

PT

PT

PT



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 18.12.2009
COM(2009)694 final

**RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES**

Igualdade entre Homens e Mulheres – 2010

{SEC(2009)1706}

ÍNDICE

1.	Introdução	3
2.	Principais evoluções.....	3
2.1.	Disparidades entre homens e mulheres	3
2.2.	Evolução política e legislativa	6
3.	Desafios e orientações estratégicas	7
3.1.	Reforçar as sinergias da igualdade entre os géneros com o emprego, a fim de estimular a recuperação e o crescimento sustentável.....	8
3.2.	Apoiar a conciliação entre trabalho e vida privada e familiar para homens e mulheres	9
3.3.	Promover a inclusão social e a igualdade entre os géneros	10
3.4.	Prevenir e combater a violência em razão do sexo	10
3.5.	Transformar o compromisso para com a igualdade entre homens e mulheres em acções e resultados	11
4.	Conclusões	11

1. INTRODUÇÃO

A Comissão Europeia transmite anualmente ao Conselho Europeu da Primavera os progressos em matéria de igualdade entre homens e mulheres nos Estados-Membros e apresenta os desafios e as prioridades para o futuro. A igualdade entre homens e mulheres é um direito fundamental e um princípio comum na União Europeia. A UE tem prestado um contributo vital para a melhoria da situação feminina e da vida de homens e mulheres, através da criação de um substancial corpo legislativo em matéria de igualdade de tratamento e da integração explícita da dimensão de género nas políticas e nos instrumentos da UE. Ainda que haja uma tendência positiva de maior equidade entre os géneros na sociedade e no mercado de trabalho, persistem as desigualdades que afectam especialmente as mulheres. A actual crise económica veio colocar em risco os avanços em matéria de igualdade entre os géneros e os efeitos da recessão colocam pressões mais acentuadas sobre as mulheres. A recessão pode ser usada como pretexto para limitar ou suprimir medidas em prol da igualdade e a análise das respostas nacionais à crise confirma este risco. Não obstante, os tempos actuais de crise proporcionam uma oportunidade única de mudança, na medida em que a igualdade entre homens e mulheres é pré-condição de crescimento sustentável, emprego, competitividade e coesão social. Os decisores políticos têm a oportunidade de lançar políticas destinadas a tornar o mercado laboral e a sociedade mais equitativos no futuro.

Ainda que haja mudanças na conjuntura económica e social, a crise não veio alterar os desafios que se colocam, designadamente a melhoria do funcionamento dos mercados de trabalho, a sustentabilidade e a adequação da protecção social e o envelhecimento da sociedade. As políticas de igualdade entre homens e mulheres são parte da resposta a estes desafios, mas a crise vem reforçar a necessidade de estas políticas demonstrarem a sua relação custo-eficácia.

Em 2010, a Comissão Europeia renovará o seu compromisso para com a promoção da igualdade entre homens e mulheres, através da adopção de uma estratégia de igualdade entre os géneros que dê seguimento ao actual Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres. A Estratégia de Lisboa para o Crescimento e o Emprego será também actualizada e é importante consolidar a igualdade entre os géneros no quadro da estratégia da UE para 2020. 2010 é também o Ano Europeu dedicado ao combate à pobreza e à exclusão social, que virá evidenciar a necessidade de medidas capazes de incluir os grupos vulneráveis. Será ainda o 15.º aniversário da Plataforma de Acção de Pequim, ocasião para avaliar os progressos alcançados nas diversas áreas de intervenção. Estão assim criadas condições propícias a sinergias mais fortes entre as diferentes estratégias a rever em 2010.

2. PRINCIPAIS EVOLUÇÕES

2.1. *Disparidades entre homens e mulheres*

O combate às persistentes desigualdades entre homens e mulheres em todas as esferas da sociedade é um desafio de longo prazo, uma vez que implica mudanças comportamentais e estruturais e uma redefinição dos papéis de homens e mulheres. Os progressos são lentos e persistem disparidades em matéria de taxas de emprego,

salários, horários laborais, cargos de responsabilidade, partilha de tarefas domésticas e de cuidados e risco de pobreza.

