

Bruxelas, 20 de Novembro de 2008

A Comissão regista progressos no recrutamento e nomeação de mulheres

Em 2007, a Comissão recrutou mais mulheres do que homens em todas as categorias profissionais. As mulheres representaram 50,6% das nomeações para postos de administrador e 74% para postos de assistente. Os progressos são particularmente nítidos nas nomeações para postos de administrador: 54,2% de nomeações para postos de administrador sem funções de gestão (contra 44% em 2004), 31,5% em relação aos postos de gestão intermédia (contra 23,2% em 2004) e 35,1% para os postos de gestão superior (contra 12,8% em 2004). Simultaneamente, os serviços da Comissão estão mais empenhados em desenvolver acções para sensibilizar o pessoal, permitir conciliar a vida privada e a vida profissional e estimular a evolução da carreira. Estes são apenas alguns dos resultados publicados hoje no relatório de controlo anual do "Quarto Programa de Acção para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na Comissão Europeia".

Em 2004, a Comissão adoptou o "Quarto Programa de Acção para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres (2004–08)" que propunha diversas medidas:

- Relativamente à evolução na carreira, a Comissão tem **objectivos anuais** em termos de recrutamento e nomeação de mulheres para postos de administrador. Os objectivos para 2007 foram fixados em 25% das primeiras nomeações para postos de gestão superior, em 30% para postos de gestão intermédia e em 50% para postos normais de administrador (sem funções de gestão). 2007 foi o primeiro ano em que todos estes objectivos foram alcançados (35,1% no que se refere à gestão superior, 31,5% em relação à gestão intermédia e 54,2% em relação aos administradores).
- Desde 2007, têm vindo a ser aplicadas **medidas obrigatórias** que contribuem para os progressos realizados no número de primeiras nomeações de mulheres para postos de gestão intermédia.
- Foi realizado um **estudo** em 2007 com o objectivo de compreender melhor as razões do reduzido número de candidaturas femininas a postos de gestão.
- Estão disponíveis **sessões de formação** para o pessoal destinadas a abordar a questão do reduzido número de candidaturas femininas.

Para permitir conciliar melhor a vida privada e a vida profissional, existe um mecanismo desde 2005 que permite assegurar a substituição efectiva de pessoal que se encontra ausente, em licença de maternidade, licença parental ou que trabalha a tempo parcial. Paralelamente, desde 2007 são possíveis regimes de horário flexível ou de teletrabalho. São também organizadas actividades de sensibilização, como **seminários, coaching e formação**.

Não obstante os progressos realizados, as mulheres encontram-se ainda sub-representadas na categoria "administradores", especialmente no que se refere aos cargos de gestão (18,5% de mulheres nos postos de gestão superior, 20,4% na gestão intermédia e 38,4% nos postos normais de administrador em 2007; a comparar com 12,8%, 18,3% e 32,5%, respectivamente, em 2004). Para além desta sub-representação, o baixo número de candidaturas femininas a cargos de gestão, o lento processo de mudança das mentalidades, a cultura de trabalhar até tarde e o problema da substituição efectiva do pessoal ausente são as principais questões sobre as quais a Comissão deverá continuar a debruçar-se.

Para lutar contra a sub-representação das mulheres e manter os resultados positivos das medidas obrigatórias, a Comissão controlará estritamente a aplicação destas medidas e tentará eliminar as eventuais distorções de género que possam ocorrer nos procedimentos de selecção, com base num estudo realizado pelo Serviço Europeu de Selecção do Pessoal (EPSO). Por outro lado, para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e privada, estão em curso três avaliações que devem estar concluídas no início de 2009: sobre o mecanismo de substituição do pessoal ausente, sobre o horário flexível e sobre o teletrabalho.