



Bruxelas, 5.3.2020
COM(2020) 101 final

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

**sobre a execução do Plano de Ação da UE para 2017-2019 para colmatar as disparidades
salariais entre homens e mulheres**

{SWD(2020) 101 final}

1 INTRODUÇÃO

Em novembro de 2017, a Comissão Europeia adotou o Plano de ação da UE para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres (a seguir, «plano de ação»)¹. O seu objetivo era estabelecer um conjunto amplo e coerente de atividades, no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres através do reforço mútuo de iniciativas legislativas e não legislativas. Em outubro de 2019, a Comissão tinha concluído a grande maioria dos **24 pontos de ação** do plano de ação. Além disso, a execução de grande parte dos pontos de ação será prosseguida².

O plano de ação refletiu a vontade da Comissão de levar a cabo uma ação seletiva de redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, que permaneceram estáveis ao longo do período de cinco anos que precedeu a adoção do plano de ação. Esse plano descrevia um conjunto de causas profundas, a saber, a segregação generalizada no mercado de trabalho, a repartição desigual das responsabilidades familiares, as políticas desajustadas em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e o défice de transparência salarial, causas essas que precisavam de ser enfrentadas de forma incisiva, através de medidas abrangentes ao nível da UE. Em consonância com as prioridades políticas da Comissão, foram definidas oito grandes vertentes de ação – com 24 pontos de ação concretos a fim de ajudar a Comissão a colmatar as disparidades salariais de uma forma coordenada e intersetorial.

Ao longo do período de execução do plano de ação, desde a sua adoção, em novembro de 2017, até outubro de 2019, a diminuição das disparidades salariais entre homens e mulheres foi um dos domínios centrais da **política da Comissão em matéria de igualdade entre os homens e as mulheres**. Em retrospectiva, o plano de ação demonstrou o modo abrangente e completo como a Comissão trabalha no sentido de combater as disparidades salariais entre homens e mulheres, não só através da sua política em matéria de igualdade entre os homens e as mulheres, mas também no âmbito de várias políticas setoriais. As medidas setoriais e os projetos nacionais previstos no plano de ação ajudaram igualmente a sublinhar a necessidade de uma ação multifacetada para abordar as estruturas sociais e os estereótipos de género subjacentes a esta problemática.

Concretamente, as medidas adotadas no âmbito do plano de ação contribuíram para a aplicação do **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, nomeadamente o seu princípio 2 relativo à igualdade entre homens e mulheres. Ao abrigo deste princípio, a Comissão deve garantir o direito de todas as pessoas à igualdade de tratamento e promover oportunidades entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira. Este princípio também estabelece especificamente que mulheres e homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor. As medidas tomadas no âmbito do plano de ação foram, além disso, importantes para a aplicação de vários outros princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, designadamente os respeitantes à igualdade de oportunidades, aos salários, ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e às prestações e pensões de velhice. A execução do plano de ação contribuiu igualmente para a prossecução da **Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável**, em particular o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5: «Alcançar a igualdade de género e empoderar todas as mulheres e raparigas».

Durante a execução do plano de ação, a Comissão atribuiu **14 milhões de EUR ao financiamento** de projetos que ajudaram a colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres nos Estados-Membros, mediante o combate aos estereótipos de género, o reforço da orientação profissional, o aumento da representação das mulheres em cargos de decisão ou a melhoria da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tanto das mulheres como dos homens, bem como a colmatar

¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu: Plano de ação da UE para 2017-2019 – Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, 20.11.2017 (COM(2017) 678 final).

² Para uma descrição mais pormenorizada das medidas tomadas para executar cada ponto de ação, consultar o documento de trabalho dos serviços da Comissão que figura em anexo (SWD (2020)101).

disparidades entre homens e mulheres ao longo das respetivas vidas, mediante a eliminação das disparidades entre homens e mulheres no que se refere ao emprego, aos salários e às pensões.

Foram igualmente tomadas **medidas no plano legislativo** durante este período de execução. Em junho de 2019, foi adotada uma diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar³, que introduz normas mínimas aplicáveis às licenças parentais e aos regimes de trabalho flexíveis para os trabalhadores e promove a partilha equitativa das tarefas relacionadas com a prestação de cuidados entre as mães e os pais. Adicionalmente, a Recomendação da Comissão relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento⁴, adotada em junho de 2018, lançou as bases para um apoio melhorado às vítimas de discriminação, incluindo a discriminação salarial. Em 2018, a Comissão encetou uma avaliação das disposições relativas à igualdade salarial⁵, que serve de base para a apresentação de novas propostas legislativas sobre medidas de transparência salarial vinculativas em 2020, tal como indicado nas orientações políticas da Comissão 2019-2024 e no programa de trabalho da Comissão para 2020.

No final do período de execução do plano de ação, em outubro de 2019, os 24 pontos de ação estavam concluídos na sua totalidade ou em parte. Algumas ações produziram resultados muito palpáveis sob a forma de nova legislação ou novas políticas e a grande maioria das ações será prosseguida no âmbito de diversas políticas da Comissão. O presente relatório pretende contribuir para o objetivo de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. Faz um balanço das ações executadas, analisa algumas das principais realizações no âmbito do plano de ação e lança as bases para novas iniciativas que visem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual.

