

Bruxelas, 2 de dezembro de 2015
(OR. en)

14325/15

SOC 679
GENDER 26
SPORT 63
CULT 81

NOTA

de:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a Parte)
para:	Conselho
n.º doc. ant.:	13532/15 SOC 628 GENDER 20 SPORT 52 CULT 67
Assunto:	Igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão - Projeto de conclusões do Conselho

1. A Presidência elaborou o projeto de conclusões do Conselho sobre "Igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão".
2. As referidas conclusões baseiam-se num relatório apresentado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), intitulado: "Análise da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros da UE: igualdade de género no poder e na tomada de decisão"¹.
3. Este exercício vem no seguimento da Plataforma de Ação de Pequim, adotada em 1995 pela Conferência Mundial das Nações Unidas sobre a Mulher.

¹ Ver doc. 13532/15 ADD 1.

4. O Comité de Representantes Permanentes chegou a um acordo global sobre o texto das conclusões em anexo. No entanto, PL e UK mantiveram reservas gerais de análise. Além disso, UK manteve uma reserva de análise sobre o ponto 35.
 5. Convida-se o Conselho a:
 - analisar as reservas de análise pendentes;
 - adotar o projeto de conclusões do Conselho; e
 - decidir exarar em ata a declaração constante da adenda 1 à presente nota.
-

Igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão
Projeto de conclusões do Conselho²

OBSERVANDO QUE

1. A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e é um dos seus objetivos e incumbências, e que a integração do princípio da igualdade entre homens e mulheres em todas as suas ações constitui uma missão específica da União.
2. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estabelece que "[d]eve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração" e que "[o] princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado."
3. Na sua Estratégia para a Igualdade entre Homens e Mulheres 2010-2015, a Comissão Europeia identificou a igualdade na tomada de decisões como um dos domínios de ação prioritários.
4. No Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, o Conselho sublinhou a necessidade de "medidas destinadas a pôr termo às disparidades entre homens e mulheres e a combater a segregação sexista no mercado de trabalho", incluindo a promoção da "das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos."

² Conclusões adotadas no quadro da avaliação da execução da Plataforma de Ação de Pequim, com particular realce para a área crítica "G: As mulheres no poder e na tomada de decisão".

5. As presentes conclusões baseiam-se nos trabalhos já realizados e nos compromissos políticos assumidos pelo Parlamento Europeu, o Conselho, a Comissão e outras partes interessadas neste domínio, e designadamente nos documentos enumerados no anexo II.
6. Continua a ser necessário alcançar uma igualdade de facto entre homens e mulheres na União Europeia, o que requer uma abordagem multifacetada que inclua legislação, sensibilização para promover a mudança de atitudes e programas de ação positiva.
7. Na UE, as mulheres constituem mais de metade da população e do eleitorado e possuem um elevado nível de formação – no entanto continuam a estar sub-representadas a todos os níveis dos cargos de tomada de decisão. A igualdade de participação de mulheres e homens na tomada de decisão é uma questão de equidade, de respeito pelos direitos humanos e de boa governação. A igualdade entre homens e mulheres na tomada de decisão é necessária para melhor refletir a composição da sociedade e para reforçar a democracia e promover o seu bom funcionamento. Essa igualdade também pode ser vantajosa para o crescimento económico e a competitividade da UE.
8. Numa reunião informal realizada pela Presidência luxemburguesa nos dias 16 e 17 de julho de 2015, os Ministros do Emprego e da Igualdade de Género debruçaram-se sobre o tema "Mudanças no mercado de trabalho: um desafio para as mulheres e para os homens." A troca de pontos de vista que tiveram centrou-se na evolução do papel das mulheres e dos homens, nos regimes de licença e de trabalho flexível para as mulheres e para os homens, e no estímulo à mudança na cultura empresarial. Tornar os locais de trabalho e as políticas de conciliação mais favoráveis à igualdade e incentivar a partilha mais equitativa das responsabilidades familiares entre mulheres e homens são aspetos que podem também contribuir para propiciar uma maior igualdade na tomada de decisão.

