

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DETERMINANTES DA REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS
CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO

ALICE GALAMBA MONTEIRO

OUTUBRO - 2019

MESTRADO
CONTABILIDADE, FISCALIDADE E FINANÇAS
EMPRESARIAIS

TRABALHO FINAL MESTRADO
DISSERTAÇÃO

DETERMINANTES DA REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS
CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO

ALICE GALAMBA MONTEIRO

ORIENTAÇÃO:
MARIA JOÃO COELHO GUEDES

OUTUBRO - 2019

Agradecimentos

A realização desta dissertação culmina com o fim de uma importante etapa da minha vida. A todos aqueles que contribuíram para a sua concretização gostaria de deixar o meu mais sincero agradecimento.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria João Guedes, dedico um especial agradecimento por toda a dedicação, disponibilidade e apoio nos momentos mais difíceis.

Merece ainda reconhecimento, a minha entidade empregadora por toda a facilidade e compreensão demonstrada durante este período.

Por considerar que sozinha não teria conseguido concluir este desafio agradeço à minha família por me possibilitarem esta oportunidade e por todo o apoio demonstrado ao longo do meu percurso.

Abstract

The study applies a qualitative comparative analysis (fsQCA) to analyse how configurations of gender equality, masculinity, women with higher education and happiness, alone or in different combinations, explains the presence or absence of women in the boards of director (WoB).

The global solution has a considerable explanatory coverage and presents four alternative combinations conducive to both the presence and absence of women on boards. Overall, the results suggest that gender equality is almost a necessary condition, being present in almost all configurations. The other conditions, per se, are not enough to explain the presence or absence of WoB, but in different combinations they are. For example, higher level of education for women, gender equality and happiness is the solution with higher consistent value to explain the presence of WoB.

The results present a novel perspective of looking to the determinants of WoB, contributing to the literature that recommends shifting the focus solely from the corporate context to incorporate broader social, cultural and political contexts.

The study presents some recommendations for academics, practitioners and policy makers to look to different determinants of the underrepresentation of WoB and how new initiatives can be put in place to move the field forward.

KEYWORDS: Women on Boards, Fuzzy-set Qualitative Analysis, Gender Equality, WoB

Abstract

O estudo utiliza a fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA) para analisar como diferentes condições, neste caso, igualdade de gênero, masculinidade, mulheres com educação a nível superior e felicidade, sozinhas ou quando combinadas explicam a presença ou ausência de mulheres nos Conselhos de Administração (CA).

A solução global tem uma cobertura satisfatória e apresenta quatro combinações conducentes à presença e ausência de mulheres nos CA. No geral, os resultados sugerem que a igualdade de gênero é uma condição quase necessária para a existência de mulheres nos CA, estando presente nas quatro combinações encontradas. As restantes condições, per si, não são suficientes para explicar a presença ou ausência de mulheres nos CA, mas quando combinadas entre si já são. Por exemplo, mulheres com educação a nível superior, a existência de igualdade de gênero e a felicidade quando combinadas promovem a presença de mulheres nos CA, sendo a combinação com maior consistência.

Os resultados apresentam uma nova perspetiva sobre os determinantes da representação das mulheres nos CA, contribuindo para a literatura que defende a necessidade de mudar o foco do contexto corporativo para passar a incorporar também o contexto social, cultural e político.

O estudo apresenta algumas recomendações dirigidas à comunidade académica, profissional e política para que avaliem os diversos determinantes conducentes à baixa representatividade das mulheres nos CA e combatam esta lacuna com a criação de novas iniciativas.

KEYWORDS: Mulheres nos Conselhos de Administração, Fuzzy-set Qualitative Analysis, Igualdade de gênero

Índice

1.	Introdução.....	4
2.	Revisão da Literatura	8
2.1	Condições causais da representação das mulheres nos CA	9
2.1.1	Igualdade de Género.....	9
2.1.2	Felicidade.....	11
2.1.3	Mulheres com educação a nível do Ensino Superior	13
2.1.4	Masculinidade	14
3.	Metodologia.....	16
3.1	Caracterização da amostra.....	16
3.2	Medidas	16
3.2.1	Resultado: Representação das mulheres nos CA.....	16
3.2.2	Condições	17
3.2.2.1	Igualdade de Género	17
3.2.2.2	Felicidade	18
3.2.2.3	Mulheres com Educação a nível do Ensino Superior	18
3.2.2.4	Masculinidade	19
3.3	Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis	19
4.	Resultados	21
4.1	Análise Descritiva.....	21
4.2	Calibração	25
4.3	Consistência e Cobertura	26
4.4	Análise dos Resultados	27
5.	Discussão.....	32

6.	Conclusão	35
6.1	Limitações do Estudo.....	36
6.2	Sugestões de investigação futura.....	36
	Referências	37
	Anexos.....	46

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Análise Descritiva das condições e resultados	26
Tabela 2 – Condições Necessárias	28
Tabela 3 - Solução intermédia para existência de mulheres nos CA	29
Tabela 4 - Solução intermédia para a ausência de mulheres nos CA.....	31

Índice de Figuras

Figura 1 – Representação das mulheres nos CA.....	21
Figura 2 – Igualdade de Género.....	22
Figura 3 - Felicidade	23
Figura 4 – Mulheres com Educação a nível Superior	24
Figura 5 - Masculinidade.....	24

Lista de Abreviaturas

CA: Conselho de Administração

CEO: Chief Executive Officer

EIGE: European Institute for Gender Equality

fsQCA: fuzzy-set Qualitative Analysis

GSD: Gender Statistics Database

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ONU: Organização das Nações Unidas

UE: União Europeia

WoB: Women on Boards

1. Introdução

Os Conselhos de Administração (CA) das empresas desempenham um papel fundamental nas empresas, sendo responsáveis pela supervisão, monitorização e aconselhamento à/ao chief executive officer (CEO) e pela sua contratação e/ou despedimento (Adams, 2016). Deste modo, os estudos que investigam o papel dos CA são vastos e diversos, sendo os mais frequentes os que se dedicam ao estudo da influência do CA na performance (e.g. Post & Byron, 2015).

Como consequência do interesse crescente pelo estudo do papel dos CA, vários estudos mostraram que estes são sobretudo compostos por homens, de alguma idade e de etnia branca, aquilo a que comumente se tem apelidado de “*male, stale and pale*” (e.g., Myatt, 2014), ou como sendo “clubes muito restritos” de difícil acesso, recebendo o cunho de “*old boys’ clubs*” (McDonald & Westphal, 2013). Como exemplo deste fenómeno, Myatt (2014) produziu a infografia das/dos CEOs das empresas constituintes da Fortune 100 e demonstra que 94% são de etnia branca, 92% são homens e a mediana da idade é de 57 anos.

O interesse nomeadamente pelo papel da diversidade de género nas empresas têm atraído também o interesse fora da comunidade académica. Assim, também os diversos *stakeholders*, tais como governos ou media, têm dedicado mais atenção ao tema, estando na agenda política de diversos governos nacionais (Terjesen, et al., 2009; Terjesen & Sealy, 2016; Kirsch, 2018) e, inclusive, da União Europeia (EU), e das Nações Unidas (ONU).

No entanto, apesar das diversas iniciativas, tais como as quotas (casos de Portugal, Noruega, Espanha, França, entre outros) ou medidas voluntárias de bom governo (casos de Reino Unido), a presença das mulheres nos CA e posições de topo ainda é reduzida e

pouco representativa. De acordo com os dados mais recentes do *European Institute for Gender Equality* (EIGE) a presença média das mulheres nos CA das empresas cotadas em bolsa dos 28 países da EU é de 27.8% (EIGE, 2019a), gráfico disponível no Anexo 1. Apesar do número ainda estar longe do limiar de paridade de 40% proposto pela implementação de quotas (Comissão Europeia, 2012a), a representação das mulheres nos CA tem vindo a aumentar, tendo-se registado um incremento, em Abril de 2019, de 6.6 pontos percentuais, face a Abril de 2015 (EIGE, 2015a), dados presentes no Anexo 2. O objetivo proposto, através da criação de quotas, de 40% como percentagem mínima para ambos os sexos foi fixada neste valor por se encontrar entre o mínimo de 33.3% considerado como essencial para ter um impacto sustentável no desempenho dos CA e a plena paridade entre os sexos, 50% (Comissão Europeia, 2012b). No caso de Portugal, em particular, a evolução do número total de mulheres em CA também tem registado progressos. Segundo os últimos dados do EIGE, de Abril de 2019, a percentagem média de mulheres no PSI-20 é de 24,8% (EIGE, 2019a). Apesar da representação das mulheres no CA em Portugal ser inferior à da média europeia, os progressos têm sido notáveis, principalmente quando comparados com os tímidos 3.7% em 2009 (EIGE, 2009) (informação disponível no Anexo 3).

Com o objetivo de explicar a baixa representatividade das mulheres nos CA, têm-se assistido ao aumento do debate académico e público. Multiplicam-se as iniciativas e estudos e vários progressos têm sido feitos para entender esta realidade. Assim, no que concerne aos estudos académicos, estes têm avançado explicações diversas e até mesmo, antagónicas. Por um lado, procura-se investigar o porquê dos números serem reduzidos, avançando razões a nível da dinâmica das organizações/empresas. A este nível, que constitui um ramo da literatura vasto e muito rico, predominam os estudos que investigam

as barreiras, visíveis e invisíveis que impedem o avançar das mulheres às posições de topo. Metz & Kulik (2014) classificam as barreiras como tradicionais (estereótipos dos decisores, negação da discriminação, papéis sociais criados e existentes na sociedade e cultura organizacional) e modernas, como o “sexismo moderno” e a “fadiga de género”.

As mulheres são associadas a seres cordiais e simpáticos (Lyness & Heilman, 2006), com um grande sentido de responsabilidade para com a família, originando um menor compromisso para com o trabalho (Hewlett, et al., 2010), fatores estes que dificultam a sua ascensão ao topo (Heilman, 2012). Estas crenças e julgamentos são refletidos na organização através dos seus funcionários (Metz & Kulik, 2014), que afetam ativamente a cultura organizacional tornando-se assim também uma barreira para as mulheres (Post & Byron, 2015). Com o avançar do tempo, as formas de discriminação direta deram lugar a um modo mais subtil e aparentemente inofensivo, camuflando o sentido pejorativo (Swim, et al., 1995), sendo designado por “sexismo moderno” (Barreto & Ellemers, 2005). Perante a atenção massiva a que a discriminação de género se encontra sujeita, surgiu um novo fenómeno, onde a mulher é incapaz de identificar desigualdades de género, bem como barreiras discriminatórias (Metz & Kulik, 2014), denominada por “fadiga de género” (Kelan, 2009). Outros autores exploram as características individuais dos membros dos CA, estudando o seu nível educacional, a experiência profissional e as suas características psicológicas (e.g. Croson & Gneezy, 2009; Burgess & Tharenou, 2002; Lyness & Heilman, 2006).

Por outro lado, a um nível mais macro ou de país, procura-se explicações investigando as condições institucionais e nacionais que ajudam a moldar a presença de mulheres nos CA (Iannotta, et al., 2015; Terjesen, et al., 2015; Seierstad, et al., 2017). Diversos autores estudaram o contexto externo à organização, isto é, as características do país e da

sociedade onde a mesma se insere, encontrando evidências de que as barreiras culturais, as escolhas políticas e as normas sociais podem influenciar o modelo de atuação de uma organização e conseqüentemente afetar a constituição dos CA (e.g. Hofstede, 1991; Hickson & Pugh, 1995; Meyer & Rowan, 1977; Carrasco, et al., 2015; Iannotta, et al., 2015; Terjesen & Singh, 2008).

O presente estudo posiciona-se na segunda corrente e pretende investigar, a nível macro, fatores, a nível nacional, que podem explicar a representação das mulheres nos CA das empresas cotadas da UE. Com recurso à *fuzzy-set qualitative comparative analysis* (fsQCA), o objetivo é investigar que combinações de fatores leva à presença ou ausência de mulheres nos CA. As condições escolhidas são a igualdade de género, a felicidade, as mulheres a concluir o ensino superior e a masculinidade. No melhor do meu conhecimento, o presente estudo é inovador e representa um avanço no conhecimento das condições que explicam a baixa representatividade de mulheres nos CA, na medida em que estas condições nunca antes foram estudadas em conjunto. Os resultados demonstraram que uma das condições testadas, a *igualdade de género*, por si só, é uma condição necessária para a presença de mulheres nos CA. As restantes condições em estudo, em diferentes combinações, também são conducentes à presença ou ausência de mulheres no CA.