2 OS DADOS RELATIVOS ÀS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES NA UNIÃO EUROPEIA REVELAM PROGRESSOS DIMINUTOS

Vários pontos de ação do plano de ação (10, 17, 18) instavam a Comissão a recolher dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres. No seu relatório anual sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia, a Comissão comunica regularmente informações sobre as disparidades ao nível dos salários, dos rendimentos e das pensões entre homens e mulheres nos Estados-Membros. Os dados em causa⁶ (ponto de ação 17) revelam de forma clara e persistente que as mulheres são estruturalmente sub-remuneradas na UE. Durante a execução do plano de ação, **a disparidade salarial média entre homens e mulheres nos Estados-Membros diminuiu de 16 % em 2017 para 15,7 % em 2018**. Se forem consideradas, além das disparidades salariais entre homens e mulheres, as diferenças nas horas de trabalho e na duração da vida ativa no total entre mulheres e homens, observa-se uma discrepância mais profunda na independência financeira de homens e mulheres. Esta disparidade entre homens e mulheres ao nível dos rendimentos globais ascendeu a

³ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho – JO L 188 de 12.7.2019, p. 79-93.

⁴ Recomendação (UE) 2018/951 da Comissão, de 22 de junho de 2018, relativa às normas aplicáveis aos organismos para a igualdade de tratamento – C/2018/3850, JO L 167 de 4.7.2018, p. 28-35.

⁵ Os resultados da avaliação são apresentados num documento de trabalho dos serviços da Comissão, publicado em simultâneo com o presente relatório. Ver Avaliação das disposições da Diretiva 2006/54/CE que aplicam o princípio previsto no Tratado da «igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual», SWD (2020)50.

⁶ O relatório de 2019 sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE e os relatórios dos anos anteriores estão disponíveis no [sítio Web](#) do Serviço das Publicações da União Europeia. Ver igualmente os dados relativos às disparidades salariais entre homens e mulheres em 2018: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en. Os dados sobre as disparidades entre homens e mulheres nas pensões foram tornados públicos na base de dados Eurostat; ver os dados sobre as disparidades entre homens e mulheres nas pensões por grupo etário («Gender pension gap by age group – EU-SILC survey») em https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en e os dados sobre as taxas de cobertura das pensões entre homens e mulheres por grupo etário («Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey») em https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en. Os dados constantes do presente documento abrangem a UE-28 em conformidade com a execução do plano de ação de 2017-2019.

quase 40 % na UE em 2014⁷. Um dos motivos para a disparidade nos rendimentos globais prende-se com o facto de, em média, as mulheres dedicarem menos horas ao trabalho remunerado do que os homens. Com efeito, as mulheres representam, ao todo, 78 % das segundas fontes de rendimento familiar na UE.

Segundo os dados do Eurostat, a disparidade salarial média entre homens e mulheres nos Estados-Membros apenas diminuiu de forma marginal, tendo passado de 16 % em 2017 para 15,7 % em 2018.

No âmbito do plano de ação, a Comissão também procurou obter um conhecimento mais profundo das diferenças salariais entre homens e mulheres. Diversos estudos⁸ sobre os fatores que influenciam as disparidades salariais entre homens e mulheres evidenciam que **cerca de dois terços da disparidade média não se explicam** pelas características pessoais, relacionadas com a função ou relacionadas com a empresa dos trabalhadores e das trabalhadoras. Por exemplo, a menor participação das mulheres no mercado de trabalho, o número de horas mais reduzido dedicado pelas mulheres ao trabalho remunerado, a elevada percentagem de mulheres no trabalho a tempo parcial, bem como o facto de as mulheres serem as principais cuidadoras no seio da família, são razões indicadas para explicar as disparidades salariais⁹.

As desigualdades salariais, a par das diferenças na intensidade de trabalho e nos anos de vida ativa, traduziam-se, além disso, numa **disparidade média estimada nas pensões de 30,1 %** entre homens e mulheres na UE para o grupo etário das pessoas com idade igual ou superior a 65 anos, em 2018¹⁰. Por sua vez, esta disparidade redundava geralmente num maior risco de pobreza entre as mulheres idosas. Em 2018, a taxa de risco de pobreza era mais de 10 pontos percentuais superior nos pensionistas do sexo feminino do que nos pensionistas do sexo masculino em seis Estados-Membros¹¹. Além do mais, o Relatório sobre a adequação das pensões (ponto de ação 17) salienta o facto de os atuais regimes de pensões só compensarem ligeiramente o carácter inconstante das carreiras das mulheres, bem como o facto de as mulheres idosas continuarem a ser as principais beneficiárias dos regimes de rendimento mínimo¹².

Em 2018, a diferença média entre as pensões de homens e mulheres na União Europeia era de 30,1 %, contribuindo para desigualdades entre homens e mulheres nas prestações de velhice.

Quanto aos dados sobre a segregação profissional, de acordo com o relatório *She Figures* de 2018 publicado pela Comissão¹³, as mulheres são geralmente mais numerosas do que os homens nos graus

⁷ Ver: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. Os dados mais recentes disponíveis para este indicador referem-se a 2014.

⁸ Ver, por exemplo: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en>; e Leythienne, D., Ronkowski, P., *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data*, Eurostat, Documentos de Trabalho Estatísticos, 2018, disponíveis em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1.

⁹ Ver <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

¹⁰ Relatório de 2019 sobre a igualdade entre mulheres e homens na UE, p. 68. Disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf. Eurostat, “Closing the gender pension gap?”, disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

¹¹ Lituânia, Estónia, Bulgária, Chéquia, Letónia e Roménia. Eurostat, «At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year» (Taxa de risco de pobreza por limiar de pobreza e atividade mais frequente no ano anterior) – inquéritos EU-SILC e PFCE, 2018.

¹² Relatório de 2018 sobre a adequação das pensões: atual e futura adequação dos rendimentos na velhice na UE. Disponível em: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

¹³ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

de licenciatura e pós-graduação da área científica, tendo sido alcançado um equilíbrio global entre homens e mulheres nos doutoramentos.

