



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 04.03.1998
COM(1998) 122 final

**RELATÓRIO INTERCALAR DA COMISSÃO SOBRE AS ACÇÕES
DE ACOMPANHAMENTO DA COMUNICAÇÃO**

**“INTEGRAR A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE
HOMENS E MULHERES NO CONJUNTO DAS POLÍTICAS E DAS
ACÇÕES COMUNITÁRIAS”**

(apresentado pela Comissão)

ÍNDICE

SÍNTESE.....	4
INTRODUÇÃO.....	7
PARTE I: A ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	9
1.1 Implantar a estratégia de mainstreaming.....	9
1.2 Progressos em termos dos critérios de avaliação.....	10
1.2.1 Compromisso de alto nível.....	11
1.2.2 Sensibilização.....	12
1.2.3 A estratégia dupla.....	13
1.2.4 Estruturas de cooperação.....	13
1.2.5 Atribuição de responsabilidades.....	14
1.2.6 Competências específicas em questões do género.....	14
1.2.7 Acompanhamento e avaliação.....	15
1.3 Obstáculos ao progresso.....	15
1.3.1 Sensibilização direccionada para as hierarquias das Direcções-Gerais.....	16
1.4 Etapas seguintes em termos de metodologia.....	16
1.4.1 Introduzir a avaliação do impacto das políticas no género.....	17
1.4.2 Estabelecer procedimentos de verificação da integração da perspectiva do género.....	17
1.4.3 Desenvolver competências internas nas questões de género.....	18
PARTE II: RESULTADOS POLÍTICOS - OBJECTIVOS ALCANÇADOS E DESAFIOS.....	19
2.1 Objectivos políticos alcançados.....	19
2.1.1 Emprego: agir conjuntamente.....	19
2.1.2 Euro: recta final.....	21
2.1.3 Agenda 2000: lançar reformas.....	22

2.1.4	A União no mundo: uma posição e um papel a afirmar	25
2.2	Desafios políticos	26
	Políticas de emprego e do mercado de trabalho	27
	Coesão e políticas regionais	27
	A UEM, o euro e o Mercado Único.....	27
	Política de investigação, as novas tecnologias e a Sociedade da Informação.....	28
	O processo de alargamento.....	28
	A Europa dos cidadãos	28
	Modernizar a administração da Comissão.....	29

SÍNTESE

O Tratado de Amesterdão, ainda por ratificar, reforça substancialmente a base jurídica da acção comunitária a favor da igualdade entre homens e mulheres. Os artigos 2º e 3º do novo Tratado formalizam o compromisso da União com a integração da perspectiva do género (*gender mainstreaming*), definindo a igualdade entre homens e mulheres como uma missão específica da Comunidade, bem como um objectivo horizontal que atravessa todas as acções comunitárias. O Tratado assume, pois, relevância crucial enquanto base jurídica e incentivo ao desenvolvimento da política de integração da perspectiva do género.

Desde a adopção, há dois anos, da Comunicação da Comissão “Integrar a perspectiva da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias”¹, foi criada, sob a tutela do Grupo de Comissários “Igualdade de Oportunidades”, uma nova estrutura com vista à integração sistemática desta dimensão em todas as políticas e acções comunitárias. Incumbe, pois, a cada Direcção-Geral a responsabilidade por essa estratégia de integração da igualdade de oportunidades nos vários domínios de competência, processo que se desenrola com o apoio de um grupo interserviços composto por funcionários de alto nível que colaboram entre si.

A presente Comunicação constitui o primeiro relatório elaborado até à data e assenta nos contributos de 18 Direcções-Gerais e serviços horizontais relativamente às respectivas actividades no domínio da igualdade de oportunidades. Aponta, simultaneamente, os obstáculos e carências que ainda subsistem. Os resultados em termos de política são mais tangíveis nas seguintes áreas: relações externas, incluindo a cooperação para o desenvolvimento e os direitos humanos das mulheres, política de emprego, Fundos Estruturais, políticas de ensino, formação e juventude, política de informação e de recursos humanos da Comissão. Este facto não constitui surpresa se tivermos em conta que, em matéria de consideração da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, estes sectores têm tradições mais vincadas do que outros. É também nestas áreas e políticas que tem vindo a registar-se uma viragem de estratégia, passando-se das medidas isoladas a favor das mulheres para uma abordagem mais integrada consubstanciada no terceiro programa de acção para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na Comissão Europeia (1997-2000), no quarto programa de acção comunitário a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens (1996- 2000) e na adopção e execução das Resoluções do Conselho sobre a integração da igualdade de oportunidades nos Fundos Estruturais Europeus e sobre a inclusão das questões de género na cooperação para o desenvolvimento. Cabe aqui mencionar a cooperação interserviços e a incorporação global da dimensão da igualdade de oportunidades na revisão em curso do Regulamento Geral dos Fundos Estruturais Europeus.

Embora os progressos alcançados sejam consideráveis, os **obstáculos e as carências** não deixam de ser evidentes. Não obstante o elevado número de acções realizadas com vista à promoção da igualdade entre homens e mulheres, a maioria resulta em medidas isoladas sem um impacto significativo na situação global da igualdade entre os géneros. Por outro lado, nenhuma destas acções influencia seriamente a orientação das políticas gerais da

¹ COM (96) 67 final, de 21 de Fevereiro de 1996.

Comunidade. Ainda que as medidas específicas de acção positiva continuem a desempenhar um papel crucial num futuro próximo enquanto parte de uma abordagem dupla, **a integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas requer uma metodologia mais global.** São os seguintes os **principais obstáculos** a uma evolução mais significativa:

- falta de sensibilização para as questões do género aos níveis da tomada de decisão;
- carência de recursos humanos e orçamentais atribuídos a estas acções;
- ausência de competências específicas nas questões do género.

Para **ultrapassar os obstáculos identificados e melhorar o enquadramento organizacional e metodológico** para a integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas, deverão ser consideradas as seguintes medidas:

- acções de sensibilização destinadas, prioritariamente, aos níveis superior e intermédio de gestão;
- formação em larga escala com o intuito de desenvolver as necessárias competências específicas nas questões do género;
- avaliação do impacto das políticas no género, como procedimento habitual;
- verificação da integração da perspectiva do género em qualquer proposta legislativa, documento estratégico ou acção comunitária por forma a garantir a respectiva conformidade com o objectivo da igualdade de oportunidades².

Tendo em conta as **implicações** das prioridades políticas definidas no Programa de trabalho da Comissão para 1998³, destaca-se na presente Comunicação uma série de domínios que deverão merecer atenção especial:

- acompanhar de perto os resultados alcançados no domínio das políticas de emprego, de modo a assegurar a plena execução do pilar das Directrizes para o Emprego referente à igualdade de oportunidades e a integração desta dimensão na aplicação e fiscalização das três outras prioridades;
- garantir, no contexto da reforma em curso dos Fundos Estruturais Europeus, a inclusão e a operacionalidade da igualdade de oportunidades nos processos de implementação, fiscalização e avaliação;
- velar pelo desenvolvimento e a expansão dos resultados alcançados em matéria de políticas de ensino, formação e juventude na “nova geração” de programas comunitários em preparação;
- encorajar a partilha equitativa de responsabilidades profissionais e familiares entre homens e mulheres, enquanto parte de esquemas de promoção do trabalho a tempo parcial, da flexibilidade laboral e das novas formas de organização do trabalho;

² Em conformidade com o disposto no artigo 3º do Tratado de Amesterdão.

³ COM (97) 517 final, de 15 de Outubro de 1997.

- dessegregar o mercado de trabalho para promover a igualdade de oportunidades e o funcionamento eficaz do mercado único, através da supressão da rigidez causada pela segregação vertical e horizontal em função do género;
- avaliação do impacto no género da UEM e da EURO com o objectivo de assegurar, para homens e mulheres, a igualdade dos benefícios decorrentes;
- garantir a participação plena das mulheres nas oportunidades oferecidas pelas novas tecnologias e pela sociedade da informação, delas beneficiando em pé de igualdade com os homens;
- analisar as exigências e o impacto do processo de alargamento na igualdade entre homens e mulheres;
- atender à igualdade entre homens e mulheres no contexto do programa de reforma interna empreendido pela Comissão;
- acompanhar continuamente a política de integração da perspectiva do género e divulgar informações regulares sobre os progressos alcançados neste domínio.

