e 28,9% dos homens na faixa etária dos 30-34 anos concluíram um curso de ensino superior.

Na Europa, as mulheres estão muitas vezes em sectores onde as remunerações são mais baixas (serviços de saúde e cuidados, educação, etc.), enquanto que os homens licenciados em ciências informáticas, gestão e engenharia são melhor remunerados.

Em consequência, a **segregação profissional** é ainda elevada. Alguns Estados-Membros instituíram políticas de combate à segregação entre homens e mulheres, mas são poucos os que colocam a tónica as opções de estudos de rapazes e homens.



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), annual averages.

No campo da **investigação científica**, as disparidades são, em média, de 25% na UE. Um fosso salarial reduzido entre homens e mulheres pode explicar-se pelo facto de a taxa de emprego feminina ser baixa e de as mulheres que trabalham auferirem salários mais elevados (nível de habilitações, profissão).

Quanto mais alto se sobe na hierarquia, menos mulheres se encontram. **A percentagem de mulheres em posições estratégicas na esfera política ou económica** manteve-se praticamente inalterada nos últimos anos.

Em 2010, os governos de três Estados-Membros da UE (Alemanha, Finlândia e Eslováquia) eram liderados por mulheres, enquanto a média de deputadas em parlamentos nacionais era de 24%. Portugal foi um dos primeiros países a ter uma mulher como 1º Ministro.

A percentagem é superior a 40% nos Países Baixos e na Suécia e inferior a 10% em Malta e na Hungria. Em Portugal a percentagem é de 27.

Actualmente, as mulheres representam 24% dos deputados dos parlamentos nacionais.

O Parlamento Europeu é o que tem a composição mais equilibrada em termos de género: 35% de mulheres e 65% de homens e existe uma mulher co-presidente do grupo político.

A nível regional, as mulheres representam 31% dos membros das assembleias regionais e 32% dos executivos regionais. No entanto, apenas 15% das assembleias e 11% dos executivos são chefiados por mulheres.

No conjunto da UE, o equilíbrio de género nas assembleias regionais mantém-se praticamente inalterado desde 2004. Os países nórdicos são os que têm uma maior

representação de mulheres nos parlamentos nacionais – 42,3%.

A nível regional, as mulheres representam 31% dos membros das assembleias regionais e 32% dos executivos regionais. No entanto, apenas 15% das assembleias e 11% dos executivos são chefiados por mulheres.

Nos cargos ministeriais dos governos nacionais, a proporção de mulheres passou de 22% em 2005 para 27% em 2010. Ainda que seja ainda uma percentagem modesta, os países estão a começar a agir nesta área.

Representação das mulheres em cargos de nomeação

Nos governos dos Estados Membros da UE, as mulheres representam 24% dos senior ministers (ministros que integram o Conselho de Ministros) dos governos dos 27 Estados-Membros da UE, 22% dos junior ministers (ministros que não integram o Conselho de Ministros) e 23% do total de ministros. Com excepção de algumas flutuações mínimas, a participação das mulheres nos governos não sofreu grandes alterações nos últimos quatro anos.

A Comissão Europeia, a percentagem de Comissárias eleva-se a 33% e a de Comissários a 67%. No Comité Económico e Social Europeu (CESE) e no Comité das Regiões (CdR), 21% dos cargos são ocupados por mulheres e 79% por homens

A Comissão Europeia 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**».

Ao assinarem o compromisso, as empresas comprometiam-se a aumentar a representação feminina nos seus conselhos de administração para 30% até 2015 e 40% até 2020. No entanto, durante os últimos 12 meses, apenas 24 empresas em toda a Europa, assinaram o compromisso. Uma é portuguesa, o BCP.

Dado que muitas empresas não têm agido com suficiente rapidez para corrigir os desequilíbrios entre os géneros, alguns

governos na Europa adoptaram legislação para forçar a mudança. A primeira quota para uma representação equilibrada de homens e mulheres em conselhos de administração foi introduzida na Noruega, em 2006. Em consequência directa dessa legislação, a representação das mulheres nos conselhos de administração das grandes empresas norueguesas subiu de 22% em 2004 para 42% em 2009.

Mais recentemente, a Espanha seguiu o exemplo e legislou no sentido de uma presença equilibrada de homens e mulheres em órgãos de direcção de empresas, estando uma lei idêntica em discussão também em França.

O relatório publicado pela Comissão Europeia no dia 5 de Março 2012 mostra que o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas não registou um aumento significativo. Houve alguns progressos recentes, em especial nos países onde foi introduzido o sistema de quotas. Apenas um em cada sete membros dos conselhos de administração das principais empresas europeias é mulher (13,7 %).

Apenas 6% das administradoras de empresas portuguesas cotadas em bolsa são mulheres, menos de metade da média europeia e longe das metas que a Comissão Europeia traçou para 2020. Hoje saiu em DR uma medida na direcção certa obrigatória da presença de

mulheres nos Conselhos de Administração de empresas.