Contudo, mulheres e homens continuam a estar distribuídos de forma desigual nas diferentes áreas de estudo científicas, o que ilustra bem uma persistência dos estereótipos de género. Os estereótipos são particularmente acentuados nos campos da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), nos quais as mulheres continuam sub-representadas em todos os níveis (com 32 % de mulheres nos cursos de licenciatura, mestrado ou graus equivalentes) até aos níveis mais altos da carreira académica (com 15 % de estudantes do sexo feminino em média). A percentagem de trabalhadoras era maior nas carreiras do setor público, a saber, na saúde, na educação e no trabalho social.

3 COLMATAR AS DISPARIDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES – EXEMPLOS DE MEDIDAS ADOTADAS NO ÂMBITO DO PLANO DE AÇÃO

O plano de ação incluía 24 pontos de ação, agrupados em oito ações. O presente capítulo descreve alguns exemplos das ações prosseguidas no âmbito do plano de ação. Uma descrição mais precisa da execução de todas as ações está disponível no documento de trabalho dos serviços da Comissão que figura em anexo.

3.1 Iniciativa em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar

A Comunicação da Comissão intitulada «Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores»¹⁴ e, inclusivamente, a proposta de diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores¹⁵ são produtos essenciais do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A finalidade deste pacote de medidas complementares e de reforço mútuo era combater a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho, eliminando uma das suas principais causas: a repartição desigual das responsabilidades familiares entre homens e mulheres (ponto de ação 14).

A **Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** foi adotada em 20 de junho de 2019¹⁶. O seu objetivo é modernizar o regime jurídico da União aplicável às licenças relacionadas com a família e aos regimes de trabalho flexíveis. A Diretiva prevê o direito dos pais a uma licença de paternidade paga (dez dias úteis por um valor equivalente ao do subsídio de doença nacional), bem como o direito a quatro meses de licença parental para cada progenitor, dos quais pelo menos dois não podem ser transferidos entre os progenitores e têm de ser remunerados adequadamente (valor decidido por cada Estado-Membro). Além do mais, cada cuidador – definido como um trabalhador que presta cuidados pessoais ou apoio a um familiar que necessite de cuidados ou apoio significativos por razões médicas graves – tem direito a uma licença de cuidador de pelo menos cinco dias úteis por ano. Por último, os progenitores com filhos até oito anos e os cuidadores têm o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis (regimes de teletrabalho, horários de trabalho flexíveis e uma redução das horas de trabalho). Os Estados-Membros dispõem de três anos (até 2 de agosto de 2022)¹⁷ para transpor a Diretiva para o direito nacional. A Comissão acompanhará de perto o processo de aplicação e prestará aos Estados-Membros a assistência necessária.

A iniciativa em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar também continha um conjunto de medidas não legislativas. Para permitir a aplicação das mesmas, a Comissão, em

¹⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores COM (2017)252 final.

¹⁵Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (COM(2017) 253 final).

¹⁶ Diretiva 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho – JO L 188 de 12/7/2019, p. 79.

¹⁷ No entanto, os Estados-Membros dispõem de cinco anos (até 2 de agosto de 2024) para transpor a obrigação relativa à remuneração das duas últimas semanas de licença parental (dos dois meses remunerados adequadamente e não transferíveis).

conjunto com a Rede Europeia de Organismos de Promoção da Igualdade (EQUINET), organizou um seminário de reforço das capacidades no domínio da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar destinado aos organismos de promoção da igualdade e às inspeções do trabalho. O programa «Direitos, Igualdade e Cidadania» (REC) financiou igualmente projetos¹⁸ de combate aos estereótipos de género, a fim de incentivar um usufruto mais equitativo por homens e mulheres das licenças relacionadas com a família e dos regimes de trabalho flexíveis. O programa da UE para o Emprego e a Inovação Social (EaSI) financiou projetos destinados a promover estratégias inovadoras de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, tendo em vista possibilitar um equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares¹⁹. Adicionalmente, a Rede Europeia de Peritos Jurídicos no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação realizou um estudo sobre o reforço da proteção contra a discriminação e o despedimento de trabalhadoras grávidas e trabalhadores que tiram licenças parentais²⁰. Por seu lado, a Comissão adotou um relatório sobre o ponto da situação dos objetivos de Barcelona relativamente à frequência de estruturas de acolhimento de crianças por parte das crianças com idade inferior à da escolaridade obrigatória²¹.

Por último, o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social, que constituem comités políticos consultivos dos ministros no Conselho «Emprego e Assuntos Sociais» (EPSCO), estão a elaborar e melhorar indicadores relativos à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, nomeadamente relativos à utilização de licenças e de regimes de trabalho flexíveis e relativos aos serviços de acolhimento de crianças e aos cuidados continuados. Os serviços de acolhimento de crianças, os cuidados continuados e os desincentivos económicos para as segundas fontes de rendimento familiar também são avaliados no contexto do Semestre Europeu (ponto de ação 24). Estão disponíveis verbas ao abrigo dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento para melhorar estes serviços. As ações descritas atrás contribuíram para combater os estereótipos relativos ao papel das mulheres e dos homens na sociedade e, por conseguinte, uma das causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres.

3.2 Plataforma da UE para a mudança com o objetivo de aumentar o emprego das mulheres e a igualdade de oportunidades no setor dos transportes

Tal como refere o plano de ação, a segregação profissional e setorial é um dos principais vetores das disparidades salariais entre homens e mulheres. Com vista a enfrentar esta realidade, o plano de ação incluiu um conjunto de medidas destinadas a lutar contra a segregação profissional e setorial, por exemplo a implementação de iniciativas especiais para erradicar os estereótipos relativos às competências, aptidões e papéis de mulheres e homens.