O estudo está estruturado da seguinte forma: a primeira secção é dedicada a uma revisão da literatura sobre as condições em estudo. A secção seguinte descreve a metodologia utilizada e os principais resultados provenientes da análise feita com recurso à fsQCA e a discussão e conclusão são as últimas secções.

2. Revisão da Literatura

Todas as organizações encontram-se inseridas na sociedade, tendo, assim, de se moldar às normas do seu país de atuação (Meyer & Rowan, 1977), bem como às suas características sociais e culturais (Hofstede, 1991; Hickson & Pugh, 1995). Neste sentido, a representatividade das mulheres nos CA resulta destas normas existentes em cada sociedade. Estas mesmas normas podem representar entraves à progressão na carreira das mulheres e à sua ascensão a lugares de topo (Adams & Kirchmaier, 2013; Grosvold & Brammer, 2011), ou à existência de desigualdades entre os que chegam a essas posições. Por exemplo, de acordo com os dados do EIGE a desigualdade entre género no que aos salários diz respeito, e a disparidade média entre sexos na UE, no salário mensal era de cerca de 20%, em 2014 (EIGE, 2017a). Terjesen e Singh (2008) mostram que os países onde ainda existem diferenças salariais entre género são menos propensos a encontrarem uma elevada diversidade de género nos CA das organizações, por ainda existir desigualdade de género.

A literatura que tem como objetivo explicar a baixa representatividade das mulheres nos CA tem captado inúmero interesse da comunidade académica e o debate tem-se alastrado aos demais *stakeholders*. Por um lado, uma das correntes dos estudos existentes tem procurado explicações para a baixa representatividade das mulheres nos CA a nível micro, ou seja, debruça-se no estudo de razões ligadas às organizações em particular e às suas dinâmicas. Assim, são apontadas razões tais como os estereótipos de género dos decisores, a persistente negação da discriminação no acesso a cargos de topo, as ideias enraizadas dos papéis sociais criados, atribuindo à mulher o papel de cuidadora do lar e família e ao homem o papel de sustento e ganha-pão (e.g. Metz and Kulik, 2014)

Existem ainda autores que defendem que as características psicológicas inerentes a cada um dos sexos também desempenha um papel seletivo (Bart & McQueen, 2013; Obert, 2015). As mulheres tendem a ser mais avessas ao risco e a evitar situações de confronto, podendo levá-las a optar por profissões menos competitivas e originando uma evolução mais lenta da carreira (Croson & Gneezy, 2009).

Outra corrente da literatura debruça-se sobre o contexto externo à organização, isto é, as características do país e da sociedade onde a mesma se insere, encontrando evidências de que as barreiras culturais, as escolhas políticas e as normas sociais podem influenciar o modelo de atuação de uma organização e conseqüentemente afetar a constituição dos CA (e.g. Hofstede, 1991; Hickson & Pugh, 1995; Meyer & Rowan, 1977; Carrasco, et al., 2015; Iannotta, et al., 2015; Terjesen & Singh, 2008).

Através dos diversos estudos referidos é possível identificar um conjunto de fatores que influenciam a presença de mulheres nos CA, sendo que neste estudo serão usadas quatro condições de causalidade: a felicidade, a igualdade de género, as mulheres a concluir o ensino superior e a masculinidade, apresentadas na secção seguinte.

2.1 Condições causais da representação das mulheres nos CA

2.1.1 Igualdade de Género

Segundo o glossário das Nações Unidas (2015), igualdade de género pressupõe uma igual distribuição de direitos, oportunidades e responsabilidades entre homens e mulheres. A desigualdade pode surgir sob diversas formas. Como anteriormente referido, é associado ao sexo feminino um conjunto de características psicológicas distintas dos homens (Bart & McQueen, 2013; Obert, 2015; Croson & Gneezy, 2009). No entanto, a

associação destas características específicas a um grupo é criada com base na atitude média de um conjunto de elementos desse mesmo grupo, podendo não fazer uma representação fiel da realidade de cada indivíduo, originando julgamentos e discriminação de género baseado em estatísticas (Phelps, 1972). Estes estereótipos originam que os tomadores de decisão das empresas considerem que as mulheres não dispõem dos atributos necessários para ocupar cargos de topo (Heilman, 2012). Sendo a disparidade salarial entre homens e mulheres uma dessas formas, auferindo às mulheres uma remuneração inferior à dos homens, apesar de estarem ambos no mesmo nível de desempenho financeiro (e.g. Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2015; Bell, 2005). Fatores como a escolaridade, a experiência profissional e a aquisição de novos conhecimentos inerentes ao trabalho que desempenham influenciam esta disparidade salarial, por dotarem de diferentes vantagens os diversos elementos (Blau & Kahn, 1992). Segundo Wood, et al. (1993) e Lips (2003) as mulheres tendem a dispor de menos tempo para investir no seu desenvolvimento pessoal, isto porque assumem uma parcela maior nas responsabilidades domésticas e familiares, o que origina uma discriminação no momento de seleção para os cargos de topo, pois os recrutadores supõem que as mulheres dispõem de menor capital humano para desempenhar funções nos CA (Burke, 2000; Catalyst, 1993; Singh, et al., 2008). No entanto este paradigma está a mudar, à medida que as mulheres ingressam em maior número no mercado de trabalho tornam-se progressivamente mais qualificadas (Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2015).

Entende-se assim que a baixa representatividade das mulheres nos CA remete para problemas de igualdade de género, indicando uma disparidade na distribuição de oportunidades (Iannotta, et al., 2015). Apesar das mulheres cumprirem todos os requisitos académicos e profissionais necessários para desempenharem cargos nos CA, enfrentam

diversos obstáculos, que passam por processos de recrutamento pouco transparentes e igualitários, poucas oportunidades de desenvolvimento da carreira e ainda menores salários (Singh & Vinnicombe, 2004). Segundo Terjesen & Singh (2008) os cargos são projetados por homens para serem desempenhados também por homens, definindo-se funções consoante o sexo do indivíduo, criando um ambiente tendencioso e discriminatório, que se reflete muitas vezes na estrutura de promoções, onde elementos do sexo feminino poderão não ser consideradas para cargos de chefia por existir a possibilidade de estes terem de interromper o desempenho das funções por via de licença de maternidade. Assim uma das medidas desenvolvidas para combater esta desigualdade de oportunidades foi a criação de quotas de diversidade nas empresas (Adams & Kirchmaier, 2013) fornecendo-lhes uma forma de evitar a discriminação (Pande & Ford, 2011), este tipo de ação permite aumentar o número de mulheres nos CA, o que conseqüentemente nos leva a menores diferenciações entre os sexos, isto porque, países com maior representação de mulheres nos CA tendem a ter rácios de pagamento mais equilibrado entre sexos. (Terjesen & Singh, 2008).

2.1.2 *Felicidade*

A felicidade é uma medida de avaliação através da qual podemos quantificar a nossa satisfação para com a qualidade da vida em geral (Veenhoven, 1991; Helliwell, et al., 2013). Não se trata apenas de uma emoção que nos permite definir um determinado sentimento perante um acontecimento, mas sim como cada indivíduo considera ser a sua vida no geral, é assim uma medida estável, pois não representa o sentimento perante episódios, mas sim, a sua satisfação face à vida que leva (Veenhoven, 1991).

A felicidade é tida, na maioria das sociedades, como algo prioritário e altamente valorizado pelas pessoas (Diener, 2000). Pessoas felizes num ambiente pessoal têm a capacidade de transpor esse sentimento para o ambiente profissional (Asiyabi & Mirabi, 2012) o que representa uma vantagem para a empresa onde este se encontra inserido, isto porque funcionários felizes são funcionários produtivos (Zelenski, et al., 2008). Já pessoas infelizes tendem a não prestar a atenção devida às tarefas que desempenham (Fisher, 2010). Segundo Lyubomirsky e Boehm (2008) existe uma relação entre felicidade e o sucesso profissional na medida em que pessoas felizes encontram-se mais satisfeitas com o seu trabalho, apresentam melhor performance face às tarefas que desempenham e encontram-se mais disponíveis para ajudar os outros, por apresentarem maior predisposição para interagir com os outros. Pessoas felizes tendem a ser pessoas mais saudáveis e conseqüentemente a viver mais, sendo que ao longo da sua vida se encontram dispostos a enfrentar os desafios que vão surgindo (Lyubomirsky, et al., 2005).

De acordo com Sironi e Mencarini (2012), a felicidade dos indivíduos é afetada pelo seu contexto. Estes autores investigaram o que estaria por detrás da variação da felicidade nos países da Europa, verificando que a desigualdade de género afeta o bem-estar da mulher, ou seja a existência de diferenças entre mulheres e homens no mercado de trabalho, na educação e até do acesso ao poder, afetando negativamente a felicidade das mulheres criando um impacto negativo na felicidade de um país. No entanto, a mulher tende a dispor de uma visão mais otimista perante a vida do que os homens, levando a que as estas sejam mais felizes (Arrosa & Gandelman, 2016).

2.1.3 *Mulheres com educação a nível do Ensino Superior*

A educação é um motor para o crescimento económico e desenvolvimento da sociedade, sendo este benefício gerado através da formação tanto de homens como de mulheres. No entanto, apostar na educação das mulheres apresenta benefícios que vão para além do ambiente profissional. Estes benefícios chegam a afetar o bem-estar social, podendo melhorar a saúde da família, levando, inclusive, a um aumento da sobrevivência infantil (Hill & King, 1995). Mas apostar na educação das mulheres não gera apenas benefícios no seio familiar. De acordo com Smith, Smith & Verner (2006) a presença de mulheres altamente qualificadas, em termos educacionais, nos CA tem um impacto positivo na performance das empresas. Hill & King (1995) vão, ainda, mais longe e afirmam que países onde a população feminina tem maior escolaridade, apresentam um crescimento económico mais rápido, maior esperança média de vida e menor crescimento populacional, que no fim se reflete numa melhor qualidade de vida. Apesar dos benefícios que a presença das mulheres demonstra trazer às empresas, e mesmo estas dispoindo das qualificações académicas e profissionais adequadas ao posto, a sua ascensão continua a ver-se limitada por diversos fatores externos às mesmas (Bilimoria & Piderit, 1994).

As qualificações académicas, como parte do capital humano de cada indivíduo, são um dos fatores analisados aquando das contratações ou promoções (Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2015), podendo ser utilizado como fator de seleção. Esta necessidade de deter as qualificações necessárias às funções que se ambicionam forçam a necessidade constante de formação. Com o aumento de mulheres no mercado de trabalho verificou-se um progressivo aumento das qualificações das mesmas, para que pudessem acompanhar as exigências a que estavam sujeitas, assim as mulheres começaram a dissociar-se das preocupações domésticas e a superar o patamar da educação básica (Pucheta-Martínez &

Bel-Oms, 2015). Em 2000, nos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), existiam mais homens adultos a concluir o ensino superior do que mulheres adultas, valores estes que em 2012 se encontravam invertidos, sendo que 34% das mulheres nos países da OCDE concluíram o ensino superior versus 30% de homens (OECD, 2017). No que a Portugal diz respeito, esta evolução também é notória, em 2005 apenas 15% das mulheres adultas haviam concluído o ensino superior, valor largamente superado pelos 29,8% verificados em 2018 (OECD, 2019).

2.1.4 *Masculinidade*

A Masculinidade é apresentada por Hofstede (2011), como uma característica social que representa a distribuição de valores entre sexos. Homens e mulheres, por regra, regem-se por diferentes valores, o lado feminino tende a ser modesto e cuidadoso enquanto o masculino mais assertivo e competitivo. O Anexo 4 apresenta as principais diferenças entre o conceito de masculinidade e feminilidade.

Hofstede (1984) defende, que a maioria das sociedades, por premiar uma atitude assertiva, tende a ter instituições maioritariamente constituídas por homens. Mesmo estando perante uma sociedade onde as mulheres assumem um papel assertivo, as instituições são maioritariamente constituídas por homens e continuamos a assistir a uma baixa representatividade de mulheres nos lugares de decisão e de topo. Este tipo de discriminação, por líderes masculinos, advém do estereótipo criado que associa liderança corporativa à masculinidade (Heilman, 2001; Pande & Ford, 2011).

