



COMISSÃO EUROPEIA - COMUNICADO DE IMPRENSA

Mais mulheres para os lugares de topo nas empresas: Comissão Europeia pondera várias opções

Bruxelas, 5 de março de 2012 – Há um ano a Comissária europeia da Justiça, Viviane Reding, lançava um apelo para a adoção de medidas credíveis de auto-regulação (ver [MEMO/11/124](#)). Hoje, um relatório publicado pela Comissão Europeia mostra que o número de mulheres nos conselhos de administração das empresas não registou um aumento significativo. Apenas um em cada sete membros dos conselhos de administração das principais empresas europeias é uma mulher (13,7 %). Embora se esteja perante uma ligeira melhoria relativamente aos 11,8 % de 2010, se 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).

Está demonstrado que a paridade de género nas posições de topo contribui para melhorar o desempenho e a competitividade das empresas, com ganhos económicos evidentes. Num relatório da Mc Kinsey, constata-se, por exemplo, que as empresas que adotaram a paridade entre homens e mulheres realizam lucros de exploração 56 % superiores aos das empresas que só empregam homens. A Ernst & Young analisou as 290 maiores empresas cotadas em bolsa e concluiu que os lucros das empresas com pelo menos uma mulher no conselho de administração eram claramente superiores aos das empresas que não têm qualquer membro feminino nas posições de topo.

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 hoje uma [consulta pública](#). O objetivo da Comissão é recolher opiniões sobre a adoção 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 adotar ainda este ano.

O relatório hoje publicado sobre a paridade de género nos conselhos de administração das empresas surge um ano depois de a Comissária da Justiça, Viviane Reding, ter desafiado 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.

«Há um ano, convidei as empresas a aumentarem voluntariamente a presença das mulheres nos seus conselhos de administração. O meu apelo teve o apoio do Parlamento Europeu e foi transmitido às organizações empresariais pelos Ministros do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Igualdade em numerosos Estados-Membros da UE. É, no entanto, com pesar que verifico que, não obstante os nossos apelos, a autorregulação não deu até agora grandes resultados», disse Viviane Reding, Vice-Presidente da Comissão Europeia e Comissária da Justiça. «A falta de mulheres em posições de topo nas empresas prejudica a competitividade da Europa e constitui um travão ao seu crescimento económico. Por este motivo, vários Estados-Membros da UE, entre os quais a Bélgica, a França, a Itália, os Países Baixos e a Espanha, estão a tentar resolver o problema mediante a adoção de legislação que introduz um sistema de quotas nos conselhos de administração das empresas. Alguns países, como a Dinamarca, a Finlândia, a Grécia, a Áustria e a Eslovénia, adotaram regras de paridade de género para os conselhos de administração das empresas públicas. Pessoalmente, não sou muito apologista do sistema de quotas, mas devo reconhecer os seus méritos em termos de resultados. Outra questão que se coloca é o facto de as empresas que desenvolvem atividades transfronteiras no mercado interno poderem ser obrigadas a respeitar legislações nacionais diferentes em matéria de quotas se quiserem participar em concursos de obras públicas. Por este motivo, o Programa de Trabalho Legislativo da Comissão para 2012 inclui uma iniciativa neste sentido. Hoje, convido o público – empresas, parceiros sociais, ONG interessadas e cidadãos – a darem a sua opinião sobre o tipo de medidas que a União Europeia deveria tomar para resolver o problema da falta de paridade entre homens e mulheres nos conselhos de administração das empresas. Acho que chegou o momento de quebrar o teto de vidro que continua a impedir as mulheres de chegarem às posições de topo nas empresas cotadas em bolsa. Para mudar este estado de coisas, estou a trabalhar estreitamente com o Parlamento Europeu e com todos os Estados-Membros.»

Há muito tempo que a paridade de género nos conselhos de administração das empresas europeias não registava uma evolução tão positiva como no ano passado (um aumento de 1,9 % entre outubro de 2010 e janeiro de 2012, contra um aumento anual médio a longo prazo de 0,6 % durante a última década). Este aumento pode ser atribuído aos apelos da Comissão e do Parlamento Europeu ([MEMO/11/487](#)) e a um conjunto de iniciativas legislativas nacionais. A França, que aprovou em 2011 legislação sobre a paridade de género nos conselhos de administração das empresas, é responsável, por si só, por cerca de metade do aumento registado na União. Mas, de um modo geral, a mudança continua a ser teimosamente lenta. Diminuiu inclusivamente o número de mulheres à cabeça dos conselhos de administração das grandes empresas, passando de 3,4 % em 2010 para 3,2 % em janeiro de 2012.