Um dos setores abrangidos é o dos transportes, em relação ao qual a Comissão se comprometeu a adotar uma série de medidas no âmbito do plano de ação (ponto de ação 9). O setor dos transportes é fortemente dominado pelos homens, uma vez que as mulheres representam apenas 22 % da mão de obra neste setor²². Além disso, nas diversas profissões do setor, mesmo que as mulheres tenham uma representação relativamente equitativa em cargos administrativos, continuam sub-representadas nos cargos de gestão mais bem remunerados, bem como em funções técnicas e

¹⁸ Os projetos selecionados estão disponíveis em:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

¹⁹ Os projetos selecionados estão disponíveis em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

²⁰ Rede Europeia de Peritos Jurídicos no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação, *Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment*, 2018. Disponível em:

<https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

²¹ Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o desenvolvimento de estruturas de acolhimento de crianças da primeira infância a fim de reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores com filhos e um crescimento sustentável e inclusivo na Europa (os «objetivos de Barcelona»), disponível em: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

²² Eurostat, Inquérito à Força de Trabalho de 2017.

móveis. Por exemplo, as mulheres representam menos de 5 % do pessoal de pilotagem, mas estão em maioria no pessoal de cabina.

A fim de aumentar a participação das mulheres no setor dos transportes, a Comissão desenvolveu um leque de instrumentos orientados para ações e ajustados às necessidades do setor. A plataforma «**Mulheres nos Transportes - Plataforma da UE para a Mudança**» foi lançada em 27 de novembro de 2017²³. As partes interessadas, tais como os Estados-Membros, as organizações de transporte da UE e as agências e organismos da UE, podem aderir à Plataforma e assumir o compromisso de aumentar o emprego das mulheres e lutar contra a segregação profissional mediante ações específicas. Podem assinar uma declaração sobre a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no setor dos transportes, comprometendo-se, deste modo, a promover a igualdade salarial no âmbito de uma cultura organizacional positiva.

Embora o compromisso global das partes interessadas que participam na plataforma seja tangível e o número de ações esteja a aumentar, é necessário dar seguimento aos compromissos referidos *supra*, nas esferas nacional e local. Para possibilitar esse seguimento, a Comissão lançou igualmente uma **Rede Europeia de Embaixadores da Diversidade nos Transportes**²⁴.

Paralelamente, a Comissão financiou e publicou um relatório com argumentos económicos para identificar os custos e benefícios da participação laboral das mulheres no setor dos transportes, complementado por uma lista de medidas propostas pelos autores do relatório no sentido de melhorar a paridade entre homens e mulheres, por exemplo através da eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres²⁵. Estas recomendações assentam em estudos de casos realizados no próprio setor e abrangem: 1) o recrutamento, a formação e a progressão na carreira (incluindo medidas contra os estereótipos e os preconceitos de género); 2) campanhas de sensibilização (incluindo relatórios sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres); 3) medidas em prol da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar; e 4) medidas de saúde e segurança (incluindo medidas contra a violência e o assédio em ambientes profissionais). O estudo incluiu também recomendações às empresas de transporte, designadamente quanto à necessidade de começar a comunicar dados sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres ao nível da empresa. As medidas destinadas a eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres incluíam a definição de critérios e políticas de remuneração transparentes para erradicar as disparidades salariais nas empresas.

Como primeiro passo para inverter a sub-representação das mulheres no setor dos transportes, o relatório com argumentos económicos recomenda às empresas que comecem a utilizar indicadores de género de fácil recolha para acompanhar do desempenho da empresa.

A Comissão lançou outros estudos com o intuito de remover as barreiras enfrentadas pelas mulheres quando enveredam por profissões no setor dos transportes, os quais estarão disponíveis no início de 2021. O primeiro destes estudos versa sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (ou seja, o que pode ser feito ao nível das diferentes empresas de transporte para, de modo financeiramente sustentável, permitir aos trabalhadores conciliar melhor os seus horários de trabalho com a sua vida privada), enquanto o segundo fornece um conjunto de ferramentas aos docentes para otimizar o combate aos estereótipos de género desde a infância. Um terceiro estudo – previsto para mais tarde – vai avaliar os efeitos da digitalização dos transportes, enquanto desafio ou, pelo contrário, oportunidade para as mulheres, e avaliar se devem ser tomadas medidas específicas para acompanhar essa transição. Um estudo suplementar analisou a participação das mulheres nas atividades de

²³ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en.

²⁴ https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en.

²⁵ *Business case to increase female employment in transport*, relatório final, 2018. Disponível em:

<https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

investigação e inovação relacionadas com o setor dos transportes e formulou recomendações no domínio da investigação para superar as barreiras à igualdade das mulheres no setor dos transportes²⁶.

3.3 Promoção de mudanças institucionais através de planos de igualdade de género para fomentar a igualdade nas carreiras científicas

A investigação e inovação constitui outro setor para o qual o plano de ação previa medidas específicas (ponto de ação 8). Entre 2017 e 2019, a Comissão financiou ações destinadas a promover a igualdade de género no setor da investigação e inovação ao abrigo do **programa de trabalho «Ciência com e para a sociedade»** do Programa-Quadro Horizonte 2020²⁷. Foi igualmente concedida ajuda financeira a 10 projetos colaborativos, que abrangeram perto de 60 organismos de investigação na execução de planos de igualdade de género²⁸. Adicionalmente, foram constituídas sete comunidades temáticas e geográficas de práticas, com vista a possibilitar uma partilha de conhecimentos sobre as ações de igualdade de género²⁹. A fim de complementar esta abordagem abrangente, um projeto específico apoiou a criação de uma academia de formação sobre igualdade de género no setor da investigação e inovação, com recursos disponíveis ao público³⁰. Os resultados e as boas práticas resultantes dos projetos estão igualmente incluídos no **instrumento para a igualdade de género no meio académico e na investigação (GEAR)**³¹, que está a cargo do Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

O instrumento para a igualdade de género no meio académico e na investigação (GEAR) fornece às universidades e aos organismos de investigação boas práticas e aconselhamento sobre a definição de planos de igualdade de género e a avaliação dos respetivos impactos.