9. O Conselho salientou já a necessidade de aumentar a representação das mulheres nas instâncias de tomada de decisão, não só nos domínios económico e político, mas também em domínios como a ciência e investigação, os média e o desporto. Os Estados-Membros e a Comissão tomaram já várias medidas. Há sinais claros de que a situação global está a melhorar em vários Estados-Membros. Todavia, não é menos verdade que as mulheres continuam a estar sub-representadas nos cargos de tomada de decisão em todos os quadrantes. A questão do equilíbrio de género na tomada de decisão continua, por conseguinte, a exigir especial atenção por parte dos responsáveis políticos e dos investigadores.
10. Uma das áreas críticas identificadas na Plataforma de Ação de Pequim é "As mulheres no poder e na tomada de decisão" (Área G). Esta área inclui dois objetivos estratégicos, a saber, *adotar medidas que garantam às mulheres a igualdade de acesso e a plena participação nas estruturas de poder e de tomada de decisão* (G1) e *aumentar a capacidade de participação das mulheres na tomada de decisão e na liderança* (G2). Esta área crítica foi avaliada pelo Conselho em 1999, 2003 e 2008. Com base num relatório de acompanhamento independente do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), intitulado "Pequim +20", em 2014, o Conselho adotou conclusões em que se comprometia a fazer face aos desafios que subsistem no domínio da igualdade entre homens e mulheres, incluindo as disparidades na tomada de decisão. Em 2015, a União Europeia e os seus Estados-Membros reiteraram o seu empenhamento na intensificação de ações e medidas destinadas a assegurar a plena e efetiva implementação da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim.

SAUDANDO

11. O relatório intitulado "Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Gender Equality in Power and Decision-Making"³ [Avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros da UE: igualdade de género no poder e na tomada de decisão], elaborado pelo EIGE a pedido da Presidência luxemburguesa, que apresenta uma panorâmica da participação das mulheres e dos homens na tomada de decisão política, económica e social, no período de 2003 a 2014. O relatório apresenta ainda exemplos de iniciativas tomadas pelos Estados-Membros para promover a participação das mulheres, especialmente em cargos de liderança.

³ Ver doc. 13532/15 ADD 1.

12. Este relatório ilustra também as tendências gerais da tomada de decisão em certos outros domínios, tais como as instituições académicas e de investigação, os média e as organizações desportivas, para os quais existem dados comparáveis.

OBSERVANDO QUE

13. O relatório do EIGE ilustra claramente os progressos animadores que têm sido feitos nos últimos anos, ainda que a situação varie consideravelmente de um Estado-Membro para outro. Tem-se registado em especial um aumento notório da participação das mulheres em altos cargos de liderança em instituições políticas legislativas e executivas e na administração pública. Verificou-se também uma ligeira melhoria nas organizações de trabalhadores e de empregadores tanto a nível nacional como a nível europeu. Na esfera económica, a representação das mulheres nas mais altas instâncias de decisão das maiores empresas cotadas em bolsa tem também vindo a aumentar gradualmente, tendo-se registado melhorias mais significativas em países que tomaram medidas legislativas neste domínio. Por outro lado, no setor financeiro, a taxa de empoderamento tem sido muito mais lenta.
14. No que diz respeito ao setor académico e da investigação, o relatório do EIGE revela que as mulheres continuam a ser uma minoria no topo da hierarquia decisória, embora a situação esteja a melhorar em termos gerais. Nas empresas do setor da comunicação social, a participação das mulheres nos cargos de tomada de decisão diminui de forma diretamente proporcional ao nível de antiguidade. O mesmo se aplica ao setor desportivo, em que a representação das mulheres nos altos cargos de tomada de decisão em organizações relevantes nos Estados-Membros e a nível europeu continua a ser muito baixa.