O Conselho de Ministros resolve:

1 — Determinar a obrigatoriedade de adopção dos planos para a igualdade tendentes a alcançar uma efectiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres, a eliminar as discriminações e a facilitar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional devendo para o efeito cada empresa:

a) Elaborar um diagnóstico prévio da situação de homens e mulheres, com base em indicadores para a igualdade;

b) Conceber um plano para a igualdade ajustado à respectiva realidade empresarial;

c) Implementar e acompanhar o plano para a igualdade;

d) Avaliar ex post o impacto das medidas executadas;

e) Reportar, semestralmente, ao membro do governo com tutela sobre a área da igualdade, o resultado das avaliações efectuadas.

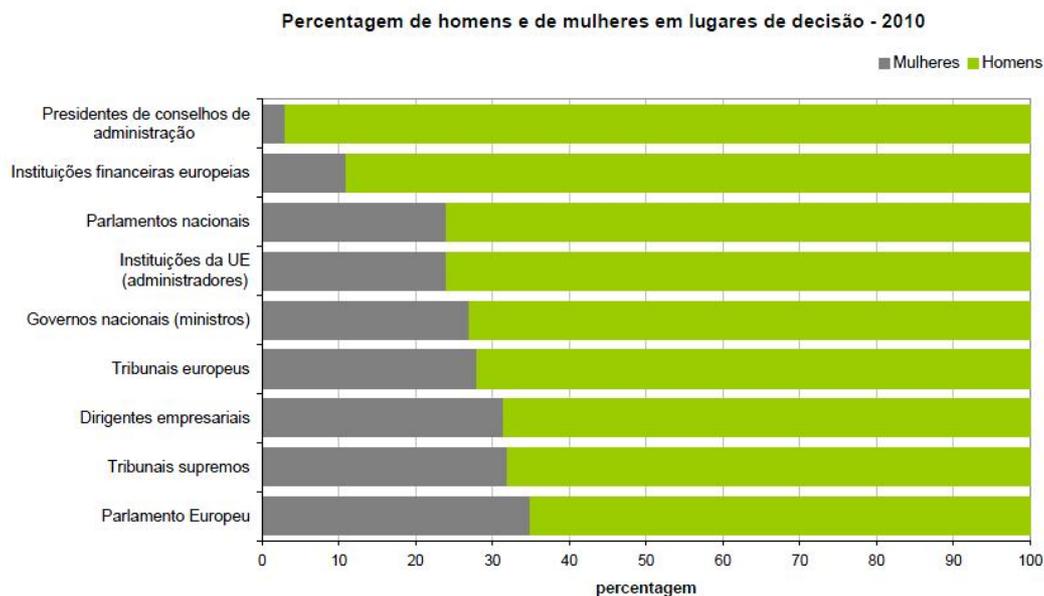
2 — Determinar a presença plural de mulheres e de homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização no sector empresarial do Estado.

3 — Determinar que o Estado, enquanto accionista de empresas privadas, deve propor aos restantes accionistas a adopção de políticas de promoção da igualdade de género.

4 — Recomendar às empresas do sector privado cotadas em bolsa:

a) A adopção de planos para a igualdade, à semelhança do preconizado para o sector empresarial do Estado, sublinhando a existência de incentivos do QREN, no âmbito do Programa Operacional Potencial Humano, para esse efeito;

b) A adopção de medidas, designadamente de autor regulação e de avaliação, que conduzam ao objectivo da presença plural de mulheres e de homens nos cargos de administração e de fiscalização das empresas.

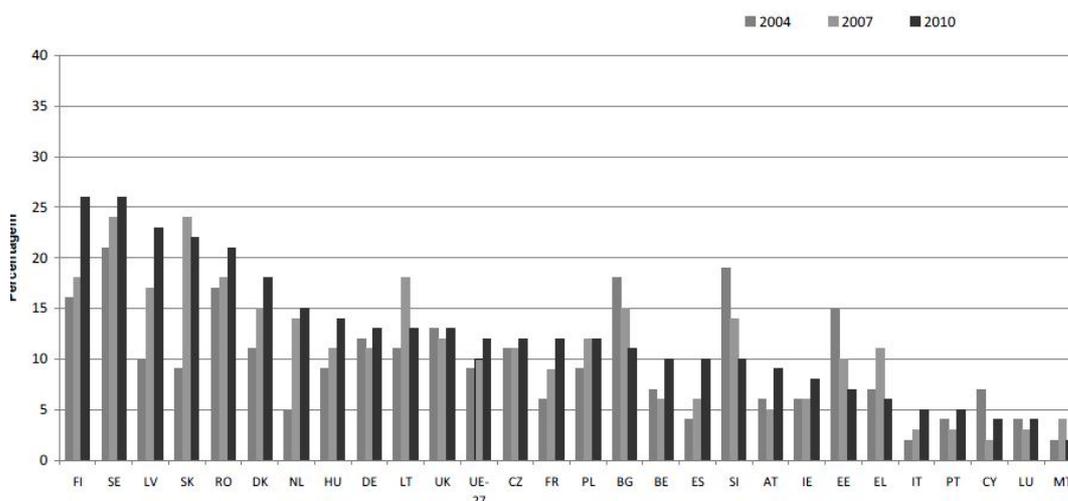


Embora se esteja perante uma ligeira melhoria relativamente aos 11,8 % de 2010, se continuasse a este ritmo, seriam necessários mais de 40 anos para se atingir uma paridade de género aceitável (pelo menos 40% de ambos os sexos).