Os estereótipos criados em volta da mulher, sobre as suas características e os comportamentos que devem assumir são uma barreira à sua ascensão na carreira (Lyness & Heilman, 2006). Os preconceitos de género influenciam o modo como o trabalho das

mulheres é avaliado, podendo uma mulher com a mesma performance que o homem não ascender ao mesmo nível dentro da organização (Heilman, 2001), apenas por se considerar que estas não dispõem dos atributos necessários para ocuparem posições de topo (Heilman, 2012). Segundo Carroll (2006), podemos reforçar o impacto que estes estereótipos criam na ideologia da população. Vejamos, em 2006, à pergunta “Se estivesse a aceitar um novo emprego, preferia que o seu chefe fosse um homem ou uma mulher?”, 37% dos inquiridos disseram preferir um homem, contra apenas 19% que afirmam preferir uma mulher, sendo que os 43% de sobra mostram ser indiferentes ao sexo da chefia. Apesar da discrepância que ainda existe a favor dos homens no que a posições de poder diz respeito, estas opiniões foram-se alterando ao longo dos tempos. No primeiro estudo feito pela Gallup sobre este tema em 1953, 2 em cada 3 Americanos diziam preferir ter um chefe homem, enquanto que apenas 5% disseram preferir uma mulher. Através do Anexo 5, podemos observar as variações de resposta ao longo dos anos.

Tendo em consideração a literatura apresentada são sugeridas as seguintes proposições:

Proposição 1 *A existência de igualdade de género é uma condição necessária para a existência de mulheres nos CA.*

Proposição 2 *A igualdade de género, a felicidade, a existência de mulheres com o ensino superior e a masculinidade, por si só, não são condições suficientes, mas em diferentes combinações são suficientes para explicar a existência de mulheres nos CA.*

3. Metodologia

3.1 Caracterização da amostra

A amostra em estudo engloba 26 dos atuais 28 países que constituem a União Europeia (UE). Apenas dois se vêm excluídos deste estudo, por falta de dados, são eles Chipre e Reino Unido. O Anexo 6 contém a lista dos países em estudo. Os dados são referentes ao ano de 2015 e foram extraídos de diversas fontes secundárias.

3.2 Medidas

3.2.1 Resultado: Representação das mulheres nos CA

Os dados referentes à representação das mulheres nos CA foram retirados da *Gender Statistics Database* (GSD) do EIGE (2015a), sendo que a variável apresentada será a proporção de mulheres nos CA, obtida através da divisão do número de mulheres presentes nos CA pelo total de membros do CA. Conforme descrito pela metodologia do GSD (EIGE, 2019b), os dados contêm informação sobre as maiores empresas cotadas em bolsa, em cada um dos 28 países que constituem a UE, existindo uma máximo definido de 50 empresas por país. Como filtro, para definir as maiores empresas de cada país foi utilizado o *Primary Blue-Chip Index*, índice desenvolvido pela bolsa de valores através da capitalização bolsista e/ou valor de mercado das empresas. Os elementos da organização que serão contabilizados neste cálculo serão: o presidente, indivíduo que desempenha função principal do mais alto órgão de decisão da empresa; membros do conselho, abrange todos os membros dos mais altos órgãos de tomada de decisão em cada empresa (e.g. presidente, diretores executivos/ não executivos, executivos seniores). O órgão mais alto de tomada de decisão é geralmente denominado por conselho de

supervisão, administração, fiscal ou comité executivo. Os elementos que se encontrem sentados em mais de um órgão de tomada de decisão são contados apenas uma vez.

3.2.2 *Condições*

As condições de causalidade para este estudo são: a igualdade de género, felicidade, mulheres com educação a nível superior e a masculinidade.

3.2.2.1 *Igualdade de Género*

Esta variável advém do *Gender Equality Index*, sendo os dados provenientes do EIGE (2015b) e remontam a 2015. A igualdade de género mede as diferenças de género existentes entre mulheres e homens com base em seis domínios: trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde. Estes são os seis domínios centrais deste índice, sendo que existem dois domínios satélites adicionais, são eles a violência e “Interseção de desigualdades”, no entanto estes domínios adicionais não têm impacto no cálculo do índice. A violência aqui abordada será a violência de género contra as mulheres. A “Interseção de desigualdades” pretende incorporar o efeito que a diversidade nas sociedades, isto é, as diferentes características dos indivíduos, poderão influenciar as experiências de vida e os níveis de desigualdade sentidos por homens e mulheres. Cada domínio é pontuado entre 1 (desigualdade total) e 100 (igualdade total) em relação a cada Estado-Membro. Cada um destes domínios encontra-se dividido em diversos indicadores, num total de 31 indicadores, para que seja possível cobrir as principais questões dentro de cada área, tais como a taxa de emprego a tempo inteiro, a duração da vida profissional, ganhos mensais médios e a auto percepção de saúde. O Anexo 7 contém todos os domínios

e indicadores em estudo. Assim o *Gender Equality Index* é formado a partir da combinação de todos os indicadores numa única medida (EIGE, 2017b).

3.2.2.2 *Felicidade*

Para aferir a Felicidade foi utilizada a escala do *World Happiness Report* (Helliwell, et al., 2016), cujos dados são provenientes da *Gallup World Poll*, estando em análise o ano de 2015. Esta escala mede a felicidade global, através da percepção de felicidade transmitida pelos cidadãos. Aos inquiridos foi pedido para que avaliassem, de 0 a 10 como se sentem neste momento perante a sua vida, onde que 10 será o topo e significa que considera viver a melhor vida possível para si, sendo o 0 a pior classificação, indicando que vive a pior vida possível para si. Os resultados da escala são explicados através de seis indicadores, são eles o PIB, esperança de vida, generosidade, apoio social, liberdade e corrupção, que apesar de não terem impacto no cálculo da felicidade poderão fornecer dados que a suportem (Helliwell, et al., 2016).

O Índice de Felicidade advém do *World Happiness Report 2016* (Helliwell, et al., 2016), estudo este sobre a felicidade global, classifica 153 países através da percepção de felicidade transmitida pelos seus cidadãos. A classificação dada a cada país, regra geral, é a média nacional das respostas dos vários inquiridos desse país.

3.2.2.3 *Mulheres com Educação a nível do Ensino Superior*

Esta variável representa a percentagem de mulheres entre os estudantes que concluem a licenciatura, mestrado ou doutoramento. Através do Pordata tive acesso ao percentual de mulheres a concluir o ensino superior, isto é, mulheres a concluir a licenciatura, mestrado ou doutoramento (Pordata, 2015). A variável é calculada através da divisão das

mulheres diplomadas no ensino superior no ano civil pelo total de diplomados no ensino superior no ano civil, sendo que o ano civil em estudo será 2015.

3.2.2.4 *Masculinidade*

A masculinidade é um indicador social que representa a distribuição dos valores entre os sexos. A cada sexo, geralmente, são atribuídas determinadas características, sendo as mulheres vistas como mais frágeis e carinhosos e os homens mais assertivos e fortes (Hofstede, 2011).

Para aferir a masculinidade foram usados os dados desenvolvidos por Hofstede (2015), que remontam a 2015. O valor da masculinidade varia entre 0 a 100, onde 0 representa um país com elevada feminilidade onde o papel do homem e da mulher perante a sociedade é exatamente igual e 100 representa assim o contrário, um país com elevada masculinidade é onde existe uma clara distinção sobre o papel a desempenhar por cada um dos sexos (Shehata, 2013).

3.3 *Fuzzy-Set Qualitative Comparative Analysis*

A análise foi efetuada recorrendo ao *fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis* (*fsQCA*) que é uma técnica que permite comparar combinações de condições causais que são necessárias ou suficientes para atingir determinado resultado (Ragin, 2000). A análise consiste em comparar o grau de pertença de dois ou mais conjuntos com o intuito de encontrar relações de subconjunto (Ragin, 2008). A *fsQCA* permite determinar diferentes combinações de condições causais que levam a determinado resultado, podendo até ocorrer que a mesma condição possa ter efeitos oposto consoante a combinação onde está inserida (Wagemann & Schneider, 2010). Assim a *fsQCA*, através da comparação de

condições, permite encontrar sinergias reduzindo o número de combinações de condições causais que levam a um mesmo resultado (Kogut & Ragin, 2006).

Para que se possam comparar os graus de associação das condições ou combinações é necessário associar-lhes um grau de pertença, que varia entre 0 (não pertença) e 1 (pertença total). Estes conjuntos são denominados de *fuzzy-sets*, que ao permitirem a existência de diferentes graus de pertença possibilitam que diferentes elementos pertençam ao mesmo conjunto mas de formas diferentes (Ragin, 2008). Além disso existem 3 operadores, são eles interseção, a união de conjuntos e a negação que podem ser utilizados na *fsQCA* para criar as condições que permitem atingir determinado resultado. Após associado o grau de pertença, a *fsQCA* permite identificar as condições ou combinações de condições necessárias ou suficientes para alcançar o resultado. Cada condição poderá afetar o resultados de dois modos distintos. Pode ser uma condição suficiente, ou seja, a sua presença por si só gera sempre o resultado ou necessária, no caso de por si só não gerar o resultado mas quando associada a outras condições torna-se essencial para alcançar o resultado, pois sem a sua presença não seria alcançado (Ragin, 2000, 2008).

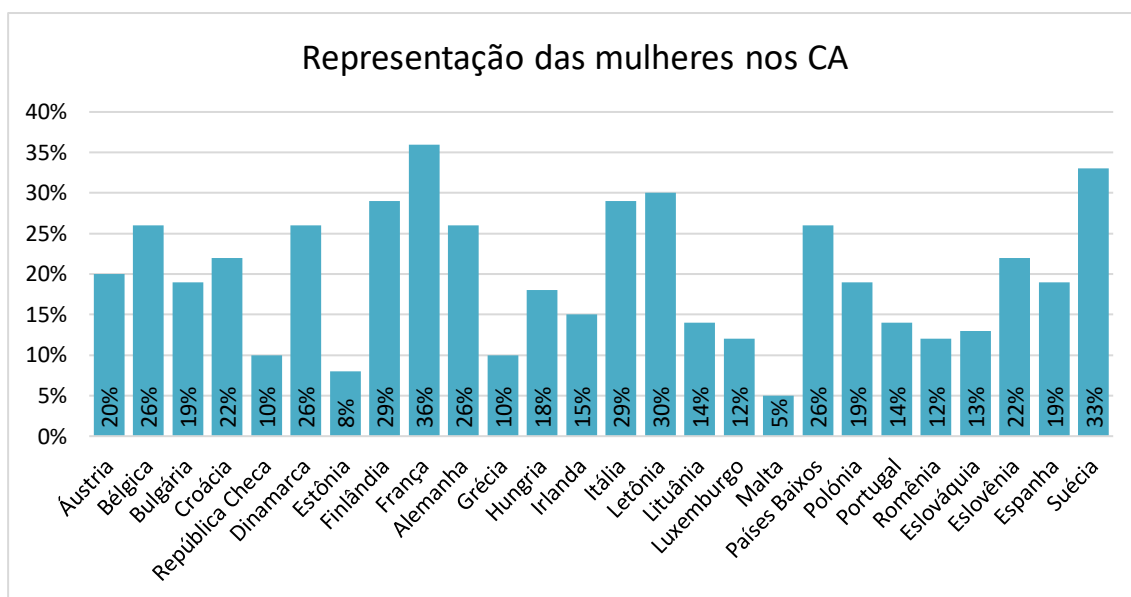
Para este estudo, as condições causais são a igualdade de género, a felicidade, as mulheres com educação a nível superior e a masculinidade. O resultado é a representação de mulheres nos CA.

4. Resultados

4.1 Análise Descritiva

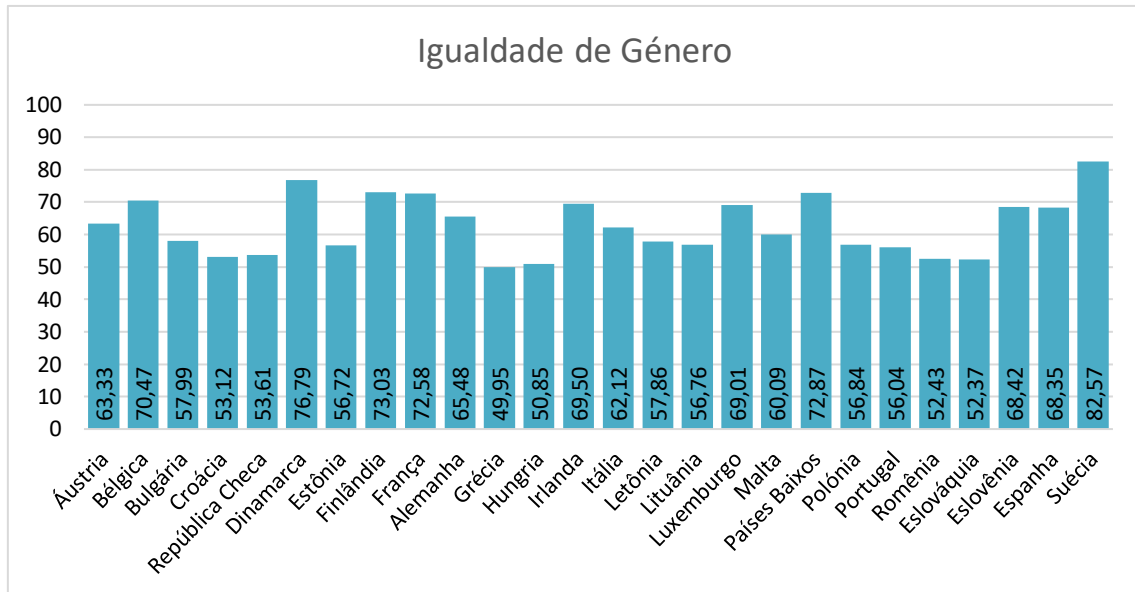
As quatro condições apresentadas diferem de valores, de país para país. A Figura 1 apresenta a percentagem de representação de mulheres no CA, por país em análise.