Além disso, o relatório **She Figures**, a publicação emblemática da Comissão sobre as principais tendências em matéria de igualdade de género nas ciências e na investigação, é publicado de três em três anos. A edição de 2018³², publicada em 8 de março de 2019, contém dados exaustivos sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres no setor da investigação científica e do desenvolvimento. A disparidade salarial entre homens e mulheres na investigação e inovação continua ligeiramente superior à média do conjunto da economia na UE (17 % contra 16,6 % segundo os dados de 2014). O relatório *She Figures* é utilizado pelos Estados-Membros como ferramenta de avaliação comparativa para a formulação de políticas nacionais, ao contribuir com dados relativos às desigualdades entre homens e mulheres predominantes nos diferentes Estados-Membros.

Tendo em conta que as novas tendências poderiam fomentar uma maior presença das mulheres no setor da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), incluindo o surgimento de empresas emergentes lideradas por mulheres, o **Prémio da UE para Mulheres Inovadoras** destaca as realizações de mulheres no campo da ciência e contribui para combater os estereótipos relativos às competências, aptidões e papéis de mulheres e homens. Por isso, em 2017, 2018 e 2019, a Comissão continuou a distinguir mulheres inspiradoras na liderança de trabalhos inovadores no domínio da investigação através do Prémio da UE para Mulheres Inovadoras, um prémio atribuído a mulheres que conseguiram trazer inovações pioneiras e que distingue realizações de excelência de mulheres

²⁶ *Women in European Transport with a focus on Research and Innovation*, União Europeia, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

²⁷ <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

²⁸ Projetos colaborativos dos planos de igualdade de género (GEP, do inglês «gender equality plan») R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs e CALIPER, todos eles enumerados como projetos financiados ao abrigo do 7.º PQ e do programa-quadro Horizonte 2020 na rubrica «Projects funded by the FP7 and H2020 framework programmes» na seguinte hiperligação: <https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>. Um 10.º projeto GEP, igualmente selecionado no âmbito do programa de trabalho para 2019, está pendente da assinatura da convenção de subvenção.

²⁹ Projeto ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> and <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

³⁰ Projeto GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> e <https://ge-academy.eu/>.

³¹ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

³² https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality.

empreendedoras. As vencedoras dos anos anteriores inspiraram mulheres de toda a Europa e não só a desenvolverem inovações brilhantes e a criarem as suas próprias empresas.

3.4 Melhorar a aplicação do princípio da igualdade salarial

No que concerne à aplicação do princípio da igualdade salarial de modo geral, o plano de ação indicava que a Comissão iria avaliar a possibilidade de introduzir alterações específicas na Diretiva reformulada relativa à igualdade de género³³ e a necessidade e possibilidade de tornar vinculativas a totalidade ou uma parte das medidas previstas na Recomendação de 2014 relativa à transparência salarial³⁴ (ver ponto de ação 1). A Comissão materializou este compromisso através do lançamento, em outubro de 2018, de uma **avaliação das disposições da Diretiva 2006/54/CE** que aplicam o princípio previsto no Tratado da «igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual». Os resultados da avaliação são apresentados num documento de trabalho dos serviços da Comissão³⁵, publicado em simultâneo com o presente relatório.

A avaliação examinou a eficácia na prática das atuais disposições jurídicas aplicáveis à igualdade salarial, as abordagens adotadas pelos Estados-Membros na sua aplicação, até que ponto os seus objetivos iniciais foram cumpridos, até que ponto têm sido efetivamente aplicadas, bem como os seus efeitos globais na eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres. Mais especificamente, a avaliação centrou-se na execução e aplicação da Diretiva reformulada relativa à igualdade de género após a adoção da Recomendação relativa à transparência salarial, em 2014.

A avaliação confirma que **o quadro jurídico em vigor deu azo a mudanças significativas ao nível dos Estados-Membros em toda a União**. Ainda assim, os Estados-Membros continuam a enfrentar dificuldades na aplicação eficaz do princípio da igualdade salarial. Por exemplo: podem prever definições diferentes de conceitos jurídicos essenciais, tais como «remuneração» e «trabalho igual por valor igual», nas respetivas legislações nacionais; as diferenças na discriminação salarial são muitas vezes impossíveis de aferir devido à falta de transparência quanto aos níveis de remuneração; e continua a ser muito difícil determinar casos de discriminação com base em factos comprovados. As conclusões da avaliação assinalam igualmente as dificuldades sentidas pelas diferentes vítimas de discriminação salarial para apresentar queixas sem representação legal ou apoio jurídico. Por outro lado, os valores das multas e das indemnizações não eram, regra geral, suficientemente dissuasivos.

De resto, o plano de ação convidou a Comissão a reforçar a sensibilização e a apresentar orientações sobre o princípio da igualdade salarial (pontos de ação 20 e 21). Para esse efeito, a Rede Europeia de Peritos Jurídicos no domínio da Igualdade de Género e da Não Discriminação publicou, em novembro de 2019, um **estudo relativo a casos e boas práticas ao nível nacional sobre a igualdade salarial**³⁶. O estudo inclui uma coletânea de jurisprudência sobre a igualdade salarial em 28 Estados-Membros da UE e três países do Espaço Económico Europeu e apresenta boas práticas e uma análise das soluções adotadas à escala nacional. Além disso, em novembro de 2019, a Comissão publicou um **resumo atualizado da jurisprudência** do Tribunal de Justiça da União Europeia **em matéria de igualdade salarial**³⁷.