INTRODUÇÃO

Em 21 de Fevereiro de 1996, a Comissão adoptou uma Comunicação intitulada “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias”⁴, definindo *mainstreaming* como uma estratégia que consiste em “não circunscrever os esforços de promoção da igualdade à execução de medidas específicas a favor das mulheres, mas antes mobilizar explicitamente com vista à igualdade o conjunto das acções e das políticas globais”.⁵

No início de 1997, assistiu-se a esforços sistemáticos de promoção da integração da perspectiva do género nos serviços da Comissão. O grupo interserviços para a igualdade de oportunidades elaborou um documento estratégico definindo acções concretas para o acompanhamento da Comunicação da Comissão sobre *mainstreaming*⁶. Na sequência de um pedido formal do Secretário-geral da Comissão aos Directores-Gerais responsáveis pela aplicação deste documento estratégico⁷, 29 serviços⁸ designaram funcionários com o mandato expresso de potenciar a integração da perspectiva do género nas respectivas Direcções-Gerais. Foi criado um grupo de trabalho composto por estes “funcionários da integração da perspectiva do género” com a missão de executar as directrizes do documento estratégico e servir de estrutura de apoio às Direcções-Gerais no processo de integração. Uma das primeiras tarefas atribuídas ao *Grupo de funcionários da integração da perspectiva do género* foi a preparação de um documento de promoção da avaliação do impacto das políticas no género. Encontra-se agora disponível em três línguas um *Guia da avaliação do impacto no género*⁹.

O acompanhamento regular das actividades e das medidas destinadas a integrar a dimensão da igualdade é crucial para o êxito de uma estratégia de *mainstreaming*. No documento estratégico¹⁰ estavam previstos relatórios intercalares sobre os progressos em todos os serviços da Comissão. O presente relatório é o primeiro a ser elaborado sobre as acções de acompanhamento da Comunicação da Comissão (COM(96)67) de Fevereiro de 1996.

O relatório que apresentamos está dividido em duas partes. A Parte I analisa o funcionamento da integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas e a metodologia a adoptar para tal, retirando ensinamentos das três áreas dos Serviços da Comissão onde se registaram progressos notáveis até à data.

A Parte II considera as implicações políticas da abordagem de integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas. Recorrendo ao Programa de trabalho da Comissão

⁴ COM (96) 67, de 21 de Fevereiro de 1996.

⁵ *ibidem*, pág. 2.

⁶ COM (96) 67 final, de 21 de Fevereiro de 1996.

⁷ Doc. SEC (97) 692.

⁸ SG, C&P, SJ, PP, SCIC, SdF, CCI, DG I, DG II, DG III, DG IV, DG V, DG VI, DG VII, DG VIII, DG IX, DG X, DG XI, DG XII, DG XIII, DG XIV, DG XV, DG XVI, DG XX, DG XXI, DG XXII, DG XXIII, ECHO, SPOCE, Eurostat

⁹ Disponível junto da DG V/D/5.

¹⁰ Documento Estratégico sobre uma estratégia de acompanhamento da COM (96) 67 final, elaborado em Fevereiro de 1997 pelo Grupo Interserviços para a igualdade de oportunidades.

para 1998, discutem-se áreas políticas onde a dimensão do género foi já, ou poderá vir a ser, tomada em consideração.

Por último, cabe aqui assinalar que consideramos que as actividades exclusivamente internas das Direcções-Gerais destinadas a aplicar o terceiro programa para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na Comissão Europeia estão **fora** do âmbito do presente documento. A igualdade de oportunidades entre os homens e mulheres que compõem o pessoal da Comissão e o equilíbrio entre os géneros a todos os níveis da tomada de decisão constituem importantes indicadores dos avanços já conseguidos nesta matéria. Os progressos alcançados nestas áreas serão objecto de um relatório de acompanhamento separado.

PARTE I: A ABORDAGEM METODOLÓGICA

1.1 Implantar a estratégia de mainstreaming

Os contributos prestados pelos serviços evidenciam os progressos já alcançados na implantação da estratégia de *mainstreaming*, tendo sido adoptadas medidas a nível organizacional e político. Um dos significativos passos em frente em todo este processo tem sido a atribuição da responsabilidade pela integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas a determinados funcionários, que se traduz no contributo regular que estes últimos têm prestado à cooperação interserviços neste domínio. Medidas adicionais adoptadas em alguns serviços ou departamentos responsáveis pela elaboração de políticas incluem a afectação ou re-afectação de recursos humanos com vista à melhoria da cooperação no seio dos serviços e ao reforço da dimensão do género nos programas e actividades. Três exemplos merecem aqui uma menção especial na medida em que ilustram a metodologia da integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas: DG IB/VIII Cooperação para o desenvolvimento; DG V Emprego, relações laborais e assuntos sociais e DG XXII Educação, formação e juventude.

Cooperação para o desenvolvimento

Na sequência da adopção, em 1995, da Comunicação da Comissão COM(95) 423 e da Resolução do Conselho de 20 de Dezembro de 1995 sobre a *integração do género na cooperação para o desenvolvimento*, foram consideráveis os avanços nesta matéria. Entre as medidas adoptadas contam-se a selecção de países que merecem uma maior atenção na área de integração do género, o reforço dos procedimentos existentes em matéria de avaliação do impacto no género, o destacamento de pessoal especializado no domínio de integração do género aos níveis regional e nacional, programas de formação interna e sensibilização para as questões associadas ao género com o objectivo de criar estruturas de consultoria onde a integração da perspectiva do género é considerada relevante. Presta-se ainda uma atenção específica à sensibilização de funcionários públicos que tratam a problemática do género nas políticas de adaptação estrutural, sectoriais e macroeconómicas. A sensibilização visa demonstrar a relação positiva entre a integração da igualdade entre os géneros e a eficácia da ajuda ao desenvolvimento. As DG VIII e IB estão a proceder à revisão de novas propostas de financiamento, bem como de projectos em curso, com vista à melhoria da orientação das medidas associadas à promoção da igualdade entre os géneros.

Caso venha a ser adoptada, a proposta de Regulamento do Conselho relativo à integração das questões de género na cooperação para o desenvolvimento¹¹ constituirá um passo importante para a institucionalização da integração desta perspectiva nas políticas de cooperação para o desenvolvimento.

Emprego, relações laborais e assuntos sociais

No domínio do emprego e dos assuntos sociais, a Direcção-Geral V lançou um projecto-piloto interno de integração da perspectiva do género. Em Julho, o

¹¹ COM (97) 265 final.

Director-Geral presidiu a um seminário de sensibilização direccionado para os níveis superior e intermédio de gestão que registou uma participação muito positiva. Os directores foram incumbidos de responsabilidades específicas em matéria de integração da dimensão da igualdade nas políticas respectivas. Os programas de trabalho de todas as Direcções-Gerais estão a ser analisados visando determinar a relevância da perspectiva do género, tendo sido seleccionadas algumas políticas que serão objecto de uma atenção especial. Prevista está igualmente a verificação da integração da perspectiva do género em todos os documentos por forma a analisar o seu conteúdo à luz da dimensão do género e da igualdade. Na sequência do Tratado de Amesterdão, a política de emprego constitui uma área obviamente prioritária para a integração sistemática da igualdade de oportunidades. As Directrizes para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros em 1998 foram adoptadas pelo Conselho em 15 de Dezembro de 1997, após uma proposta da Comissão discutida no Conselho extraordinário do Luxemburgo de 20 e 21 de Novembro de 1997. As directrizes incluem a igualdade de oportunidades entre os quatro pilares fundamentais de acção, representando já um resultado significativo em termos da integração da perspectiva da igualdade na política de emprego.

Educação, formação e juventude

A DG XXII tem vindo a desenvolver um esforço organizacional que envolve a criação de “núcleos da igualdade” em cada unidade, envolvendo pessoal de gestão e executivo. Trata-se de tornar a dimensão da igualdade subjacente ao planeamento de estratégias políticas e à coordenação ao nível das Direcções-Gerais, bem como influenciar a implementação aos níveis executivos. Em cada unidade, foi nomeado um funcionário responsável pela integração da perspectiva do género e a reforçar esta estrutura organizacional está uma rede destes núcleos da igualdade. A igualdade de oportunidades está bem integrada nos programas de educação, formação e juventude (SOCRATES e LEONARDO DA VINCI, JUVENTUDE PARA A EUROPA e SERVIÇO VOLUNTÁRIO EUROPEU), com a dimensão da igualdade incluído nos convites à apresentação de propostas, no formulário de candidatura e respectiva documentação e, por último, nos critérios de selecção.