A **crescente participação de mulheres** no mercado de trabalho é um avanço positivo, representando um importante contributo para o crescimento económico da UE e sendo responsável por um quarto do crescimento económico anual desde 1995¹. O emprego feminino aumentou 7,1 pontos percentuais na última década e atingiu 59,1 % em 2008, valor próximo da meta de Lisboa (60 % em 2010), embora esta taxa varie entre os Estados-Membros, oscilando entre níveis inferiores a 40 % e superiores a 70 %. A diferença entre as taxas de emprego de homens e mulheres diminuiu em valores médios, passando de 18,2 pontos percentuais em 1998 para 13,7 pontos percentuais em 2008.

Ao interromper esta dinâmica positiva, porém, a **crise económica** teve repercussões graves no mercado de trabalho e nos níveis de desemprego. Entre Maio de 2008 e Setembro de 2009, a taxa de desemprego na UE aumentou mais rapidamente no caso dos homens (de 6,4 % para 9,3 %) do que no das mulheres (7,4 % para 9 %). Os sectores da indústria e da construção, onde o emprego é predominantemente masculino, foram gravemente atingidos. Não obstante, nos últimos meses, as taxas de desemprego de homens e mulheres têm vindo a aumentar ao mesmo ritmo, reflectindo provavelmente uma extensão da crise a outros sectores de mão-de-obra mais mista em termos de género do que os primeiramente afectados. Além disso, em doze Estados-Membros, o desemprego continua a ser mais elevado entre as mulheres. Por ultimo, uma vez que o emprego feminino está concentrado no sector público, as mulheres poderão vir a ser desproporcionadamente atingidas pela perda de postos de trabalho em resultado de cortes orçamentais.

A experiência de crises anteriores demonstra que, de um modo geral, o emprego masculino recupera mais rapidamente do que o feminino². Entre as pessoas que ficam desempregadas, o **risco de não encontrarem novo emprego é maior no caso das mulheres**. A tónica na evolução das taxas de emprego durante a recessão é importante, mas poderá esconder outras tendências menos visíveis como a sobre-representação das mulheres entre a população inactiva (as mulheres representam mais de dois terços dos 63 milhões de inactivos entre os 25-64 anos na UE) ou entre os desempregados a tempo parcial (trabalhadores a tempo parcial que gostariam de trabalhar mais horas) e que não estão necessariamente registados enquanto desempregados.

As mulheres são mais propensas a **situações de desvantagem no mercado de trabalho**, em virtude, por exemplo, de uma maior incidência de contratos precários, emprego a tempo parcial involuntário e disparidades salariais persistentemente desfavoráveis (17,6 em média na UE em 2007), com repercussões nos respectivos rendimentos ao longo da vida, protecção social e pensões e resultando em taxas de risco de pobreza mais elevadas, em especial na reforma. Em 2007, a taxa de risco de pobreza era mais elevada para as mulheres (17 %) do que para os homens (15 %) e esta diferença era especialmente importante no caso das pessoas mais velhas (22 %

¹ OCDE (2008), *Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women.*

² Smith, M. (2009) *Analysis Note: Gender equality and recession, EGGE.*

das mulheres contra 17% dos homens) e das famílias monoparentais (34%). A situação de todos quantos sofrem de desvantagens múltiplas é particularmente difícil. Por último, as famílias serão mais gravemente afectadas pela perda de rendimentos (devido à perda de empregos) nos países onde predomina ainda o modelo do ganhão masculino, evidenciando a necessidade de fomentar o modelo em que ambos os membros do agregado trabalham.

Para além da actual crise económica e dos seus efeitos em homens e mulheres, é necessário considerar os **desafios de longo prazo** que afectam a igualdade entre os géneros no mercado de trabalho. Pese embora o facto de o nível de habilitações das mulheres ter subido consideravelmente nos últimos anos e de o número de mulheres ultrapassar agora o de homens entre os detentores de um diploma universitário (59% dos licenciados em todos os cursos em 2006 na UE), as mulheres continuam a estar concentradas em sectores tradicionalmente femininos e, muitas vezes, de remunerações inferiores (serviços de cuidados e saúde, educação, etc.) e ocupam menos cargos de responsabilidade em todas as esferas da sociedade. A falta de acesso a serviços de cuidados a pessoas dependentes (crianças, deficientes, idosos), de regimes de licença adequados e de modelos laborais flexíveis para ambos os pais impede, por vezes, as mulheres de participarem no mercado de trabalho ou de exercerem uma actividade a tempo inteiro. Cerca de um terço das mulheres trabalha a tempo parcial, contra apenas 7,9 % de homens. Considerando a taxa de emprego em equivalentes a tempo inteiro, as disparidades entre os géneros só ligeiramente foram reduzidas desde 2003, chegando mesmo a acentuar-se em nove Estados-Membros.