4 ALCANCE E COOPERAÇÃO

4.1 Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres com os Estados-Membros

³³ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) – JO L 204 de 26.7.2006, p. 23-36.

³⁴ Recomendação da Comissão, de 7 de março de 2014, relativa ao reforço, pela transparência, do princípio da igualdade salarial entre homens e mulheres (COM(2014) 1405 final).

³⁵ Avaliação das disposições da Diretiva 2006/54/CE que aplicam o princípio previsto no Tratado da «igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual», SWD (2020)50.

³⁶ Disponível em: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

³⁷ Síntese da jurisprudência de referência do Tribunal de Justiça da União Europeia. Disponível em: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

O plano de ação apelava à Comissão para procurar estabelecer sinergias entre as medidas adotadas pelas principais partes interessadas ao nível europeu, nacional e organizacional, a fim de garantir uma execução eficaz do plano de ação. Neste sentido, a Comissão associou um vasto conjunto de partes interessadas às medidas que tomou para materializar os compromissos enunciados no plano de ação.

Por intermédio do Grupo de Alto Nível para a integração da igualdade de género, que reúne altos representantes com responsabilidades no domínio da integração da igualdade de género nos Estados-Membros, a Comissão transmitia aos Estados-Membros informações sobre o plano de ação (ponto de ação 3). Em 2018, o Grupo de Alto Nível analisou o plano durante a Presidência búlgara do Conselho e apresentou exemplos de medidas tomadas nos Estados-Membros para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres. O empenho da sociedade civil e a participação ativa dos parceiros sociais, a par das medidas de sensibilização e de transparência salarial, foram considerados elementos importantes para eliminar as disparidades salariais. A Presidência búlgara organizou igualmente um debate ministerial sobre o tema «Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres» no Conselho EPSCO, em março de 2018.

Estes esforços foram prosseguidos sob a Presidência romena, em 2019, quando o Grupo de Alto Nível examinou as interligações entre as disparidades salariais entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, com base numa nota de investigação do Instituto Europeu para a Igualdade de Género³⁸. Essa nota serviu igualmente de base para as **conclusões do Conselho sobre «Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais»**³⁹, adotadas em junho de 2019. As conclusões exortam os Estados-Membros a melhorarem as atuais medidas ou a introduzirem novas medidas para assegurar a aplicação efetiva do princípio da igualdade de remuneração. Com base na Recomendação relativa à transparência salarial adotada em 2014, estas medidas podem incluir medidas para melhorar a transparência salarial. Nas suas **conclusões sobre «A economia do bem-estar»**⁴⁰, adotadas em 24 de outubro de 2019 sob a Presidência finlandesa, o Conselho convidou, além disso, os Estados-Membros e a Comissão Europeia a «implementarem medidas concretas e eficazes para colmatar as disparidades salariais e no emprego entre homens e mulheres, para além do atual plano de ação da UE para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, e atenderem ao respetivo impacto na disparidade de género nas pensões».

Adicionalmente, a Comissão manteve o seu apoio aos esforços dos Estados-Membros no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres através do processo do **Semestre Europeu** (ponto de ação 24). Mais concretamente, o Semestre Europeu permitiu à Comissão enfatizar as causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres nos Estados-Membros, entre as quais a realização desproporcionada de trabalho a tempo parcial por mulheres, devido a uma falta de investimento em serviços adequados de acolhimento de crianças ou a fatores fiscais que dissuadem a segunda fonte de rendimentos da família de trabalhar ou de trabalhar mais. Em 2018, a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres foi abordada nos relatórios por país de oito Estados-Membros⁴¹, tendo sido emitidas a um Estado-Membro⁴² recomendações específicas por país sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres. Em 2019, a questão das disparidades salariais foi abordada nos relatórios por país de 11 Estados-Membros⁴³, tendo sido novamente emitidas a um Estado-Membro⁴⁴ recomendações específicas por país sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres. A Comissão continuou a colaborar com os Estados-Membros também por intermédio do Grupo de Alto Nível, mantendo-o informado das conclusões tiradas no âmbito do processo do Semestre Europeu sobre a questão das disparidades salariais entre homens e mulheres.

³⁸ Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, 2019. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

³⁹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/en/pdf>.

⁴⁰ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/en/pdf>.

⁴¹ AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

⁴² Estónia.

⁴³ AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

⁴⁴ Estónia.

Por último, **um seminário de aprendizagem mútua sobre a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres**, as suas causas profundas e as boas práticas para as combater, dirigido a representantes dos Estados-Membros, foi organizado na Islândia, em maio de 2019 (ponto de ação 22)⁴⁵.

4.2 Forte empenho do Parlamento Europeu e de outras partes interessadas

Atendendo às várias causas profundas e ao amplo alcance transetorial das disparidades salariais entre homens e mulheres, um forte empenho das partes interessadas será crucial para as eliminar. Por este motivo, a Comissão procurou associar ativamente as partes interessadas e criar sinergias na execução do plano de ação.

Durante o período de execução do plano de ação, o Parlamento Europeu também frisou em repetidas ocasiões a persistência e as causas profundas das disparidades salariais entre homens e mulheres. Nas suas resoluções, o Parlamento Europeu instou reiteradamente as partes interessadas a combaterem as disparidades salariais entre homens e mulheres e a prevenirem as disparidades nas pensões⁴⁶. Aludindo ao plano de ação, exortou a Comissão a propor uma diretiva relativa à transparência salarial para ajudar a colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres⁴⁷. Além disso, as disparidades salariais entre homens e mulheres têm sido tema de debate nas comissões parlamentares competentes⁴⁸. O Comité Económico e Social Europeu também emitiu um parecer sobre o plano de ação em abril de 2018⁴⁹.