O programa LEONARDO DA VINCI merece uma atenção especial, na medida em que a dimensão da igualdade está visivelmente presente em todos os níveis dos objectivos do programa, de acordo com o definido na Decisão do Conselho¹², nos regulamentos horizontais, assim como nos objectivos (verticais) específicos.

1.2 Progressos em termos dos critérios de avaliação

Tal como estes exemplos ilustram, a integração da perspectiva da igualdade em todas as políticas implica uma abordagem global que garanta a concretização do objectivo da Comunidade de promover a igualdade entre homens e mulheres em todas as suas actividades.

¹² Decisão do Conselho, de 6 de Dezembro de 1994, que estabelece um programa de acção para a execução de uma política de formação profissional da Comunidade Europeia.

É imperativo não esquecer que certos elementos são indispensáveis e que devem estar reunidas determinadas condições para alcançar resultados positivos. Entre estas, contam-se:

- um compromisso de alto nível;
- acções de sensibilização;
- uma estratégia dupla (à abordagem de integração da perspectiva da igualdade em todas as políticas devem juntar-se programas, medidas de acção positiva e rubricas/dotações orçamentais especialmente destinadas à igualdade de oportunidades);
- estruturas de cooperação;
- clara atribuição de responsabilidades;
- competências específicas em questões de género (avaliação do impacto no género e verificação da integração da perspectiva do género);
- fiscalização e avaliação.

1.2.1 *Compromisso de alto nível*

A abordagem comunitária de integração da perspectiva da igualdade em todas as políticas é global e sistemática e envolve, em princípio, todos os serviços e o conjunto de políticas ou actividades da Comunidade. Nada disto teria sido possível sem o forte empenhamento por parte das instituições da UE e dos Estados-Membros.

Um factor importante para explicar o subsequente compromisso da Comunidade foi o papel proactivo dos Estados-Membros e da Comunidade Europeia na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em 1995, onde defenderam a integração da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres enquanto abordagem sistemática.

O Parlamento Europeu desempenhou um papel instrumental ao exercer pressão em favor de uma integração mais organizada das questões da igualdade nas políticas comunitárias. Na Resolução¹³ sobre a Comunicação da Comissão relativa ao princípio de *mainstreaming*, o Parlamento Europeu está em consonância com as acções adoptadas pela Comissão neste domínio, tanto em termos de medidas institucionais como de selecção das áreas políticas prioritárias. A Resolução (parágrafos 7 e 39) recomenda a criação de estruturas adequadas de coordenação por forma a avançar o processo de integração da igualdade de oportunidades em todas as políticas nos serviços da Comissão. Nos parágrafos 14, 43 e 45 faz-se referência à necessidade de definição de critérios e instrumentos de avaliação do impacto no género por forma a garantir que todas as propostas legislativas futuras têm em conta

¹³ Resolução do PE A4-0251/97, de 16 de Setembro de 1997, sobre a Comunicação da Comissão intitulada "Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias" "mainstreaming"(COM(96)67.

esta dimensão (verificação da integração da perspectiva do género). Sublinha-se ainda a necessidade de uma estratégia dupla (parágrafo 11). A Resolução aponta igualmente alguns sectores políticos específicos que necessitam de reforço em termos de integração da perspectiva do género, nomeadamente o processo de alargamento (parágrafo 46), o mercado único e a UEM (parágrafo 31) e a necessidade de melhorar os dados e as estatísticas repartidas por sexo (parágrafo 38).

O compromisso da Comissão é manifesto ao nível do Colégio de Comissários e na vigilância contínua do Grupo de Comissários "Igualdade de Oportunidades", criado e dirigido pelo Presidente da Comissão. A adopção, em Fevereiro de 1996, da Comunicação da Comissão sobre o princípio de *mainstreaming* constitui um importante sinal da intenção e vontade da Comissão Europeia de promover a igualdade entre homens e mulheres, não apenas mediante medidas isoladas, mas através da mobilização do conjunto das políticas para este fim¹⁴. A nível dos serviços da Comissão, este empenhamento é testemunhado pela intervenção do Secretário-geral, solicitando a designação, por parte de todos os directores-gerais, de um funcionário de alto nível a quem incumbirá a responsabilidade principal de desenvolver a integração da perspectiva do género na respectiva Direcção-Geral.¹⁵

1.2.2 Sensibilização

A sensibilização assume importância crucial enquanto meio de estabelecer compromissos. Em Abril de 1997 foi organizado, à escala da Comissão, um seminário sobre integração da perspectiva do género que contou com a presença de peritos externos que apresentaram as experiências de organismos internacionais e dos Estados-Membros¹⁶. Tal como foi mencionado no ponto 1.1, foram desenvolvidas actividades de sensibilização interna na DG V.

Ao nível da Comissão, o Dia Internacional da Mulher está a ser utilizado como uma oportunidade para sensibilizar os efectivos para questões relevantes da temática do género para além das simplesmente associadas à igualdade de oportunidades, incluindo o campo da solidariedade internacional.

As publicações do Sector de Informação Mulheres da DG X "Info - Mulheres da Europa" e "Cadernos - Mulheres da Europa" chegam a uma vasta audiência da UE e de todo o mundo.

Os funcionários da integração da perspectiva do género devem conferir prioridade às actividades internas de sensibilização e de formação, na medida em que deles se espera um papel catalisador em termos de sensibilização para o género nas Direcções-Gerais respectivas.

¹⁴ COM (96) 67 final, pág. 2.

¹⁵ Doc. SEC (97) 692.

¹⁶ Foi elaborado um projecto de relatório que está disponível junto da DG V/D/5.

1.2.3 A estratégia dupla

Discute-se por vezes o facto de o princípio do *mainstreaming* estar a ser usado como pretexto para suprimir certas rubricas orçamentais ou desafectar recursos humanos com o mandato específico de promover a situação das mulheres.

No domínio do ensino superior, o compromisso com a integração da perspectiva do género existia, por um lado, no âmbito do programa SOCRATES¹⁷ e, por outro, através de uma dotação específica ao abrigo de uma rubrica orçamental especial¹⁸. Até 1996, esta rubrica orçamental possibilitava projectos particularmente orientados para a igualdade, como a sensibilização para as questões do género no domínio do ensino, o estudo dos estereótipos de género nos materiais escolares e a promoção de opções educativas não convencionais junto das raparigas e dos rapazes/das mulheres e dos homens. Com o novo impulso dado à estratégia de integração da perspectiva da igualdade em todas as políticas, foi eliminada a dotação específica a favor da igualdade de oportunidades ao abrigo desta rubrica orçamental.

Nos guias de 1998 destinados aos candidatos ao programa menciona-se especialmente o respeito pelo princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. No entanto, não parecem ter sido previstas disposições específicas a fim de assegurar o efeito global positivo destas mudanças do ponto de vista da igualdade de oportunidades. É, pois, necessário avaliar cuidadosamente o impacto destes novos desenvolvimentos para proceder às necessárias adaptações.

É ainda crucial não esquecer que a integração da igualdade de oportunidades deverá significar uma **intensificação** dos esforços e um alargamento do âmbito e impacto das políticas da igualdade de oportunidades. Poderão revelar-se necessárias medidas e dotações orçamentais específicas, o que implica a redistribuição de recursos.

1.2.4 Estruturas de cooperação

O grupo interserviços foi criado em 1995 como estrutura de apoio ao Grupo de Comissários "Igualdade de Oportunidades" e enquanto veículo da integração da perspectiva do género nos serviços da Comissão. Este Grupo veio reforçar consideravelmente o grau de consciencialização nos serviços relativamente às políticas comunitárias neste domínio e facilitou o acordo quanto às acções de acompanhamento da Comunicação da Comissão sobre o princípio do *mainstreaming*¹⁹. O Grupo actua ainda como fórum de intercâmbio de informações e boas práticas e centro de debate das políticas comunitárias relevantes para a igualdade.

A cooperação interserviços neste domínio foi ainda intensificada em 1997 pela criação do grupo de funcionários da integração da perspectiva do género. Trata-se de um grupo de trabalho na dependência do grupo interserviços, com o mandato específico de desenvolver e executar a política de integração da perspectiva da igualdade em todas as políticas.

¹⁷ Decisão nº 819/95/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de Março de 1995, que cria o programa de acção comunitário Socrates. JO L 87/10 de 20.04.1995.

¹⁸ B3 1000 Medidas gerais preparatórias ao reforço da cooperação em matéria de educação.

¹⁹ COM (96) 67 final.