FIGURA 1 – REPRESENTAÇÃO DAS MULHERES NOS CA



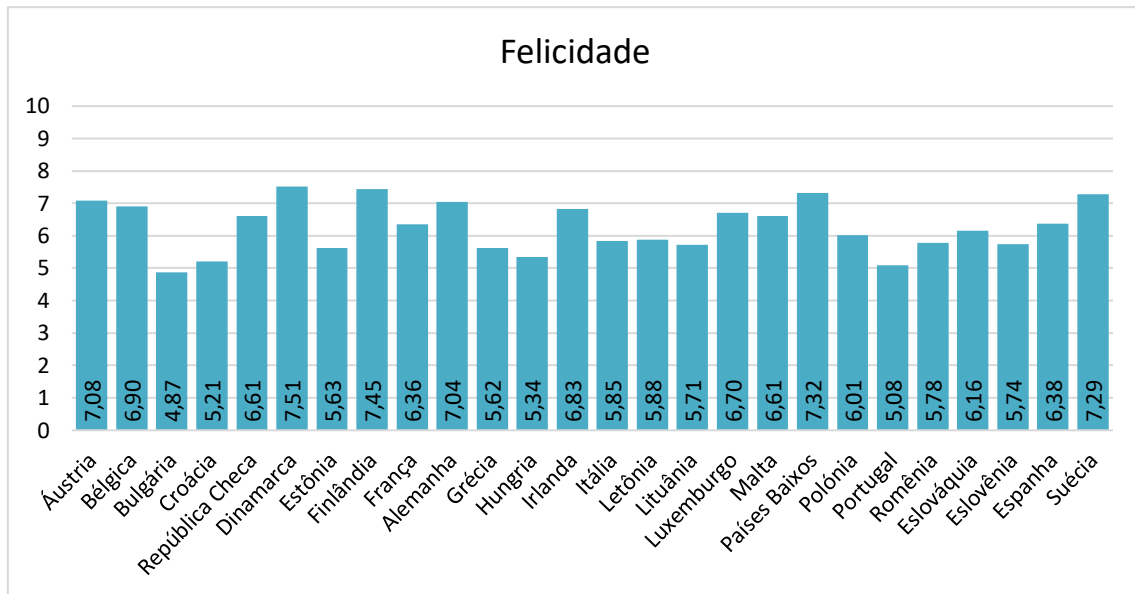
Através da Figura 1 – Representação das mulheres nos CA é possível verificar que a representação de mulheres varia entre 5 e 36%, demonstrando que ainda existe uma grande discrepância de realidades. A média encontra-se nos 20%. Os países que apresentam maior representação de mulheres no CA são a França (36%), Suécia (33%) e Letónia (30%). Os países com valores mais baixos são Malta (5%), Estônia (8%) e República Checa (10%).

FIGURA 2 – IGUALDADE DE GÉNERO



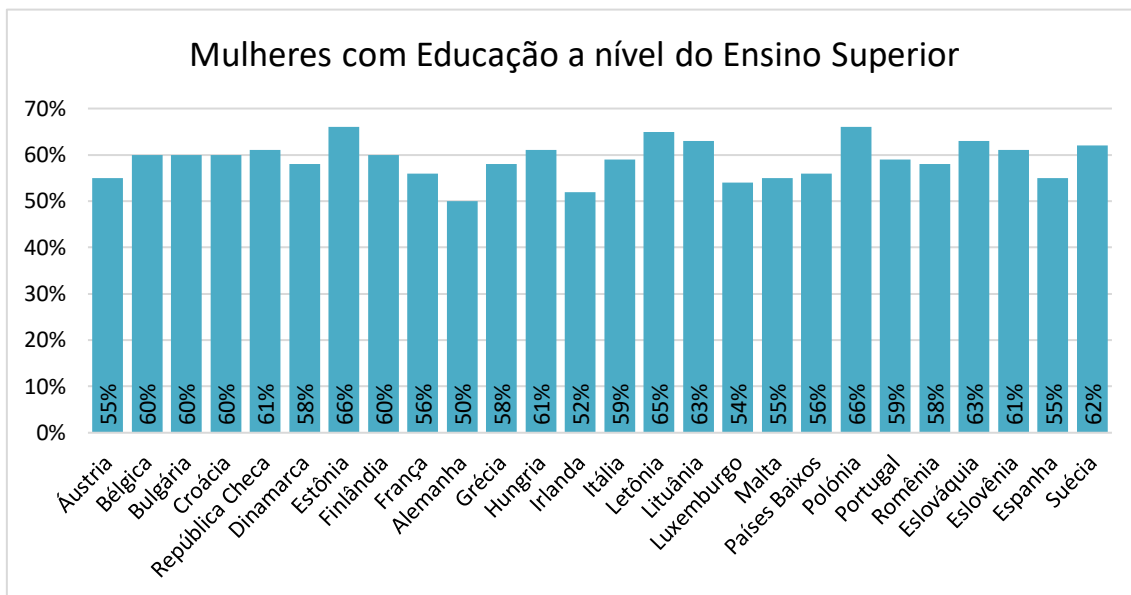
A Figura 2 – Igualdade de Género apresenta os dados sobre a igualdade de género e permite-nos concluir que países como a Suécia, a Dinamarca e os Países Baixos são aqueles que apresentam uma distribuição mais igualitária de direitos, oportunidades e responsabilidades entre homens e mulheres. No entanto, dos 26 países em estudo podemos ver que 14 deles apresentam um valor inferior à média da amostra – 62,66 demonstrando que existe um longo caminho para que a igualdade total possa ser atingida.

FIGURA 3 - FELICIDADE



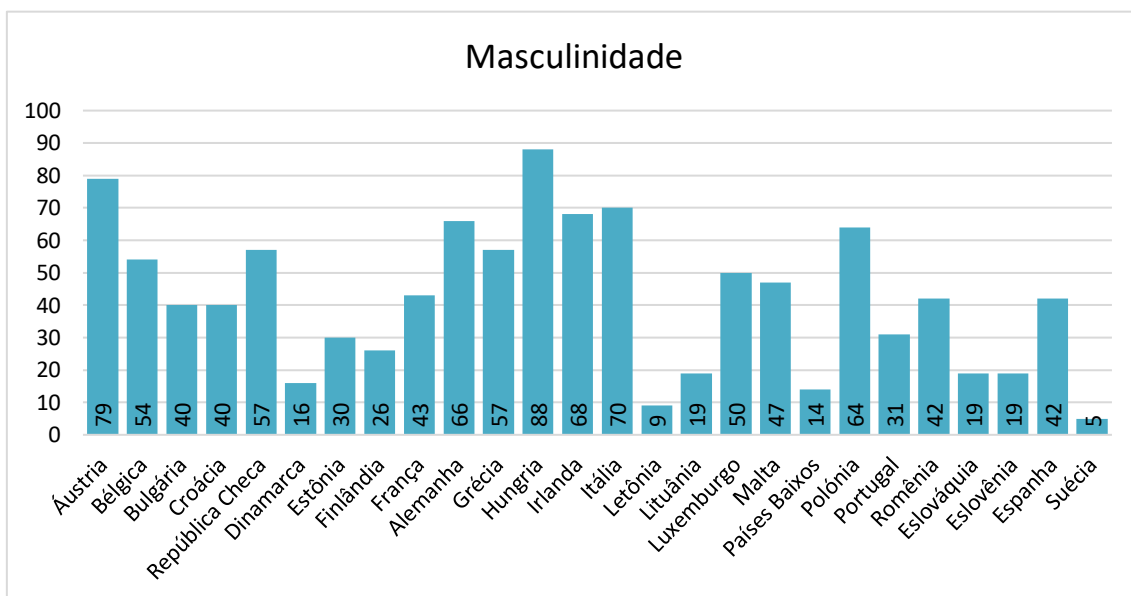
A Figura 3 - Felicidade, apresenta os dados relativos à Felicidade. Sendo que os Países Baixos, Espanha e Áustria são aqueles que apresentam a população mais feliz, vivem assim mais perto da melhor vida possível. Já na Bulgária estamos perante o cenário contrário, vivendo a população abaixo da meia escala, isto é, mais próximo da pior vida que consideram poder ter do que da melhor. Em relação à média da amostra, o valor é de 6.27.

FIGURA 4 – MULHERES COM EDUCAÇÃO A NÍVEL SUPERIOR



A Figura 4 – Mulheres com Educação a nível Superior, apresenta os dados referentes à escolaridade de mulheres com ensino superior. De acordo com a Figura, Estónia, Letónia e Polónia mostram ser os países onde encontramos mais mulheres a concluir o ensino superior. No campo oposto, os países com valor mais baixos são a Alemanha, Irlanda e o Luxemburgo. A média é de 59%.

FIGURA 5 - MASCULINIDADE



A Figura 5 - Masculinidade, apresenta os dados referentes à Masculinidade. De acordo com a Figura, Suécia, Letônia, e Países Baixos é onde se encontram os menores valores, indicando que nestes países existem menos características masculinas na sociedade, isto porque o papel do homem e da mulher perante a sociedade será mais similar. Os países com valores mais elevados de masculinidade são a Hungria, Áustria e Itália e o valor médio é de 42.12.

4.2 Calibração

A calibração é o processo através do qual se transformam os dados para que estes fiquem compreendidos entre 0 e 1. Para calibrar os dados originais é necessário utilizar, para cada variável, 3 valores que irão funcionar como referências a partir dos quais os restantes valores serão distribuídos (Ragin, 2008). Seguindo as recomendações de Woodside (2013), os valores definidos são: 95% para representar a adesão plena ao conjunto, ou seja, define o valor a partir do qual se considera que um determinado caso pertence completamente ao conjunto; 5% para a não adesão total, isto é todos os casos com valor inferior estão fora do conjunto; e 50% para o ponto de cruzamento ou de indiferença.

A Tabela 1 - Análise Descritiva das condições e resultados, apresenta os valores de calibração e estatísticas para cada condição e para o resultado.

TABELA 1 - ANÁLISE DESCRITIVA DAS CONDIÇÕES E RESULTADOS

	Média	Desvio-padrão	Min.	Máx.	Valores de Calibração		
					95%	50%	5%
Mulheres nos CA	0.20	0.08	0.05	0.36	0.35	0.19	0.06
Igualdade de género	62.66	8.97	49.95	82.57	80.55	61.11	50.27
Felicidade	6.27	0.77	4.87	7.51	7.49	6.26	4.94
Mulheres com educação a nível do ensino superior	0.59	0.04	0.50	0.66	0.66	0.60	0.51
Masculinidade	42.12	22.56	5	88	84.85	42	6.40

4.3 Consistência e Cobertura

Após calibrar as variáveis e obter as combinações que permitem chegar a determinado resultado é necessário definir a validade dessas mesmas combinações, para tal é utilizado o cálculo da consistência e da cobertura. A consistência representa em que proporção determinada combinação surge dentro de todas as combinações que permitem atingir determinado resultado. Segundo Ragin (2008) o valor da consistência deve ser superior a 0,75 para que se possa afirmar que existe relação. Já a cobertura representa a proporção de casos com um determinado resultado que são obtidos através de uma condição específica. Em relação ao valor da cobertura, não existe um valor que se possa considerar o mínimo aceitável, no entanto o ideal será obter o maior número possível, de modo a reforçar os resultados obtidos. Isto porque uma configuração que apresente uma baixa cobertura, ou seja, que abranja uma pequena proporção de casos com determinado

resultado, não é empiricamente tão relevante quanto uma configuração que tenha uma cobertura elevada (Ragin, 2008).