A fim de englobar as **partes interessadas nacionais**, a Comissão prestou apoio a projetos transnacionais destinados a combater os estereótipos e a segregação, mediante a concessão de oito subvenções a projetos desenvolvidos entre 2017 e 2019⁵⁰ (ponto de ação 4). Estes projetos promoveram, em particular, as boas práticas para combater os efeitos contraproducentes dos papéis em função do género e dos estereótipos de género na educação, na formação e no trabalho. A Comissão fomentou igualmente a participação de várias partes interessadas na execução dos projetos, procurando empenhar os parceiros sociais, prestadores de serviços públicos, serviços de orientação profissional, organizações da sociedade civil, escolas e universidades, bem como as partes interessadas locais ou regionais ou o setor privado, sempre que possível. Paralelamente, foi preconizado que a avaliação do impacto dos projetos em termos comportamentais visasse a produção de dados comprovados sobre os fatores capazes de gerar mudanças concretas nas atitudes das pessoas perante os papéis em função do género e os estereótipos. A Comissão serviu de ponte na partilha das boas práticas e dos ensinamentos obtidos com os parceiros sociais, contribuindo para os esforços envidados no sentido de apoiar as atividades nacionais destinadas a combater os estereótipos que se traduzem num tratamento diferente das mulheres e dos homens em diversos setores profissionais (ponto de ação 5).

⁴⁵ Para obter a respetiva documentação, ver: https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en.

⁴⁶ Ver, por exemplo, a Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de outubro de 2019, sobre as políticas de emprego e sociais da área do euro (2019/2111(INI)) e a Resolução do Parlamento Europeu, de 17 de abril de 2018, sobre a igualdade de género no setor dos meios de comunicação social na UE (2017/2210(INI)). Ver igualmente a Resolução do Parlamento Europeu, de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres (2019/2870(RSP)), aprovada já para lá do período de execução do plano de ação.

⁴⁷ Resolução do Parlamento Europeu, de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres (2019/2870(RSP)), Resolução do Parlamento Europeu, de 15 de janeiro de 2019, sobre a igualdade de género e as políticas fiscais na UE (2018/2095(INI)) e Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de outubro de 2019, sobre as políticas de emprego e sociais da área do euro (2019/2111(INI)).

⁴⁸ Por exemplo, a audição da Comissão FEMM de 9 de julho de 2018 sobre o Plano de ação da UE para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.

⁴⁹ Comité Económico e Social Europeu: Parecer sobre o Plano de ação da UE para 2017-2019 – Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, abril de 2018, disponível em: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap>.

⁵⁰ Ver os projetos selecionados em:

https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm.

Através do diálogo social setorial europeu no domínio da educação, a Comissão financiou igualmente um projeto relativo à igualdade de género a cargo do CSEE⁵¹. Intitulado «*Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue*» («Diálogo social e igualdade de género: capacitar os sindicatos da educação para abordar a igualdade de género na profissão docente através do diálogo social»), o projeto foi executado entre 2017 e 2019 com o objetivo de reforçar o estatuto profissional dos docentes, formadores e diretores de escolas e de tornar a profissão docente mais atrativa tanto para homens como mulheres (ponto de ação 10). Além disso, estão em curso projetos REC no sentido de melhorar a paridade entre homens e mulheres em cargos de decisão da economia, que receberam financiamento da Comissão em 2019. Estes projetos dizem respeito às mulheres na tomada de decisões, à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e à promoção da paridade entre homens e mulheres na gestão empresarial e na política⁵².

Em outubro de 2018, realizou-se em Praga um fórum anual das Cartas da Diversidade da UE (ponto de ação 6). Este encontro reuniu **peritos em diversidade e representantes de empresas e do setor público**, que partilharam as boas práticas em matéria de não discriminação e inclusão no setor privado. O fórum deu destaque aos argumentos económicos da paridade entre homens e mulheres nos cargos de topo das empresas, bem como à necessidade de prestar atenção à contratação, manutenção e progressão das mulheres nas empresas e de superar os preconceitos de género.

A Comissão encetou também um **diálogo com parceiros sociais europeus** a fim de promover e adotar medidas pertinentes para ajudar a colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres (ponto de ação 13). Em junho de 2018, decorreu um seminário com os parceiros sociais sobre o tema «Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres e promover os serviços de acolhimento de crianças» e, em 7 de maio de 2019, realizou-se um seminário temático sob a forma de um diálogo entre a Comissão e os parceiros sociais, com o intuito de debater o papel, os custos e os benefícios da transparência salarial.

A questão da necessidade de melhorar a representação das mulheres no processo de tomada de decisões políticas foi debatida no Colóquio de 2017 sobre Direitos Fundamentais dedicado ao tema «Direitos das mulheres num período de turbulência», que incluiu uma sessão plenária sobre a «Participação equitativa no trabalho e na política: um pré-requisito para os direitos fundamentais»⁵³. Em 2018, o colóquio incluiu uma sessão sobre o apoio à participação alargada nas sociedades democráticas⁵⁴. Além do mais, as Jornadas Europeias do Desenvolvimento de junho de 2018 contaram com um painel de alto nível sobre o tópico «Reforçar a participação das mulheres na tomada de decisões: empenhar os homens enquanto agentes de mudança». Estes eventos permitiram a decisores políticos de alto nível no plano internacional, nacional e europeu, a organizações da sociedade civil, a representantes da comunicação social e das redes sociais, ao mundo empresarial e do ensino, a profissionais do direito e a jovens partilhar ideias e experiências com vista a melhorar a representação das mulheres no processo de tomada de decisões políticas (ponto de ação 13). Além disso, contribuíram para apoiar as práticas que visam melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres nos processos de tomada de decisão e nos diferentes cargos em todos os setores de atividade e ajudar a combater a segregação vertical.