Sempre que tal se afigurar necessário, e no âmbito da cooperação interserviços, poderão ser criados outros grupos nos mesmos moldes do Grupo de Trabalho "A Igualdade de Oportunidades nos Fundos Estruturais". Outro exemplo é o grupo de trabalho ad-hoc para a preparação da intervenção comunitária na reunião anual da Comissão das Nações Unidas para o Estatuto da Mulher. Estes grupos mais restritos e especializados são extremamente úteis para a concretização de certos objectivos ou tarefas concretos.

A integração da perspectiva do género implica essencialmente uma estratégia política integrada e a cooperação entre os serviços. O seu êxito ao nível das Direcções-Gerais significa que a igualdade entre homens e mulheres deverá figurar regularmente na agenda política das equipas de gestão e que deverão ser criadas redes ou estruturas de cooperação mais ou menos formais. O papel destas estruturas é formar e motivar os "núcleos da igualdade" que desempenharão progressivamente o papel de pioneiras da integração da perspectiva do género aos níveis da direcção e da unidade. Neste contexto, cabe aqui mencionar o exemplo da DG XXII (ver ponto 1.1). Também nos domínios da cooperação para o desenvolvimento e da política de recursos humanos (DG IB, DG VIII e DG IX) se desenrolam idênticas actividades de trabalho em rede com a participação dos núcleos da igualdade.

1.2.5 Atribuição de responsabilidades

Em 29 Direcções-Gerais e serviços horizontais, foram nomeados funcionários da integração da perspectiva do género, alguns dos quais ocupam posições suficientemente elevadas na hierarquia para que possam influenciar o processo de tomada de decisões nos respectivos serviços. O próximo passo seria descentralizar a responsabilidade no interior das Direcções-Gerais, atribuindo competências aos núcleos da igualdade em todas as direcções e unidades pertinentes e definindo as responsabilidades dos níveis superior e intermédio de gestão. Relevantes neste contexto são os exemplos das DG XXII, DG V e DG IB e VIII.

Os poucos serviços que ainda não participam neste processo de cooperação interserviços em matéria de igualdade de oportunidades estão a ser encorajados a fazê-lo através da nomeação de um representante.

1.2.6 Competências específicas em questões do género

Integrar a perspectiva da igualdade de oportunidades em todas as políticas implica, em cada serviço, assumir a responsabilidade de analisar as implicações para homens e mulheres das respectivas políticas e actividades (avaliação do impacto no género), procedendo de seguida à sua eventual alteração. É necessário estudar as propostas de políticas aos vários níveis do processo de tomada de decisão por forma a assegurar que a dimensão do género foi devidamente contemplada (verificação da integração da perspectiva do género). Os funcionários da integração da perspectiva do género são recursos humanos de alto nível cujos esforços são essenciais para adaptar e divulgar as medidas acordadas a nível interserviços às condições e necessidades de cada Direcção-Geral e área estratégica. Para cumprirem a missão que lhes foi atribuída, precisam do apoio dos gestores, nomeadamente em termos de tempo e recursos humanos e orçamentais. Necessitam ainda de formação na utilização das ferramentas pertinentes, como a avaliação do impacto no género e a verificação da integração da perspectiva do género.

No domínio das políticas de cooperação para o desenvolvimento, nas DG IB e VIII, está já concluída a formação dos efectivos relevantes na área da análise das questões do género.

Em certos casos, poderá ser necessário recorrer a peritos externos para efectuar estudos de relevância em termos do género em sectores políticos onde este aspecto não foi bem entendido ou onde as repercussões potenciais são consideradas particularmente complexas ou importantes. Em 1997, a DG V lançou um convite à manifestação de interesse destinado a peritos e consultores nos vários domínios em questão, indicando a relevância em termos do género em cada área.

1.2.7 Acompanhamento e avaliação

O acompanhamento regular é indispensável para assegurar progressos, avaliar resultados e adaptar a estratégia, sempre que tal se afigurar necessário. No documento estratégico de Fevereiro de 1997 recomenda-se a elaboração de relatórios regulares envolvendo todos os serviços. O presente relatório constitui o primeiro documento desse tipo.

Ao nível das políticas específicas, estão também a decorrer os processos de acompanhamento e avaliação. No âmbito da execução da Resolução do Conselho sobre a integração das questões do género no desenvolvimento²⁰, as DG IB e VIII prepararam um primeiro relatório de acompanhamento que define claramente as medidas adoptadas a nível institucional, bem como os resultados em termos de género dos projectos integrados nesta área.

Está a ser efectuada uma apreciação do programa ESPRIT (DG III) por forma a avaliar o actual nível de participação de homens e mulheres. As repercussões na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres constituem também uma prioridade para a avaliação intercalar dos programas de desenvolvimento rural dos Fundos Estruturais.

Através do Programa de Investigação Socioeconómica Orientada, está a ser financiado pela DG XII um projecto de investigação sobre previsão do impacto de políticas: a comprovação da integração da perspectiva do género como meio de avaliar eventuais repercussões de iniciativas políticas nas mulheres. Ao longo dos dois anos de duração deste projecto, que teve início em Dezembro de 1997, o objectivo é desenvolver um mecanismo para comprovar a integração da perspectiva do género nas políticas.

1.3 Obstáculos ao progresso

São várias as contribuições para este relatório que apontam a falta de apoio de alto nível como um importante obstáculo ao progresso na área da integração da perspectiva do género. Tal como foi salientado pelo contributo da DG VIII, o êxito futuro desta estratégia depende crucialmente de uma intervenção a um nível mais elevado em matéria de **sensibilização**. São ainda apontados condicionalismos associados a esse aspecto em termos de:

²⁰ Resolução do Conselho, de 20 de Dezembro de 1995, relativa à integração do género na cooperação para o desenvolvimento.

- escassez de especialistas nas questões do género;
- recursos orçamentais limitados para a contratação desses especialistas;
- falta de sensibilização para as questões do género ao nível da tomada de decisão política.

O papel dos directores-gerais, directores e chefes de unidade é crucial, na medida em que só eles dispõem de mandato e poder para assegurar a incorporação da perspectiva do género numa fase precoce do processo de tomada de decisão política e garantir a atribuição dos recursos necessários. Torna-se, pois, imperativa a adopção de medidas que assegurem o apoio pleno e activo dos níveis mais elevados de gestão.

1.3.1. *Sensibilização direccionada para as hierarquias das Direcções-Gerais*

Os funcionários da integração da perspectiva do género foram nomeados a pedido formal do Secretário-geral da Comissão dirigido a todos os directores-gerais. Estes foram chamados a garantir, nas respectivas Direcções-Gerais, a atribuição de tempo e de recursos humanos e orçamentais suficientes ao processo de integração da perspectiva do género. O seu empenhamento só se manterá se estiverem convencidos do potencial desta estratégia para melhorar a qualidade e eficácia das políticas. O seu compromisso e apoio poderão ser desenvolvidos através de actividades de sensibilização que deverão assentar nas melhores competências disponíveis na área.

As acções de sensibilização deverão visar um melhor entendimento das relações entre os géneros, bem como a elaboração de políticas concebidas para “eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres”²¹. Há ainda que atender às vertentes equidade e qualidade das políticas que integram a dimensão do género. Uma vez convencidas dos respectivos deveres e das vantagens da integração da perspectiva do género para a melhoria da qualidade e eficácia das políticas, as equipas dirigentes das Direcções-Gerais poderão instruir os níveis intermédio e inferior de gestão. A iniciativa da DG V de integrar a perspectiva do género no contrato de trabalho (voluntário) dos directores é um exemplo de boa prática.

1.4 **Etapas seguintes em termos de metodologia**

Com base nesta resenha, poderá concluir-se que o processo de implantação da estratégia de integração da perspectiva do género está já em curso. É, no entanto, necessário consolidá-lo e aprofundá-lo, fazendo participar os serviços e sectores políticos ainda indiferentes a esta problemática. Deverá salientar-se que os progressos alcançados até ao momento são um pouco **fragmentados**. Foram empreendidas numerosas actividades, mas persiste a impressão global de que as medidas isoladas são ainda a norma neste domínio. É necessária uma abordagem mais sistemática que inclua a execução de políticas de avaliação do impacto no género, procedimentos de verificação da integração desta perspectiva e um programa de formação em larga escala destinado a desenvolver as competências neste domínio. A abordagem dupla não deve ser abandonada. As medidas

²¹ Tratado de Amesterdão, artigo 3º.

específicas de acção positiva continuarão a desempenhar um papel vital na promoção da igualdade entre homens e mulheres num futuro próximo.

Apresentamos de seguida algumas etapas prioritárias a pôr em prática.