4.4 Análise dos Resultados

Foram realizadas duas análises. Em primeiro lugar foi analisada a necessidade (*necessary condition*) individual para atingir o resultado, que é a existência mulheres nos CA. Em seguida, foi analisado a suficiência das diversas combinações, a fim de verificar efeitos de causalidade.

A Tabela 2 – Condições Necessárias, apresenta a análise das condições necessárias para que se verifique a existência e ausência de mulheres nos CA. Usando como limiar uma consistência de 0.8 (Ragin, 2008) para que se considere uma condição como “quase sempre necessária”, apenas a desigualdade de gênero, para a ausência de mulheres nos CA, se enquadra neste requisito.

Assim para a existência de mulheres nos CA, os resultados demonstram que todas as condições se encontram abaixo do limiar de 0.8, logo não serão condições necessárias. No entanto combinadas com outras condições poderão levar ao aumento de mulheres nos CA, o que será investigado em seguida.

TABELA 2 – CONDIÇÕES NECESSÁRIAS

Condições	Mulheres nos CA		~ Mulheres nos CA	
	Consistência	Cobertura	Consistência	Cobertura
Igualdade de género	0.78	0.81	0.48	0.50
~ Igualdade de género	0.52	0.50	0.82	0.79
Felicidade	0.72	0.71	0.56	0.36
~ Felicidade	0.55	0.56	0.71	0.71
Mulheres com educação a nível do ensino superior	0.65	0.66	0.66	0.67
~ Mulheres com educação a nível do ensino superior	0.68	0.67	0.68	0.65
Masculinidade	0.60	0.62	0.67	0.69
~ Masculinidade	0.70	0.68	0.63	0.61

~ Representa a ausência da condição

A Tabela 3 - Solução intermédia para existência de mulheres nos CA, Tabela 3 apresenta os resultados da solução intermédia, para a existência de mulheres nos CA. Neste estudo é utilizada a solução intermédia, tal como sugere (Schneider & Wagemann, 2010), por permitir uma melhor interpretação dos resultados devido à utilização de premissas simplificadas.

De acordo com esta solução, existem, 4 combinações que levam à existência de mulheres nos CA. A solução intermédia tem uma cobertura de 0.654 e uma consistência 0.901, valor que supera do limite (0.75) proposto por Ragin (2008) o que sugere que estamos perante uma solução fiável. A primeira combinação apresenta a maior cobertura 0.519 com uma consistência de 0.886, e indica que a existência de sentimentos de felicidade associados à presença igualdade de género e à ausência de masculinidade é

conducente à existência de mulheres nos CA. A segunda combinação mostra que a igualdade de gênero, a existência de mulheres que concluíram o ensino superior e a ausência de masculinidade leva ao resultado em análise, a existência de mulheres nos CA. Esta combinação apresenta uma cobertura de 0.418 e uma consistência de 0.943. A terceira combinação apresenta a consistência mais elevada, 0.953, com uma cobertura de 0.400 e mostra que a presença de sentimento de felicidade, a igualdade de gênero e a existência de mulheres com educação a nível do ensino superior permitem obter um maior número de mulheres nos CA. A quarta e última combinação indica que a existência de igualdade de gênero e masculinidade associado à ausência de felicidade e da inexistência de mulheres com o ensino superior originam CA constituídos por mais mulheres, apresentando uma cobertura 0.292 e uma consistência 0.916. A igualdade de gênero está presente em todas as combinações apresentadas, reforçando que se trata de uma condição necessária para a existência de mulheres nos CA.

TABELA 3 - SOLUÇÃO INTERMÉDIA PARA EXISTÊNCIA DE MULHERES NOS CA

Solução Intermédia

	Cobertura Bruta	Cobertura Única	Consistência
1 felicidade * igualdade gênero * ~ masculinidade	0.519	0.116	0.886
2 igualdade gênero * mulheres com educação a nível ensino superior * ~ masculinidade	0.418	0.032	0.943
3 Felicidade * igualdade gênero * mulheres com educação a nível ensino superior	0.400	0.028	0.953
4 ~ felicidade * igualdade gênero * ~ mulheres com educação a nível ensino superior * masculinidade	0.292	0.025	0.916

Cobertura: 0.654; Consistência: 0.901

~ representa a ausência da condição; * representa o operador lógico “E”

Segundo Ragin (2008), as condições que permitem a existência de mulheres nos CA poderão não ser as mesmas que originam a sua ausência. Como tal foi realizada uma análise para a negação dos resultados.

A Tabela 4 - Solução intermédia para a ausência de mulheres nos CA, apresenta a solução intermédia para a ausência de mulheres nos CA - ~ Mulheres nos CA-, onde ~ significa “a ausência de”. De acordo com esta solução existem 4 combinação que levam à ausência de mulheres nos CA, apresentando uma cobertura de 0.801 e uma consistência de 0.758. A primeira combinação, que apresenta a maior cobertura, de 0.676, com uma consistência de 0.793, indica que a ausência de felicidade associada a uma desigualdade de género levam à ausência de mulheres nos CA. A desigualdade de género surge novamente na segunda combinação, desta vez articulada com a existência de masculinidade, apresentando esta combinação uma consistência de 0.849 e uma cobertura de 0.576. A terceira combinação conducente à ausência de mulheres nos CA, é não existir felicidade nem masculinidade e estarmos perante mulheres que concluíram o ensino superior. A solução tem uma consistência de 0.822 e uma cobertura de 0.478. Por fim se combinarmos a ausência de felicidade, a inexistência de mulheres a concluir o ensino superior e a existência de masculinidade chegaremos à ausência de mulheres nos CA. E esta combinação apresenta a maior consistência, 0.858, com uma cobertura de 0.414.

TABELA 4 - SOLUÇÃO INTERMÉDIA PARA A AUSÊNCIA DE MULHERES NOS CA

Solução Intermédia

	Cobertura	Cobertura	Consistência
	Bruta	Única	
1' ~ felicidade * ~ igualdade género	0.676	0.051	0.793
2' ~ igualdade género * masculinidade	0.576	0.097	0.849
3' ~ felicidade * mulheres com educação a nível ensino superior * ~ masculinidade	0.478	0.012	0.822
4' ~ felicidade * ~ mulheres com educação a nível ensino superior * masculinidade	0.414	0.015	0.858
Cobertura: 0.801; Consistência: 0.758			

~ representa a ausência da condição; * representa o operador lógico “E”

5. Discussão

Este estudo investiga algumas condições conducentes à baixa representação de mulheres nos CA. Os resultados mostram que existem várias combinações que explicam a existência e ausência de mulheres nos CA sendo a Desigualdade de Género a única condição “*quase sempre necessária*” para a ausência de mulheres nos CA. Já no que à existência de mulheres nos CA diz respeito, a Igualdade de género não demonstra ser uma condição “*quase sempre necessária*”. No entanto, encontra-se presente nas quatro soluções encontradas, reforçando assim a manifesta importância da igualdade de género para a promoção da presença de mulheres nos CA. Este resultado corrobora assim a literatura já existente sobre o tema, que defende que a igualdade de género ao promover uma igual distribuição de oportunidades, direitos e responsabilidades entre homens e mulheres permite que estas possam ascender na carreira sem estarem sujeitas a barreiras como os estereótipos de género (Heilman, 2012), ou disparidades salariais (Terjesen & Singh, 2008), aumentando assim a sua possibilidade de obterem um cargo de topo. Assim verifica-se a proposição 1 mas apenas para a ausência de mulheres nos CA.

Em relação às restantes condições, em diversas combinações, mas não por si só, levam à existência de mulheres nos CA. Ou seja, quando combinadas as condições permitem alcançar o resultado, tendo sido identificadas quatro combinações que o permitem. Destas quatro combinações a igualdade de género encontra-se presente em todas elas, reforçando mais uma vez, a sua importância para a existência de mulheres nos CA. Os resultados validam, assim, a proposição 2.

Ao que à felicidade diz respeito, os resultados mostram que esta condição sozinha não promove uma maior presença das mulheres os CA, a menos que combinada com outras condições. No entanto, quando combinada a existência de uma população feliz ou a

ausência dela pode levar à presença de mulheres nos CA ou à sua ausência. De acordo com os resultados, se estivermos perante uma população feliz poderemos encontrar um maior número de mulheres nos CA, estando esta condição presente em duas das quatro combinações encontradas. Esta relação entre a felicidade e as mulheres em posições de topo poderá ser justificada pela relação positiva que existe entre felicidade e o sucesso profissional, pessoas felizes geram melhores resultados (Lyubomirsky & Boehm, 2008) e são mais produtivos (Zelenski, et al., 2008). Nas combinações encontradas a felicidade surge articulada com a igualdade de género, apoiando as conclusões do estudo de Sironi e Mencarini (2012), que afirma que a desigualdade de género afeta o bem-estar, impactando negativamente a felicidade de um país. A combinação 1 para a ausência de mulheres nos CA retrata exatamente esta conclusão, demonstrando que a ausência de felicidade associada à desigualdade de género promove a baixa representatividade de mulheres nos CA.

As qualificações académicas são um dos fatores analisados aquando das contratações ou promoções, podendo em caso de baixa qualificação representar um impedimento para a ascensão das mulheres aos cargos de topo (Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2015). Os resultados do estudo vão ao encontro deste argumento, sendo que a condição das mulheres terem uma educação ao nível do ensino superior, surge em 2 das combinações, na 2 e na 3 e o facto de as mulheres não terem o ensino superior é parte de uma das condições que leva à ausência de mulheres nos CA, combinação 4.

De acordo com a literatura existente, a maioria das sociedades promove que os CA sejam constituídos por homens, considerando que estes desempenham um papel mais assertivo, dispondo das características adequadas às posições de poder (Hofstede, 1984; Pande & Ford, 2011; Heilman, 2001), levando a querer que países com maior nível de

masculinidade terão uma baixa representatividade de mulheres nos CA, algo que se confirma com este estudo. A masculinidade, bem como a sua ausência, por si só não levam à existência ou ausência de mulheres nos CA, mas quando combinadas com outras condições já promovem o alcançar do resultado. Segundo os resultados obtidos, os países onde existe uma menor discrepância entre o papel do homem e da mulher, ou seja, um país com menor masculinidade será aquele que permitirá alcançar um maior número de mulheres nos CA, isto claro, quando associado às outras condições do estudo, tal como se pode verificar pela combinação 1 e 2. Os resultados para a ausência de mulheres nos CA confirmam a importância da ausência de masculinidade, pois verificamos que a masculinidade promove a ausência de mulheres nos CA, estando presente em 2 das 4 combinações encontradas.

Perante as combinações para a existência e ausência de mulheres nos CA, as condições que se mostram mais relevantes para alcançar o resultado são a igualdade de género estando presente nas quatro combinações encontradas para a existência de mulheres nos CA, a felicidade que surge em duas das quatro combinações para a existência de mulheres nos CA, sendo a sua importância reforçada pelo seu oposto, isto é, a ausência de felicidade que surge em três das quatro combinações para a ausência de mulheres nos CA.

6. Conclusão

Este estudo investiga se e como a igualdade de gênero, a felicidade, as mulheres com educação a nível superior e a masculinidade estão relacionadas com uma maior representação das mulheres nos CA. Para a existência de mulheres nos CA nenhuma das condições demonstrou ser “*quase sempre necessária*”, no entanto a desigualdade de gênero é a única condição que se mostra “*quase sempre necessária*” para a ausência de mulheres nos CA, sendo a sua importância reforçada por a igualdade de gênero se encontrar presente nas quatro combinações para um maior número de mulheres nos CA. Assim sendo, ao garantir uma igualitária distribuição de oportunidades, responsabilidades e direitos entre gêneros irá permitir aumentar a diversidade de gêneros nos CA. Com este estudo é possível verificar que existem diversas combinações que possibilitam o aumento do número de mulheres nos CA, sendo que as combinações que promovem a existência de mulheres nos CA são diferentes das combinações para a sua ausência.

A possibilidade de identificar quais as características dentro de um país que promovem a existência de mulheres nos CA e quais as combinações das mesmas que melhor o promove poderá ter utilidade para a tomada de decisões políticas, permitindo identificar em que áreas se deverá apostar para melhorar a representação das mulheres nos CA.

As empresas através do aumento de mulheres nos seus CA poderão beneficiar com as vantagens que esta mudança proporciona, sendo que segundo a literatura existente, a presença de mulheres nos CA melhora a performance das empresas (e. g. Carter, et al., 2003; Adams, 2016), cria valor para a organização através de diversas características inerentes ao sexo feminino, como são exemplo a sua aversão ao risco, objetividade, perfeccionismo e dedicação (Obert, 2015).

6.1 Limitações do Estudo

O estudo apresenta algumas limitações. Os países em análise são todos países desenvolvidos, situados no continente Europeu, pertencendo todos ao mesmo grupo, EU, podendo os resultados não se generalizar para outros grupos de países. Por outro lado, só estão consideradas as grandes empresas cotadas nos diversos índices dos países constituintes da amostra. Deste modo, também são recomendadas cauções a generalizar os resultados para empresas não cotadas, de dimensões menores e de estrutura de propriedade diferentes, como por exemplo, as empresas familiares.

6.2 Sugestões de investigação futura

Este estudo investiga variáveis macro ao nível dos países, podendo em estudos futuros, dar-se continuidade a esta linha de investigação. Sugere-se, por exemplo, diversificar a amostra de países, fora da EU, de menores níveis de desenvolvimento, que não façam parte de um bloco regulado, entre outros. Sugere-se, ainda, estudar empresas não cotadas e de menor dimensão. Por fim, outras condições podem ser estudadas, como por exemplo, as orientações políticas dos países, a religião, o nível de liberdade de expressão, de acesso a meios de comunicação, entre outros.

Referências

Adams, R. B., 2016. Women on Boards: The Superheroes of Tomorrow?. *The Leadership Quarterly*, 27(3), pp. 371-386.

Adams, R. B. & Kirchmaier, T., 2013. From female labor force participation to boardroom gender diversity.. *ECGI Finance Working Paper*.

Arrosa, M. L. & Gandelman, N., 2016. Happiness decomposition: female optimism. *Journal of Happiness Studies*.

Asiyabi, M. & Mirabi, V., 2012. Investigation of contributing factors in employees desertion in power engineering consultants (Moshanir) company.. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(6), pp. 1183-1199.

Barreto, M. & Ellemers, N., 2005. The perils of political correctness: Men's and women's responses to old-fashioned and modern sexist views. *Social Psychology Quarterly*, 68(1), pp. 75-88.

Bart, C. & McQueen, G., 2013. Why women make better directors. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 8(1), pp. 93-99.

Bell, L. A., 2005. *Women-led firms and the gender gap in top executive jobs*. Bonn, IZA Discussion Papers, No. 1689, Institute for the Study of Labor (IZA).

Bilimoria, D. & Piderit, S. K., 1994. Board Committee membership: Effects of sex-based bias. *Academy of Management Journal*, Volume 37, p. 1453–1477.

Blau, F. D. & Kahn, L. M., 1992. The gender earnings gap: learning from international comparisons. *American Economic Review*, Volume 82, p. 533–538.

Burgess, Z. & Tharenou, P., 2002. Women Board Directors: Characteristics of the Few. *Journal of Business Ethics*, Volume 37, pp. 39-49.

Burke, R., 2000. Women on corporate boards of directors: Understanding the context. In: R. Burke & M. Mattis, eds. *Women on Corporate Boards of Directors: International*

Challenges and Opportunities. R. Burke ; M. Mattis ed. Doordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Carrasco, A., Francoeur, C., Labelle, R., Laffarga, J. & Ruiz-Barbadillo, E., 2015. Appointing Women to Boards: Is There a Cultural Bias?. *Journal of Business Ethics*, 129(2), pp. 429-444.

Carroll, J., 2006. *Gallup*. [Online]
Disponível em: <http://www.gallup.com/poll/24346/americans-prefer-male-boss-female-boss.aspx>
[Acesso em: 22/09/2019].

Carter, D. A., Simkins, B. J. & Simpson, W. G., 2003. Corporate governance, board diversity and firm value. *The Financial Review*, Volume 38, pp. 44-53.

Catalyst, 1993. *The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity*. New York, NY: Catalyst.

Crosan, R. & Gneezy, U., 2009. Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), pp. 1-27.

Comissão Europeia, 2012a. *A Comissão Europeia propõe 40% de mulheres nos conselhos de administração*. [Online]
Disponível em: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-1205_pt.htm
[Acesso em: 25/04/2019].

Comissão Europeia, 2012b, *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria do equilíbrio entre homens e mulheres no cargo de administrador não-executivo das empresas cotadas em bolsa e a outras medidas conexas*. [Online]
Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614> [Acesso em: 25/04/2019].

Diener, E., 2000. Subjective well-being.. *American Psychologist*, Volume 55, pp. 34-43.

EIGE, 2009. *Gender Statistics Database - Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives*. [Online]
Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/chart/year:2009-

B2/geo:PT/

[Acesso em: 14/09/2019].

EIGE, 2015a. *Gender Statistics Database - Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.* [Online]

Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar/chart/year:2015-

B1

[Acesso em: 05/03/2019].

EIGE, 2015b. *Gender Equality Index.* [Online]

Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/countries-comparison>

[Acesso em: 05/03/2019].

EIGE, 2017a. *Gender Equality Index 2017 - Measuring gender equality in the European Union 2005-2015.* [Online]

Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report>

[Acesso em: 15/09/2019].

EIGE, 2017b. *Gender Equality Index 2017 - Methodological Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EIGE, 2019a. *Gender Statistics Database - Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives.* [Online]

Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/bar

[Acesso em: 02/09/2019].

EIGE, 2019b. *Gender Statistics Database. Women and men in decision-making. Methodology.* [Online]

Disponível em: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/metadata

[Acesso em: 22/09/2019].

Fisher, C. D., 2010. Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, Volume 12, pp. 384-412.

Grosvold, J. & Brammer, S., 2011. National Institutional Systems as Antecedents of Female Board Representation: An Empirical Study. *Corporate Governance: An International Review*, 19(2), pp. 116-135.

Heilman, M. E., 2001. Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, Volume 57, p. 657-674.

Heilman, M. E., 2012. Gender stereotypes and workplace bias. *Research in Organizational Behavior*, Volume 32, p. 113-135.

Helliwell, J. F., Layard, R. & Sachs, J., 2013. *World Happiness Report 2013*, New York: UN Sustainable Development Solutions Network.

Helliwell, J. F., Layard, R. & Sachs, J., 2016. *World Happiness Report 2016, Update (Vol. I)*, New York: Sustainable Development Solutions Network.

Hewlett, S., Peraino, K., Sherbin, L. & Sumberg, K., 2010. *The sponsor effect: breaking through the last glass ceiling*. Cambridge: Harvard Business Review.

Hickson, D. J. & Pugh, D. S., 1995. Management worldwide: The impact of societal culture on organizations around the globe. *London: Penguin*.

Hill, M. A. & King, E. M., 1995. WOMEN'S EDUCATION AND ECONOMIC WELL-BEING. *Feminist Economics*, pp. 21-46.

Hofstede, G., 1984. Cultural Dimensions In Management And Planning. *Asia Pacific Journal of Management*, pp. 81-99.

Hofstede, G., 1991. Cultures and organizations. Software of the mind. *London: McGraw-Hill*.

Hofstede, G., 2011. *Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context*. [Online] Disponível em: <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>

Hofstede, G., 2015. *Dimension data matrix*. [Online] Disponível em: <https://geerthofstede.com/research-and-vsm/dimension-data-matrix/> [Acesso em: 05/03/2019].

Iannotta, M., Gatti, M. & Huse, M., 2015. Institutional Complementarities and Gender Diversity on Boards: A Configurational Approach. *Corporate Governance: An International Review*, 24(4), pp. 406-427.

Kelan, E. K., 2009. Gender fatigue: The ideological dilemma of gender neutrality and discrimination in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 26(3), pp. 197-210.

Kirsch, A., 2018. The gender composition of corporate boards: A review and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(2), pp. 346-364.

Kogut, B. & Ragin, C. C., 2006. Exploring complexity when diversity is limited: Institutional complementarity in theories of rule of law and national systems revisited. *European Management Review*, Volume 3, pp. 44-59.

Lips, H. M., 2003. The gender pay gap: concrete indicator of women's progress toward equality. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 3(1), p. 87-109.

Lyness, K. S. & Heilman, M. E., 2006. When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers.. *Journal of Applied Psychology*, Volume 91, p. 777-785.

Lyubomirsky, S. & Boehm, J. K., 2008. Does Happiness Promote Career Success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), p. 101-116.

Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E., 2005. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin*, Volume 131, pp. 803-855.

McDonald, M. L. & Westphal, J. D., 2013. Access denied: Low mentoring of women and minority first-time directors and its negative effects on appointments to additional boards. *Academy of Management Journal*, 56(4), pp. 1169-1198.

Metz, I. & Kulik, C., 2014. The rocky climb: women's advancement in management . In: S. S. R. & B. R. J. Kumra, ed. *The Oxford handbook of gender in organizations*. s.l.:OUP Oxford.

Meyer, J. W. & Rowan, B., 1977. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83(2), pp. 340-363.

Myatt, M., 2014. *Hacking Leadership: The 11 Gaps Every Business Needs to Close and The Secrets to Closing Them Quickly*. Hoboken, New Jersey: John Willey & Sons .

Nações Unidas, 2015. *Gender Statistics Manual - Glossary of Terms*. [Online] Disponível em: <https://unstats.un.org/unsd/GenderStatManual/Glossary.ashx?NoRedirect=1> [Acesso em: 05/09/2019].

Obert, S., 2015. Women board members as a diversity tool for enhancing corporate governance and stakeholder value.. *European Journal of Business and Management*, 7(11), pp. 218-231.

OECD, 2017. *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, Paris: OECD Publishing.

OECD, 2019. *Adult education level (indicator)*. [Online] Disponível em: <https://data.oecd.org/eduatt/adult-education-level> [Acesso em: 21/09/2019].

Pande, R. & Ford, D., 2011. *Gender quotas and female leadership: A review*, Washington, DC: Background Paper for the World Development Report on Gender.

Phelps, E. S., 1972. The statistical theory of racism and sexism. *American Economic Review*, Volume 62, p. 659–661.

Pordata, 2015. *Mulheres no total de diplomados no ensino superior (ISCED 5-8)*. [Online] Disponível em: <https://www.pordata.pt/Europa/Mulheres+no+total+de+diplomados+no+ensino+superio>

r+(ISCED+5+8)+(percentagem)-1664

[Acesso em: 05/03/2019].

Post, C. & Byron, K., 2015. Women on boards and firm financial performance: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 58(5), pp. 1546-1571.

Pucheta-Martínez, M. C. & Bel-Oms, I., 2015. The gender gap in pay in company boards. *Industrial and Corporate Change*, Volume 24, pp. 467-510.

Ragin, C. C., 2000. *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago: University of Chicago Press.

Ragin, C. C., 2008. *Redesigning Social Inquiry: Fuzzy Sets and Beyond*. Chicago: University of Chicago Press.

Schneider, C. & Wagemann, C., 2010. Standards of good practice in qualitative comparative analysis (QCA) and fuzzy-sets. *Comparative Sociology*, Volume 9, p. 397–418.

Seierstad, C., Warner-Søderholm, G., Torchia, M. & Huse, M., 2017. Increasing the Number of Women on Boards: The Role of Actors and Processes. *Journal of Business Ethics*.

Shehata, N. F., 2013. How Could Board Diversity Influence Corporate Disclosure?. *Corporate Board: Role, Duties & Composition*, 9(3), pp. 42-49.

Singh, V., Terjesen, S. & Vinnicombe, S., 2008. Newly appointed directors in the boardroom: how do women and men differ?. *European Management Journal*, 26(1), pp. 48-58.

Singh, V. & Vinnicombe, S., 2004. Why So Few Women Directors in Top UK Boards? Evidence and Theoretical Explanations. *Corporate Governance An International Review*, 12(4), pp. 479-488.

Sironi, M. & Mencarini, L., 2012. Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe. *European Sociological Review*, 28(2), pp. 203-219.

Smith, N., Smith, V. & Verner, M., 2006. Do Women in Top Management A Firm Performance? A Panel Study of 2500 Danish Firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Volume 55, pp. 569 - 593.

Swim, J. K., Aikin, K. J., Hall, W. S. & Hunter, B. A., 1995. Sexism and racism: Old-fashioned and modern prejudices.. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2).

Terjesen, S., Aguilera, R. V. & Lorenz, R., 2015. Legislating a woman's seat on the board: Institutional factors driving gender quotas for boards of directors. *Journal of Business Ethics*, 128(2), pp. 233-251.

Terjesen, S. & Sealy, R., 2016. Board gender quotas: Exploring ethical tensions from a multi-theoretical perspective. *Business Ethics Quarterly*, 26(1), pp. 23-65.

Terjesen, S., Sealy, R. & Singh, V., 2009. Women Directors on Corporate Boards: A Review and Research Agenda. *Corporate Governance: An International Review*, Volume 17, pp. 320-337.

Terjesen, S. & Singh, V., 2008. Female Presence on Corporate Boards: A Multi-Country Study of Environmental Context. *Journal of Business Ethics*, Volume 83, pp. 55 - 63.

Veenhoven, R., 1991. Is Happiness Relative?. *Social Indicators Research*, Volume 24, pp. 1-34.

Wagemann, C. & Schneider, C., 2010. Qualitative comparative analysis (QCA) and fuzzy-sets: agenda for a research approach and a data analysis technique. *Comparative Sociology*, Volume 9, pp. 1-21.

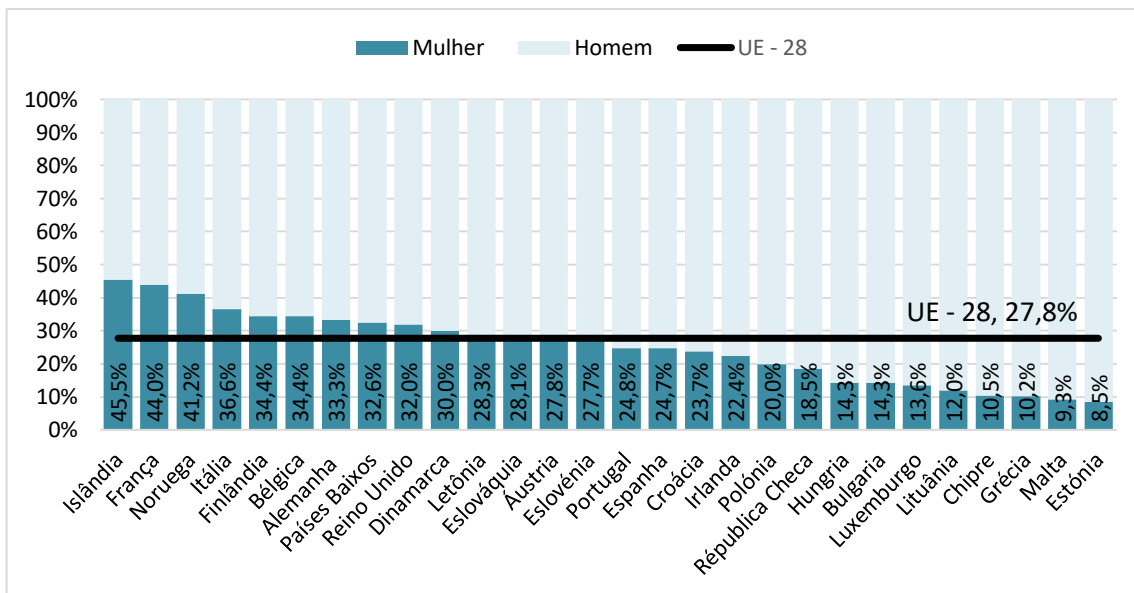
Wood, R. G., Corcoran, M. E. & Courant, P. N., 1993. Pay differences among the highly paid: the male-female earnings. *Journal of Labor Economics*, 11(3), pp. 417-441.

Woodside, A. G., 2013. Moving beyond multiple regression analysis to algorithms: calling for adoption of a paradigm shift from symmetric to asymmetric thinking in data analysis and crafting theory. *Journal of Business Research*, 66(4), pp.463-472

Zelenski, J. M., Murphy, S. A. & Jenkins, D. A., 2008. The Happy-Productive Worker Thesis Revisited. *Journal of Happiness Studies*, Volume 9, pp. 521-537.

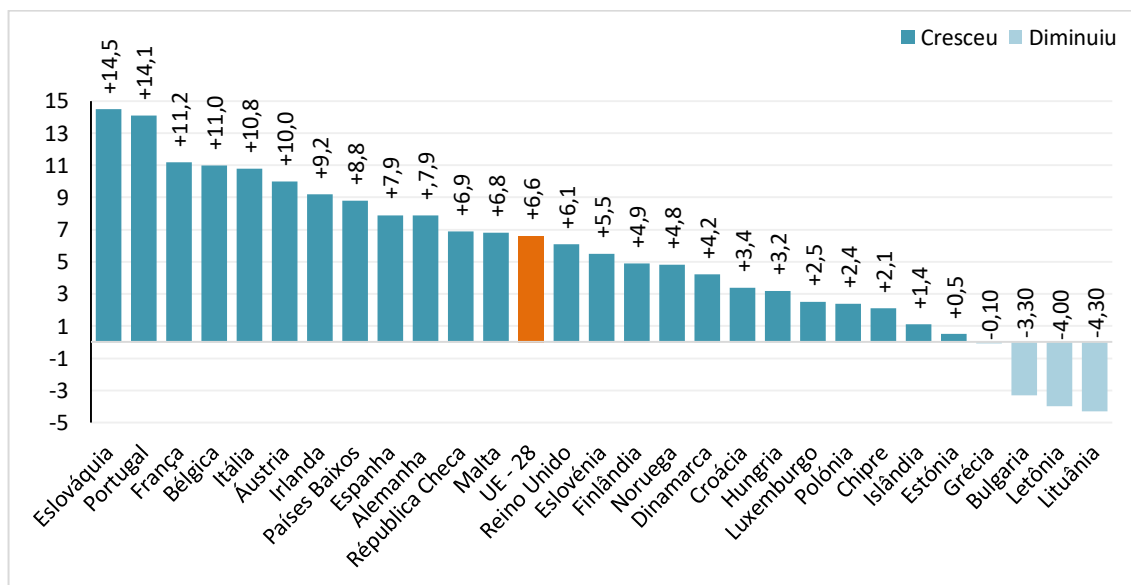
Anexos

Anexo 1 – Proporção de mulheres e homens nos CA das maiores empresas cotadas na UE - 28, Abril 2019



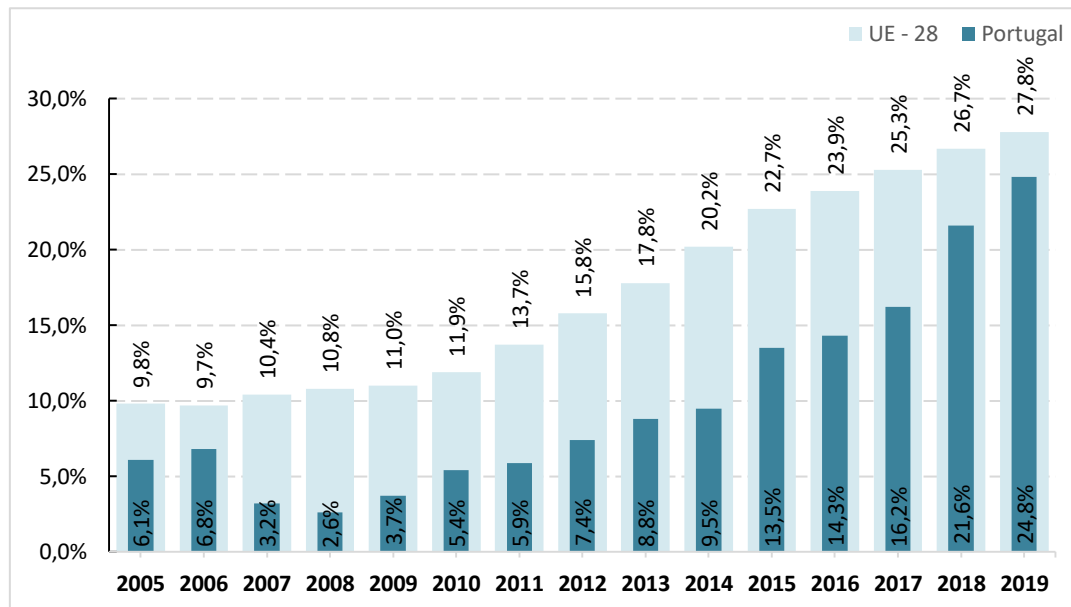
Fonte: European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Statistics Database

Anexo 2 – Diferença na proporção de mulheres nos CA das maiores empresas cotadas na UE – 28, Abril 2015 – Abril 2019 (em pontos percentuais)



Fonte: European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Statistics Database

Anexo 3 – Evolução do número de mulheres nos CA, em Portugal e na UE – 28, desde 2005



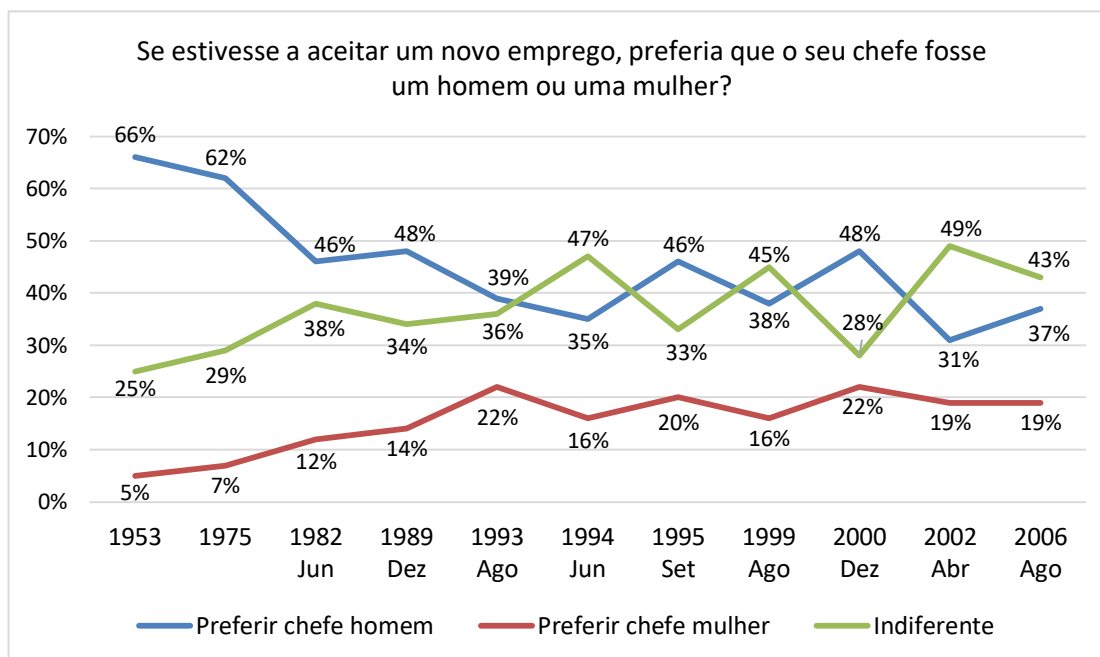
Fonte: European Institute for Gender Equality (EIGE), Gender Statistics Database

Anexo 4 - Diferenças entre homens e mulheres (Hofstede, 2011)

Feminilidade**Masculinidade**

Diferenciação mínima de papéis emocionais e sociais entre os géneros	Grande diferenciação de papéis emocionais e sociais entre os géneros
Homens e mulheres devem ser modestos e carinhosos	Os homens devem ser e as mulheres podem ser assertivas e ambiciosas
Equilíbrio entre a família e o trabalho	Trabalho prevalece sobre a família
Simpatia para com os mais “fracos”	Admiração pelo que é “forte”
Ambos, pais e mães lidam com acontecimentos e sentimentos	Pais lidam com acontecimentos e mães lidam com sentimentos.
Ambos, rapazes e raparigas podem chorar, mas não devem lutar	Raparigas choram, rapazes não. Rapazes devem lutar, raparigas não devem lutar
As mães decidem o número de filhos	Pais decidem o tamanho da família
Muitas mulheres eleitas para cargos políticos	Poucas mulheres eleitas para cargos políticos
Religião baseia-se nos seres humanos	Religião foca-se em deus ou nos deuses
Atitudes práticas sobre sexualidade, o sexo é uma maneira de relacionar	Atitudes moralistas sobre sexualidade, o sexo é uma maneira de realizar

Anexo 5- Variações da resposta à questão “Se estivesse a aceitar um novo emprego, preferia que o seu chefe fosse um homem ou uma mulher?”, de 1953 a Agosto 2006



Fonte: Adaptado de (Carroll, 2006)

Anexo 6 – Lista de Países em Estudo

Áustria	Finlândia	Letónia	Roménia
Bélgica	França	Lituânia	Eslováquia
Bulgária	Alemanha	Luxemburgo	Eslovénia
Croácia	Grécia	Malta	Espanha
República Checa	Hungria	Países Baixos	Suécia
Dinamarca	Irlanda	Polónia	
Estónia	Itália	Portugal	