As mulheres com filhos trabalham menos (-11,5 pontos percentuais na taxa de emprego) do que as mulheres sem filhos, enquanto os homens com filhos trabalham mais do que os que não os têm (+6,8 pontos percentuais). Esta forte influência da parentalidade na participação na actividade económica está associada aos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres e à **falta de estruturas de acolhimento de crianças** em muitos Estados-Membros. Pese embora um o reforço das estruturas de acolhimento de crianças nos últimos anos, de acordo com as metas europeias³, as taxas de cobertura continuam a ser, em muitos países, inferiores a essas metas, em especial no que respeita às crianças com menos de três anos. As responsabilidades de cuidados a outros dependentes têm também uma forte influência na possibilidade de homens e mulheres permanecerem no mercado de trabalho, desafio este agravado pelo envelhecimento demográfico. Em 2005, mais de 20 milhões de europeus na faixa etária 15-64 (12,8 milhões de mulheres e 7,6 milhões de homens) eram responsáveis por cuidados a adultos dependentes. Estas responsabilidades desempenham um papel nas baixas taxas de emprego das mulheres na faixa etária 55-64 (36,8% em 2008, ou seja, 18,2 pontos inferior à taxa de emprego masculino). A ausência de medidas adequadas em prol de um equilíbrio trabalho-vida pode também determinar a decisão dos homens e das mulheres de não terem filhos ou terem menos filhos, aspecto problemático face ao envelhecimento demográfico e à oferta futura de mão-de-obra e, conseqüentemente, em detrimento

³ Em 2002, o Conselho Europeu convidou os Estados-Membros a «eliminar os desincentivos à participação das mulheres no mercado de trabalho, procurando garantir, tendo em conta a procura de estruturas de acolhimento e em consonância com os padrões nacionais de disponibilização, a disponibilidade de estruturas de acolhimento, até 2010, para pelo menos 90 % das crianças com idades compreendidas entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória e pelo menos 33 % das crianças com menos de três anos».

do crescimento económico. Em países com condições favoráveis em matéria de acolhimento de crianças, licença parental e disposições laborais flexíveis, as taxas de emprego das mulheres e as taxas de natalidade são mais elevadas.

Apesar de ter aumentado, nos últimos anos, o número de mulheres envolvidas no **processo decisório** ou nomeadas para cargos de decisão na UE, nas esferas política e económica o poder está ainda fortemente concentrado nas mãos dos homens. Em média na UE, em cada quatro deputados dos parlamentos nacionais e ministros dos governos nacionais só um é mulher, apesar de esta situação variar consoante o Estado-Membro. Registaram-se alguns progressos após as eleições de 2009 para o Parlamento Europeu, onde a percentagem de mulheres aumentou de 31% para 35%. Na actividade económica, os números são menos positivos e, a título de exemplo, as mulheres ocupam apenas um em cada dez postos de direcção nas empresas europeias mais cotadas, constituindo 3% dos presidentes desses órgãos directivos.

2.2. *Evolução política e legislativa*

2009 ficou marcado pelo impacto da crise económica e financeira mundial na economia real e nos mercados de trabalho. A UE adoptou, em finais de 2008, um plano de relançamento da economia europeia⁴ que incluía medidas destinadas a manter homens e mulheres no emprego. Em Maio de 2009, a Cimeira do Emprego debateu o impacto da crise e respostas políticas adequadas. A Comissão propôs «um compromisso partilhado em prol do emprego»⁵, que visava conter o impacto social da crise e reconhecia a necessidade de reforçar a igualdade entre os géneros nas respostas à crise. Um estudo recente sobre as respostas nacionais à crise confirma o risco de as políticas da igualdade serem relegadas para segundo plano ou reduzidos os seus orçamentos⁶. Algumas medidas em prol da igualdade entre os géneros foram anuladas ou adiadas e os possíveis cortes futuros nos orçamentos públicos poderão vir a ter um impacto negativo no emprego feminino e na promoção da igualdade. Não obstante, há também a registar boas práticas em alguns Estados-Membros que lançaram programas para apoiar o sector dos cuidados⁷.