1.4.1 Introduzir a avaliação do impacto das políticas no género

O processo de avaliação do impacto no género é utilizado para determinar se uma dada proposta poderá ter efeitos adversos num sexo e como, inversamente, uma determinada política poderá repercutir-se positivamente no objectivo global da igualdade entre homens e mulheres. A avaliação poderá demonstrar a utilidade de medidas específicas para compensar disparidades existentes ou a necessidade de adaptar ou alterar a proposta por forma a integrar a dimensão da igualdade. A avaliação do impacto no género de todas as futuras propostas legislativas, por analogia com os estudos de impacto já existentes para as PME e o ambiente, foi recomendada pelo Parlamento²².

Para uma correcta avaliação do impacto no género tornam-se indispensáveis estatísticas comparativas repartidas por sexo e dados relevantes em termos de género. O Serviço de Estatística tem um papel crucial na disponibilização deste tipo de dados nas áreas relevantes. Prevê-se que sejam dados os passos necessários para assegurar a recolha e análise desses dados a nível europeu.

Em 1997, o grupo de funcionários da integração da perspectiva do género elaborou um Guia da avaliação do impacto no género, que poderá ser futuramente complementado por exemplos concretos provenientes de um vasto espectro de esferas e sectores políticos. Deste modo, será mais fácil identificar a relevância do género em áreas políticas tradicionalmente consideradas neutras nesse aspecto. O Guia constituirá um instrumento útil para todos os funcionários da Comissão envolvidos na elaboração de políticas. O desenvolvimento, no seio dos serviços, de competências associadas ao género facilitaria a sua utilização. Em alguns casos, as competências externas poderão ser úteis, podendo ser criada por cada Direcção-Geral uma base de dados ou lista de peritos em questões de género.

1.4.2 Estabelecer procedimentos de verificação da integração da perspectiva do género

Verificar a integração da perspectiva do género significa assegurar que, previamente a qualquer tomada de decisão, foi efectuada uma avaliação do seu impacto no género. Deste modo, nenhuma política proposta poderá ter um efeito negativo no propósito global da igualdade entre os géneros. O objectivo a longo prazo é uma verificação prévia de todas as propostas legislativas e de outros documentos políticos emanados da Comissão. Para garantir essa verificação internamente, cada Direcção-Geral estabelecerá um procedimento a seguir. Sempre que o resultado da verificação for negativo, ou seja se a relevância em termos de género não tiver sido considerada ou devidamente contemplada, a proposta será reenviada ao serviço responsável para ser revista, podendo, se necessário, recorrer-se a peritagem externa.

²² Resolução PE A4 0251/97 (parágrafos 43 e 45) sobre a Comunicação da Comissão intitulada "Integrar a igualdade de oportunidades no conjunto das políticas e das acções comunitárias - *mainstreaming*" (COM(96) 67).

Para poderem exercer devidamente as suas funções, os responsáveis pela verificação da integração da perspectiva do género terão de ser submetidos a formação específica.

1.4.3 Desenvolver competências internas nas questões de género

Ao longo de 1998, a DG IX organizará acções de formação nos domínios da análise das questões do género e da avaliação do impacto no género destinadas ao pessoal que opera neste campo, nomeadamente os funcionários da integração da perspectiva do género e/ou respectivos assistentes. O objectivo será facilitar a identificação da relevância em termos de género, inculcar conhecimentos sobre as relações de género e políticas de igualdade de oportunidades, assim como entender a forma como as políticas globais têm um impacto nestes dois aspectos. Em cada Direcção-Geral poderá ser necessária a presença de mais do que um perito em questões de género. Será, no entanto, de esperar um efeito multiplicador destas acções de formação, sendo o objectivo a longo prazo permitir a todos os funcionários envolvidos na preparação de políticas e respectiva implementação/avaliação apreciar a relevância em termos de género e contribuir para tornar as políticas comunitárias sensíveis a esta questão.

PARTE II: RESULTADOS POLÍTICOS - OBJECTIVOS ALCANÇADOS E DESAFIOS

Esta secção analisa em que medida se poderá considerar que as questões do género estão integradas nas prioridades do **Programa de trabalho da Comissão para 1998**²³. Após a enumeração dos objectivos alcançados, foi elaborada uma lista dos sectores e das prioridades políticas onde a perspectiva do género poderá necessitar de uma atenção especial.

2.1 Objectivos políticos alcançados

2.1.1 *Emprego: agir conjuntamente*²⁴

- A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres figura entre os quatro pilares fundamentais das **Directrizes para as Políticas de Emprego dos Estados-Membros** adoptadas pelo Conselho em Dezembro de 1997. A dimensão da igualdade de oportunidades constituirá, portanto, parte integrada da implementação e da avaliação dos resultados obtidos nos três outros pilares. A execução das directrizes para o emprego a nível nacional será revista anualmente pela Comissão e pelo Conselho. Um estudo aprofundado dos actuais programas plurianuais de emprego dos Estados-Membros demonstrou que será necessário, no futuro, dar maior relevo à igualdade de oportunidades. Daqui decorre a importância atribuída a esta dimensão nas directrizes para o emprego.
- Desde 1993 que a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres tem vindo a ser promovida no âmbito dos Fundos Estruturais Europeus, com particular ênfase nas seguintes áreas: subrepresentação das mulheres em alguns sectores; mulheres sem qualificações profissionais e mulheres regressadas ao mercado de trabalho. Entre as medidas específicas direccionadas para as mulheres contam-se vários tipos de acções de formação e sistemas de aprendizagem, ajudas ao emprego e subsídios de recrutamento, promoção do espírito empresarial feminino, aprendizagem contínua nas PME, serviços de orientação, consultoria e colocação e, em alguns países, estruturas de acolhimento de crianças e outras visando facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares. Os Estados-Membros enveredaram por uma abordagem de integração da igualdade em todas as políticas ou adoptaram medidas específicas neste domínio.
- papel do Fundo Social Europeu no âmbito da revisão dos Fundos Estruturais tomará como ponto de partida o novo título dedicado ao emprego do Tratado de Amesterdão e as directrizes para as políticas nacionais de emprego. No quadro da proposta de novo regulamento, prevê-se que, a partir do ano 2000, a actividade do FSE se concentre em cinco áreas políticas²⁵, incluindo a melhoria da

²³ "Programa de trabalho da Comissão para 1998 - As prioridades políticas" - COM (97) 517 final, de 15 de Outubro de 1997.

²⁴ Todos os títulos marcados a itálico do capítulo 2.1 são copiados directamente do Programa de trabalho da Comissão para 1998.

²⁵ Política activa do mercado de trabalho, promoção da inclusão social, aprendizagem ao longo da vida, antecipar e facilitar a mudança económica e social e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

participação das mulheres no mercado de trabalho, o desenvolvimento de carreira, o acesso a novas oportunidades de emprego e a iniciativas empresariais e a dessegregação (vertical e horizontal) do mercado de trabalho. Além disso, será ainda aplicada a todas as áreas políticas uma abordagem de integração da igualdade. Para facilitar a implementação desta abordagem dupla, os serviços da Comissão estão a preparar ferramentas e formação adequadas.

- Na proposta da Comissão de novo regulamento do Fundo Europeu para o Desenvolvimento Regional (FEDER), está prevista a promoção da igualdade entre homens e mulheres. Será ainda dada prioridade à criação de empresas e à conciliação da vida profissional e familiar.
- Relatório “Emprego na Europa 1997” atendia a aspectos da promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e da redução do desemprego feminino, assim como a outras medidas de acompanhamento das recomendações do Conselho Europeu de Essen. A igualdade de oportunidades é ainda um dos temas tratado no “Tableau de Bord” anual, preparado em colaboração com o Observatório Europeu do Emprego, que passa em revista as políticas e medidas nacionais em matéria de mercado de trabalho .
- Livro Verde “Parceria para uma nova **organização do trabalho**”²⁶ discute a integração de uma perspectiva da igualdade de oportunidades e a forma de adaptar a infraestrutura social para promover uma melhor conciliação das responsabilidades profissionais e familiares. A Comissão e a Presidência Luxemburguesa realizaram conjuntamente, em Outubro de 1997, uma conferência sobre a integração da igualdade de oportunidades na organização do trabalho. Estas questões serão objecto de um maior aprofundamento no próximo ano.
- No quadro do **diálogo social**, os mais recentes e significativos desenvolvimentos são os acordos-quadro conducentes às directivas relativas à licença parental²⁷ e ao trabalho a tempo parcial²⁸. A directiva relativa ao trabalho a tempo parcial conta entre os seus objectivos a prevenção de qualquer forma de discriminação contra os trabalhadores que exercem a sua actividade neste regime, a melhoria da qualidade do trabalho a tempo parcial e a sua promoção enquanto opção profissional voluntária, contribuindo assim para a organização flexível do tempo de trabalho. A este respeito, seria importante fomentar uma distribuição mais equitativa do trabalho a tempo parcial entre homens e mulheres, a fim de evitar uma acentuação das clivagens económicas entre uns e outras.
- diálogo social foi seleccionado como uma das políticas da DG V que merece atenção particular no contexto do projecto-piloto desta Direcção-Geral no domínio da integração da perspectiva do género. A Comissão apoia um diálogo social relevante em termos de igualdade também ao nível sectorial, através de estudos e conferências. No âmbito do Programa de Acção Comunitário a Médio Prazo para a Igualdade de

²⁶ “Parceria para uma nova organização do trabalho” - COM (97) 128 final.