A opinião pública europeia é claramente favorável a uma alteração desta situação: 88% dos europeus defendem que, em situação de igualdade de competências, as mulheres devem estar representadas equitativamente nos lugares de topo das empresas, de acordo com um novo inquérito Eurobarómetro hoje publicado (ver anexo). Ao mesmo tempo, 76 % dos europeus acreditam que as mulheres possuem as competências necessárias. Por último, 75 % são a favor de legislação sobre a paridade de género nos conselhos de administração, ao passo que uma maioria relativa de 49 % dos inquiridos afirma que as multas pecuniárias seriam o meio mais apropriado para fazer aplicar uma legislação deste tipo (ver anexo).

Contexto

Há cada vez mais provas que apontam para benefícios económicos significativos que decorrem de uma representação mais equilibrada de homens e mulheres no processo de tomada de decisões económicas (ver o relatório de hoje da Comissão Europeia). 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, reforçando a competitividade. 60 % dos novos titulares de diplomas universitários são mulheres, mas 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 e para um melhor aproveitamento das potencialidades das mulheres em termos de recursos humanos. «*Para atingir as metas da estratégia de crescimento da UE, Europa 2020, que consiste em fazer aumentar para 75 % a taxa de emprego de homens e mulheres com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos, temos de fazer com que a paridade de género seja um trunfo para o crescimento*», disse Viviane Reding.

A promoção de uma maior paridade de género no processo de tomada de decisão é um dos objetivos da Carta Europeia das Mulheres (ver [IP/10/237](#)), lançada em março de 2010 pelo Presidente José Manuel Barroso e pela Vice-Presidente Viviane Reding. Desde então, a Comissão deu seguimento a esses compromissos, tendo adotado, em setembro de 2010, a Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres para os cinco anos seguintes (ver [IP/10/1149](#) e [MEMO/10/430](#)) que prevê a possibilidade de iniciativas específicas para colocar mais mulheres nos lugares de topo do processo de tomada de decisões económicas. O [Programa de Trabalho da Comissão Europeia para 2012](#) anuncia uma iniciativa legislativa para melhorar a paridade de género nas empresas cotadas em bolsa.

O relatório publicado hoje pela Comissão frisa que, não obstante alguns progressos recentes, em especial nos países onde foi introduzido o sistema de quotas, a evolução é lenta. 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, contra apenas 3 % em Malta e 4 % em Chipre.

Para mais informações:

Dossier de imprensa – As mulheres nos conselhos de administração:

http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/news/120305_en.htm

Consulta pública – Disparidade de género nos conselhos de administração das empresas da UE:

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

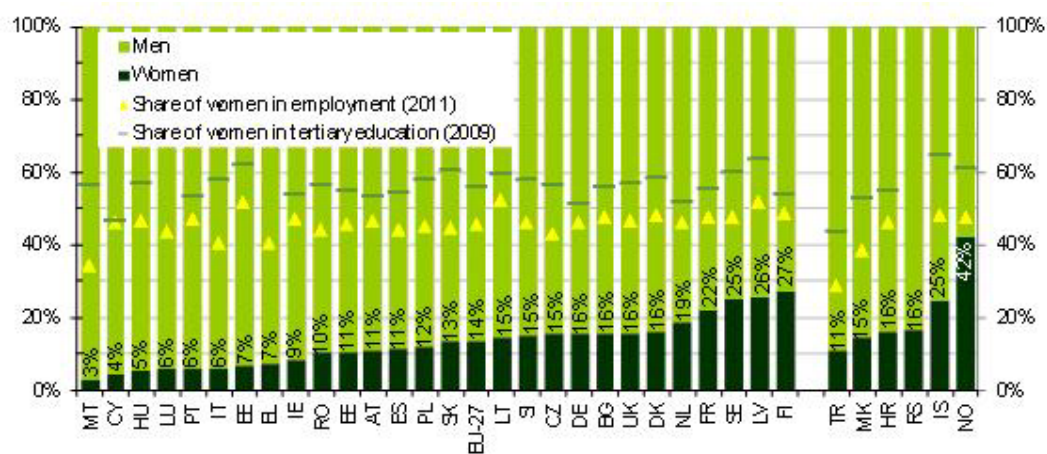
Página Internet da Vice-Presidente e Comissária europeia da Justiça, Viviane Reding:

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

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

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

Figure 1: Women and men on the boards of the largest listed companies, January 2012



Source: European Commission, [Database on women and men in decision-making](#) and Eurostat, Labour Force Survey. Note: Data on share of employment not available for RS; data on tertiary education not available for LU, EL and RS.