O Comité Consultivo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres adoptou um parecer sobre a perspectiva de género subjacente à resposta à crise económica e financeira⁸, incluindo recomendações sobre a integração dessa perspectiva nas medidas de recuperação e na estratégia da UE para 2020.

No quadro da Presidência Sueca, o Conselho adoptou conclusões⁹ sobre o importante contributo que as políticas da igualdade entre homens e mulheres para o crescimento sustentável, o emprego e a inclusão social, bem como sobre a necessidade de integrar a dimensão do género na estratégia da UE para 2020. O Conselho adoptou

⁴ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf.

⁵ COM(2009) 257 final.

⁶ *Smith M. and Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.*

⁷ *idem.*

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

⁹ Documento n.º 15488/09 do Conselho.

igualmente conclusões¹⁰ sobre a aplicação da Plataforma de Acção de Pequim, com base num relatório preparado pela Presidência da UE.

O Conselho chegou a um acordo político relativo à proposta de directiva que aplica o quadro acordo-quadro revisto relativo sobre licença parental celebrado pelos parceiros sociais europeus¹¹. Por via deste acordo, a licença parental será alargada, uma parte não será transferível de forma a encorajar cada pai a dela fazer uso e os trabalhadores que dela usufruem terão o direito de solicitar disposições laborais flexíveis por um determinado período de tempo aquando do regresso ao trabalho. O Conselho chegou igualmente a um acordo político quanto a uma posição comum sobre a proposta de revisão da directiva relativa à igualdade de tratamento para os trabalhadores exerçam uma actividade independente e os cônjuges colaboradores¹², cujo texto conjunto terá ainda de ser acordado pelo Parlamento Europeu e o Conselho, estando a ser discutida pelos legisladores da UE uma proposta de revisão da directiva relativa à licença de maternidade¹³. A Comissão adoptou um relatório sobre a aplicação da Directiva 2002/73/CE¹⁴ relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, **à formação e à promoção profissionais e às condições de trabalho**. Registam-se avanços na aplicação da directiva, mas são ainda necessários esforços em vários Estados-Membros para se chegar a uma transposição correcta.

A Comissão adoptou uma proposta de decisão-quadro do Conselho relativa à prevenção e ao combate ao tráfico de seres humanos e à protecção às vítimas¹⁵. 2009 foi também o primeiro ano da aplicação das «directrizes da UE relativas à violência contra as mulheres e à luta contra todas as formas de discriminação de que são alvo», princípios orientadores para as estratégias que os Estados-Membros e a UE devem implementar na sua acção externa para prevenir a violência, proteger as vítimas e condenar os perpetradores dessa violência.

3. DESAFIOS E ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS

A igualdade entre os géneros não é apenas uma questão de diversidade e justiça social, mas também uma pré-condição da consecução dos objectivos de crescimento sustentável, emprego, competitividade e coesão social. O investimento em políticas de igualdade entre homens e mulheres tem retorno sob a forma mais emprego feminino, maior peso da actividade das mulheres no PIB, receitas fiscais e taxas de natalidade sustentáveis¹⁶. É importante que a igualdade entre os géneros continue a ser um elemento central da estratégia da UE para 2020, na medida em que a igualdade entre homens e mulheres já demonstrou ser uma solução sustentável para os desafios que se nos colocam, agora e no futuro. Por conseguinte, as políticas de igualdade entre os géneros devem ser consideradas como um investimento a longo prazo e não um custo imediato.

¹⁰ Documento n.º 15992/09 do Conselho.

¹¹ COM(2009) 410.

¹² COM(2008) 636.

¹³ COM(2008) 600/4.

¹⁴ COM(2009) 409.

¹⁵ COM(2009) 136 final.