A paridade de género nas posições de topo contribui para melhorar o desempenho e a competitividade das empresas, com ganhos económicos evidentes.

O argumento económico a favor da presença das mulheres nos lugares de topo foi evidenciado por estudos que sugerem uma correlação entre a presença de mulheres nos órgãos decisórios e os bons resultados. Num relatório da Mc Kinsey, constata-se, por exemplo, que as empresas que adoptaram a paridade entre homens e mulheres realizam lucros de exploração 56 % superiores aos das empresas que só empregam homens.

Percentagem de mulheres ao mais alto nível de decisão nas maiores empresas de cada país, 2004-2010



Fonte: Comissão Europeia, DG EMPL, Base de dados homens/mulheres. Consideram-se como sendo as maiores empresas cotadas em cada país, as (máximo 50) que integram o grupo das principais empresas cotadas (blue-chip index) na bolsa de cada país. O blue-chip index abrange as maiores empresas em termos de capital ou de quotas de mercado. LT, CZ, PL, MT: Não há dados disponíveis para 2003

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 em bolsa, a Comissão lançou no dia 5 de Março 2012 uma consulta pública.

O objectivo da Comissão é recolher opiniões sobre a adopção de eventuais medidas a nível da UE, incluindo medidas legislativas, para corrigir a disparidade de género nos conselhos de administração das empresas.

Com base na consulta pública, que termina em 28 de Maio de 2012, a Comissão tomará uma decisão sobre as medidas a adoptar ainda este ano: se devem ser definidas quotas

para as empresas, se a melhor opção é estabelecer uma recomendação e se devem ser aplicadas sanções às que não cumprirem os objectivos

3 - SITUAÇÃO EM PORTUGAL

Desemprego

4º Trimestre 2011, total em Portugal - 14%

Homens 13,9%

Mulheres - 14,1%

Igualdade de remuneração

Em Portugal, no 4º trimestre de 2010, em cada 100 desempregados 52 eram mulheres.

Esta discriminação é confirmada por dados mais recentes do Ministério do Trabalho (GEP). Em Abril de 2010 a remuneração média dos homens era de 1.273€ e a da mulher de 958€ (78%) e 13% das mulheres recebiam o salário mínimo nacional, contra 6% dos homens. Em Janeiro de 2011 a pensão média da mulher era de 304€, enquanto a do homem era de 516€.

A discriminação remuneratória com base no sexo é tanto maior quanto mais elevado é o nível de qualificação da mulher.

No sector **Ensino Superior**, analisando por domínios científicos, no período de 2002 a 2006, o número de mulheres investigadoras cresceu sobretudo nas Engenharias e Tecnologias e nas Humanidades.

O estudo indica, igualmente, que as mulheres em Portugal em 2006 representavam 44% do universo de investigadores (na EU-27, 30%), aproximando-se da paridade.

No 4º trimestre de 2009 as mulheres representavam 60,3% do universo por portugueses com ensino superior e o nível médio de escolaridade da população feminina era superior à do homem. Em cada 100 mulheres da população total 30 possuíam ensino secundário e superior.

Em 2011, as mulheres representavam 53,4% do total de alunos no ensino superior.

A esmagadora maioria dos futuros juízes (85%) são mulheres e 52% no total da judicatura são do sexo feminino.

60% mulheres na saúde

Doutorados em Portugal

De acordo com a publicação “She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science”, editada pela Comissão Europeia, 60% dos **doutorados em Portugal** no ano 2006 eram mulheres (na EU–27 as mulheres doutoradas eram 45%).

De 2002 a 2006, o número de mulheres doutoradas teve, em Portugal, uma taxa

média de crescimento anual de 19.2 (comparativamente a 6.8 na EU-27) e vs 11.0 no nº de homens.

Olhando para estes dados, verifica-se que Portugal se encontra numa posição favorável no seio da EU. Apesar de tudo, quando se analisa a representação de mulheres e de homens nas diferentes áreas científicas, encontram-se algumas assimetrias assim como também ao nível da progressão na carreira e remunerações mais baixas.

Em 1960 a percentagem de licenciados era inferior a 0,5%. O peso das mulheres licenciadas cresceu desde essa altura até agora, mais de 60 vezes.

1889 - medicina Lisboa 1ª mulher

1894 - 1ª mulher em matemáticas

1914 - 1ª mulher em direito

1931 - voto a mulheres (grau universitária ou secundário concluído)

Conclusões

- A concretização da igualdade entre homens e mulheres é também vital para as metas da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social.