²⁷ Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

²⁸ Directiva 97/81/CE do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES.

Oportunidades entre Homens e Mulheres, é incentivada a participação dos parceiros sociais, tendo sido organizada em Bruxelas, em 5 de Fevereiro de 1998, uma conferência com a UNICE, a CES e o CEEP - as organizações de parceiros sociais a nível europeu - visando fomentar propostas conjuntas de actividades nesta área. Foi também solicitada a elaboração de um estudo sobre "As condições de trabalho das mulheres nos diferentes sectores da economia europeia"²⁹, incidindo na conciliação da vida profissional e familiar, com vista a estimular o debate no âmbito do diálogo social sectorial.

- Relatório Demográfico de 1997³⁰ desenvolveu uma análise exaustiva da renovação da população em idade activa. Os efeitos demográficos associados às diferenças de actividades económicas entre os sexos são claramente marcados. Neste contexto, foi efectuado um estudo sobre o futuro da oferta de mão-de-obra europeia, que incide nas potencialidades decorrentes do aumento da taxa de actividade feminina³¹.
- A Comunicação da Comissão de 1997 "Modernizar e melhorar a protecção social na União Europeia" sublinha a necessidade de tornar a protecção social mais compatível com o emprego e de a adaptar ao novo equilíbrio entre os géneros na vida profissional e às mutações nas estruturas familiares³².
- A Comissão publicou um relatório³³ sobre o estado de saúde das mulheres na Comunidade Europeia que associa a saúde feminina a factores socioeconómicos, entre outros, que afectam particularmente este segmento da sociedade. Tal como estipulado na Directiva 92/85/CEE, estão a ser preparadas directrizes relativas à avaliação dos agentes químicos, físicos e biológicos, bem como dos processos industriais que comportem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Será publicado em 1998 um relatório sobre a execução desta directiva.

2.1.2 *Euro: recta final*

- Desde 1996 que a Comissão tem vindo a organizar um programa de comunicações sobre o euro enquanto parte do programa PRINCE - Acções Prioritárias de Informação. Esta acção foi dirigida a todos os grupos da sociedade, incluindo os consumidores, beneficiando assim equitativamente mulheres e homens. Foram empreendidas várias actividades com o intuito de assegurar uma transição harmoniosa para o euro. Por exemplo, a Comissão fará recomendações em matéria de encargos bancários e colaborará nas acções de familiarização com a dupla apresentação de preços. Por último, duas conferências subordinadas aos temas *L'euro et les Femmes* e *Femmes-Europe-Information* foram realizadas em Itália e França, respectivamente. Uma publicação intitulada

²⁹ Estudo de recolha de informações elaborado por *Ecotec research and Consulting Ltd.*

³⁰ "Relatório demográfico de 1997" - COM (97) 361 final, de 9 de Julho de 1997.

³¹ *The future of European labour supply*, por Jill Rubery e Mark Smith, *European Work and Employment Centre, Manchester School of Management, UMIST*, Novembro 1997.

³² COM (97) 102 final.

³³ "Relatório da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões, de 22 de Maio de 1997" - COM(97) 224 final.

Women and the EMU: Information, experience and perspectives foi co-financiada pela Representação da Finlândia junto da UE.

2.1.3 Agenda 2000: lançar reformas

Para um funcionamento harmonioso do mercado único

- Foi realizado um estudo sobre o Impacto do Mercado Único no Desenvolvimento do Emprego das Mulheres³⁴. De acordo com as conclusões deste estudo, são necessárias políticas activas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em matéria de responsabilidades profissionais e familiares, por forma a evitar que estas sejam mais afectadas do que aqueles por cortes na despesa pública motivados pelas políticas de convergência dos Estados-Membros, pelo aumento da competitividade, por pressões acrescidas nos salários e nos padrões sociais e pela desregulamentação do emprego.

Foi adoptada uma Comunicação da Comissão intitulada “Plano de acção para a livre circulação dos trabalhadores”³⁵ que trata a questão do equilíbrio do género no mercado de trabalho e faz uma avaliação do impacto da livre circulação nas famílias.

Uma economia competitiva e indutora de crescimento

A promoção do espírito empresarial das mulheres constitui um dos objectivos do terceiro programa plurianual para as **pequenas e médias empresas (PME)** da União Europeia³⁶. Entre os temas contemplados, conta-se o acesso ao financiamento e a formação das mulheres empresárias. No Relatório de 1996 do Observatório Europeu das PME são tiradas conclusões sobre o modo de melhorar a representação e situação das mulheres empresárias e dos cônjuges colaboradores de trabalhadores independentes. Discute-se a necessidade de desenvolver estatísticas relativas a estas duas categorias com vista a permitir à Comissão basear a respectiva política de igualdade entre homens e mulheres numa sólida análise estatística da situação. No que respeita aos cônjuges colaboradores, sublinha-se a necessidade de disposições adequadas de segurança social, bem como de uma reforma das legislações relevantes nesta área.

Sectores com futuro

Os programas comunitários no domínio da **educação, formação e juventude** têm uma longa tradição na promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, aspecto este que tem vindo a ser reforçado nos últimos anos, como se refere no ponto 1.1. As raparigas dispõem cada vez mais de competências iguais, quando não superiores, às dos rapazes e o seu potencial deveria ser plenamente utilizado. É, no entanto, necessário fazer um esforço no sentido de melhorar o acesso das mulheres às oportunidades e aos benefícios proporcionados pelas novas tecnologias e pela **Sociedade da Informação**. Um dos objectivos da Comunicação

³⁴ V/1734/96.

³⁵ COM (97) 586 final.

³⁶ 97/15/CE: Decisão do Conselho de 9 de Dezembro de 1996 sobre um terceiro programa plurianual para as pequenas e médias empresas (PME) da União Europeia (1997-2000)

da Comissão “A dimensão social e laboral da Sociedade da Informação: Prioridade à dimensão humana - etapas seguintes”³⁷ é aumentar a consciencialização para a dimensão do género. A utilização das novas tecnologias tende a ser altamente segregada em termos de género, constituindo as mulheres a grande maioria dos trabalhadores no domicílio e teletrabalhadores com ocupações rotineiras e mal remuneradas³⁸. Actualmente, o Instituto de Prospectiva Tecnológica (CCI) está a levar a cabo uma investigação mais aprofundada destas e de outras áreas associadas. A Comissão iniciará consultas com os parceiros sociais sobre a possível necessidade de uma acção comunitária no domínio da protecção dos teletrabalhadores, a maioria dos quais são mulheres. As condições de trabalho dos teletrabalhadores serão também objecto de um estudo mais aprofundado.

Foram organizadas várias actividades associadas à sensibilização das mulheres para as oportunidades oferecidas pela Sociedade da Informação. Em 1997, no âmbito do Gabinete de Projectos da Sociedade da Informação (ISPO) da DG III/XIII, foram financiados diversos projectos incidindo em questões específicas das mulheres relacionadas com a Sociedade da Informação e a vida profissional. O Parlamento Europeu manifestou alguma preocupação³⁹ pelo facto de os alvos e objectivos da investigação no campo do género não se encontrarem nomeados entre as prioridades da proposta do Quinto Programa-Quadro de Investigação, Desenvolvimento Tecnológico e Actividades de Demonstração (1998-2002). A proposta alterada adoptada pela Comissão em 14.01.1998 (COM(98) 5 final) contempla esta preocupação e afirma, num dos seus considerandos, que a política comunitária de igualdade de oportunidades deve ser tida em conta na implementação do Quinto Programa-Quadro.