¹⁶ *Smith, M. and Bettio, F. (2008) 'Analysis Note: The economic case for gender equality', EGGE.*

As respostas políticas à recessão representam, para o emprego das mulheres e a igualdade entre os géneros, uma oportunidade e uma ameaça potencial. É palpável o risco de que a actual recessão venha a adiar ou mesmo fazer retroceder os avanços já conseguidos, com consequências a longo prazo para a sustentabilidade da economia e os sistema de protecção social, a inclusão social e a demografia.

Há que considerar políticas de igualdade eficazes enquanto parte da solução para a actual crise, apoiando a retoma e forjando uma economia mais forte no futuro. Na base de uma recuperação sustentável e da sanidade das finanças públicas estão reforma estruturais que visem garantir um aumento da participação na vida activa¹⁷. O investimento no emprego e na independência económica das mulheres e em medidas de conciliação vida-trabalho para homens e mulheres já demonstrou a sua validade em termos de desenvolvimento económico e social¹⁸.

3.1. *Reforçar as sinergias da igualdade entre os géneros com o emprego, a fim de estimular a recuperação e o crescimento sustentável*

A eliminação das persistentes desigualdades entre homens e mulheres por via de políticas de igualdade poder ser encarada com um factor dinamizador do crescimento e não como um custo para a sociedade. A igualdade entre os géneros no mercado de trabalho pode permitir que os Estados-Membros tirem partido do pleno potencial da mão-de-obra, atendendo nomeadamente às futuras insuficiências de competências. Pode igualmente contribuir para o êxito das reformas das políticas de emprego, incluindo as estratégias de flexigurança.

- Há que prosseguir e intensificar os esforços para eliminar as desigualdades entre homens e mulheres no emprego, enquanto parte da nova estratégia para o crescimento e o emprego a adoptar em 2010, de forma a reduzir significativamente as disparidades em termos de emprego, salários e presença em cargos de decisão, criar melhores empregos e diminuir a segregação do mercado de trabalho e o risco de pobreza.
- A redução do fosso salarial e a abordagem das causas subjacentes¹⁹ deve continuar a ser uma prioridade. As acções a empreender nesta área devem contar com todas as partes interessadas e combinar todos os instrumentos disponíveis, designadamente a aplicação eficaz da legislação vigente, a avaliação transparente dos sistemas salariais, a sensibilização e combate aos estereótipos e a revisão das classificações profissionais.
- Os sistemas fiscais e de prestações devem prever incentivos financeiros que encorajem homens e mulheres a exercer uma actividade, a manterem-se no emprego e a regressar ao trabalho. Quando necessário, esses sistemas devem ser objecto de reformas para eliminar os desincentivos financeiros à participação no mercado de trabalho dos que auferem um rendimento secundário e dos principais responsáveis por cuidados e assegurar a independência económica igual para

¹⁷ Documento n.º 16214/09 do Conselho.

¹⁸ Löfgren, A. (2009).

¹⁹ COM(2007) 424.

homens e mulheres, também no que respeita à aquisição de direitos de pensão, ao mesmo tempo que se protegem as pessoas com modelos de carreira atípicos.

- A fim de limitar as repercussões negativas da crise económica na igualdade de participação de homens e mulheres no mercado de trabalho, os decisores têm de construir as suas respostas políticas em torno de uma análise do mercado laboral que tenha em conta a dimensão do género, operando de forma sistemática avaliações de impacto no género. O investimento em infra-estruturas sociais podem ser um factor produtivo e transformas as economias em recuperação.

3.2. Apoiar a conciliação entre trabalho e vida privada e familiar para homens e mulheres

Um bom equilíbrio trabalho-vida para homens e mulheres depende de uma organização do trabalho moderna, da disponibilidade de serviços de cuidados de qualidade e a preços acessíveis e de uma partilha mais equitativa das responsabilidades familiares e das tarefas domésticas. A possibilidade de conciliar vida profissional e familiar tem um impacto directo no emprego das mulheres e nos lugares que ocupam no mercado de trabalho, nos seus rendimentos e independência económica ao longo da vida. Um desafio fundamental neste contexto consiste em colocar a tónica em políticas e incentivos que encorajem os homens a assegurar mais responsabilidades familiares e de cuidados, facultando-lhes condições para tal. As políticas têm também de atender ao número crescente de agregados familiares monoparentais, nos quais predominam as mulheres.

- Há que prosseguir e intensificar os esforços para desenvolver serviços de acolhimento de qualidade e a preços acessíveis para crianças e para outros dependentes, em sintonia com as metas europeias. Há que aproveitar plenamente o potencial dos Fundos Estruturais e do FEADER²⁰ para financiar serviços de qualidade.
- O acordo entre os parceiros sociais europeus em matéria de licença parental²¹ revela progressos neste domínio. Os homens devem ser encorajados a partilhar equitativamente a parentalidade com as mulheres, devendo a necessidade de ambos conciliarem vida profissional e familiar ser mais bem reconhecida no local de trabalho.
- A recessão económica não deve ser usada como motivo para abrandar os progressos em matéria de políticas de conciliação e operar cortes nos orçamentos atribuídos aos serviços de cuidados e aos regimes de licença, que afectam em particular o acesso das mulheres ao mercado de trabalho.
- As propostas de revisão das duas directivas²² relativas à licença de maternidade e aos direitos das trabalhadoras independentes devem ser rapidamente adoptadas pelos legisladores da UE.

²⁰ Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural.

²¹ COM(2009) 410.

²² COM(2008) 636 e COM(2008) 637.

3.3. *Promover a inclusão social e a igualdade entre os géneros*

As mulheres correm um risco maior de pobreza do que os homens, em parte devido aos rendimentos inferiores que auferem, à mais elevada prevalência em condições de emprego menos valorizadas e precárias e a responsabilidades de cuidados não remuneradas. A pobreza afecta em especial as mulheres em situações vulneráveis, tais como as mães solteiras, as idosas solteiras, as mulheres com deficiência, as imigrantes e as mulheres oriundas de minorias étnicas. As mulheres ciganas correm um risco particular de marginalização e exclusão.

- Um emprego a tempo inteiro de qualidade constitui a melhor salvaguarda contra a pobreza e a exclusão social. A fim de eficazmente garantir uma ligação estável ao mercado de trabalho, é crucial conceber e aplicar políticas (incluindo o acesso a serviços de apoio) que dêem respostas às necessidades respectivas de homens e mulheres.
- Especialmente em tempos de recessão, em que os pobres correm o risco de se afundarem ainda mais em situações de pobreza, há que prestar maior atenção à protecção dos grupos vítimas de desvantagens múltiplas e assegurar a sua inclusão na sociedade.
- No contexto do Ano Europeu 2010 dedicado ao combate à pobreza e à exclusão social, é importante abordar nas actividades planeadas os desafios que se colocam à igualdade entre os géneros.

3.4. *Prevenir e combater a violência em razão do sexo*

As mulheres são as principais vítimas da violência em razão do sexo. Em toda a UE, calcula-se que pelo menos duas em cada dez mulheres sofreram violência física no mínimo uma vez nas suas vidas adultas e cerca de uma em cada dez foram vítimas de violência sexual forçada²³. A maioria destes actos violentos foi perpetrada por homens da sua envolvente social próxima, muitas das vezes por parceiros ou ex-parceiros. Para além do sofrimento humano que causa, esta violência acarreta consequências sociais e financeiras graves, com elevados custos para o sector da saúde, os serviços sociais, a política e o sistema judicial, bem como para o mercado de trabalho.

- Há que intensificar esforços para desenvolver métodos de prevenção para combater a violência em razão do sexo, incluindo o tráfico de seres humanos para fins de exploração sexual e laboral²⁴. A prevenção da violência em razão do sexo em todas as suas formas é essencial e exige acções de educação, formação e sensibilização, incluindo a cooperação entre serviços sociais, profissionais de saúde, forças policiais e sistema judicial.
- É necessária uma intervenção determinada, incluindo legislação, para eliminar os habituais ou tradicionais costumes, atitudes e práticas nefastos, incluindo a

²³ Conselho da Europa (2006) Combater a violência contra as mulheres.

²⁴ A Comissão apresentou uma proposta de decisão-quadro do Conselho relativa à prevenção e ao combate ao tráfico de seres humanos e à protecção às vítimas, COM (2009) 136.

mutilação genital feminina, os casamentos precoces e forçados e os crimes em nome da honra.

