



**RELATÓRIO DA PARTICIPAÇÃO DA ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA NA REUNIÃO DE PRESIDENTES DE COMISSÕES
PARA A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

(SENADO DO PARLAMENTO FEDERAL BELGA, BRUXELAS, 21 E 22 DE NOVEMBRO DE 2010)

Delegação da AR :

- Presidente da Comissão de Assuntos Constitucionais, Direitos, Liberdades e Garantias, Deputado Osvaldo de Castro (PS)

Apoio Técnico:

- Bruno Dias Pinheiro, Representante Permanente da AR em Bruxelas

O Senado do Parlamento Federal belga organizou, no contexto da vertente parlamentar da Presidência belga da União Europeia (UE), uma reunião de Presidentes de Comissões para a Igualdade de Oportunidades, que teve lugar nos dias 21 e 22 de Novembro de 2010, em Bruxelas. Este encontro teve lugar no âmbito da Conferência de Comissões Parlamentares para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres (NCEO) na UE.

O programa da reunião encontra-se em anexo ao presente relatório e teve como tema principal *A sub-representação das mulheres nos cargos de responsabilidade*

A Presidente da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres do Senado belga, Nele Lijjnen, iniciou a reunião, salientando a relevância do trabalho da rede NCEO na promoção da igualdade de oportunidades.

Em seguida, foi exibida uma mensagem de vídeo pré-gravada da Vice-Presidente da Comissão Europeia Viviane Reding, responsável pela Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania, que se referiu à situação actual das mulheres em cargos de responsabilidade, considerando que devem ter não só as mesmas opções de carreira, mas também o mesmo nível salarial. Actualmente, tal não é o caso e apontou algumas explicações: a escolha do sector de actividade, a segregação em função do género, a conciliação com a vida familiar. Finalmente, e no que diz respeito ao sistema de quotas, a Comissária declarou não ser adepta da ideia mas que, face ao panorama actual, reconheceu tratar-se de uma solução possível.

Durante a Conferência, foram debatidos três temas:

1. A definição do problema da sub-representação das mulheres nos cargos de responsabilidade

A primeira oradora foi Dominique Tilmans, membro da Comissão para a Igualdade entre Homens e Mulheres do Senado belga, cuja intervenção se encontra em anexo a este relatório¹.

¹ Disponível em <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-Presentation%20Tilmans.pdf> e <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-Speech%20Tilmans.pdf>



Em seguida, interveio Sofie de Graeve; porta-voz do Comité belga de Concertação das Mulheres, cujo discurso se encontra apenso a este relatório².

No período de debate que se seguiu, o signatário interveio para sublinhar alguns aspectos relevantes do trabalho da AR nestes domínios. Esta intervenção, em inglês, está anexa ao relatório.

2. As medidas estruturais: boas práticas e práticas legislativas (a favor e contra) nos diferentes países

Este painel foi presidido Cindy Frassen, Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres do Senado belga.

A primeira interveniente foi Sybilla Dekker, Presidente da Fundação *Mulheres no Topo*, que apresentou o discurso anexo³.

Seguiu-se a alocução de Marie-Jo Zimmermann, Presidente da Delegação para os Direitos da Mulheres da Assembleia Nacional Francesa, que aludiu a uma proposta de lei sobre esta matéria que está a ser discutida em França neste momento. Centrou-se num aspecto concreto: considerou que a pertença das mulheres aos Conselhos de Administração de empresas deve ser visto como um direito estratégico, e que as empresas devem ser chamadas a fazer relatórios sobre a igualdade de representação nestas estruturas.

Por fim, usou da palavra Maria Isabel Flores Fernández, Presidente da Comissão para a igualdade de oportunidades do Senado espanhol, que mencionou a lei espanhola neste domínio, de 2007, que tem como objectivos promover a igualdade real, eliminar a discriminação, integrar estes princípios da igualdade em todas as políticas públicas, bem como alcançar a meta dos 40% de participação do sexo sub-representado nos cargos públicos. Acrescentou que é feito um balanço a cada quatro anos, envolvendo todos os parceiros.

3. As medidas de acompanhamento

O último painel foi presidido por Hassan Bousseta, Vice-Presidente da Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres do Senado belga.

Françoise Goffinet, Conselheira no Instituto belga para a Igualdade entre as mulheres e os homens, foi a primeira oradora, começando por considerar que as medidas legislativas não são suficientes. Do seu ponto de vista, a promoção da igualdade exige medidas de acompanhamento, através de estudo e pesquisa orientados, bem como relatórios detalhados que permitam monitorizar a evolução da situação na UE, bem como facilitar a troca de boas práticas.

A última intervenção coube a Mireille Maenhoutt, da Universidade de Leuven, cujo discurso se encontra também anexo a esta intervenção⁴.

² <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-Presentation%20Sofie%20De%20Graeve.pdf>

³ <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-Presentation%20Sybilla%20Dekker.pdf>

⁴ <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-Presentation%20Mireille%20Maenhoutt.pdf>



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA

No encerramento, Sabine de Bethune, membro da Comissão para a Igualdade de Oportunidades entre homens e mulheres do Senado belga apresentou a Declaração Final da Conferência⁵, que foi adoptada por unanimidade e está anexa a este relatório.

Assembleia da República, 28 de Dezembro de 2010

O Presidente da Comissão,

Osvaldo de Castro

⁵ <http://www.parlement-eu2010.be/pdf/21-22nov-declarationE.pdf>



SÉNAT DE BELGIQUE
BELGIAN SENATE

em trio.be

Conférence des Présidents des commissions pour l'Égalité des Chances

dans le cadre de la

Conférence des Commissions parlementaires pour l'Égalité des Chances des femmes et des hommes de l'Union européenne (CCEC)

Bruxelles, 21-22 novembre 2010

PROGRAMME

La sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité

Dimanche 21 novembre 2010

- | | |
|-------------|---|
| 19.20/19.30 | Départ en bus des hôtels |
| 19.45 | Enregistrement au Sénat |
| 20.00 | Dîner dans les Salons de la Présidence du Sénat de Belgique |
| 22.00 | Retour en bus aux hôtels |

Lundi 22 novembre 2010

- | | |
|-------------|--------------------------|
| 08.05/08.15 | Départ en bus des hôtels |
| 08.30 | Enregistrement – Café |
| 09.00 | Accueil |

Madame Nele Lijnen, Présidente du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, Sénat de Belgique

Madame Viviane Reding, Vice-Présidente de la Commission européenne, en charge de la Justice, des Droits fondamentaux et de la Citoyenneté (message pré-enregistré)

09.30

1er thème

Définition du problème de la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité

Présidente : **Madame Nele Lijnen**, Présidente du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, Sénat de Belgique

Madame Dominique Tilmans, membre du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les femmes et les hommes, Sénat, Belgique

Madame Sofie De Graeve, porte-parole du « Comité de concertation des femmes », Belgique

10.30

Café

11.00

Discussion sur le 1er thème

12.15

Photo de famille

12.30

Déjeuner offert par Madame Nele Lijnen, Présidente du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, Sénat de Belgique

14.00

2ème thème

Les mesures structurelles : les bonnes pratiques et les pratiques législatives (pour et contre) dans différents pays

Présidente : **Madame Cindy Franssen**, Vice-présidente du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, Sénat de Belgique

Madame Sybilla M. Dekker, Présidente de la Fondation « Femmes au sommet », Pays-Bas

Madame Marie-Jo Zimmermann, Présidente de la Délégation aux Droits des Femmes, Assemblée Nationale, France

Madame María Isabel Flores Fernández, Présidente de la Commission pour l'Égalité des Chances, Senado, Espagne

Discussion

15.30

Café

15.45

3ème thème

Les mesures d'accompagnement

Président : **Monsieur Hassan Bousetta**, Vice-président du Comité d'avis pour l'Égalité des Chances entre les Femmes et les Hommes, Sénat de Belgique

Madame Françoise Goffinet, attachée, Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Belgique

3.

Madame Mireille Maenhoudt, Department Director Patterning, IMEC
Louvain, Belgique

Discussion

17.15 Conclusions des rapporteurs

Madame Sabine de Bethune, membre du Comité d'avis pour l'Egalité des
Chances entre les femmes et les hommes, Sénat, Belgique

17.30 Retour en bus aux hôtels

DECLARATION

NCEO – Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men in the European Union

15th Conference – Brussels, 22 November 2010

CONFERENCE CONCLUSIONS

Declaration of Brussels to improve the representation of women in senior positions

We, elected representatives of National Parliaments of the Member States and Candidate Countries and of the European Parliament attending the 15th Conference of the Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men, in Brussels, note that:

§ 1. women, despite their high qualification, are still greatly under-represented in managerial positions, as clearly emerges from the numerical data in the Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015 of the European Commission (Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, 21 September 2010, COM (2010) 491).

On average, only one in four parliament members and ministers in the EU is a woman. In the business world, the presence of women in high positions lies below any acceptable level; only one in ten board members of the largest listed companies in the EU and 3% of board chairs are women. In the area of female entrepreneurship, female entrepreneurs make up about 33% of the total number of entrepreneurs in the EU. Women come up against the so-called “glass ceiling”: the movement of women to decision-making levels seems to be in one way or another impeded. Within the public sector the participation of woman in managerial positions is somewhat greater than in the private sector, but there is still no question of real gender equality, even though the government has an exemplary role.

§ 2. that there nonetheless exists a broad international consensus on the need for more women in managerial positions, not only because this is a matter of fundamental equality, but also because mixed decision-making bodies are more efficient and adopt a broader vision, and because women make up half of society’s potential; this talent should not be absent from decision-making bodies as well.

Equality of men and women is a matter of fundamental human rights. The convention on elimination of all forms of discrimination against women (CEDAW convention, 1979) as well as Article 8 of the

Treaty on the Functioning of the European Union (consolidated version after the entry into effect of the Treaty of Lisbon, previous Article 3, paragraph 2, VEG) that explicitly specifies that the European Union strives at every occasion to abolish the inequalities between men and women and to promote equality of men and women, commit the EU and all the member states. In the meantime, various EU member states have also incorporated equality between men and women expressly into their national constitutions.

The underutilisation of female talent is damaging to the continuing economic and social development of the European Union and its member states, especially in the light of the Europa 2020 strategy for smart, sustainable and inclusive growth. The Commission has set five measurable EU targets for 2020: employment, research and innovation, climate and energy objectives, education and elimination of poverty. These targets can never be attained without greater participation of women in the labour market and in decision-making. The recent financial and economic crisis and the great appetite for risk of financial institutions have made the debate on greater representation of women in financial and economic decision-making more necessary than ever.

§ 3. that women are also still confronted with a number of obstacles to moving into managerial positions. The combination of family and work still forms an obstacle for many women. Various family-friendly measures can make transition toward a managerial position more attainable for women. Prejudices and stereotypes with regard to female managers persist. Women still do not get the respect and confidence that they deserve.

§ 4. a long road has already been travelled toward equality between men and women in which specific policy measures have been critical.

Guidelines in that area are the Declaration and Platform for Action connected with the Fourth World Conference on Women of the United Nations in Beijing in 1995, and the subsequent proceedings in which the countries committed themselves to undertake action to implement equality between men and women. Art. 192 of the Platform for Action states that Governments, national bodies, the private sector, political parties, trade unions, employers' organisations, research and academic institutions, subregional and regional bodies and non-governmental and international organisations should take measures to ensure women's equal access to and full participation in power structures and decision-making.

In September 2010, The European Commission launched its Strategy for Equality between Women and Men 2010-2015, in which equality in decision-making constitutes one of the most important issues of the Commission (Brussels, 21 September 2010, COM (2010) 491).

The EU member states have already taken a number of measures to increase representation of women in decision-making.

In the area of political decision-making, specific measures have ensured a greater presence of women elected to parliaments. Since 1994, legal quotas have been introduced in constitutional and voting rights in five EU member states, namely in Belgium, France, Portugal, Slovenia and Spain. Political parties also introduced voluntary quotas that they observe in drafting lists of candidates.

Various EU member states have taken measures to ensure a guaranteed presence of women in the management boards of public enterprises and/or private businesses. The quota regulation in Norway for the business world has ensured that in the area of economic decision-making a much more balanced situation has developed in the management boards of businesses (42% women on management boards). The Norwegian legislation has inspired other countries, such as Spain, France and the Netherlands, who introduced legal quotas for the management boards of listed companies. Other countries, such as Belgium, have introduced quotas for the management boards of several public business enterprises. Sweden imposes no quotas, but in September 2009 started training programmes to increase the number of women on management boards.

The EU member states also implement a supportive policy with regard to women in decision-making, ranging from research and training programmes to sensitisation campaigns, etc.

Therefore, we, elected representatives of National Parliaments of the Member States and Candidate Countries and of the European Parliament attending the 15th Conference of the Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men, in Brussels, declare that:

1. the representation of women in decision-making should be strongly promoted. A global strategy should be developed for this purpose, ranging from collection of information and research, European and national indicators, and sensitisation campaigns to positive action measures in all areas of decision-making. In extending the progress made with regard to political decision-making, the focus should be put on greater participation of women in socio-economic decision-making;

2. government and public business enterprises fulfil an important function as examples to society. Within public business enterprises, legal quotas or target figures are therefore needed to ensure balanced representation of men and women within the governing boards;
3. strong measures are needed to promote balanced representation of men and women in listed companies based on the different policies member states have introduced, going from sensitisation actions to a range of supportive measures, target figures and legal quotas;
4. encouragement of female entrepreneurship should become a policy priority at both the European and national level;
5. greater representation of women should be integrated in labour negotiations at all levels, in both employee and employer organisations;
6. priority should be given to the elimination of the pay gap between men and women;
7. supportive measures are needed to strengthen the position of women in the labour market, such as measures to help plan and support careers, bring about a change in mentality and make possible a balance between work and private life;
8. further statistical and scientific research is necessary on gender aspects in social and economic life.

We, elected representatives of National Parliaments of the Member States and Candidate Countries and of the European Parliament attending the 15th Conference of the Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men, in Brussels, commit ourselves to:

- putting these policy recommendations on the agenda in the European Parliament and in the national parliaments;
- advocating the implementation of these policy recommendations in our policy in the European Council, the Commission and the national (or regional) governments;
- consulting with the socially relevant parties within the Union on these policy recommendations;
- using the NCEO network to evaluate these policy recommendations and to exchange 'best practices' within the member states.

DECLARAÇÃO

NCEO - Rede das Comissões Parlamentares para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres na União Europeia

15.ª Conferência – Bruxelas, 22 de Novembro de 2010

CONCLUSÕES DA CONFERÊNCIA

Declaração de Bruxelas para melhorar a representação das mulheres em posições de destaque

Nós, representantes eleitos dos Parlamentos nacionais dos Estados-Membros, dos Países Candidatos e do Parlamento Europeu presentes na 15.ª Conferência da Rede das Comissões Parlamentares para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, em Bruxelas, constatamos que:

§ 1. as mulheres, apesar de possuírem elevadas qualificações continuam bastante sub-representadas nos cargos dirigentes, tal como é claramente evidenciado pelos dados numéricos da Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2010-2015 da Comissão Europeia (Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões, Bruxelas, 21 de Setembro 2010, COM (2010) 491).

Em média, apenas um em cada quatro deputados e ministros na UE é mulher. No mundo empresarial a presença das mulheres em cargos dirigentes encontra-se abaixo de um nível aceitável; apenas um em cada dez membros dos conselhos de administração das maiores empresas cotadas em bolsa na UE e 3% dos presidentes dos conselhos de administração são mulheres. No domínio do empreendedorismo feminino, as empresárias somam cerca de 33% do número total de empresários da UE. As mulheres insurgem-se contra o chamado «tecto de vidro»: a progressão das mulheres para os níveis de tomada de decisão parece estar de uma forma ou de outra impedida. No sector público a participação das mulheres em cargos dirigentes é um pouco maior do que no sector privado, mas está longe de se verificar uma verdadeira igualdade de géneros, ainda que os governos devam dar o exemplo.

§ 2. não obstante, existe um amplo consenso internacional sobre a necessidade de haver mais mulheres em cargos dirigentes, não somente por se tratar de uma questão de igualdade fundamental, mas também porque os órgãos mistos de tomada de decisão são mais eficientes e adoptam uma visão mais alargada e ainda pelo facto de as mulheres constituírem metade do potencial da sociedade; este talento também não deveria estar ausente dos órgãos de tomada

de decisão.

A igualdade entre homens e mulheres é uma questão de direitos humanos fundamentais. A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (Convenção CEDAW, de 1979), assim como o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (versão consolidada, após a entrada em vigor do Tratado de Lisboa, anteriormente o n.º 2 do artigo 3.º, VEG) que especifica claramente que a União Europeia se esforça continuamente para eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, responsabilizam a UE e todos os Estados-Membros. Entretanto, vários Estados-Membros da UE transpuseram expressamente para as respectivas constituições nacionais a igualdade entre homens e mulheres.

A subutilização do talento feminino é prejudicial para o contínuo desenvolvimento económico e social da União Europeia e dos seus Estados-Membros, sobretudo à luz da Estratégia Europa 2020 para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Comissão estabeleceu cinco objectivos quantificáveis para a UE no horizonte de 2020: emprego, investigação e inovação, alterações climáticas e energia, educação e erradicação da pobreza. Estes objectivos nunca poderão ser alcançados sem uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e na tomada de decisões. A recente crise financeira e económica e a grande apetência pelo risco das instituições financeiras tornaram mais necessário do que nunca o debate sobre uma maior representação das mulheres na tomada de decisões financeiras e económicas.

§ 3. as mulheres ainda são confrontadas com vários obstáculos à sua progressão para cargos dirigentes. Conseguir conciliar a família com o trabalho ainda constitui um obstáculo para muitas mulheres. Várias medidas de apoio à família podem tornar mais exequível a transição de mulheres para cargos dirigentes. Ainda persistem os preconceitos e os estereótipos relativamente às dirigentes femininas. As mulheres ainda não gozam do respeito e da confiança que merecem.

§ 4. já se percorreu um longo caminho com vista à igualdade entre homens e mulheres, no qual a adopção de medidas políticas específicas foi crucial.

Orientações nessa área são a Declaração e a Plataforma de Acção associada à Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres das Nações Unidas, que teve lugar em Pequim, em 1995, e os procedimentos posteriores, nos quais os países se comprometeram a tomar medidas para implementar a igualdade entre os homens e as mulheres. O artigo 192.º da Plataforma de Acção prevê que os governos, as entidades nacionais, o sector privado, os partidos políticos,

os sindicatos, as organizações de empregadores, as instituições académicas e de investigação, as entidades regionais e sub-regionais, bem como as organizações não-governamentais e internacionais tomem medidas que assegurem a igualdade de acesso e a participação das mulheres nas estruturas de poder e na tomada de decisões.

Em Setembro de 2010, a Comissão Europeia lançou a Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, na qual a igualdade na tomada de decisões constitui uma das matérias mais importantes da Comissão (Bruxelas, 21 de Setembro de 2010, COM (2010) 491).

Os Estados-Membros da UE já tomaram diversas medidas para aumentar a representação das mulheres na no processo de tomada de decisão.

Na área da tomada de decisões políticas, foi possível assegurar, através de medidas específicas, uma maior presença de mulheres eleitas para os parlamentos. Desde 1994, têm sido introduzidas quotas legais nos direitos constitucionais e de voto em cinco Estados-Membros da UE, nomeadamente na Bélgica, Eslovénia, Espanha, França e Portugal. Os partidos políticos introduziram igualmente quotas voluntárias, que cumprem no momento da elaboração das listas de candidatos.

Vários Estados-Membros da UE tomaram medidas para garantir a presença de mulheres nos conselhos de administração de empresas públicas e/ou privadas. A norma das quotas no mundo empresarial da Noruega já assegurou que na tomada de decisões económicas se tenha criado uma situação muito mais equilibrada nos conselhos de administração das empresas (42% de mulheres nos conselhos de administração). A legislação norueguesa serviu de inspiração a outros países, tais como a Espanha, a França e os Países Baixos, que introduziram quotas legais para os conselhos de administração de empresas cotadas em bolsa. Outros países, tais como a Bélgica, introduziram quotas para os conselhos de administração de várias empresas públicas. A Suécia não impõe quotas, mas em Setembro de 2009 deu início a programas de formação no sentido de aumentar o número de mulheres nos conselhos de administração.

Os Estados-Membros da UE também implementaram uma política de apoio relativa à presença das mulheres na tomada de decisões, que abrange desde programas de investigação e formação a campanhas de sensibilização, etc.

Assim, nós, representantes eleitos dos Parlamentos nacionais dos Estados-Membros, dos

Países Candidatos e do Parlamento Europeu presentes na 15.ª Conferência da Rede das Comissões Parlamentares para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, em Bruxelas, declaramos que:

1. a representação das mulheres na tomada de decisões deve ser fortemente promovida. Neste sentido, deve ser desenvolvida uma estratégia global, que inclua a recolha de informações e a investigação, indicadores europeus e nacionais, bem como campanhas de sensibilização até medidas de acção positiva em todos os domínios da tomada de decisão. No alargamento do progresso alcançado relativamente à tomada de decisões políticas, o enfoque deve ser colocado numa maior participação das mulheres na tomada de decisões sócio-económicas;
2. o governo e empresas públicas desempenham um papel importante enquanto exemplos para a sociedade. Nas empresas públicas, as quotas legais ou números-alvo são, por isso, necessários para assegurar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos órgãos de gestão;
3. são necessárias medidas sólidas para promover uma representação equilibrada de homens e mulheres em empresas cotadas em bolsa com base nas diferentes políticas que os Estados-Membros introduziram, que vão desde as acções de sensibilização até uma série de medidas de apoio, números-alvo e quotas legais;
4. o incentivo do empreendedorismo das mulheres deve tornar-se numa prioridade política, tanto ao nível comunitário quanto nacional;
5. uma maior representação das mulheres deve ser integrada nas negociações laborais a todos os níveis, nas organizações de trabalhadores e nas de empregadores;
6. deve ser dada prioridade à eliminação das diferenças salariais entre homens e mulheres;
7. são necessárias medidas de apoio para reforçar a posição das mulheres no mercado de trabalho, tais como medidas para ajudar a planear e apoiar as carreiras, provocando uma mudança de mentalidade e tornando possível um equilíbrio entre o trabalho e a vida privada;
8. é necessária uma investigação estatística e científica mais aprofundada sobre os aspectos relacionados com a questão do género na vida social e económica.