Com vista à promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no domínio da investigação, a Comissão vai realizar, em cooperação com o Parlamento Europeu, em Bruxelas em 28 e 29 de Abril, uma conferência intitulada “As Mulheres e a Ciência”. Para além da promoção da igualdade de oportunidades no sector da investigação, onde as mulheres se encontram geralmente subrepresentadas, são duas as razões específicas para procurar uma maior participação feminina nas actividades de investigação na Europa:

- as vantagens decorrentes para a investigação e excelência científica do aproveitamento do potencial imenso de metade da população;
- a contribuição valiosa que as mulheres podem prestar, dada a tendência crescente para centrar as políticas de investigação da União Europeia e dos Estados-Membros na satisfação de necessidades económicas e sociais.

Adaptar-se para melhor progredir

A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres está, de algum modo, já integrada na coesão económica e social da Comunidade, na medida em que constitui um objectivo explícito dos Fundos Estruturais Europeus desde 1993. Foi também

³⁷ COM (97) 390.

³⁸ V/641/96 “O teletrabalho e o género”

³⁹ Parecer do Parlamento Europeu de 24 de Setembro de 1997, da Comissão dos Direitos da Mulher à Comissão da Investigação, do Desenvolvimento Tecnológico e da Energia.

inserida, em 1996, nas directrizes da Comissão para o ajustamento dos programas dos Fundos Estruturais (até final de 1999) e na segunda fase da programação do Objectivo 2, tendo sido desde então igualmente incorporada nos programas dos Objectivos 1,5b e 6.

O apoio à criação e desenvolvimento de PME e cooperativas por parte de mulheres são questões que merecem um interesse significativo. A este respeito, contam-se entre as temáticas importantes o estabelecimento de centros de recursos para mulheres, as mulheres enquanto agentes do desenvolvimento regional e as mulheres e o espírito empresarial. Estão a ser desenvolvidos critérios de avaliação e um novo mecanismo de fiscalização a incluir no processo de integração da igualdade de oportunidades nas intervenções dos Fundos Estruturais, com a intenção de criar um enquadramento para um relatório de fiscalização incluindo indicadores de sucesso. Até ao Verão de 1998, será preparado um guia interno de avaliação destinado aos gestores dos programas dos Fundos Estruturais Europeus.

Em Setembro de 1998, será organizada conjuntamente pela Comissão e pelas autoridades portuguesas uma conferência a nível europeu sobre “Os Fundos Estruturais e a igualdade de oportunidades”. A incidência recairá sobre:

- ponto da situação relativamente à implementação dos Fundos Estruturais;
- as avaliações efectuadas (estudos e avaliações aos níveis europeu e nacional);
- a actual reforma das políticas estruturais.

As acções de acompanhamento do compromisso assumido no Conselho de Madrid com a igualdade de oportunidades, o novo Tratado de Amesterdão e a Resolução do Conselho de 2 de Dezembro de 1996⁴⁰ exigem da Comissão e dos Estados-Membros um esforço continuado, profundo e determinado de integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas acções apoiadas pelos Fundos Estruturais. Na preparação da proposta do **novo Regulamento Geral**, um dos objectivos foi a supressão das disparidades e a promoção da igualdade entre homens e mulheres nas actividades económicas e sociais através de uma abordagem de *mainstreaming*. Esta estratégia de integração será concebida para permear todo o processo de implementação, desde a fase de programação à divulgação dos resultados. Poderão ainda ser necessárias outras acções específicas direccionadas para as mulheres por forma a eliminar disparidades particulares.

Em todos os níveis e fases do processo, será necessário proceder à avaliação e informação sobre os objectivos de igualdade entre os géneros, incluindo a recolha e utilização de dados pertinentes repartidos por género e de indicadores comuns. Em todas as fases da tomada de decisão, o objectivo é obter uma participação equilibrada de homens e mulheres e assegurar o empenhamento das autoridades e dos organismos competentes na promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Na **sector agrícola**, foi analisada a **situação das mulheres enquanto agricultoras** ou cônjuges colaboradores, tendo sido efectuado um estudo sobre os respectivos

⁴⁰ Resolução do Conselho de 2 de Dezembro de 1996 relativa à integração do princípio da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no quadro dos fundos estruturais europeus (JO C 386/96).

níveis de remuneração. Entre as várias actividades de informação e sensibilização, foi realizada em Bruxelas em Setembro de 1996 uma conferência que reuniu mulheres agricultoras europeias e incluiu seminários e exposições. Este evento contou com a presença do Comissário Fischler e do Conselho de Ministros "Agricultura". No âmbito dos programas de desenvolvimento rural, foram efectuadas acções de formação destinadas às mulheres nas áreas das novas tecnologias, inovação e relações públicas. Ao abrigo da iniciativa LEADER, foram lançados vários projectos dirigidos por mulheres nos domínios do turismo, pequenas e médias empresas, produtos artesanais e regionais. Até à data, a experiência adquirida com os vários programas de desenvolvimento rural revelam que a participação das mulheres é fundamental para o sucesso das políticas comunitárias neste sector. O lançamento de um concurso de 20 milhões de ecus para projectos experimentais e de demonstração, concebidos para incentivar e desenvolver o papel das mulheres nas áreas rurais, sublinha o compromisso da Comissão em assegurar uma participação feminina mais significativa.

A importância da igualdade de oportunidades foi igualmente realçada na avaliação intercalar dos programas de desenvolvimento rural dos Fundos Estruturais. No sector das *pescas*, foi lançado, em 1997, um projecto-piloto a favor das pequenas empresas das regiões costeiras. Aproximadamente 50% das propostas de projectos e dos projectos seleccionados no domínio da criação de empresas ou da "economia social" (cooperativas, associações, etc.), actividades de formação e intercâmbio de melhores práticas, diziam respeito a mulheres de pescadores.

2.1.4 A União no mundo: uma posição e um papel a afirmar

A promoção e salvaguarda da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres constituem parte de uma **abordagem integrada das relações externas**, incluindo a dimensão dos **direitos humanos** e a **cooperação para o desenvolvimento**. A Comunidade Europeia assumiu um já longo compromisso com a promoção dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, tendo intervindo em vários fóruns internacionais a favor do princípio da não discriminação e da igualdade entre os seres humanos. Esta posição está em conformidade com os princípios estabelecidos na Carta das Nações Unidas e na Declaração Universal dos Direitos do Homem, bem como em outros instrumentos internacionais e regionais neste domínio. Na Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de Viena reafirmou-se ainda que os direitos fundamentais das mulheres e das raparigas são parte inalienável, integral e indivisível dos direitos humanos universais. Este princípio está subjacente à posição da União Europeia expressa na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, realizada em Pequim em 1995. A Comunicação da Comissão de Novembro de 1995 sobre a UE e os aspectos externos da política de direitos humanos⁴¹ constituiu um importante avanço e serviu de base às actividades da Comissão em matéria de promoção dos direitos humanos das mulheres e das raparigas. Nesta Comunicação referia-se especificamente as mulheres como um dos grupos vulneráveis necessitados de protecção especial, sublinhando no entanto o seu potencial dinâmico como actores indispensáveis na promoção da verdadeira democracia. A igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com incidência particular no aumento da

⁴¹ Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu - "A União Europeia e os aspectos externos da política dos direitos do homem" - COM (95) 567.

representação destas últimas em cargos de tomada de decisão, integra a maioria dos diálogos bilaterais e multilaterais e acordos em que a UE participa. O avanço e a capacitação das mulheres constituem conceitos fundamentais das políticas comunitárias de cooperação para o desenvolvimento e são perseguidos através de uma abordagem de *mainstreaming* e de acções especificamente direccionadas.

Entre os esforços da UE “para trazer paz, estabilidade e prosperidade ao continente europeu e ao mundo em geral”, estão a ser apoiados esquemas que visam a promoção da participação das mulheres no processo de paz dos Balcãs. Fomenta-se assim a reunião de mulheres intelectuais dos países beligerantes com políticos europeus e membros de organizações internacionais, assim como o estabelecimento de redes e debates sobre a resolução pacífica de conflitos. As necessidades das mulheres vítimas da guerra e de conflitos armados estão também a ser alvo de atenção. A sensibilidade em relação às questões do género constitui actualmente o centro das actividades do Gabinete Humanitário da Comunidade Europeia (ECHO).

As actividades comunitárias de combate à violência baseada no género e ao **crime organizado**, tal como o **tráfico de seres humanos**, em especial mulheres e crianças, para fins de exploração sexual, estão a ser revistas no âmbito das acções preparatórias da 42ª sessão da Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto das Mulheres e da fiscalização da execução da Plataforma Global de Acção adoptada na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, em Pequim.