- Ainda que os dados disponíveis sejam escassos, os resultados mostram que a violência em razão do sexo aumenta em tempos de crise económica, com o stress e a perda de empregos a constituírem os factores catalisadores²⁵. O combate à violência e o investimento nas mulheres devem merecer prioridade, a fim que um aumento da violência não venha a constituir uma consequência oculta da crise.

3.5. Transformar o compromisso para com a igualdade entre homens e mulheres em acções e resultados

A igualdade entre homens e mulheres só será uma realidade com um compromisso forte e claro ao mais nível político, seja por parte das instituições europeias, dos governos ou dos parceiros sociais. Para avançar nesta via, é necessário transformar compromissos em acções através de mecanismos e estruturas de aplicação eficazes. É importante que a igualdade entre homens e mulheres passe a ser uma preocupação visível e central nas políticas e no planeamento, e que a integração da perspectiva do género seja um instrumento mais eficaz no processo decisório.

- Há que sustentar um forte compromisso, quer a nível da UE quer dos Estados-Membros, no sentido de avançar na via da igualdade entre homens e mulheres, através de uma estratégia que dê seguimento ao Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres da Comissão Europeia²⁶, ao Pacto Europeu para a igualdade entre homens e mulheres²⁷, adoptado pelo Conselho Europeu, e ao quadro de acções em matéria de igualdade acordado pelos parceiros sociais europeus²⁸.
- É necessário melhorar a formação e reforçar as capacidades de modo a convencer os decisores políticos, dando-lhes meios para incluir uma perspectiva de género nas respectivas áreas de competência e avaliar o impacto específico das políticas nos homens e nas mulheres. Tal exige também o desenvolvimento de estatísticas, indicadores, ferramentas e manuais em matéria de género, incluindo o intercâmbio de melhores práticas.
- Tanto os homens como as mulheres têm de aderir às questões de género e reconhecer os benefícios que trazem à sociedade as políticas eficazes em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Para se avançar nesta via, é também importante assegurar melhores sinergias entre as políticas e os instrumentos disponíveis.

4. CONCLUSÕES

Tendo em conta o possível contributo da igualdade entre homens e mulheres para o crescimento sustentável, o emprego, a competitividade e a coesão social, a Comissão

²⁵ Lubrani, O. (2009) 'The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality', UNIFEM.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

considera que é necessário reforçar a dimensão de género em todas as vertentes da estratégia pós-Lisboa.

A Comissão convida o Conselho Europeu a instar os Estados-Membros a, sem demora, dar respostas aos desafios apontados no presente relatório, designadamente:

- Reforçar a dimensão do género em todas as vertentes da estratégia da UE para 2010, incluindo mecanismos mais eficazes de integração dessa dimensão nas políticas, bem como acções e metas específicas para a igualdade entre homens e mulheres no âmbito da Estratégia Europeia de Emprego;
- Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, através de estratégias específicas que conjuguem todos os instrumentos disponíveis, incluindo a definição de metas, nos casos em que tal for necessário;
- Garantir, através da diversidade em órgãos de direcção de empresas cotadas na Bolsa, um quadro decisional equilibrado e perspectivado no longo prazo, e dar às mulheres condições de incentivo para que assumam o desafio de integrar aqueles órgãos;
- Melhorar as medidas de conciliação para homens e mulheres, incluindo regimes de licenças relacionadas com a família, serviços de cuidados e disposições laborais flexíveis, e encorajar a partilha equitativa das responsabilidades privadas e familiares para facilitar o emprego a tempo inteiro de uns e outras;
- Intensificar esforços para prevenir e combater a violência com base no género;
- Velar por que as políticas atendam à situação de mulheres particularmente vulneráveis – por exemplo, mulheres em empregos precários, mulheres idosas, mães solteiras, mulheres com deficiência, mulheres migrantes/ oriundas de minorias étnicas e ciganas;
- Garantir a integração da perspectiva de género nas respostas à recessão aos níveis europeu e nacional, tendo em conta o impacto diferenciado da crise nos homens e nas mulheres;
- Renovar o compromisso assumido pelos Estados-Membros no Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres e reforçar a parceria e as sinergias entre as instituições europeias, os parceiros sociais e a sociedade civil.