Figure 2: Share of women on the boards of the largest publicly listed companies, 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

Source: European Commission database on women and men in decision-making:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

Figure 3: Men and Women presidents/chairpersons of large companies, EU-27

%	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Men	98,4	97,4	96,9	96,3	97,1	97,2	97,0	96,6	97,3	96,8
Women	1,6	2,6	3,1	3,7	2,9	2,8	3,0	3,4	2,7	3,2

Source: European Commission, Database on women and men in decision-making. 2003 data exclude CZ, LT, MT and PL. Note: Data are normally collected in the final quarter of the year but the data for 2012 was collected in January, just 3 months after the 2011 data, and should therefore not be treated as part of the annual time series.

Figure 4: Nearly nine Europeans out of ten agree that, given equal competence, women should be equally represented in positions of leadership in companies.

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

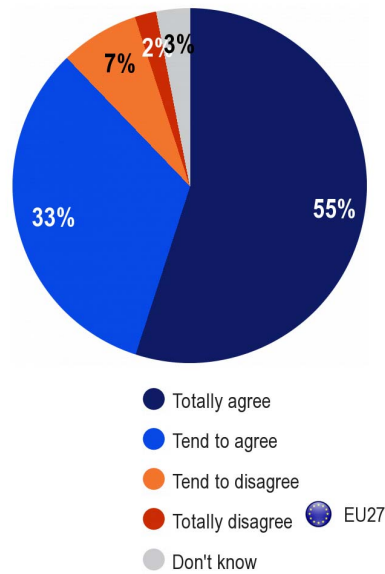


Figure 5: Three-quarters of Europeans are in favour of legislation on gender balance on company boards

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?

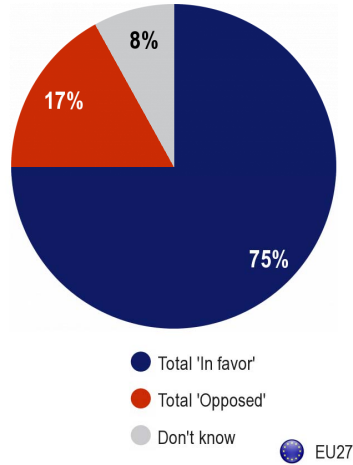
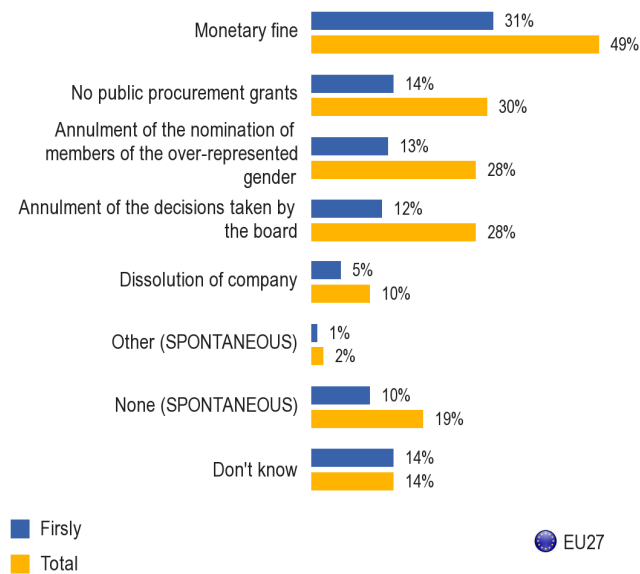


Figure 6: Almost half of the Europeans mention monetary sanctions as the most effective sanction in case of non-compliance

QE8. And in your opinion, what would be the most effective sanction in case publicly listed companies do not comply with such legislation?



Contactos:

[Matthew Newman](#) (+32 2 296 24 06)

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