Merecem aqui referência especial o programa STOP e a iniciativa DAPHNE implementados pela task force “Justiça e Assuntos Internos”. Neste contexto, o programa STOP, programa plurianual (6,5 milhões de ecus em cinco anos 1996-2000), visa fomentar a cooperação prática entre as autoridades dos Estados-Membros no sentido de uma acção contra o tráfico de seres humanos e a exploração sexual de crianças. Financia actividades envolvendo juizes, representantes do ministério público, polícia, serviços de imigração, funcionários públicos e outros departamentos interessados. Centrada mais nas ONG do que nas autoridades dos Estados-Membros, a iniciativa DAPHNE (3 milhões de ecus por ano em 1997 e 1998) privilegia a prevenção e a protecção contra a violência e a reabilitação das vítimas, incluindo as que estiveram envolvidas em tráfico.

2.2 Desafios políticos

Esta resenha baseada no Programa de trabalho da Comissão para 1998 demonstra que as questões de género estão já, em certa medida, incorporadas em muitas das prioridades políticas de acção comunitária para 1998. A importância concedida às questões do género, muito particularmente na área do emprego e das políticas estruturais e externas e no programa de reforma interna da Comissão, deve manter-se e ser progressivamente reforçada. Esta sinopse revela, por outro lado, a persistência de lacunas significativas em políticas e sectores fundamentais que são muito pouco tangidos pela estratégia de integração da perspectiva do género. A estas lacunas deverá ser dada uma atenção especial no próximo ano. Como conclusão, apresentamos uma lista das políticas que merecem um tratamento cuidado do ponto de vista da igualdade de oportunidades.

Políticas de emprego e do mercado de trabalho

- Os resultados alcançados no campo das políticas de emprego necessitam de continuação. É, pois, imperativo assegurar a plena implementação do pilar igualdade de oportunidades das Directrizes para o Emprego e a incorporação desta dimensão na execução e fiscalização dos três outros pilares;
- a partilha equitativa das responsabilidades profissionais e familiares entre homens e mulheres necessita de ser fomentada como parte dos novos esquemas de promoção do trabalho a tempo parcial, da flexibilidade e das novas formas de organização do trabalho.

Coesão e políticas regionais

É necessária vigilância por forma a garantir que a importância dada à igualdade de oportunidades na reforma em curso dos Fundos Estruturais está plenamente implantada e operacional no processo de implementação, fiscalização e avaliação.

A UEM, o euro e o Mercado Único

Na Resolução do PE⁴² sobre a Comunicação da Comissão relativa ao princípio de *mainstreaming* discute-se que “a situação e a posição das mulheres na sociedade deveriam ser tomadas mais em consideração quando se propõem políticas de apoio ao mercado interno e à UEM”. Deverão ser adoptadas todas as medidas necessárias para garantir que a UEM e a consolidação fiscal tenham um impacto positivo na igualdade entre homens e mulheres.

Torna-se imperativo um esforço para assegurar que o estabelecimento de um mercado único indutor de crescimento, competitividade e emprego não seja prejudicado por inflexibilidades decorrentes de padrões enraizados de segregação profissional no mercado de trabalho. Deverão ser adoptadas medidas específicas por forma a acelerar o processo de dessegregação, promovendo em particular a diversidade e o pleno aproveitamento das capacidades e potencial das mulheres nos cargos de gestão e de tomada de decisão⁴³ nos sectores público e privado.

À luz das alterações demográficas associadas ao envelhecimento da população na Europa, torna-se cada vez mais importante a futura oferta de mão-de-obra⁴⁴. No Programa de trabalho da Comissão para 1998 declara-se que “os actuais dispositivos fiscais comportam efeitos negativos para o emprego”, afirmando que “a Comissão irá propor uma série de iniciativas destinadas a sanar progressivamente estes desfuncionamentos”. Talvez seja pertinente considerar a individualização da fiscalidade como um incentivo ao emprego. Na medida em que as mulheres dispõem cada vez mais de qualificações iguais ou melhores do que os homens, esta medida

⁴² Resolução do PE A4-0251 de 16 de Setembro de 1997, sobre a Comunicação da Comissão “Integrar a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no conjunto das políticas e das acções comunitárias - *mainstreaming*” - COM (96) 67, parágrafo 31.

⁴³ Ver Recomendação do Conselho sobre a participação equilibrada de mulheres e homens no processo de tomada de decisão (96/694/CE).

⁴⁴ Relatório Demográfico de 1997 - COM (97) 361 final, de 9 de Julho de 1997. Ver igualmente Jill Rubery e Mark Smith *The future of European Labour Supply, European and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UMIST*, Novembro de 1997.

iria aumentar a oferta de mão-de-obra qualificada e poderia induzir um melhor funcionamento do mercado único.

Política de investigação, as novas tecnologias e a Sociedade da Informação

É de importância vital não ignorar as mulheres no processo de fomento do conhecimento e da aquisição de competências. A sua plena participação é necessária na construção de uma Sociedade da Informação sensível em termos de género que beneficie homens e mulheres de modo equitativo. Estão a ser empreendidas várias actividades patrocinadas em maior ou menor escala pela Comunidade. Não obstante, neste domínio prevalecem ainda os homens e uma perspectiva masculina, continuando as mulheres subrepresentadas nos mais elevados níveis académicos e no campo da investigação e da inovação. Torna-se imperativa uma abordagem coerente e sensível em termos de género da implementação do Quinto Programa-Quadro de Investigação, Desenvolvimento Tecnológico e Actividades de Demonstração (1998-2002) e de outras acções comunitárias nesta área. São importantes as vantagens a retirar do pleno aproveitamento das potencialidades que mulheres e homens têm a dar à investigação e ao desenvolvimento científico, com vista ao enriquecimento e às sinergias decorrentes da combinação das perspectivas masculina e feminina relativamente à investigação científica e ao desenvolvimento e à utilização das novas tecnologias. Tendo em conta a crescente tendência para centrar as políticas de investigação da UE e dos Estados-Membros na satisfação das necessidades económicas e sociais, as mulheres poderão prestar um contributo fundamental.

O processo de alargamento

É necessário analisar mais sistematicamente as exigências e o impacto do processo de alargamento na igualdade entre homens e mulheres. O acervo comunitário nesta matéria deve ser plenamente integrado na presente estratégia de pré-adesão, devendo a dimensão da igualdade entre homens e mulheres figurar explicitamente através:

- da incorporação de uma perspectiva do género nos programas gerais, além de recursos especificamente atribuídos aos objectivos da igualdade de oportunidades, sempre que necessário;
- do incentivo à participação dos países candidatos nos programas comunitários que incidem na igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, incluindo o programa de acção comunitário a médio-prazo para a igualdade entre homens e mulheres (1996-2000).

A Europa dos cidadãos

Os inquéritos Eurobarómetro revelam que mulheres e homens têm percepções diferentes relativamente às questões que rodeiam a integração europeia. As mulheres são geralmente mais cépticas do que os homens. É necessário analisar as implicações plenas destas disparidades em função do género⁴⁵ com vista à adaptação, se necessário, das políticas comunitárias. O apoio igual a homens e

⁴⁵ Eurobarómetro 44.3 de Dezembro de 1996.

mulheres deverá estar no centro das preocupações para avaliar o êxito da integração europeia.

Modernizar a administração da Comissão

A promoção da igualdade de oportunidades constitui um importante elemento do programa em curso da Comissão para modernizar a respectiva **administração** e mecanismos de tomada de decisão (MAP 2000). A eficácia e a organização do trabalho são e serão tratadas como meio de melhorar a conciliação da vida profissional e familiar. O terceiro programa de acção para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres na Comissão Europeia (1997-2000) foi adoptado e visa desenvolver uma cultura do trabalho sensível em termos de género que tenha em conta os valores masculinos e femininos, as diferenças de atitudes, prioridades e métodos de trabalho, assim como as necessidades específicas de cada género. Parte deste exercício é também a definição de alvos anuais para o recrutamento e nomeação de mulheres, bem como o controlo da representação destas em todos os níveis da estrutura organizativa da Comissão. A reforma interna empreendida pela Comissão deverá atender, de forma plena e continuada, à dimensão da igualdade entre homens e mulheres.

ISSN 0257-9553

COM(98) 122 final

DOCUMENTOS

PT

05 04 06 16

N.º de catálogo : CB-CO-98-142-PT-C

ISBN 92-78-31868-X

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias

L-2985 Luxemburgo