Anexo 7 – Lista de indicadores do *Gender Equality Index*

Domínio	Sub-domínio	Indicador e população de referência	Descrição
Trabalho	Participação	Taxa de emprego equivalente a tempo inteiro (%; 15+ população)	A taxa de emprego equivalente a tempo inteiro (ETC) é uma unidade para medir as pessoas empregadas de maneira a torná-las comparáveis, embora possam trabalhar um número diferente de horas por semana. A unidade é obtida comparando o número médio de horas trabalhadas de um funcionário com o número médio de horas trabalhadas por um trabalhador em período integral. Um trabalhador em tempo integral é, portanto, contado como um ETI, enquanto um trabalhador em tempo parcial recebe uma pontuação proporcional às horas em que trabalha. Por exemplo, um trabalhador de meio período empregado 20 horas por semana, em que o trabalho em tempo integral consiste em 40 horas, é contabilizado como 0,5 ETI.
		Duração da vida profissional (15 anos ou mais)	O indicador de duração da vida profissional (DWL) mede o número de anos que uma pessoa com 15 anos deve estar ativa no mercado de trabalho ao longo de sua vida. Este indicador é calculado com um modelo probabilístico que combina dados demográficos (tabelas de vida disponíveis no Eurostat para calcular as funções de sobrevivência) e dados do mercado de trabalho (taxas de atividade do Inquérito às Forças de Trabalho por faixa etária única). A metodologia exata de cálculo pode ser solicitada ao Eurostat.
	Segregação e qualidade do trabalho	Pessoas empregadas nas atividades de educação, saúde humana e assistência social (%; 15+ empregadas)	A percentagem de pessoas empregadas nas seguintes atividades económicas do total de empregados (com base na NACE Rev 2) está incluída: P. Educação + Q. Saúde humana e serviço social, como percentagem do total das atividades (Todas as atividades da NACE).
		Capacidade de tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para cuidar de assuntos pessoais ou familiares (%; 15 + trabalhadores)	Q47. Conseguiria indicar se para si organizar uma hora ou duas de folga durante o horário de trabalho para cuidar de assuntos pessoais ou familiares é ...? 1 muito fácil; 2 razoavelmente fácil; 3 Bastante difícil; 4 Muito difícil. Percentagem de pessoas que responderam 'muito fácil' do total (1, 2, 3, 4).
		Índice de Perspectivas de Carreira (pontos, 0-100)	O Índice de Perspectivas é um dos índices de qualidade do trabalho desenvolvidos pela Eurofound. Combina os indicadores de status de emprego (auto+nomo ou empregado), tipo de contrato, as perspectivas de progressão na carreira como percebidas pelo trabalhador, a probabilidade de perder o emprego e a experiência de redução de pessoal na organização. É medido na escala de 0 a 100, onde quanto maior a pontuação, maior a qualidade do trabalho. A metodologia exata pode ser solicitada à Eurofound.

Domínio	Sub-Domínio	Indicador e população de referência	Descrição
Dinheiro	Recursos Financeiros	Ganhos mensais médios (PPC, população ativa)	Rendimento mensal média em PPS (Padrão de poder de compra), nos setores de Indústria, construção e serviços (exceto administração pública, defesa, seguridade social obrigatória) (NACE_R2: B-S_X_O, faixa etária total, trabalhando em empresas com 10 funcionários ou mais)
		Lucro líquido médio equivalente (PPS, 16+ população)	Rendimento disponível equivalente em PPS (Padrão do poder de compra) é a rendimento total de uma família, após impostos e outras deduções, disponível para gastos ou poupança, dividida pelo número de membros da família convertidos em adultos equalizados; os membros do agregado familiar são equalizados ou equivalentes, ponderando cada um de acordo com a idade, usando a chamada escala de equivalência da OCDE.
	Situação Económica	Sem risco de pobreza, $\geq 60\%$ do rendimento mediana (% , 16 + população)	Indicador invertido da 'taxa de risco de pobreza, calculado como 100 menos "taxa de risco de pobreza". A taxa de risco de pobreza é a parcela de pessoas com um rendimento disponível equivalente (após transferências sociais) abaixo do limiar de risco de pobreza, que é fixado em 60% da mediana do rendimento disponível equivalente nacional mediana após transferências sociais.
		Quota do quintil do rendimento S20 / S80 (16+ população)	Calculado como $1 / \text{"proporção de participação no quintil do rendimento S80 / S20"} * 100$. A proporção de participação no quintil de rendimento (também chamada de proporção S80 / S20) é uma medida da desigualdade da distribuição dos rendimentos. É calculada como a proporção do rendimento total recebido pelos 20% da população com maior rendimento (quintil superior) e aquela recebida pelos 20% da população com menor rendimento (quintil inferior). Para o índice, uma versão 'invertida' deste indicador é usada.
Conhecimento	Realização e participação	Diplomados do ensino superior (% , 15+ população)	A escolaridade mede a proporção de pessoas com ensino superior entre homens e mulheres. Pessoas com ensino superior com nível mais alto completo (níveis 5 a 8), percentagem do total da população +15
		Pessoas que participam de educação e formação formal ou não formal (% , 15+ população)	Percentagem de pessoas que participam em educação e formação formal ou não formal da população total de 15 anos ou mais. A aprendizagem ao longo da vida abrange todas as atividades de aprendizagem intencionais, formais, não formais ou informais, realizadas continuamente, com o objetivo de melhorar o conhecimento, as habilidades e as competências. O período de referência para a participação em educação e formação é as quatro semanas anteriores à entrevista.
	Segregação	Estudantes terciários nas áreas de educação, saúde e bem-estar, ciências humanas e arte (estudantes do ensino superior) (% , 15+ população)	Percentagem de pessoas que estudam nas seguintes áreas: EF14 (formação de professores e ciências da educação) + EF2 (ciências humanas e artes) + EF7 (saúde e bem-estar) do total de alunos. Até 2012, os níveis CITE 5-6, depois CITE 5-8.

Domínio	Sub-Domínio	Indicador e população de referência	Descrição
Tempo	Atividades de cuidado	Pessoas que cuidam e educam seus filhos ou netos, idosos ou pessoas com deficiência, todos os dias (% , 18+ população)	Percentual de pessoas envolvidas em pelo menos uma dessas atividades de cuidado fora do trabalho remunerado todos os dias: assistência a crianças, netos, idosos e pessoas com deficiência. Pergunta: (em geral) com que frequência você está envolvido em alguma das seguintes atividades fora do trabalho remunerado?
		Pessoas que cozinham e / ou fazem tarefas domésticas todos os dias (% , mais de 18 anos)	Porcentagem de pessoas envolvidas em culinária e / ou trabalho doméstico fora do trabalho remunerado, todos os dias. Perguntas: Com que frequência você está envolvido em alguma das seguintes atividades fora do trabalho remunerado?
	Atividades Sociais	Trabalhadores que realizam atividades desportivas, culturais ou de lazer fora de casa, pelo menos diariamente ou várias vezes por semana (% , 15 ou mais trabalhadores)	Percentual de pessoas que trabalham em atividades desportivas, culturais ou de lazer pelo menos a cada dois dias (diariamente + várias vezes por mês do total). Pergunta: 2015 Em média, quantas horas por dia você gasta na atividade? Q95g Atividade desportiva, cultural ou de lazer fora de casa.
		Trabalhadores envolvidos em atividades voluntárias ou de caridade, pelo menos uma vez por mês (% , 15+ trabalhadores)	Porcentagem de trabalhadores envolvidos em atividades voluntárias ou de caridade, pelo menos uma vez por mês.
Poder	Político	Participação enquanto ministro (% W, M)	Participação enquanto ministro
		Participação enquanto membro do parlamento (% W, M)	Participação enquanto membro do parlamento
		Participação enquanto membro das assembleias regionais (% W, M)	Participação enquanto membro das assembleias regionais
	Económico	Participação enquanto membro dos conselhos de administração nas maiores empresas cotadas, conselho fiscal ou conselho de administração (% W, M)	Participação enquanto membro dos conselhos de administração nas maiores empresas cotadas
		Participação enquanto membro do conselho do banco central (% W, M)	Participação enquanto membro do conselho do banco central
	Social	Participação enquanto membro do conselho de administração de organizações de apoio à pesquisa (% W, M)	Membros dos mais altos órgãos de decisão das organizações de apoio à pesquisa
		Participação enquanto membro do conselho em organizações de transmissão públicas (% W, M)	Participação enquanto membro do conselho em organizações de transmissão públicas .
		Participação enquanto membro dos mais altos órgãos de decisão das organizações desportivas olímpicas nacionais (% W, M)	Participação enquanto membro dos mais altos órgãos de decisão das 10 organizações desportivas olímpicas nacionais mais populares.

Domínio	Sub-Domínio	Indicador e população de referência	Descrição
Saúde	Status	Autopercepção de saúde, boa ou muito boa (% 16+ população)	Percentagem de pessoas avaliando a sua saúde como "Muito bom" ou "Bom" do total. O conceito é operacionalizado por uma pergunta sobre como uma pessoa percebe a sua saúde em geral, usando uma das categorias de respostas muito bom / bom / regular / mau / péssimo.
		Expectativa de vida em valor absoluto ao nascimento (anos)	Expectativa de vida em uma certa idade é o número médio adicional de anos que uma pessoa dessa idade pode esperar viver, se submetida ao longo de sua vida às condições atuais de mortalidade (probabilidades específicas de idade de morrer, ou seja, a morte taxas observadas para o período atual).
		Anos de vida saudável em valor absoluto ao nascimento (anos)	Anos de vida saudável medem o número de anos restantes que uma pessoa de idade específica deve viver sem problemas de saúde graves ou moderados. O HLY é um indicador composto que combina dados de mortalidade com dados de status de saúde do mini-módulo de saúde (EU-SILC): a questão auto-percebida, que visa medir a extensão de quaisquer limitações, por pelo menos seis meses, devido a um problema de saúde, problema esse que pode ter afetado os entrevistados em relação às atividades que eles costumam fazer.
	Comportamento	Pessoas que não fumam e não estão envolvidas em bebida prejudicial (% 16+ população)	Percentagem de pessoas que não estão envolvidas em comportamento de risco, ou seja, não fumam e não estão envolvidas em consumo excessivo de bebidas alcoólicas. O consumo intenso de bebidas alcoólicas é a ingestão de 6 bebidas ou mais de 60 gramas de álcool puro numa única ocasião, mensalmente ou com mais frequência, nos últimos 12 meses. Uma bebida é definida como um copo de vinho, copo de cerveja, dose de uísque etc. Todos aqueles que fumam e / ou está envolvido em bebida prejudicial é considerado um comportamento de risco.
		Pessoas que fazem atividades físicas e / ou consomem frutas e legumes (% 16+ população)	Percentagem de pessoas que são fisicamente ativas pelo menos 150 minutos por semana e / ou consomem pelo menos 5 porções de frutas e legumes por dia. Ambos refletem a recomendação oficial da OMS. O Eurostat fornece informações sobre o tempo gasto em atividades físicas aeróbicas (não relacionadas ao trabalho) para melhorar a saúde (em minutos por semana), incluindo desportos e ciclismo para ir e vir de lugares. Cinco porções (400g) de frutas e legumes excluem sumos de concentrados e batatas (amidos).
	Acesso à Saúde	População sem necessidades não atendidas de exame médico (% 16+ população)	Necessidades não atendidas autorreferidas para exame médico. As variáveis referem-se à avaliação do próprio entrevistado sobre se ele ou ela precisava de exame ou tratamento, mas não o possuía. Percentagem de pessoas "Não é necessário declarar", Assistência médica: refere-se a serviços de saúde individuais (exame ou tratamento médico, exceto atendimento odontológico) fornecidos por ou sob supervisão direta de médicos ou profissões equivalentes, de acordo com os sistemas nacionais de saúde.
		Pessoas sem necessidades não atendidas de exame dentário (% 16+ população)	Necessidades não atendidas autorreferidas para exame dentário. As variáveis referem-se à avaliação do próprio entrevistado sobre se ele ou ela precisava do exame ou tratamento, mas não o possuía. Percentagem de pessoas "Não é necessário declarar". Assistência odontológica: refere-se a serviços individuais de saúde prestados por ou sob supervisão direta de estomatologistas (dentistas). Os cuidados de saúde prestados pelos ortodontistas estão incluídos.

Fonte: Adaptado de European Institute for Gender Equality, 2015