Nós, representantes eleitos dos Parlamentos nacionais dos Estados-Membros, dos Países Candidatos e do Parlamento Europeu presentes na 15.ª Conferência da Rede das Comissões Parlamentares para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, em Bruxelas, comprometemo-nos a:

- colocar estas recomendações políticas na agenda do Parlamento Europeu e nas dos Parlamentos nacionais;
- defender a implementação destas recomendações políticas na nossa política no Conselho Europeu, na Comissão e nos governos nacionais (ou regionais);
- consultar as partes socialmente relevantes no seio da União sobre estas recomendações políticas;
- utilizar a rede NCEO para avaliar estas recomendações políticas e para partilhar «boas práticas» nos Estados-Membros.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

**CONFERENCE OF CHAIRS OF PARLIAMENTARY COMMITTEES
ON EQUAL OPPORTUNITIES**

THE SOCIAL ECONOMIC POSITION OF WOMEN IN SOCIETY

Brussels (Belgian Senate), 21st and 22nd November 2010

Subthemes

- 1. Definition of the problem of under-representation of women in senior positions*
- 2. Structural measures: good practices and legislative practices (pro and contra) in different countries*
- 3. Supportive measures.*

INTRODUCTION

Ms. Chairman, fellow Colleagues, ladies and gentlemen, first of all I would like to thank the Speaker of the senate, Mr. Danny Pieters, and Ms. Nele Lijnen, Chairwoman of the *Comité d'avis pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes*, for this meeting, an excellent opportunity to follow our previous debates on equal opportunities issues.

As Chairman of the Committee on Constitutional Affairs, Rights, Freedoms and Guarantees of the Portuguese Parliament, the Committee which deals with equality affairs, I feel very honoured to be participating in this meeting. Our Committee holds a specialized Subcommittee on Equality, which has been working since last April and has already produced a major



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

conference on the impact assessment of our very recent Act on Domestic Violence, and which has also been hearing organisations on labour equality and on minors' rights.

THE SITUATION IN PORTUGAL

Although a very recent democracy (36 years), Portugal already has a history on equal opportunities issues:

1977:

- Legal concept of “head of family” is revoked;
- Commission for feminine condition (already functioning since 1974) is institutionalized;

1979:

- First woman to be nominated Prime Minister;
- Government creates Commission for equality in labour and employment;

1980:

- Portugal ratifies the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women in 1980, without any reservation, being one of the first member states of the United Nations to do so;

1991:

- Commission for equality and women's rights succeeds Commission for feminine condition;
- Women are admitted in the Armed Forces;

1999:



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

- XIV (the fourteenth) Constitutional Government includes a Ministry for Equality – led by a woman;

2007:

- Commission for Citizenship and Gender Equality succeeds Commission for equality and women's rights (with competence in matters of domestic violence).

However, equality is not yet a reality:

- Gender pay gap is still above 8% (8,3% in 2007);
- According to the UN (2009), Portugal is one of the countries with the lowest number of female directors in major companies;
- A woman in a management position earns, on average, less 30,5% than a man in the same position;
- Female retired workers receive between 59,5% and 77,1% the amount received by male retired workers;
- Statistics show that female workers have less stable links and are more severely struck by unemployment;
- Although the share of women in the cabinet increased from 13% to 29% following the September elections,
- The share of women in the Portuguese Parliament remains around 30% - however, no Committee is chaired by a woman.

Our constitutional framework is the basis for the promotion of equality:

- Article 9

(Fundamental tasks of the state)



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

The fundamental tasks of the state shall be:

(...)

h) To promote equality between men and women.

- Article 109

(Citizens' participation in politics)

The direct and active participation in politics by men and women is a fundamental instrument in the consolidation of the democratic system, and the law shall promote both equality in the exercise of civic and political rights and the absence of genderbased discrimination in access to political office.

The legislative evolution on equality – landmarks:

I - The Adoption of a Gender Quota Law in Portugal – Reinforced Law n. 3/2006, 21st August

A new Parity Law was approved in Portugal in July 2006. According to that law, all candidate lists presented for local, parliamentary, and European elections must guarantee a minimum representation of 33% for each sex.

This law represents a shift in the nature of political representation in Portugal, and brings the country's electoral system in line with an international tendency that favours the application of gender quotas. The law's passage was a consequence of a draft bill presented by the Socialist Party (PS), which enjoyed an absolute majority last Legislature.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

II - Legislation and legal measures to prevent and combat the violence against women

The Domestic Violence Act - Law n. 12/2009, of 16 September

It establishes the legal regime applicable to the prevention of domestic violence and to the protection and assistance to its victims. It repeals the Law n. 107/99, of 3 August, as well as the Decree-law n. 323/2000, of 19th December.

The Socialist Party has announced **the proposition, in the Parliament, of gender quotas on company boards and public departments.**

The Party announced that it will submit a legislative proposal aimed at achieving 33% female representation on the boards of all public companies and central administration departments.

Other relevant political and policy landmarks on gender equality:

- Our government launched the National Plan against Human Trafficking, to be coordinated with the 3rd National Plan for Equality on questions related to violence against women;
- The percentage of women in universities has been growing and, at present, it is higher than the percentage of men in almost all the degree courses;
- The representation of women in key decision-making positions in the cultural sector is currently lower than that of men;
- The Third *National Plan for Citizenship and Gender Equality* was launched in 2007 and will run until 2010. The Plan reinforces the combat to gender inequality in all domains of political, social, economic and cultural life in an integrated and transversal way and



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

the Programme of Action for the Elimination of Female Genital Mutilation, under the III National Plan for Equality – Citizenship and Gender Equality (2007-2010), was launched in 2009;

- The *Commission for Citizenship and Gender Equality* coordinates the implementation of this Plan in articulation with several government sectors;
 - There is still an unequal sharing of responsibilities between women and men based on gendered representations of women's and men's roles;
 - A low degree of gender awareness continues to prevail within the Public Central Administration structures and among decision-makers;
 - The promotion of gender equality is translated into political orientations in several national policy strategic documents and the gender dimension is a transversal issue in national policies;
 - Several policies having a strong impact on women's rights and gender equality have been adopted:
- The budget for the promotion of gender equality policies has been considerably reinforced for the period ranging from 2007 to 2013. For the first time in Portugal there is a specific funding line on Entrepreneurship, Association and Business Networks ran by women; Conception, development and evaluation of databases, diagnosis and good practices guides; Campaigns to raise awareness and promote gender equality as well as to combat gender based violence;



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

- The III National Plan against Domestic Violence 2007-2010 that integrates policies to prevent and combat the phenomenon, based on a transversal approach with a particular emphasis on awareness and information campaigns, training, the support and shelter of the victims aiming towards autonomy and reinsertion into social life;
- In 2008, a new Labour Code was prepared and negotiated with the social partners, containing the legal framework on gender equality in work, employment and vocational training, and on the protection of maternity and paternity. This Code includes new legislation on parental leaves, enlarging the possibilities of sharing the leave between the mother and the father and also increasing the length of the parental leave for the fathers.

Conclusion

What is the best approach that we, as parliamentarians from EU Member States, can bring to this debate?

The Parliaments have always been the leading engines of democracies: the birthplaces of the promotion of fundamental freedoms and the bearers of the competence in the definition of legal instruments.

That is why the importance of the parliamentary dimension in the definition of correct policies in this field lies not only in our legislative power, but also in our constitutional power to influence our national governments and to control their activities. It is our first duty to assure that the governments are acting in view of the respect of equal opportunities.



ASSEMBLEIA DA REPÚBLICA
COMISSÃO DE ASSUNTOS CONSTITUCIONAIS,
DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS

I thank you for your attention and congratulate once again the organisation of this meeting on their commitment to enhance parliamentary work in the framework of the European Union.

November 22nd 2010

Oswaldo de Castro

MP, Chairman of the Committee on Constitutional Affairs, Rights, Freedoms and Guarantees of the Portuguese Parliament (Assembleia da República – Portugal)