15. A sub-representação das mulheres na tomada de decisão é uma questão muito vasta e multifacetada, que precisa de ser inserida no contexto de uma série de esforços estratégicos destinados a melhorar a igualdade de género, que incluem políticas destinadas a aumentar a taxa de emprego das mulheres, reduzir a disparidade de remuneração entre homens e mulheres, combater a segregação sexista no ensino e no emprego e lutar contra a falta de transparência nos regimes de nomeação e de promoção. Neste contexto, é também necessário promover políticas favoráveis à família, apoiar uma repartição mais equitativa das responsabilidades domésticas e familiares entre homens e mulheres, melhorar a conciliação entre trabalho, família e vida privada, ultrapassar os estereótipos associados ao género e combater os pressupostos estereotipados quanto aos papéis das mulheres e dos homens.
16. O relatório do EIGE assenta em dados baseados nos 18 indicadores em matéria de tomada de decisão política e económica que foram aprovados pelo Conselho em 1999, 2003 e 2008, na série de alterações que o EIGE propôs no seu relatório relativamente aos indicadores existentes⁴ e nos novos indicadores aí propostos em matéria de *liderança de partidos políticos, liderança no setor empresarial e políticas*.

⁴ Ver anexo I. As alterações visavam melhorar a compatibilidade dos indicadores com os dados disponíveis na base de dados da Comissão sobre as mulheres e os homens na tomada de decisão. Ver relatório do EIGE no doc. 13532/**15 ADD 1**.

17. **REGISTANDO** os três novos indicadores a seguir referidos, desenvolvidos pelo EIGE para medir o equilíbrio de género na tomada de decisão:

Indicador 7: A proporção de mulheres e homens entre os dirigentes e os dirigentes adjuntos dos principais partidos políticos dos Estados-Membros.

Indicador 19: A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros executivos e não executivos⁵ das duas mais altas instâncias de decisão das maiores empresas registadas a nível nacional cotadas na bolsa de valores nacional.

Indicador 20: Políticas de incentivo à participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão económica.

⁵ Incluindo, se for caso disso, representantes dos trabalhadores.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO, no âmbito das respetivas competências, a:

18. Continuar a acompanhar a área crítica "As mulheres no poder e na tomada de decisão" (Área G), utilizando para tal os indicadores enumerados no anexo I, incluindo *dois*⁶ dos novos indicadores desenvolvidos pelo EIGE, e continuando a desenvolver e melhorar esses indicadores, tirando pleno partido do trabalho do EIGE e do Eurostat.
19. Melhorar a recolha, análise e difusão, tanto a nível nacional como a nível da UE, de dados completos, comparáveis, fiáveis e regularmente atualizados sobre a questão da igualdade entre homens e mulheres no domínio da tomada de decisão, trabalhando em cooperação com os serviços estatísticos nacionais e da UE e fazendo pleno uso dos trabalhos do EIGE, dando especial atenção a domínios em que haja escassez de dados harmonizados e comparáveis, como acontece na investigação, nos média e no desporto.
20. Incentivar a realização de novas atividades de investigação relacionadas com esta área crítica, designadamente sobre medidas eficazes para eliminar as disparidades entre homens e mulheres na tomada de decisão, bem como atividades de investigação relativas à participação das mulheres na tomada de decisão nas áreas da investigação, dos média e do desporto, e ainda nos setores social e do voluntariado social (incluindo ONG e associações de beneficência), tirando pleno partido dos trabalhos do EIGE.
21. Fazer regularmente o balanço dos progressos registados nas áreas críticas identificadas na Plataforma de Ação de Pequim relativamente às quais foram já elaborados indicadores, ter em conta o resultado desses balanços no relatório anual da Comissão sobre os progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres, e, sempre que adequado, elaborar indicadores para as áreas críticas em que estes não existam ainda, fazendo pleno uso dos trabalhos do EIGE e do Eurostat.

⁶ Indicadores 7 e 19.

22. Intensificar esforços para promover a paridade entre homens e mulheres na tomada de decisão mediante uma abordagem dual que combine a integração da perspetiva da igualdade entre os sexos e ações específicas.
23. Adotar, manter e reforçar medidas específicas para aumentar a representação das mulheres na tomada de decisão nas esferas política e económica e noutros domínios tais como as instituições académicas, científicas e de investigação, os média e o desporto.
24. Ponderar uma vasta gama de diferentes medidas, legislativas e/ou não legislativas, facultativas ou vinculativas, bem como a troca de boas práticas, a fim de melhorar o equilíbrio de género nos órgãos de tomada de decisão em todos os domínios.
25. Combater os estereótipos de género em todos os domínios relevantes, inclusive através de campanhas de sensibilização, medidas pedagógicas e, se necessário, ações positivas, e incentivar os profissionais dos meios de comunicação social a questionarem os pressupostos estereotipados quanto aos papéis das mulheres e dos homens, designadamente nos cargos de liderança e nas responsabilidades domésticas e familiares.
26. Tomar medidas, consoante adequado, a fim de eliminar os obstáculos de carácter individual, organizacional e social que levam as mulheres a decidir não se dedicar à política ou não procurar os mais altos cargos de tomada de decisão em empresas e noutras organizações públicas e privadas.
27. Tomar medidas adequadas para incentivar uma partilha mais equitativa das responsabilidades domésticas e familiares entre as mulheres e os homens e acelerar a realização de progressos na melhoria da conciliação entre trabalho, família e vida privada, tendo designadamente por objetivo permitir que participem em igualdade de condições no mercado de trabalho, na política e noutros quadrantes, por um lado, e garantir que as interrupções de carreira resultantes da necessidade de assumir responsabilidades familiares não impeçam as mulheres e os homens com filhos ou outras pessoas a cargo de progredirem na carreira, por outro. A este respeito, é essencial garantir a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e cuidados a pessoas dependentes que sejam acessíveis, comportáveis e de qualidade.

28. Apoiar o debate público em matéria de equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão e reforçar as medidas de desenvolvimento de capacidades tais como a tutoria, o patrocínio, a formação sobre os média e a sensibilização, e estimularem a troca de boas práticas.
29. Promover mudanças institucionais e culturais nas empresas e nas organizações públicas e privadas de modo a assegurar que as mulheres e os homens gozem da igualdade de oportunidades para acederem a cargos de tomada de decisão a todos os níveis.
30. Apoiar programas destinados a melhorar o equilíbrio de género na tomada de decisão iniciados em diferentes esferas pelas ONG, pelos parceiros sociais e por todas as outras partes interessadas que trabalham em prol da igualdade de género.

CONVIDA:

31. Os Estados-Membros a reconhecerem os benefícios de uma representação equilibrada⁷ de mulheres e homens na tomada de decisão política e a encorajarem, assim, a fixação de metas e calendários ambiciosos em função das circunstâncias nacionais, respeitando o papel dos partidos políticos.
32. A Comissão Europeia, os governos, os partidos políticos e os parlamentos – nacionais e Europeu – a promoverem uma representação equilibrada de homens e mulheres na esfera política, dando especial atenção à posição que ocupam nas listas partidárias, por exemplo mediante a introdução de um sistema de "fecho éclair" em que os candidatos masculinos e femininos figurarão alternadamente nas listas, designadamente na perspetiva das eleições para o Parlamento Europeu em 2019, da nomeação de uma nova Comissão Europeia em 2019 e das nomeações para altos cargos nas instituições da UE.

⁷ De acordo com a definição utilizada pelo Conselho da Europa, nem a representação das mulheres nem a dos homens deverá ser inferior a 40%.

33. Os governos e os parceiros sociais, no pleno respeito pela sua autonomia, bem como as empresas dos setores público e privado a instituírem políticas de grande envergadura em matéria de igualdade de oportunidades e a estabelecerem metas e calendários com vista a prosseguir o desenvolvimento e execução de medidas eficazes destinadas a garantir a representação equilibrada das mulheres e dos homens em cargos de decisão e de liderança, nomeadamente ações de formação, tutoria e patrocínio e outras iniciativas.
34. As empresas públicas e privadas e outras organizações a adotarem uma cultura empresarial mais favorável à igualdade, incluindo regimes de trabalho flexíveis e práticas transparentes em termos de recrutamento e promoções, e a incentivarem a participação da direção de topo nesses esforços.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA:

35. A adotar, sob a forma de Comunicação, uma nova estratégia de igualdade entre homens e mulheres pós 2015, que deverá ser estreitamente associada à Estratégia Europa 2020 e ter também em conta a Agenda 2030 das Nações Unidas para o desenvolvimento sustentável.
36. A abordar a questão da igualdade na estratégia acima referida e nos seus relatórios anuais sobre a igualdade entre homens e mulheres.
37. A acompanhar os progressos a nível da UE e promover a troca de experiências e boas práticas no que se refere às medidas destinadas a pôr termo às disparidades entre homens e mulheres na tomada de decisão a todos os níveis.
38. A promover ativamente o equilíbrio de género a todos os níveis de tomada de decisão nas suas próprias fileiras.

Indicadores⁸

- Indicador 1:** A proporção de mulheres nos parlamentos nacionais e federais dos Estados-Membros e no Parlamento Europeu.
- Indicador 2:** A proporção de mulheres nas assembleias regionais dos Estados-Membros, caso existam.
- Indicador 3:** A proporção de mulheres nas assembleias das autarquias locais dos Estados-Membros.
- Indicador 4:** Políticas que promovam a participação equilibrada em eleições políticas.
- Indicador 5:** A proporção e o número de mulheres entre os membros dos governos nacionais/federais dos Estados-Membros e a proporção de mulheres entre os membros da Comissão Europeia.
- Indicador 6:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os ministros/secretários de Estado nas várias áreas de ação (pastas/ministérios de acordo com a tipologia BEIS) dos governos nacionais/federais dos Estados-Membros.
- Indicador 7:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os dirigentes e os dirigentes adjuntos dos principais partidos políticos dos Estados-Membros.

⁸ Os indicadores 7 e 19 são novos. Foi suprimido um dos indicadores anteriormente estabelecidos (ver Indicador 3 no doc. 15205/03). Os outros indicadores anteriormente estabelecidos foram revistos e renumerados. Para mais pormenores, ver relatório do EIGE (doc. 13532/15 ADD 1).

- Indicador 8:** A proporção de mulheres entre os mais altos cargos da administração pública dos Estados-Membros.
- Indicador 9:** A distribuição de mulheres e homens nos mais altos cargos da administração pública pelas várias áreas de ação (pastas/ministérios de acordo com a tipologia BEIS) dos Estados-Membros.
- Indicador 10:** A proporção e o número de mulheres entre os membros dos Tribunais Supremos dos Estados-Membros e a proporção e o número de mulheres entre os membros do Tribunal de Justiça Europeu e do Tribunal Geral.
- Indicador 11:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os governadores e vice-governadores dos bancos centrais dos Estados-Membros e o presidente do Banco Central Europeu.
- Indicador 12:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros dos organismos de tomada de decisão dos bancos centrais dos Estados-Membros e do Banco Central Europeu.
- Indicador 13:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os presidentes e vice-presidentes das organizações dos parceiros sociais representativas dos trabalhadores a nível nacional e a nível europeu.
- Indicador 14:** A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros das mais altas instâncias de decisão das organizações dos parceiros sociais representativas dos trabalhadores a nível nacional e a nível europeu.

Indicador 15: A proporção e o número de mulheres e homens entre os presidentes e vice-presidentes das organizações dos parceiros sociais representativas dos empregadores a nível nacional e a nível europeu.

Indicador 16: A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros das mais altas instâncias de decisão das organizações dos parceiros sociais representativas dos empregadores a nível nacional e a nível europeu.

Indicador 17: A proporção e o número de mulheres e homens entre os presidentes e diretores executivos (CEO) das maiores empresas registadas a nível nacional cotadas na bolsa de valores nacional.

Indicador 18: A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros das mais altas instâncias de decisão das maiores empresas registadas a nível nacional cotadas na bolsa de valores nacional.

Indicador 19: A proporção e o número de mulheres e homens entre os membros executivos e não executivos⁹ das duas mais altas instâncias de decisão das maiores empresas registadas a nível nacional cotadas na bolsa de valores nacional.

⁹ Incluindo, se for caso disso, representantes dos trabalhadores.

Referências**1. Legislação da UE**

Recomendação 96/694/CE do Conselho, de 2 de dezembro de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (JO L 319, de 10.12.1996, p. 11)

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO L 204, de 26.7.2006, p. 23)

Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (JO L 403, de 30.12.2006, p. 9)

2. Conclusões do Conselho

Todas as conclusões do Conselho sobre a avaliação da Plataforma de Ação de Pequim¹⁰ e, em especial, as abaixo citadas.

Conclusões do Conselho sobre a revisão da execução, pelos Estados-Membros e pelas instituições Europeias, da Plataforma de Ação de Pequim [As mulheres no poder e na tomada de decisão] (11862/99)

Conclusões do Conselho sobre a análise da implementação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros: desigualdades salariais entre homens e mulheres (14485/01)

Conclusões do Conselho sobre a avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE: mulheres e homens no processo de tomada de decisão económica (15205/03)

Conclusões do Conselho sobre o reforço dos recursos humanos em ciência e tecnologia no Espaço Europeu de Investigação (8194/05)

Conclusões do Conselho sobre a avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE – As mulheres na tomada de decisão política (9670/08)

¹⁰ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm (en)

Conclusões do Conselho relativas ao tema: Eliminar os estereótipos de género na sociedade (9671/08)

Conclusões do Conselho sobre a compatibilidade das carreiras científicas com a vida familiar – rumo a um modelo integrado (10212/08)

Conclusões do Conselho sobre o reforço do compromisso e das medidas para pôr termo às disparidades de remuneração entre homens e mulheres, e avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim (18121/10)

Conclusões do Conselho de 7 de março de 2011 sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) (JO C 155, de 25.5.2011, p. 10)

Conclusões do Conselho intituladas "Promoção do papel da mulher enquanto decisora nos meios de comunicação social" (11470/13)

Conclusões do Conselho sobre a igualdade entre homens e mulheres no desporto (JO C 183/9, de 14.6.2014, p. 39)

Conclusões do Conselho sobre a avaliação dos 20 anos de aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros e pelas instituições da UE (16891/14)

Conclusões do Conselho sobre o Género no Desenvolvimento (9242/15)

3. Comissão

Comunicação da Comissão: "Empenhamento reforçado na Igualdade entre Mulheres e Homens: Uma Carta das Mulheres – Declaração da Comissão Europeia por ocasião da celebração do Dia Internacional da Mulher 2010 em comemoração do 15.º aniversário da adoção de uma Declaração e Plataforma de Ação na Conferência Mundial sobre a Mulher da ONU, em Pequim, e do 30.º aniversário da Convenção da ONU sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres" (7370/10)

Comunicação da Comissão de 3 de março de 2010 intitulada "Europa 2020: a estratégia da União Europeia para o emprego e um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" (7110/10)

Comunicação da Comissão de 21 de setembro de 2010 intitulada "Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015" (13767/10)

Comunicação da Comissão de 14 de novembro de 2012 intitulada "Equilíbrio entre homens e mulheres nos cargos de direção das empresas: um contributo para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo" (16428/12)

Documentos de trabalho dos serviços da Comissão: relatórios anuais sobre os progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#annual_reports (en)

Base de dados sobre a representação de mulheres e homens nos cargos de tomada de decisão: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm (en)

4. EIGE

Relatório do EIGE intitulado "Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Gender Equality in Power and Decision-Making" [Avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim pelos Estados-Membros da UE: igualdade de género no poder e na tomada de decisão"] (13532/15 ADD 1)

5. Nações Unidas

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, 1995.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf> (en)

Recomendação geral n.º 23 do CEDAW: Vida política e pública

Recomendação geral n.º 25 do CEDAW: artigo 4.º, n.º 1, da Convenção (medidas temporárias especiais)