5 DESAFIOS E CAMINHO A SEGUIR

5.1 O plano de ação e o caminho para novos compromissos

⁵¹ Uma federação sindical reconhecida como parceiro social europeu, que representa os trabalhadores do setor da educação.

⁵² O convite à apresentação de propostas e os projetos selecionados estão disponíveis em:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

⁵³ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277.

⁵⁴ https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en.

O presente relatório de execução do plano de ação confirma que todos os 24 pontos de ação do plano de ação foram concluídos na sua totalidade ou em parte. Além disso, a execução da grande maioria dos pontos de ação será prosseguida no quadro de iniciativas estratégicas distintas, evidenciando um seguimento muito positivo no cômputo geral, bem como a necessidade de ações contínuas e seletivas na luta contra esta forma de discriminação persistente em razão do sexo.

Uma descrição pormenorizada das medidas concretas adotadas para pôr em prática as ações individuais está apenas ao presente relatório de execução. Apesar de ilustrar bem a panóplia de ações prosseguidas pela Comissão para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, a lista de medidas concretas também deixa claro que subsistem matérias que carecem de ações suplementares para abordar essa problemática de forma pertinente. O plano de ação destinava-se a demonstrar o compromisso político da Comissão com o combate às disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo logrado traduzir esse compromisso numa lista de ações concretas. Porém, também convidava a Comissão a procurar estabelecer sinergias entre as medidas adotadas pelas principais partes interessadas ao nível europeu, nacional e organizacional. A descrição apenas das medidas concretas mostra que foram e continuam a ser envidados inúmeros esforços no sentido de englobar as partes interessadas, cujo empenho é necessário para obter mudanças. Nalguns casos, estes esforços poderiam ter sido, ainda assim, mais substanciais.

Além do mais, poderiam ter sido tomadas outras medidas para dar resposta à segregação nos setores onde as mulheres estão tradicionalmente sobrerrepresentadas, tais como a educação, a enfermagem e a saúde. Na mesma linha, outros esforços poderiam ter sido úteis para produzir mudanças na sub-representação das mulheres na tomada de decisões empresariais e políticas.

Os mais recentes dados, respeitantes a 2018, revelam progressos muito lentos no combate às disparidades entre homens e mulheres nos salários e nas pensões durante o período de execução do plano de ação (0,3 pontos percentuais para as disparidades salariais entre homens e mulheres entre 2017 e 2018 na UE-28). Não obstante estarem a diminuir, em média, as disparidades entre homens e mulheres nos salários e nas pensões continuam significativas na UE e estão longe de ser eliminadas.

A avaliação das atuais disposições em matéria de igualdade de remuneração, realizada no âmbito do plano de ação, demonstrou que mais informação e mais facilmente disponível sobre os níveis de remuneração pode revelar possíveis preconceitos de género ou discriminação nas estruturas de remuneração das empresas ou a nível setorial. O reforço das medidas de transparência salarial deve tornar mais fácil identificar casos individuais de discriminação salarial. A consciencialização sobre níveis de remuneração diferentes por trabalho igual ou de valor igual dentro de uma mesma empresa também pode contribuir para que as pessoas intentem ações judiciais contra a discriminação salarial perante os tribunais nacionais. Ao trazer para a ribalta as diferenças estruturais existentes, a transparência salarial pode igualmente permitir uma análise das causas subjacentes às disparidades salariais entre homens e mulheres e assegurar uma ação política mais seletiva.

Conforme anunciado pela Presidente Ursula von der Leyen nas suas Orientações Políticas para a Comissão Europeia 2019-2024, em conjunto com o presente relatório de execução e, simultaneamente, com a publicação da avaliação da igualdade salarial, a Comissão apresenta uma estratégia da UE para a igualdade de género 2020-2025⁵⁵. A estratégia define ações adicionais para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, numa iniciativa destinada a introduzir medidas de transparência salarial vinculativas. De igual modo, a execução das ações individuais permitiu salientar exaustivamente a estreita ligação entre as disparidades salariais entre homens e mulheres e os estereótipos de género. A eliminação dos estereótipos de género será igualmente um dos objetivos políticos da estratégia da UE para a igualdade de género.

⁵⁵ Uma União da Igualdade: Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025, COM (2020) 152.

5.2 Conclusões

Mercê do seu conjunto de ações holísticas, o plano de ação proporcionou um quadro político geral e evidenciou o compromisso da Comissão Europeia de abordar as disparidades salariais entre homens e mulheres de uma forma pertinente. Graças, especialmente, às atividades de recolha de dados e à avaliação da legislação em matéria de igualdade salarial, a execução do plano de ação ajudou a criar uma base sólida e fundamentada para mais atividades de luta contra as desigualdades salariais.

As medidas de execução individuais, descritas em maior pormenor no documento de trabalho dos serviços da Comissão que figura em anexo, destacam o vasto âmbito de aplicação das ações necessárias para colmatar efetivamente as disparidades. O plano de ação e o amplo conjunto de medidas adotadas com vista à sua execução apontam para a necessidade de passar da fase de reflexão sobre a existência das disparidades salariais entre homens e mulheres para uma tomada de medidas concretas e concertadas no sentido de as erradicar.

De resto, as ações setoriais do plano de ação ajudaram a sublinhar a necessidade de medidas específicas e personalizadas que propiciem uma mudança para uma maior igualdade de oportunidades no emprego e na atividade profissional.

Tal como demonstrado no presente relatório, as ações levadas a cabo na execução do Plano de ação da UE para 2017-2019 para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres vão fundamentar o trabalho que a Comissão Europeia desenvolverá no sentido de colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres.