



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 02.04.2001
COM(2001) 179 final

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

**Relatório Anual sobre a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na União
Europeia (2000)**

Síntese

A Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) e o novo Programa de Acção

Em Junho de 2000, a Comissão aprovou a primeira Estratégia-Quadro para a Igualdade entre mulheres e homens, um documento de carácter global que abrange todos os aspectos da questão: igualdade na vida económica, social e civil, igualdade na tomada de decisão, papéis e estereótipos de género. Combina várias medidas com o intuito de promover a igualdade através da integração de uma dimensão de género em todas as políticas da Comunidade. De harmonia com esta perspectiva integrada, a Estratégia recorre a todos os instrumentos e todas as estruturas disponíveis, ao mesmo tempo que apoia o desenvolvimento de novas ferramentas: acções de acompanhamento, definição de indicadores e avaliação comparativa.

A Estratégia é acompanhada de um Programa com uma dotação de 50 milhões de euros para, nos próximos cinco anos, promover a igualdade entre mulheres e homens. O Programa apoiará medidas de sensibilização, análises e avaliações de políticas e criação de redes sobre esta temática entre as instituições da UE, as autoridades nacionais, os parceiros sociais e as ONG. Visa ainda promover boas práticas em matéria de igualdade entre homens e mulheres, reforçar o conhecimento do fenómeno da discriminação em razão do sexo e ajudar os principais agentes envolvidos no combate às desigualdades.

Integrar a dimensão da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas e acções (gender mainstreaming)

A abordagem do *mainstreaming* vincula a UE a incorporar o objectivo da igualdade entre mulheres e homens em todas as suas actividades, e não apenas naquelas que directamente visam a sua promoção. Este é, pois, um elemento central da nova estratégia-quadro da Comissão.

Nos últimos dois anos, os progressos concentraram-se nas áreas onde até então as intervenções tinham já sido mais intensas. É necessário agora estender os esforços a outras áreas, para além de desenvolver instrumentos eficazes que sustentem esta abordagem relativamente nova, a saber melhores sistemas de acompanhamento e estatísticas. A afectação de recursos humanos a este trabalho tem de corresponder à dimensão do mesmo, sendo também necessário formar pessoal para acções de sensibilização.

O Parlamento, em várias ocasiões durante o ano transacto, exprimiu o seu apoio à estratégia de *mainstreaming*, tendo igualmente as Presidências Portuguesa e Francesa incentivado os debates sobre esta matéria a nível do Conselho.

Igualdade no emprego

As disparidades de género na esfera salarial são ainda significativas e a taxa de emprego das mulheres continua 18 pontos percentuais abaixo da dos homens. Em resposta a esta situação, o Conselho Europeu de Lisboa (Março) aprovou novos e ambiciosos objectivos para as mulheres e, o que é mais importante, determinou a tomada de medidas para fazer subir a taxa de emprego feminino dos actuais 53% para 60% até 2010.

A estratégia de emprego deverá desempenhar um importante papel na consecução deste objectivo. No âmbito do pilar da igualdade de oportunidades, está previsto um importante

conjunto de medidas para ajudar as pessoas com emprego a conciliar as respectivas vidas profissionais e familiares. Em contrapartida, são escassas as medidas para reduzir as disparidades salariais.

A problemática da igualdade entre mulheres e homens atravessa também os outros pilares: empregabilidade, espírito empresarial e adaptabilidade. As medidas de empregabilidade não devem incidir com excessivo vigor nos requerentes de prestações, já que desta forma ficariam excluídas muitas mulheres que gostariam de trabalhar mas que não estão inscritas nos registos de desempregados. Pouco foi feito para promover a adaptabilidade, ainda que o horário e a organização do trabalho constituam aspectos geralmente muito importantes para as mulheres que trabalham. Há que tomar medidas de carácter global para fazer com que mais mulheres integrem as indústrias da informação e das telecomunicações.

Uma perspectiva de género nas políticas da UE em matéria de direitos humanos

Em 2000, a Comissão avançou com uma proposta de alteração da directiva de 1976 sobre igualdade de tratamento. A proposta lança mão das novas disposições do Tratado em matéria de igualdade entre mulheres e homens e reformula o texto, por forma a adequá-lo à jurisprudência europeia. Um dos aspectos mais importantes destas novas disposições reside no reconhecimento do assédio sexual enquanto forma de discriminação, na possibilidade dadas às vítimas de discriminação de se fazerem representar por organizações em processos administrativos e judiciais e ainda na garantia do direito de as mulheres retomarem uma actividade profissional após uma licença por maternidade.

A Comissão anunciou ainda a sua intenção de apresentar em 2002 uma nova proposta de directiva em matéria de igualdade de géneros, com base no artigo 13º do Tratado CE.

Na Conferência Pequim+5, que decorreu em Nova Iorque, a UE reafirmou o seu compromisso para com a Plataforma de Acção que subscreveu em 1995. Logrou aniquilar as tentativas de adulteração da linguagem utilizada na Plataforma, tendo no entanto sido menos bem sucedida no esforço para a consolidar em vários aspectos, designadamente no que se refere à problemática do tráfico de mulheres.

Esta última questão constituiu um ponto alto da agenda política em 2000. A Comissão prosseguiu o combate a este flagelo através do programa STOP, propondo um prolongamento de dois anos do mesmo. No que se refere à violência doméstica, terminou a campanha de informação, mas a iniciativa Daphne teve continuação num programa específico sobre esta matéria.

A igualdade no processo de alargamento

O documento estratégico da Comissão em matéria de alargamento, aprovado pelo Conselho Europeu de Nice, vincula a maior parte dos países a conduzirem negociações em matéria de emprego e de política social, estando a conclusão das mesmas agendada para a primeira metade do ano 2001.

A Hungria, a República Checa e a Lituânia contam-se entre os países que estão mais avançados na transposição para o direito interno da legislação comunitária em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Outros países têm ainda um longo caminho pela frente, embora se tivessem registados progressos durante o ano 2000. A Polónia e a Turquia não parecem ter avançado na adopção do *acervo comunitário* durante o ano transacto.

Os países candidatos têm de dar garantias de que as respectivas instâncias institucionais estão em condições de pôr em prática a legislação em matéria de igualdade. Também aqui, a Hungria e a Lituânia estão na dianteira. Em termos gerais, a capacidade institucional não está à altura desta tarefa. Espera-se que os países candidatos aproveitem plenamente o apoio que lhes é dado através do novo programa de acção em matéria de igualdade entre homens e mulheres. Os resultados do programa anterior neste domínio não foram significativos.

Os números relativos às desigualdades no mercado de trabalho parecem apontar para um quadro mais optimista. A taxa de emprego das mulheres, por exemplo, apresenta valores satisfatórios, quando comparada com a média da UE. Todavia, o cenário é mais complexo: disparidades salariais persistentes e escassez de estruturas adequadas para acolhimento de crianças, para além de comportamentos sociais discriminatórios que obstam à participação das mulheres na actividade económica. Acresce que o mercado de trabalho continua segregado, com as mulheres concentradas em certas actividades e indústrias.

No que se refere à participação na esfera política, as mulheres estão fortemente sub-representadas nas instâncias políticas nacionais e regionais e nos cargos de autoridade. As taxas neste domínio situam-se muito abaixo da média da UE.

Promover uma participação mais equilibrada de mulheres e homens na tomada de decisão

Também na UE as mulheres continuam sub-representadas nas instâncias de decisão. A inversão desta tendência é um processo lento, não obstante as medidas tomadas aos níveis nacional e europeu. Haverá que continuar a envidar esforços nesse sentido no âmbito da estratégia de igualdade entre homens e mulheres. O programa neste domínio apoiará o apuramento de dados estatísticos sobre a participação das mulheres nas esferas de decisão económica e social, os quais são ainda inexistentes.

A Comissão está empenhada em corrigir as disparidades de género que persistem no interior dos seus próprios serviços, através da fixação de metas específicas em matéria de recrutamento e passando a integrar o género nos critérios de selecção dos candidatos. Tomará ainda as medidas adequadas para garantir que as mulheres estejam devidamente representadas nos seus comités e grupos de peritos.

No plano nacional, foram testadas diversas medidas para reforçar a representação das mulheres, com resultados muito diversos. Apostas a longo prazo, vontade política e uma correcta articulação das várias medidas, parece ser mais importante do que um só instrumento de acção.

A problemática da mulher no mundo empresarial só agora começa a ser atacada de uma forma sistemática. São necessários dados estatísticos fiáveis para tornar mais visíveis os "tectos de vidro" e outros obstáculos. Um estudo recente da Comissão apurou que apenas 23% das empresas na UE pertencem a mulheres.

A Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre mulheres e homens (2001-2005) e o novo Programa de Acção

A ESTRATÉGIA

Em 7 de Junho de 2000, a Comissão aprovou uma nova estratégia comunitária para a igualdade entre homens e mulheres.¹ Pela primeira vez, a estratégia reúne, sob uma égide comum, todas as iniciativas e todos os programas que no passado tendiam a ser tratados isoladamente, por vezes sob diferentes rubricas orçamentais.

Esta abordagem global e integrada articula medidas específicas e políticas destinadas a promover a igualdade de géneros com uma perspectiva transversal de *mainstreaming*, com o propósito de garantir que todas as políticas atendem devidamente aos problemas da igualdade entre homens e mulheres. Desta forma, todos os serviços da Comissão serão chamados a dar conta das acções empreendidas para incorporar o objectivo da igualdade de géneros nos respectivos processos de elaboração de políticas.

A estratégia assenta em cinco objectivos, os quais proporcionam o enquadramento de referência para a acção política e pelos quais se deverão pautar todas as iniciativas da Comunidade em prol da igualdade de géneros:

- igualdade na vida económica;
- igualdade de representação e participação na tomada de decisão;
- igualdade na vida social;
- igualdade na vida civil;
- alterar os papéis em função do género e ultrapassar estereótipos.

A estratégia aplica-se não só a políticas directamente relevantes para os cidadãos europeus, mas também à atitude da União perante o resto do mundo, designadamente no processo de alargamento, na cooperação para o desenvolvimento e nas relações externas em geral.

A estratégia lança mão de instrumentos, estruturas e métodos já existentes, designadamente a avaliação do impacto no género, ao mesmo tempo que apoia o desenvolvimento de ferramentas novas e mais eficazes. Foram introduzidos indicadores comuns e padrões de referência, com o intuito de melhorar o acompanhamento e a avaliação e permitir uma reorientação das actividades ao longo da vigência da estratégia.

¹ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões - rumo a uma estratégia-quadro da Comunidade para a igualdade entre mulheres e homens(2001-2005) COM(2000) 335 final

O PROGRAMA

A estratégia é acompanhada de um novo programa que vigorará entre 2001 e 2005². O programa disponibilizará 50 milhões de euros para um período de cinco anos, os quais irão financiar medidas de sensibilização, análises e avaliações de políticas e criação de redes sobre esta temática entre as instituições da UE, as autoridades nacionais, os parceiros sociais e as ONG. Estas actividades, por seu lado, servirão três objectivos:

- promover e divulgar os valores e as boas práticas subjacentes à igualdade entre homens e mulheres;
- melhorar a compreensão do fenómeno da discriminação directa e indirecta em razão do sexo, determinando os casos em que existe e explorando respostas estratégicas;
- desenvolver nos principais agentes, designadamente as ONG, a capacidade de promover eficazmente a igualdade entre homens e mulheres.

² Decisão do Conselho de 20 de Dezembro de 2000 sobre o Programa relativo à Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre mulheres e homens(2001–2005)

A integração da dimensão de género (*gender mainstreaming*)

POLÍTICAS COMUNITÁRIAS DE MAINSTREAMING

A política comunitária de *mainstreaming* vincula a UE a prosseguir o objectivo da igualdade entre mulheres e homens em todas as suas políticas, medidas legislativas e outras actividades, e não apenas as que têm por principal propósito a igualdade de oportunidades. O *mainstreaming* é um elemento central da nova estratégia-quadro da Comissão, sendo também o princípio que norteou o Quarto Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades, que terminou em finais de 2000. Cerca de um quarto dos projectos financiados incidiam prioritariamente na integração da dimensão de género³. Muitos deles exploraram formas de integração da dimensão de género na concepção e na execução política aos níveis local e regional e nas políticas urbanas, outros estudaram pistas para familiarizar os principais agentes do mercado laboral e os meios de comunicação com o conceito.

Em Agosto de 2000, a Comissão levou a cabo um inquérito sobre a integração da dimensão de género, o qual estudou o enquadramento organizativo e metodológico para o *gender mainstreaming* e o impacto dos métodos utilizados. O processo revelou-se útil para guiar a Comissão na definição das prioridades da nova estratégia-quadro para a igualdade entre homens e mulheres.

Revelou ainda que, regra geral, os esforços mais importantes para promover a igualdade entre mulheres e homens tinham sido feitos nas áreas políticas onde já se haviam registado os maiores progressos nos anos anteriores: os Fundos Estruturais, a educação e a formação, a cooperação para o desenvolvimento, os assuntos sociais, a ciência e a investigação. Foram ainda registados avanços em matéria de política económica: as Orientações Gerais de Política Económica para 2000 incluíram duas recomendações sobre igualdade de oportunidades: uma dizia respeito à discriminação salarial, e a outra exortava a um empenho acrescido no domínio da política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Os esforços devem agora ser alargados a outras áreas onde persistem os obstáculos identificados em 1998.

Instrumentos, técnicas e recursos

1. **A avaliação do impacto no género** constitui um primeiro passo essencial na formulação de políticas sensíveis à dimensão de género, tendo já sido introduzida em inúmeras políticas da Comunidade: em Junho de 2000, foram iniciados vários estudos de avaliação de impacto no género, no âmbito do 5º Programa-Quadro de Investigação. No domínio do auxílio humanitário prestado pela Comunidade, a dimensão de género é hoje uma questão presente nas avaliações *ex-post* periodicamente efectuadas. Acresce que estão actualmente em fase de desenvolvimento novas técnicas e novos instrumentos para avaliar nesta mesma perspectiva as políticas fiscais nacionais.
2. **As estatísticas desagregadas por sexo** são também instrumentos essenciais de integração e avaliação da dimensão de género. As estatísticas, os indicadores e os parâmetros de referência permitem medir os progressos em matéria de igualdade,

³ Ver lista dos projectos de 1999 - Programa de Acção para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres. Ver link http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.html

dando conta do diferente impacto das várias políticas nos homens e nas mulheres, algumas das quais eram até então tidas por neutras em termos de género.

Pese embora as complicações técnicas e uma certa relutância por parte das fontes em fornecer dados ventilados por sexo, há progressos a registar.

- Nas áreas da ciência e da cooperação para o desenvolvimento, está em curso o desenvolvimento de parâmetros de referência e de indicadores em matéria de igualdade.
- O Conselho está a promover o desenvolvimento de indicadores sobre a participação de mulheres e homens na tomada de decisão e a conciliação da vida profissional e familiar.
- Em 2000, o Eurostat lançou um amplo processo de recolha de dados estatísticos sobre igualdade entre os géneros e um estudo de viabilidade sobre estatísticas comparáveis no domínio das estruturas de acolhimento de crianças.

3. É hoje um facto reconhecido que as estruturas e as práticas institucionais, as responsabilidades assumidas e exercidas, o apoio ao mais alto nível e a cooperação horizontal constituem elementos essenciais da política de *mainstreaming*. Acresce que os funcionários superiores da Comissão Europeia têm de ser sensibilizados para as questões da igualdade entre homens e mulheres, dando-lhes a atenção devida e proporcionando formação adequada. Para ser bem sucedido, o *mainstreaming* tem de ser correctamente orientado, sem depender, para sobreviver, dos esforços individuais dos mais esclarecidos.

A forte componente de mobilidade que caracteriza o pessoal ligado às questões da igualdade tem de ser compensada por formação com qualidade em toda a Comissão, para intensificar o nível de sensibilização. Assim, em 2000 a Comissão continuou a organizar acções de formação na área da igualdade e acelerou os esforços no sentido de conferir maior visibilidade às questões de género.

Exemplos de integração bem sucedida da dimensão de género

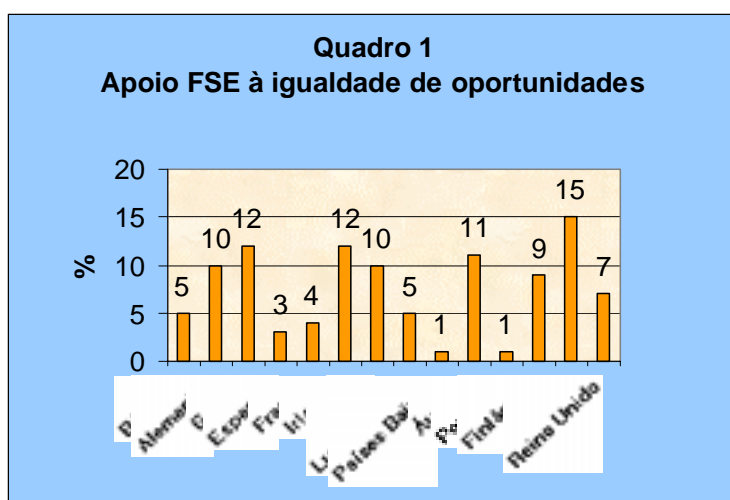
As mulheres e a ciência

No seguimento da Comunicação de 1999 intitulada "As mulheres e a ciência"⁴, registaram-se progressos significativos na integração das questões da igualdade entre mulheres e homens nas políticas da UE em matéria de ciência e investigação. Está actualmente em curso a avaliação de impacto no género do Quinto Programa-Quadro de Investigação e Desenvolvimento Tecnológico (IDT), tendo sido investidos 1,4 milhões de euros na realização de estudos de impacto no género, designadamente no que se refere às novas tecnologias. Os convites à apresentação de propostas para projectos na área da ciência e da investigação, lançados pela Comissão, contêm uma cláusula-tipo de incentivo à participação de mulheres ou de grupos que envolvam mulheres.

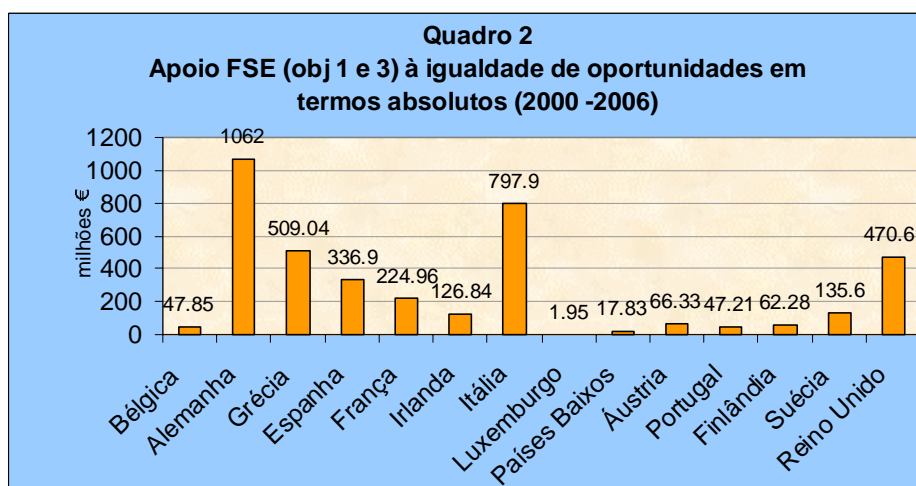
⁴ COM(99) 76

A proporção de mulheres no desempenho de cargos científicos de topo é actualmente muito reduzida e os dados estatísticos são escassos. A Resolução do Conselho de 20 de Maio de 1999 sobre Mulheres e Ciência⁵ convidava a Comissão a produzir, com base nos contributos dos Estados-Membros, dados comparáveis e indicadores europeus para avaliar, a nível da CE, a situação das mulheres em IDT. Desde então, e após ter avaliado o limitado potencial dos principais inquéritos estatísticos europeus (por exemplo, o Inquérito às Forças de Trabalho, os inquéritos no domínio da I&D, etc.), a Comissão lançou um projecto de três anos para a definição de indicadores e o apuramento de dados estatísticos relativos à presença das mulheres no mundo da ciência. Na Comunicação intitulada "Realização do Espaço Europeu da Investigação: Orientações para as acções da União no domínio da investigação (2002-2006)⁶, a Comissão identificou como uma preocupação crucial a situação das mulheres na ciência e irá recomendar que a dimensão da igualdade entre mulheres e homens fosse devidamente integrada no Sexto Programa-Quadro (2002-06).

Fundos Estruturais e desenvolvimento rural



Fonte Quadros 1 e 2⁷
 Nas negociações com os Estados-Membros sobre o conteúdo do novo período de programação dos Fundos Estruturais (2000-2006), a Comissão Europeia salientou a necessidade de uma acção mais eficaz no domínio da igualdade.⁸



⁵ JO C 201, 16.2.1999, p. 1)

⁶ COM(2000) 612

⁷ Comunicação da Comissão sobre a intervenção do Fundo Social Europeu em apoio da estratégia europeia de emprego

⁸ Regulamento (CE) n° 1260/1999 do Conselho de 21 de Junho de 1999 que estabelece disposições gerais sobre os Fundos estruturais. A Comissão elaborou um documento técnico sobre a integração da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens nos programas e nos projectos dos Fundos Estruturais. Ver <http://www.inforegio.cec.eu.int>

Optou-se por uma abordagem mais global , havendo a registar as seguintes melhorias:

- As desigualdades socioeconómicas entre mulheres e homens são objecto de uma análise mais aprofundada e os obstáculos que ainda persistem à igualdade são definidos com maior clareza. Porém, as análises nem sempre são seguidas da definição de metas quantificadas em prol de mais igualdade.
- Os programas para Espanha, Itália, Suécia, Portugal, Irlanda, Grécia e Reino Unido prevêem a criação de grupos de trabalho sobre igualdade de oportunidades, a quem caberá realizar os trabalhos preparatórios para os comités de acompanhamento.
- Na Alemanha, Grécia, Itália, Reino Unido, Espanha e Suécia as instâncias que promovem a igualdade foram convidadas a participar nos trabalhos dos comités de acompanhamento.
- Alguns Estados-Membros subscreveram a ideia de uma participação equilibrada de homens e mulheres nos comités de acompanhamento.
- O desenvolvimento de estruturas de acolhimento para crianças merece hoje maior atenção. Na Irlanda, foi reservado para o efeito um montante de 1 755,4 milhões de euros provenientes da dotação do período de programação dos Fundos Estruturais 2000-06. A Grécia e a Itália também programaram iniciativas nesta área.

Uma vez que a dimensão da igualdade de géneros atravessa toda a estratégia, não é possível calcular com exactidão o montante que lhe é afectado. Todavia, o orçamento FSE para medidas especificamente relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens cifra-se actualmente da ordem dos 4 mil milhões de euros (ver Quadros 1 e 2.)⁹

Vários dos novos programas de desenvolvimento rural aprovados em 2000 dedicam agora atenção acrescida à igualdade entre mulheres e homens na vida rural. As mulheres representam actualmente 34% da mão-de-obra das explorações agrícolas, sendo que 22% dirigem essas mesmas explorações. Os programas visam apoiar o importante papel que as mulheres podem desempenhar na diversificação da economia rural.

A Iniciativa Comunitária LEADER+, aprovada em 2000, identifica como área prioritária a adopção de medidas destinadas às mulheres em zonas rurais. Esta atitude reflecte-se nos programas apresentados à Comissão, muitos dos quais incluem metas quantificáveis relativas às mulheres.

Cooperação para o desenvolvimento

Em 2000, as atenções centraram-se no desenvolvimento de um novo plano de acção¹⁰ para dar cumprimento às directivas e às recomendações através de medidas práticas. O principal desafio reside em multiplicar as avaliações de impacto em função do género, as quais abrangem actualmente cerca de 20% dos projectos, e colmatar as lacunas em termos de falta de informação, avaliações e relatórios pertinentes.

⁹ A Comunicação da Comissão de 16 de Janeiro de 2001 (COM(2001) 16) explica como o FSE apoia a realização dos compromissos assumidos pelos Estados-Membros no âmbito da estratégia europeia de emprego

¹⁰ Projecto de Comunicação da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu de 25 de Outubro de 2000 - Plano de acção para integrar a igualdade entre mulheres e homens na política comunitária de cooperação para o desenvolvimento

A sensibilização para as questões de género é ainda alvo de atenção explícita no orçamento comunitário, onde uma rubrica orçamental visa dar apoio técnico à inclusão desta dimensão no corpus de políticas da UE em matéria de cooperação para o desenvolvimento.

O euro

Até o euro tem uma dimensão de género que há que ter em devida conta: sucessivos inquéritos têm revelado que as mulheres são menos entusiásticas do que os homens em relação à moeda única e sentem-se menos bem informadas.¹¹ Em linha com a perspectiva de *mainstreaming*, a Comissão co-financiou uma campanha de informação sobre o euro, com o intuito de dar resposta específica às necessidades e às preocupações das mulheres. Revistas femininas de três países concordaram em colaborar, reforçando a cobertura dada à temática do euro dirigida às mulheres¹².

Conclusões e perspectivas

A estratégia de *mainstreaming* representa uma importante obra em curso, com alicerces já consolidados: o Tratado de Amsterdão e a Comunicação da Comissão de 1996¹³. O edifício ganha entretanto forma com nova legislação sobre a matéria no âmbito dos Fundos Estruturais, da estratégia de emprego, da cooperação para o desenvolvimento e da investigação.

Numa conferência realizada em 27 de Outubro de 2000, em Paris, a Presidência Francesa suscitou a questão da integração da problemática do género no Conselho, esperando poder torná-la uma característica permanente. Tanto a Suécia como a Bélgica declararam querer prosseguir nesta via durante as respectivas presidências.

Todavia, faltam ainda importantes componentes a este edifício. Em algumas áreas - designadamente os transportes, o ambiente, a defesa do consumidor, a agricultura e a cultura - é necessário desenvolver um "reflexo de *mainstreaming*" mais rápido, a fim de que a Comissão possa honrar o seu compromisso de promover a igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas de intervenção.

Em termos globais, o objectivo a atingir seria:

- fazer das estatísticas discriminadas por sexo uma norma em vez de uma excepção e ao mesmo tempo intensificar as acções de acompanhamento e avaliação;
- aumentar a sensibilização para as questões do género ao nível da tomada de decisão na Comissão e providenciar formação para fomentar a aquisição de competências neste domínio por parte do pessoal da Comissão; e
- reforçar os mecanismos institucionais de integração da dimensão de género.

¹¹ Inquérito Eurobarómetro, Julho de 1999

¹² *Femmes d'Aujourd'hui* (Bélgica), *Emma* (Alemanha), *Noi Donne* (Itália)

¹³ COM (96) 67 final, Comunicação da Comissão "Integrar a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no conjunto das políticas e das acções comunitárias"

O Parlamento aposta no *mainstreaming*

Periodicamente, o Parlamento Europeu tem vindo a apelar à integração de uma dimensão de género em todas as actividades da Comunidade. Na Resolução de 5 de Outubro de 2000¹⁴, o Parlamento exprimiu o parecer de que qualquer tipo de ajuda, financiamento ou prestações a conceder pela UE, deverá observar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Defendeu a tomada de medidas em vastas áreas de política: reforçar a presença das mulheres nos postos de tomada de decisão; incentivar a diversidade nas opções profissionais das mulheres e das raparigas; persuadir mais mulheres a ingressar no sector das Tecnologias da Informação e Comunicação ; estudar a relevância do trabalho a tempo parcial e do emprego atípico para a remuneração, as contribuições para a segurança social, os regimes de pensões e a disseminação do fenómeno da pobreza nas mulheres.

Na resolução que aprovou sobre o relatório anual da Comissão, o Parlamento Europeu salienta que as estatísticas desagregadas por sexo e os indicadores de género constituem um instrumento essencial para avaliar os progressos na consecução dos objectivos da igualdade e para promover a integração da dimensão do género, através do estudo do impacto das várias políticas nas mulheres e nos homens, em especial em áreas até aqui tidas por neutras sob este aspecto. O Parlamento considera ainda que é essencial definir indicadores e métodos de análise e de informação comparáveis, a fim de facilitar uma avaliação tão exacta quanto possível e abrangente de todos os aspectos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres.

¹⁴ Resolução do Parlamento Europeu de 5 de Outubro de 2000 sobre Igualdade de Oportunidades entre mulheres e homens na União Europeia, Relatórios Anuais da Comissão 1997, 1998 e 1999

O *mainstreaming* ao nível nacional

Em Fevereiro, foi aprovada na Dinamarca uma nova legislação que consagra o princípio da integração da dimensão da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas (*gender mainstreaming*) e cria novos mecanismos institucionais para promover a igualdade. Em Itália, foi criado o Ministério da Igualdade de Oportunidades, em Abril de 2000, com o objectivo reforçado de integrar a dimensão do género em todas as áreas governativas. Entretanto, o governo alemão consagrou a integração desta dimensão em todas as actividades dos departamentos ministeriais federais.

Instrumentos e indicadores

O *Irish Department of Justice, Equality and Law Reform* (Irlanda) patrocinou a realização de estudos sobre os mecanismos de acompanhamento da situação em termos de igualdade de géneros, com vista a desenvolver indicadores para medir o impacto prático das políticas e dos programas. A Alemanha criou um grupo de trabalho interministerial para desenvolver instrumentos de acção neste domínio.

Formação

O Conselho Nórdico delineou um programa de formação em igualdade, a lançar em 2001. O governo alemão está também a programar acções de formação para os funcionários públicos. Em Portugal, a problemática da igualdade entre mulheres e homens foi incorporada nos programas de formação de professores.

A igualdade entre mulheres e homens no emprego

NOVAS METAS PARA A IGUALDADE

A igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no emprego pode não ser um imperativo de justiça social, mas para a economia, é sem dúvida um aspecto essencial. A igualdade de remuneração, o reconhecimento devido das competências e das aptidões das mulheres e as políticas que ajudam os trabalhadores a conciliar a vida profissional e familiar constituem factores propícios ao ingresso de mais mulheres no mercado de trabalho, sendo dinamizadores da actividade económica. A evolução ascendente da taxa de actividade económica das mulheres tem constituído um significativo factor de crescimento económico na Europa. Considerando o conjunto da UE, estima-se que quase um quinto do crescimento anual do PIB de 2,3% possa explicar-se pela crescente participação das mulheres na força de trabalho.

Todavia, as desigualdades são ainda muito acentuadas, embora haja uma tendência para a sua redução (ver quadros 3-9).

- A taxa de emprego das mulheres na UE continua 18,2 pontos percentuais abaixo da dos homens.
- A taxa de desemprego feminino situa-se, em média, 3 pontos percentuais abaixo da homóloga masculina.
- O mercado de trabalho está segregado em função do género, com as mulheres concentradas em certas actividades e indústrias e os homens noutras¹⁵.
- Quando trabalham, as mulheres ganham menos do que os homens, representando 77% dos trabalhadores com baixos rendimentos.

Em Março de 2000, o Conselho Europeu de Lisboa¹⁶ definiu novos e ambiciosos objectivos de emprego para as mulheres, para fazer evoluir positivamente a sua taxa de emprego na UE dos actuais 53% para 60% até 2010. É essencial atingir esta meta para que a taxa de emprego global da UE possa chegar aos 70%, outro dos objectivos de Lisboa. O alvo dos 60% constitui uma meta ambiciosa, cuja consecução significaria colocar o emprego feminino da UE a um nível sem precedentes. Em termos absolutos, significa colocar mais 10 milhões de mulheres no mercado de trabalho. As lacunas são particularmente acentuadas, em termos absolutos, em Itália, Espanha e França.

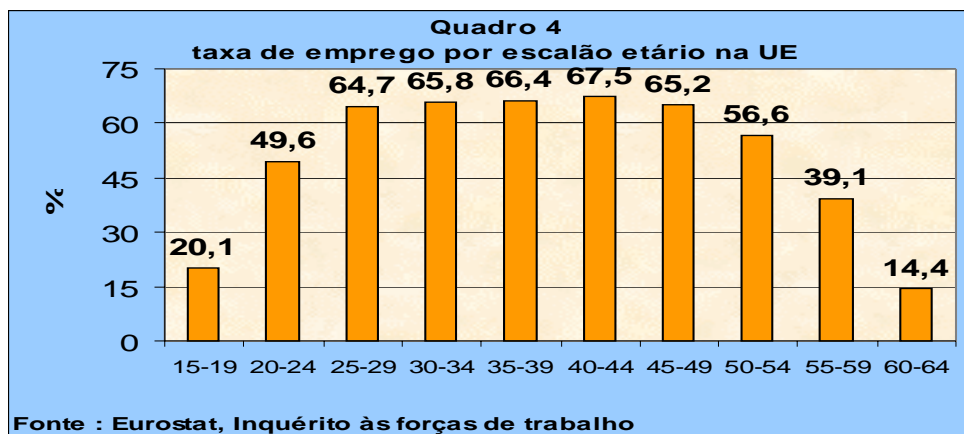
¹⁵ Dados estatísticos: ver Relatório Conjunto sobre o Emprego 2000, ponto 3.4.2.

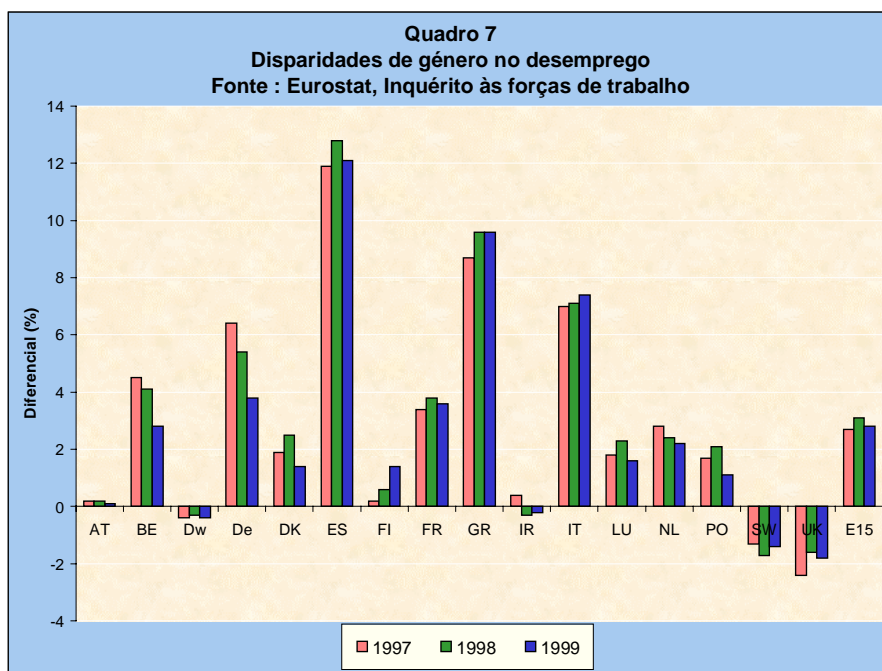
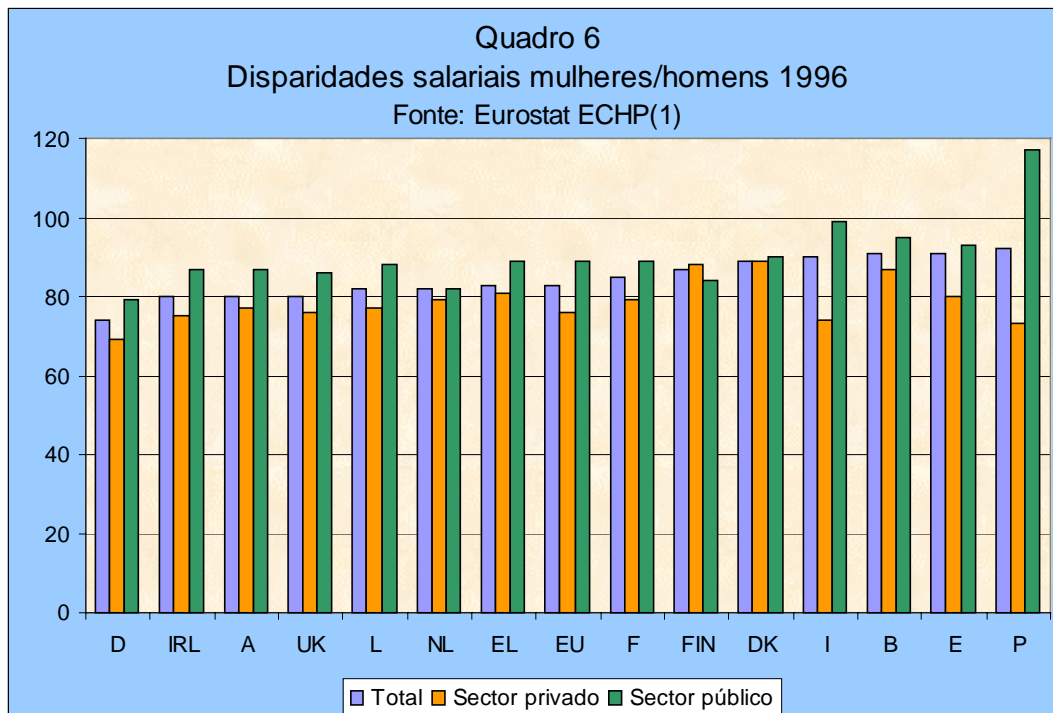
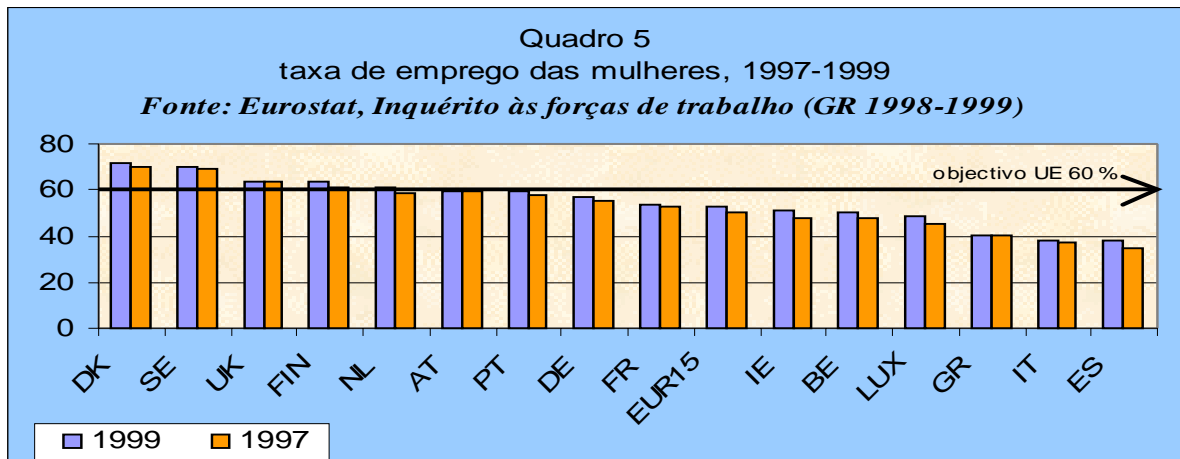
¹⁶ Conclusões da Presidência (Lisboa 23 e 24 de Março de) <http://ue.eu.int/en/Info/eurocouncil/index.htm>

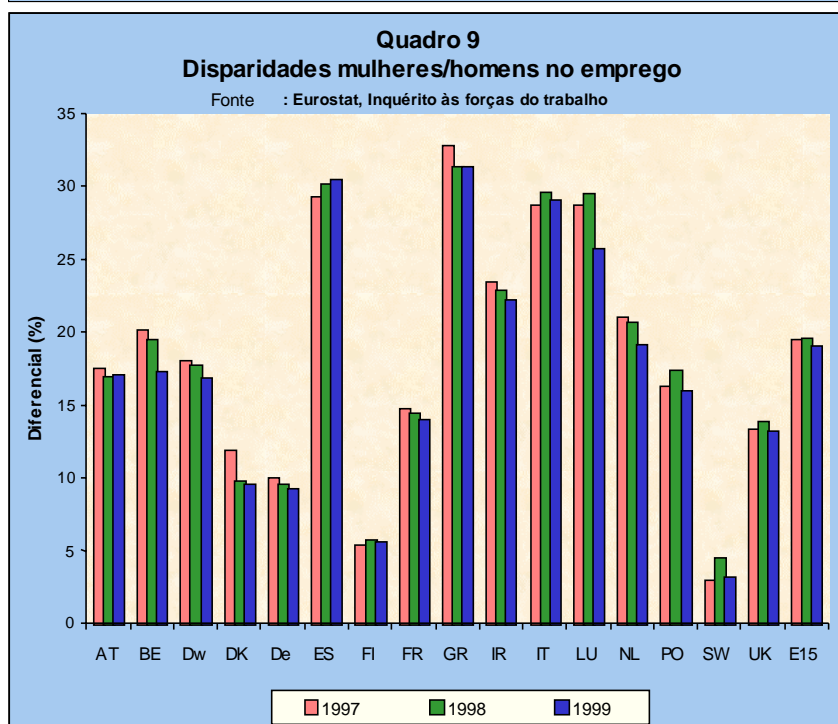
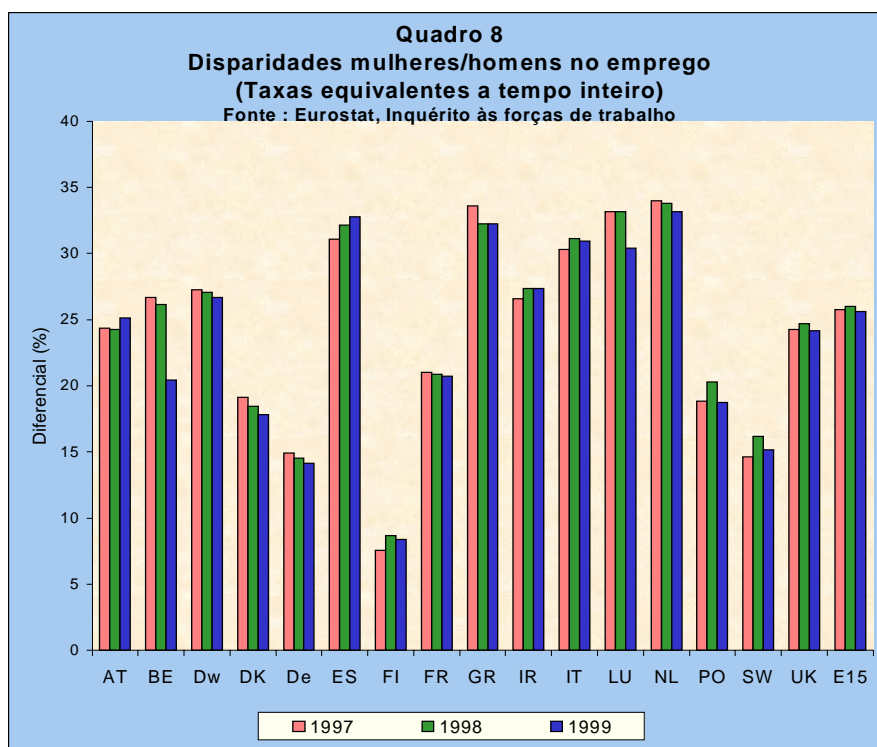
Quadro 3

País	Mulheres Pessoas com emprego	Taxa de emprego 1999	Objectivo – 60% de mulheres em idade activa em termos absolutos	Número de empregos adicionais a criar para mulheres
AT	1 600.4	59.7	1 608.5	8.1
BE	1 672.7	50.2	1 998.5	325.8
DE	15 590.2	57.1	16 396.0	805.8
DK	1 241.7	71.6	Objectivo já atingido	
ES	4 952.8	37.3	7 962.8	3010.0
FI	1 105.7	64.6	Objectivo já atingido	
FR	10 144.4	53.5	11 383.0	1238.6
GR	1 443.8	40.7	2 130.7	686.9
IE	638.3	51.4	745.3	107.0
IT	7 401.9	38.1	11 658.3	4256.5
LU	68.5	48.5	84.7	16.2
NL	3 217.9	61.3	Objectivo já atingido	
PT	2 064.2	59.6	2 078.8	14.6
SE	1 920.6	68.9	Objectivo já atingido	
UK	12 084.4	63.9	Objectivo já atingido	
Total	65 147.5	52.6	74 289.7	10 469.5

Fonte: Inquérito às Forças de Trabalho 1999







AValiação dos Planos de acção nacionais para 2000

A estratégia europeia de emprego, que agora entra no seu quarto ano de aplicação, proporcionou um novo olhar sobre as políticas de emprego na Europa e deu-lhes um vigor redobrado. Anualmente, é estabelecido à escala da UE um conjunto de orientações para as políticas de emprego, as quais os Estados-Membros traduzem em planos de acção nacionais (PAN) para lhes dar cumprimento. O Relatório Conjunto sobre o Emprego procede a uma avaliação comparativa dos PAN e analisa as respostas de cada Estado-Membro às recomendações individuais (ver abaixo as recomendação para 2000).

Tal como aconteceu nos anos anteriores, as Orientações para o Emprego 2000 dividiram-se em quatro áreas ou pilares. Um dos pilares diz respeito especificamente à promoção da igualdade de oportunidades. Todavia, de acordo com a perspectiva de *mainstreaming*, as questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens atravessam também os outros três pilares, que visam especificamente promover a empregabilidade, o espírito empresarial e a adaptabilidade.

O pilar da igualdade de oportunidades

O pilar da igualdade de oportunidades consagra medidas para reduzir as disparidades de género no mercado de trabalho (disparidades no emprego e no desemprego, segregação profissional e sectorial, desigualdades de remuneração), facilitar a conciliação da vida profissional e familiar e simplificar o reingresso de mulheres e homens no mercado de trabalho após períodos de afastamento.

Os Estados-Membros começaram a reconhecer a existência das disparidades de género nas remunerações. Todavia, as medidas para corrigir esta situação tendem a ser vagas, quando não demasiado assentes numa base voluntária. Só alguns Estados-Membros desenvolveram instrumentos práticos de avaliação de funções, numa tentativa de reduzir as disparidades.

O teor das intervenções ao nível da conciliação da vida profissional e familiar foi mais animador. Ao passo que os progressos não foram muitos no tocante ao desenvolvimento de infra-estruturas de cuidados para os idosos, a maior parte dos Estados-Membros avançou com propostas concretas para reforçar a rede de estruturas de acolhimento de crianças, tendo estes serviços revelado sinais de uma crescente flexibilidade. Alguns Estados-Membros alteraram as respectivas disposições legais em matéria de licenças, tornando-as mais flexíveis e introduzindo disposições específicas para os pais. No entanto, poucos foram os casos em que se aumentaram os níveis de remuneração durante os períodos de licença, sendo sabido que os pais se mostram renitentes em gozar períodos de licença, salvo se os mesmos forem convenientemente remunerados.

Promover a desagregação do mercado de trabalho

O mercado de trabalho está segregado, quer horizontal, quer verticalmente. Na economia, as mulheres concentram-se em determinadas actividades, indústrias e sectores, estão sub-representadas no topo das hierarquias e sobre-representadas nos empregos mais mal pagos. Embora alguns países tenham lançado ambiciosos programas para combater a segregação de géneros, a maior parte das medidas incide na segregação horizontal, em detrimento da vertical, com excepção de alguns programas para o sector público.

Dinamarca

Foi lançado um regime especial de formação para incentivar os homens a optar por áreas profissionais tradicionalmente reservadas às mulheres e vice versa. De dois em dois anos, as autarquias locais devem dar conta da situação e dos progressos realizados para reduzir a segregação de género.

Finlândia

Foi lançado um projecto de três anos na área da igualdade no mercado de trabalho. As escolas e as empresas vão estudar a questão e tentar agir ao nível dos factores que determinam as opções profissionais dos rapazes e das raparigas.

Integrar uma perspectiva de género na estratégia de emprego

A integração de uma perspectiva de género constitui um complemento significativo para as políticas de emprego na Europa. Os países nórdicos há muito que apostam no *mainstreaming* e continuam a honrar esse compromisso nas respectivas políticas de emprego. A Itália, a França e a Irlanda empenharam-se em integrar a igualdade entre mulheres e homens nos respectivos planos de acção nacionais (PAN) para 2000.

Todavia, muito está ainda por fazer na maior parte dos Estados-Membros, no sentido de criar novos mecanismos e programas e de estabelecer disposições institucionais em prol do *mainstreaming*. Em muitas áreas da política de emprego ainda não foram feitas análises das questões de género; as acções de acompanhamento e avaliação limitam-se a apurar taxas de participação desagregadas por sexo e continuam a faltar metas específicas ou indicadores de igualdade de géneros.

Exemplos de inovações nas políticas de *mainstreaming*

França

Foi criada uma comissão interministerial para os direitos das mulheres, abrangendo oito domínios de acção, cada um dos quais será objecto de avaliações anuais para aferir das respectivas contribuições para a igualdade entre homens e mulheres. Esta iniciativa de *mainstreaming* seguiu a criação em 1998 de um novo departamento governamental para os Direitos das Mulheres.

Irlanda

Assinala-se a criação de uma Unidade para a Igualdade de Oportunidades junto do *Department of Justice, Equality and Law Reform*, ao qual compete acompanhar a situação geral neste campo e pronunciar-se sobre indicadores adequados. Foi também instituído um comité para coordenar os objectivos da igualdade no *National Development Plan*.

A dimensão de género no pilar da empregabilidade

O pilar da empregabilidade tende a ser aquele que mais atenção merece nos PAN, o que o torna particularmente significativo numa perspectiva de *mainstreaming*. Os Estados-Membros que estão mais empenhados no *mainstreaming* reconheceram claramente que se as medidas de empregabilidade forem excessivamente direccionadas para os requerentes de prestações, passarão ao lado de muitas mulheres que querem trabalhar mas que actualmente não o fazem. Para contornar esta dificuldade, foi proporcionado acesso aos programas activos de emprego às mulheres que pretendem reingressar no mercado de trabalho e a outras que não são elegíveis para as prestações de desemprego por razões familiares ou por falta de emprego contínuo. Sempre que não se optou por esta abordagem, as mulheres ficaram sub-representadas nos programas.

A dimensão de género no pilar do espírito empresarial

Muitos Estados-Membros lançaram programas de acção positiva, para encorajar as mulheres a iniciarem uma actividade económica. A Alemanha lançou um novo programa de crédito para as mulheres que pretendem lançar pequenas empresas, estando também disponíveis serviços de informação e consultoria. Na Suécia, foi criado um grupo de gestores de topo encarregado de estudar formas de associar mais mulheres ao exercício de funções de chefia.

Muito pode ainda ser feito para dar às mulheres mais oportunidades de acesso a áreas de negócio lucrativas tradicionalmente dominadas pelos homens, como é o caso das tecnologias da informação. Actualmente, a problemática da segregação homens/mulheres não é objecto da atenção devida. Os Estados-Membros deveriam verificar os respectivos regimes de incentivo ao espírito empresarial, no sentido de apurar se os mesmos são plenamente acessíveis às mulheres.

Espírito empresarial: iniciativas ao nível europeu

A rede europeia para promover o espírito empresarial das mulheres, WES, foi oficialmente lançada em Junho de 2000. Conta com 17 países participantes, a saber todos os Estados-Membros da UE, a Islândia e a Noruega, representados por delegados nacionais dos governos e das entidades que operam no domínio da promoção do espírito empresarial das mulheres. Entre os objectivos da rede, contam-se o reforço da posição actual das mulheres empresárias, a criação de um clima mais favorável ao ingresso das mulheres na actividade empresarial e o apoio à expansão das actividades geridas por mulheres. De acordo com um estudo sobre mulheres empresárias na UE e nos países da Europa Central e Oriental, as mulheres encontram mais dificuldades do que os homens para aceder a capital de arranque para o início e a expansão de novas actividades. Por outro lado, estão também menos bem informadas acerca das possibilidades de apoio existentes.

A dimensão de género no pilar da adaptabilidade

Muitos PAN conferem relativamente pouco destaque à adaptabilidade em geral, pelo que a perspectiva de *mainstreaming* neste campo não está muito presente. No entanto, a problemática da organização e da duração do trabalho é relevante para efeitos de igualdade entre homens e mulheres.

As análises das questões de género no domínio deste pilar são ainda escassas, apesar de persistirem profundas disparidades entre mulheres e homens no que se refere à proporção de uns e outras que trabalham em regimes contratuais atípicos ou a tempo parcial. Alguns Estados-Membros continuam a promover a flexibilidade, mostrando-se pouco preocupados com o seu impacto na igualdade.

A dimensão de género não tem merecido especial atenção nas discussões dos parceiros sociais sobre adaptabilidade. A França parece constituir uma excepção neste domínio: os parceiros sociais foram instados a incluir a igualdade de oportunidades na respectiva agenda negocial.

Conciliação da vida profissional e familiar: ponto alto da agenda política das Presidências Portuguesa e Francesa

A problemática da conciliação da vida profissional e familiar foi um dos principais temas de trabalho da Presidência Portuguesa durante o primeiro semestre do ano, tendo culminado com a adopção pelos Estados-Membros, em 6 de Junho de 2000, de uma Resolução sobre participação equilibrada de homens e mulheres na vida profissional e familiar, a qual destaca a importância da questão, enquanto condição fundamental para a igualdade *de facto*.

No seguimento do processo Pequim+5, a Presidência Francesa tomou a iniciativa de promover a definição de indicadores em matéria de conciliação, os quais abrangem, entre outras questões, os regimes de trabalho flexíveis, os modelos de licença parental e outras e os horários de funcionamento das estruturas de acolhimento. Em 27 de Novembro, o Conselho de Ministros (Emprego e Assuntos Sociais) exortou os Estados-Membros a tomarem medidas para garantir a actualização periódica destes indicadores e a definir acções e estratégias para uma distribuição mais equilibrada entre mulheres e homens na actividade profissional e nas tarefas domésticas.

Recomendações aos Estados-Membros em matéria de políticas de emprego

Com base no Relatório Conjunto sobre o Emprego, a Comissão elaborou recomendações individuais aos Estados-Membros relativamente às políticas de emprego para 2000, as quais foram adoptadas pelo Conselho. Nelas se reconhece que a existências de disparidades de género no mercado de trabalho exigem estratégias globais e medidas para conciliar o trabalho e a vida familiar. Foram dirigidas recomendações sobre questões de género a todos os Estados-Membros.

Novos desenvolvimentos nas Orientações para as Políticas de Emprego em 2001

As Orientações para 2001 foram aprovadas pelo Conselho Europeu de Nice, em Dezembro de 2000. A dimensão do *mainstreaming* foi reforçada para 2001 e os Estados-Membros são chamados a desenvolver formas mais eficazes de consulta das instâncias da igualdade, a avaliar o impacto de género das medidas previstas em cada uma das orientações e a desenvolver indicadores de resultados para aferir os progressos realizados em matéria de igualdade. Acresce que as novas orientações para 2001 têm em devida conta o objectivo de Lisboa de aumentar a taxa de emprego das mulheres. Apela ainda aos Estados-Membros no sentido da definição de metas nacionais para reforçar a capacidade das estruturas de acolhimento.

As mulheres na economia do conhecimento

As mulheres estão fortemente sub-representadas no sector das tecnologias da informação e da comunicação. Apesar de serem mais numerosas do que os homens no ensino superior, no caso específico das TIC, não logram atingir os postos mais altamente qualificados e bem pagos.

Se a Europa pretende uma transição bem sucedida para a economia baseada no conhecimento, não se pode permitir subutilizar o enorme potencial da sua população feminina. Assim, quando a Comissão e o Conselho delinearão ideias para a consecução dos objectivos definidos em Lisboa no Plano de Acção e-Europa 2002¹⁷, não deixaram de sublinhar a importância de chamar mais mulheres para as actividades profissionais das TI.

¹⁷ "e-Europa 2002 – uma sociedade da informação para todos" documento preparado pelo Conselho e a Comissão Europeia para o Conselho Europeu de Santa Maria da Feira (19-20 de Junho de 2000), Bruxelas, 14 de Junho de 2000

Da mesma forma, a iniciativa *e-Learning*¹⁸, adoptada pela Comissão em Maio, procura evitar que se alargue o fosso entre aqueles que têm acesso às novas tecnologias da informação e os que o não têm, incluindo as mulheres. O papel do sector educativo neste contexto revela-se crucial. Um dos motivos pelos quais as mulheres estão sub-representadas nas profissões TI bem remuneradas reside no facto de optarem por outras áreas de estudo na escola e no ensino superior. É necessário eliminar as barreiras que induzem este tipo de comportamento.

¹⁸ "*eLearning* – Pensar o futuro da educação", COM(2000) 318 final, 24 de Maio de 2000

Uma perspectiva de género nas políticas de direitos humanos e nas relações externas da UE

OS DIREITOS DAS MULHERES NA UE

A proposta de alteração da Directiva sobre igualdade de tratamento

Em 7 de Junho de 2000, a Comissão apresentou uma proposta destinada a alterar a Directiva de 1976 sobre igualdade de tratamento no emprego¹⁹. A base jurídica da proposta, o n.º 3 do artigo 141.º do Tratado CE, confere ao Parlamento considerável influência no processos de co-decisão e preceitua que o Conselho pode adoptar a proposta por maioria qualificada.

A proposta visa adaptar a directiva em questão às correntes de pensamento actuais em matéria de igualdade e, ao mesmo tempo, reformular algumas disposições à luz da jurisprudência europeia

Se for adoptada, a proposta irá:

- consagrar o assédio sexual no trabalho como uma forma de discriminação em razão do sexo, e definir assédio sexual em conformidade com os termos constantes do artigo 13.º da directiva e com o código de conduta da Comissão;
- habilitar instâncias independentes a intentar acções administrativas ou judiciais em nome de vítimas de discriminação em razão do sexo, quando reunidas determinadas condições;
- clarificar o conceito de discriminação indirecta;
- garantir às mulheres o direito de regressarem aos seus postos de trabalho, ou equivalentes, após um período de licença por maternidade;
- incentivar os parceiros sociais a participar na aplicação prática do princípio da igualdade de tratamento, através da celebração de acordos em matéria de discriminação.

Outros momentos importantes

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia foi proclamada pelos Presidentes do Conselho, o Parlamento Europeu e a Comissão no início do Conselho Europeu de Nice, em 7 de Dezembro de 2000²⁰. A Carta foi escrita numa linguagem neutra do ponto de vista do género; é dirigida a todos, sem predominância de um sexo sobre o outro. Contudo, inclui uma série de disposições específicas cujo objectivo é promover a igualdade entre homens e mulheres. O artigo 21.º proíbe todas as formas de discriminação, em particular em razão do sexo. O artigo 23.º consagra o princípio da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios e prevê a possibilidade de acções positivas enquanto instrumento legítimo para dar cumprimento a este objectivo. O artigo 5.º proíbe a escravatura, o trabalho forçado e o tráfico de

¹⁹ Proposta de Directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Directiva 76/207/CEE do Conselho relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, COM(2000) 334 final

²⁰ JO C 364, 18.12.2000, p.1

seres humanos, não mencionando, no entanto, especificamente as mulheres. A protecção contra despedimentos por motivos ligados à maternidade e o direito à remuneração durante a licença por maternidade estão estabelecidos no artigo 33º. No contexto do artigo 34º, a União Europeia tem de reconhecer e respeitar o direito a prestações de segurança social e a serviços sociais que prevejam protecção em casos como a maternidade²¹.

Em Maio de 2000, o Parlamento realizou uma audição pública sobre combate à discriminação e sobre as novas perspectivas abertas pelo artigo 13º do Tratado CE revisto, que refere a discriminação em razão do sexo com um tema relevante. A Comissão anunciou entretanto a sua intenção de apresentar uma nova proposta de directiva sobre igualdade entre mulheres e homens em 2002, a qual, pela primeira vez, se aventurará fora do domínio do emprego, para lançar o combate às desigualdades noutras áreas.

O artigo 13º já serviu indirectamente a causa da igualdade entre homens e mulheres, através da nova directiva em matéria de discriminação racial²². A igualdade entre mulheres e homens atravessa o articulado da directiva em questão, na medida em que a mesma reconhece que a discriminação em razão da raça ou da origem étnica pode afectar as mulheres e os homens de formas diferentes.

No plano nacional, o governo do Reino Unido lançou um plano de acção para combater os casamentos forçados. Entre as medidas programadas, contam-se a recolha de dados por parte das autoridades policiais e das ONG e a produção de materiais informativos destinados a estabelecimentos de ensino.

A REVISÃO DO PROCESSO PEQUIM+5

O ano transacto foi marcado pela passagem do quinto aniversário da Conferência Mundial das Mulheres. A Assembleia Geral das Nações Unidas convocou uma sessão especial, em Junho de 2000 subordinada ao tema "Igualdade de géneros, desenvolvimento e paz para o século XXI, Pequim+5", a qual proporcionou a oportunidade de passar em revista os progressos e discutir ideias para acções futuras.

Em 19-21 de Fevereiro de 2000, foi realizada pela Comissão Económica da ONU para a Europa uma conferência preparatória a nível regional, em parceria com a Comissão Europeia, o Conselho da Europa, o PNUD e a UNIFEM. As ONG desempenharam um papel activo nos debates, que se centraram apenas em quatro áreas da Plataforma de Acção de Pequim. Em Fevereiro, uma conferência preparatória a nível comunitário reafirmou a identificação da UE com os objectivos da Plataforma de Acção, sublinhando, porém, as lacunas na sua execução prática²³. Passar dos compromissos à prática tem sido uma tarefa mais complexa do que se esperava.

O Comité Económico e Social e o Parlamento Europeu apresentaram relatórios sobre o seguimento da Plataforma de Acção de Pequim²⁴. Ambas as instâncias defenderam a definição

²¹ Ver Comunicação da Comissão sobre a natureza da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, COM(2000) 644 final, de 11 de Outubro de 2000.

²² Directiva do Conselho de 29 de Junho que aplica o princípio da igualdade de tratamento independentemente da raça ou da origem étnica

²³ *"Beijing+5 An overview of the European Union follow-up and preparations"*: publicação da Comissão Europeia para assinalar o quinto aniversário da Plataforma de Acção aprovada na Quarta Conferência Mundial das Nações Unidas, Pequim, 1995.

²⁴ CES 172/2000 e A5-0125/2000

de indicadores e de parâmetros de referência. Em 28 de Março, a Comissão Parlamentar para os Direitos das Mulheres e a Igualdade de Oportunidades organizou uma sessão pública para avaliar os progressos realizados na implementação da Plataforma de Acção.

Em Junho, no decorrer da conferência da ONU, a UE opôs-se com êxito às tentativas de pôr em causa os acordos de Pequim. Foram conseguidos avanços significativos e o documento final²⁵ incorpora inúmeras propostas da UE, designadamente:

- reiterando os direitos humanos das mulheres e a importância da componente educativa;
- consagrando uma linguagem nova e mais clara em relação às obrigações do Estado no combate à violência contra as mulheres, reflectindo a posição que a UE defendeu na Comissão dos Direitos Humanos da ONU (56ª sessão) em Genebra, em Março de 2000²⁶;
- sublinhando a correlação entre igualdade de géneros e erradicação da pobreza, bem como a necessidade de uma repartição mais equilibrada entre mulheres e homens no trabalho remunerado e nas obrigações familiares; e
- realçando a necessidade de serem definidos indicadores e parâmetros de referência, de acordo com os relatórios do Parlamento Europeu e do Comité Económico e Social, apresentados na conferência preparatória.

Todavia, o documento final não correspondeu inteiramente às expectativas da UE. Confrontada com fortes intransigências, a UE foi incapaz de obter apoio para uma declaração sobre a necessidade de combater todas as formas de discriminação, incluindo em razão da orientação sexual. Deparou também com fortes resistências que bloquearam todas as tentativas de avançar em matéria de erradicação da pobreza, combate à violência baseada no sexo, defesa dos direitos sexuais das mulheres, luta contra o tráfico de mulheres e acesso ao aborto.

Actividades nos Estados-Membros no contexto de Pequim+5

Foi apresentado no Parlamento belga um relatório sobre a implementação da Plataforma de Acção. Foi decidido realizar anualmente encontros ministeriais para a definição de objectivos estratégicos e a criação de estruturas nacionais adequadas. Na Irlanda, está em curso o desenvolvimento de um plano nacional de acção em prol das mulheres, cujos contornos foram determinados pelo processo Pequim+5. Na Itália, o instituto nacional de estatística iniciou estudos para a produção de dados estatísticos discriminados por sexo. Na Noruega, foi instituída uma comissão interministerial para acompanhar os progressos na implementação da Plataforma de Pequim.

DEFENDER OS DIREITOS DAS MULHERES EM TODO O MUNDO

O ano 2000 marcou o início da aplicação dos regulamentos em matéria de direitos humanos adoptados em 1999²⁷, os quais proporcionam um enquadramento coerente e uma base jurídica

²⁵ Relatório da Comissão Ad Hoc da 23ª sessão da Assembleia Geral /S-23/10/Rev.1. Projecto de Resolução II *Further actions and initiatives to implement the Beijing Declaration and A Platform for Action*. ONU 2000

²⁶ A UE exortou os países membros da ONU a prevenir e punir todas as formas de violência baseada no sexo, na esfera pública e privada, sublinhando que os direitos humanos das mulheres incluíam direitos sexuais e direitos relacionados com a saúde reprodutiva

²⁷ Regulamentos 975/1999 e 976/1999 – JO L 120/1 de 8.5.99

para as actividades em prol dos direitos humanos e da democratização, ao abrigo do capítulo B7-70 do orçamento da UE (Iniciativa Europeia para a democracia e os direitos humanos). A perspectiva de género foi integrada no documento de programação de 2000 da Iniciativa Europeia. Inúmeros projectos específicos em matéria de igualdade entre mulheres e homens foram financiados na região Mediterrânica, designadamente um programa de acção positiva para os direitos das mulheres no Magrebe e um projecto sobre mulheres na tomada de decisão no Egipto. Em 2000, dispenderam-se aproximadamente 3 milhões de euros em projectos relacionados com o género. Em 14 de Novembro de 2000, a Comissão adoptou um relatório sobre a aplicação de medidas destinadas a promover o respeito pelos direitos humanos e a observância dos princípios democráticos nas relações externas, que abrange o período de 1996-1999²⁸. Este documento contém um secção inteiramente dedicada ao *empowerment* das mulheres. Está em preparação um relatório idêntico para 2000.

Em 15 de Novembro de 2000, o PE aprovou um relatório e uma resolução sobre a participação das mulheres na resolução pacífica dos conflitos²⁹. O relatório assenta na premissa de que, na prática, todas as análises e as políticas relacionadas com situações de conflitos são alheias à dimensão de géneros. As mulheres estão geralmente ausentes de todas as iniciativas oficiais para pôr termo aos conflitos. A sua voz deveria ser ouvida nos processos de paz.

O COMBATE À VIOLÊNCIA, AO TRÁFICO E À EXPLORAÇÃO SEXUAL

A violência contra as mulheres só agora começou a receber a atenção política que merece. A campanha da UE que terminou em 2000 contribuiu para uma maior sensibilização para estas questões, junto de homens e mulheres.

Em 2000, à Iniciativa Daphne seguiu-se um programa de combate à violência exercida contra as mulheres, as crianças e os jovens (2000-03)³⁰. O novo programa Daphne apoia o trabalho realizado pelas autoridades públicas e organizações do sector privado na UE, nos países candidatos e no EEE, havendo já inúmeros projectos plurianuais elegíveis.

Ao nível nacional, Portugal adoptou uma estratégia de combate à violência doméstica; no Liechtenstein está em curso de elaboração legislação análoga; e em França iniciaram-se os debates sobre a matéria. O governo alemão lançou um plano de acção em larga escala para combater este fenómeno.

O tráfico de mulheres continuou presente na agenda política em 2000. Este problema reveste uma dimensão global: as mulheres são trazidas para a UE dos países da Europa Central e Oriental, do Norte e Centro de África, da América Latina e da Ásia. O programa STOP (1996-2000)³¹ prosseguiu as suas actividades de apoio à formação, projectos, seminários e estudos, tendo como principais prioridades o apoio às vítimas e a prevenção. A avaliação externa dos projectos financiados deu resultados muito positivos. A Comissão propôs que o Programa fosse reconduzido por mais dois anos. Ao mesmo tempo, prosseguiu o trabalho de apoio aos países candidatos no combate ao tráfico de seres humanos, através do programa PHARE. A Comissão avançou ainda com duas propostas de decisões-quadro do Conselho em matéria de luta contra o tráfico de seres humanos e combate à exploração sexual de crianças e à

²⁸ COM(2000) 726 final.

²⁹ A5-0308/2000

³⁰ Decisão n° 293/2000, do Parlamento Europeu e do Conselho, JO L 34 de 9.2.2000

³¹ Acção Conjunta 96/700 JHA, OJ L 322 of 12.12.1996

pornografia infantil³². O objectivo desta iniciativa consiste em aproximar as legislações dos Estados-Membros sobre estas questões, para garantir que os culpados são efectivamente punidos.

O Parlamento Europeu confere grande significado ao combate ao tráfico de mulheres para fins de exploração sexual: em Fevereiro, lançou uma audição pública sobre tráfico de mulheres; em Março, elaborou um documento de trabalho que relaciona o tráfico com outras formas de crime organizado, e salientou que, quando comparado com a gravidade e o carácter lucrativo do crime, as penas aplicadas aos traficantes eram relativamente benévolas.

Em Janeiro de 2000, a Espanha adoptou uma das leis mais completas em matéria de direitos das vítimas de tráfico. As vítimas e as testemunhas que residem ilegalmente em Espanha poderão obter autorizações de residência e de trabalho se testemunharem contra os organizadores desse tráfico. A Itália também alterou a respectiva legislação em matéria de imigração, por forma a permitir que as vítimas de tráfico possam permanecer no país pelo menos por mais seis meses e receber apoio dos serviços sociais. Foi também criada uma linha verde. Por fim, o Código Penal italiano está a ser objecto de alterações, por força das quais o tráfico de seres humanos passa a ser considerado um crime.

³² COM(2000) 854

A igualdade no processo de alargamento

INTRODUÇÃO

O Conselho Europeu de Nice, que decorreu em Dezembro de 2000, reafirmou o significado histórico do alargamento e a prioridade política que atribui ao processo. Os bons resultados neste domínio dependerão, entre outros factores, da capacidade de os países candidatos adoptarem o modelo social europeu, com o seu compromisso para com a igualdade entre mulheres e homens e oportunidades iguais para todos.

Significa isto que é necessário legislar para dar cumprimento às disposições do direito comunitário (o acervo) em matéria de igualdade de oportunidades, mas os países candidatos terão também de demonstrar capacidade institucional para cumprir essas normas com eficácia. É necessário atacar as desigualdades em todas as suas vertentes: económica, política, social e cultural.

OS PROGRESSOS NAS NEGOCIAÇÕES DE ADESÃO EM 2000

Em Fevereiro de 2000, iniciaram-se as negociações de adesão com a Bulgária, Malta, Letónia, Lituânia, Roménia e Eslováquia (havendo ainda que iniciar as negociações dos dossiers do emprego e da política social, estando nesta última incluída a vertente da igualdade de oportunidades, com a Bulgária e a Roménia).

Em Dezembro, o Conselho Europeu de Nice aprovou o documento estratégico da Comissão em matéria de alargamento, o qual estabelece um calendário para os próximos dois anos: a conclusão temporária das negociações dos dossiers do emprego e da política social está prevista para o primeiro semestre de 2001 em relação à maior parte dos países. Para cumprir este objectivo, os países candidatos terão de apresentar, impreterivelmente nos próximos seis meses, planos circunstanciados e credíveis sobre quando e como terão cumprido as exigências necessárias neste domínio.

O Conselho Europeu de Nice também aprovou a proposta da Comissão relativa a uma Parceria de Adesão com a Turquia, a qual definirá as principais prioridades a ter em conta para que se possam cumprir os requisitos básicos da adesão constantes dos critérios de Copenhaga.

A APLICAÇÃO DO DIREITO COMUNITÁRIO

No domínio da igualdade de oportunidades, são nove as directivas comunitárias que têm de ser transportadas para o direito interno.

	Bulgária	República Checa	Chipre	Estónia	Hungria	Letónia	Lituânia	Malta	Polónia	Roménia	Eslováquia	Eslovénia	Turquia
País candidato data-limite para a transposição (fim do ano)	2002	2002	2003	2002	2001	2002	2002	2003	2002	2001	2003	2003	Screening ainda não iniciado
Situação das negociações de adesão s/ capítulo 13	Ainda não iniciadas	Abertas	Prov. Concl.	Prov. Concl.	Prov. Concl.	Abertas	Abertas	Abertas	Abertas	Ainda não iniciadas	Abertas	Prov. Concl.	
Directiva 75/117/CEE ³³	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	
Directiva 76/207/CEE ³⁴	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
Directiva 86/613/CEE ³⁵	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	
Directiva 92/85/CEE ³⁶	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	
Directiva 96/34/CE ³⁷	0	2	1	1	2	1	2	0	1	2	1	1	
Directiva 97/80/CE ³⁸	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	
Directiva 79/7/CEE ³⁹	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	
Directiva 86/378/CEE ⁴⁰ e Directiva 96/97/CE ⁴¹	0	0	1	0	2	2	2	0	2	2	1	2	

³³ Directiva 75/117/CEE do Conselho, de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, 19.2.1975)

³⁴ Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho (JO L 39, 14.2.1976)

³⁵ Directiva do Conselho de 11 de Dezembro de 1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade (JO L 359, 19.12.1986)

³⁶ Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do nº1 do artigo 16º da Directiva 89/391/CEE, JO L 348 de 28/11/1992)

³⁷ 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, JO L 145 de 19/06/1996

³⁸ Directiva 97/80/CE do Conselho de 15 de Dezembro de 1997 relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo, JO. L 014 de 20/01/1998

³⁹ Directiva 79/7/CEE do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens em matéria de segurança social (JO L 6, 10.1.1979)

⁴⁰ Directiva 86/378/CEE do Conselho de 24 de Julho de 1986 relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre mulheres e homens aos regimes profissionais de segurança social, JO L 225 de 12.8.1986

⁴¹ Directiva 96/97/CE do Conselho de 20 de Dezembro de 1996 que altera a Directiva 86/378/CEE relativa à aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre mulheres e homens nos regimes profissionais de segurança social, JO L 046 de 17.02.1997

Chave:

0: não há compatibilidade com o acervo na legislação nacional

1: legislação nacional parcialmente compatível com o acervo (c/ base em informações fornecidas por autoridades nacionais relevantes, ainda não verificados pela Comissão Europeia)

2: legislação nacional totalmente compatível com o acervo (c/ base em informações fornecidas por autoridades nacionais relevantes, ainda não verificados pela Comissão Europeia)

A República Checa está na dianteira, tendo adoptado legislação pertinente em todas as áreas, com excepção da segurança social, em 2000. A Lituânia parece ter aplicado toda a legislação, excepto a directiva sobre o ónus da prova. A Hungria está no bom caminho para conseguir, até finais de 2001, alinhar toda a legislação pelo acervo comunitário. Os progressos aparentemente significativos da Roménia em 2000 serão devidamente considerados quando começarem as negociações sobre o área do emprego.

Noutros países candidatos, muito há ainda a fazer para harmonizar a legislação nacional com o acervo comunitário. A Eslováquia tomou medidas no sentido de flexibilizar a proibição total de trabalho nocturno para as mulheres e proibiu os anúncios de ofertas de emprego que contenham aspectos discriminatórios em relação ao género. Foi introduzida uma emenda no Código do Trabalho para reforçar os direitos das trabalhadoras grávidas. Na Letónia e em Malta, grande parte do acervo ainda não foi transposto. Todavia, nos últimos doze meses, a Letónia procedeu às alterações necessárias à respectiva legislação de segurança social e Malta adoptou normas compatíveis com a directiva relativa às trabalhadoras grávidas.

Alguns países candidatos iniciaram, outros prosseguiram os trabalhos preparatórios. Por exemplo, foram já apresentadas propostas legislativas em Chipre, Letónia, Malta, Eslovénia e Eslováquia. Em Abril, a Estónia aprovou um documento programático sobre igualdade entre mulheres e homens que deverá servir de base para a legislação de transposição do acervo. A Bulgária criou um grupo de trabalho composto por representantes governamentais e associações de voluntariado para preparar propostas legislativas. Atendendo às datas-limite para a transposição, espera-se que este trabalho culmine com actos legislativos nos próximos doze meses.

Nem a Polónia nem a Turquia parecem ter feito quaisquer progressos legislativos em 2000. O calendário polaco afigura-se agora algo optimista.

Em síntese, houve progressos na adopção de legislação compatível com o acervo, mas muito há ainda a fazer e o ritmo da mudança neste campo parece lento e profundamente díspar de um país para outro.

CAPACIDADE INSTITUCIONAL

Os países candidatos foram os primeiros a reconhecer a necessidade de desenvolver as respectivas estruturas institucionais e administrativas para aplicar e fazer executar os direitos de igualdade.⁴²

A Lituânia fez progressos significativos para desenvolver a respectiva capacidade institucional, tendo criado, em Março, uma comissão interinstitucional para a igualdade de oportunidades. O Provedor da Igualdade revelou-se uma instância eficaz para melhorar a aplicação da legislação.

⁴² Ver planos nacionais de acção para a adopção do acervo comunitário em 2000.

Também a Hungria registou consideráveis progressos em 2000, mercê da sua participação no programa de médio prazo da Comunidade para a igualdade entre homens e mulheres, com três projectos relacionados com o desenvolvimento da capacidade institucional. A Roménia, por seu lado, criou uma comissão interministerial consultiva para a igualdade de tratamento entre mulheres e homens para promover o *mainstreaming*. Porém, há ainda muito trabalho por fazer neste domínio na Roménia.

Existem estruturas institucionais em Malta e Chipre, mas carecem de reforço. Em 2000, o governo de Malta criou um departamento para a igualdade de oportunidades.

Nos outros países candidatos, em particular na Bulgária e na Polónia, as instituições ainda não estão devidamente apetrechadas para proceder à aplicação da legislação nacional já existente neste domínio, muito menos o acervo comunitário. Não se registaram progressos significativos em 2000.

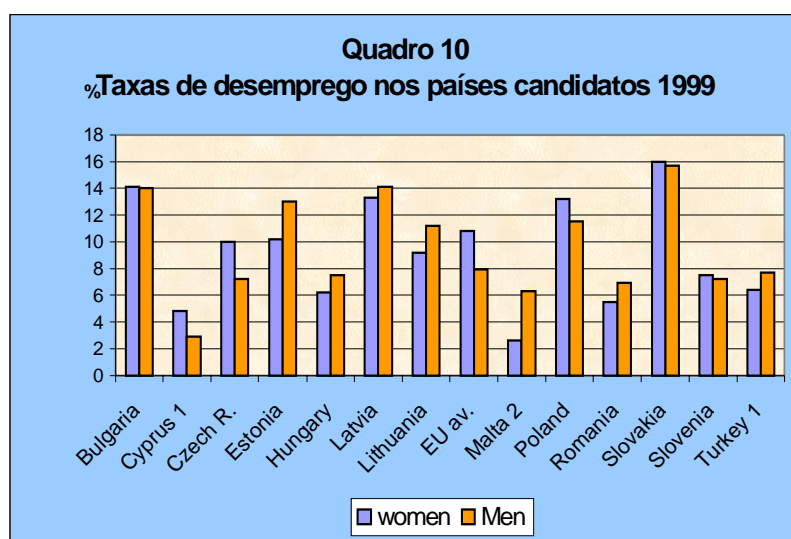
Atendendo ao que está por fazer, os progressos registados revelam-se claramente insuficientes, sendo necessário intensificar os esforços nos próximos doze meses. Os programas da Comunidade podem dar apoio em termos de experiência e de recursos financeiros, mas apenas a Hungria participou no programa de médio prazo da Comunidade para a igualdade entre mulheres e homens em 1999-2000. Para o período de programação 2000-2001, foram aceites inúmeros projectos de países candidatos, esperando-se também candidaturas destes países no âmbito do programa ligado à Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre mulheres e homens(2001-2005).

VIDA ECONÓMICA, POLÍTICA E SOCIAL

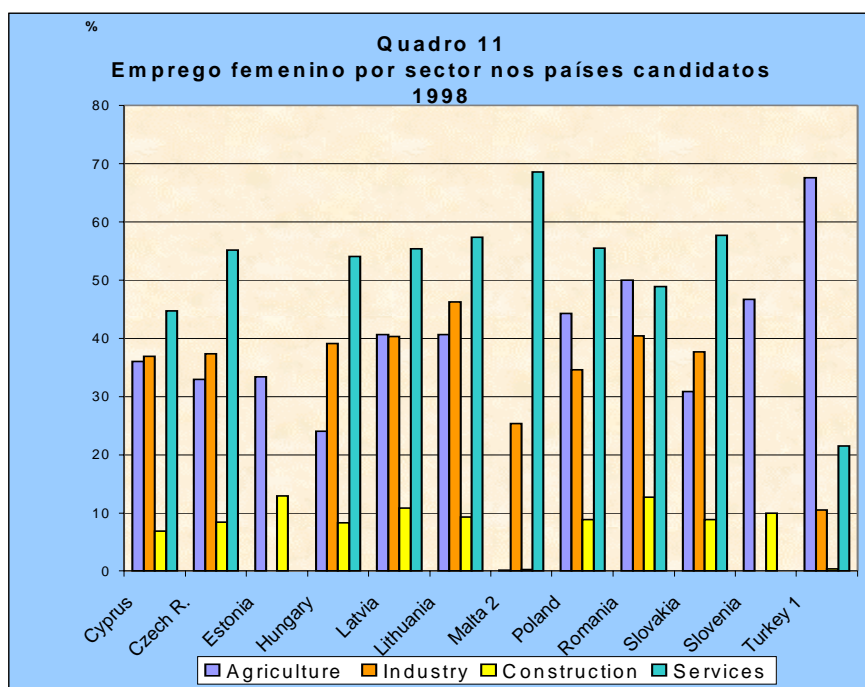
A adopção e a aplicação do acervo comunitário é apenas uma pequena parte da batalha contra as desigualdades entre homens e mulheres. A igualdade de direitos deve ser acompanhada de mais igualdade económica, política e social no quotidiano.

As mulheres na economia

Os países candidatos viveram mudanças económicas radicais na última década: avanços tecnológicos, preparativos para a adesão à UE e, em muitos países, transição de uma economia de direcção central para uma economia de mercado. Uma consequência nefasta deste processo foi o aumento do desemprego. (Quadro 10)



Fonte: *Employment in Europe 2000*, Comissão Europeia, Estatísticas Euro-Mediterrânicas, 1/2000, EUROSTAT; p.47



Fonte: *Statistical Yearbook on candidate and South-East European countries 2000*

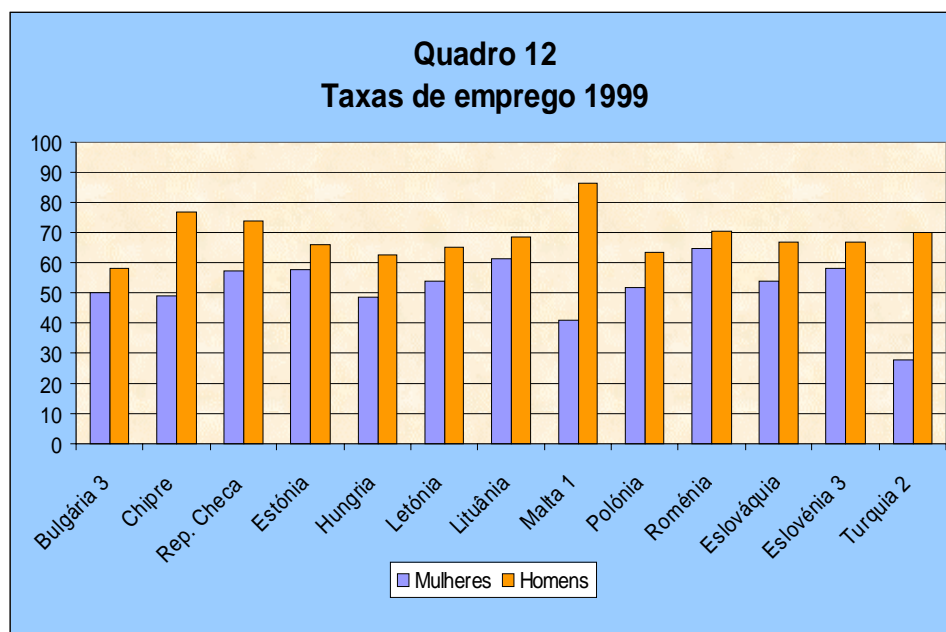
A agricultura inclui a caça, a silvicultura e a pesca

A indústria inclui: ind. extractivas, transformadoras, electricidade, gás e água

Os serviços incluem todos os outros sectores

1: dados para 1999, <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS

2: Homens e mulheres, 1999, p. 41; dados comparáveis para a Bulgária não disponíveis



Fonte: *O Emprego na Europa 2000*, Comissão Europeia

1: Homens e mulheres 1999, COS Malta, dados de 1998 pessoas com emprego a tempo parcial e tempo inteiro;

2: <http://lmisnt.pub.die.gov.tr/lmise>, Ankara, SIS;

3: dados de 1998;

4: dados de 1996/97, material da Embaixada da República de Chipre

Os valores referentes ao desemprego das mulheres são satisfatórios quando comparados com os dados da UE. Nos países candidatos, a taxa de desemprego média em 1999 era de 9,2% para as mulheres e 9,6% para os homens (incluídos os dados de 1998 referentes a Malta e de

2000 para a Turquia). A média da União Europeia no mesmo período foi de 10,8% para as mulheres e 7,9% para os homens.

- Em Malta, Chipre e na Turquia, o emprego das mulheres e as disparidades de género estão muito aquém da média da União Europeia e o diferencial das taxas de emprego dos homens e das mulheres é muito superior.
- Nos países da Europa Central e Oriental, o nível de emprego das mulheres e as disparidades de género são razoáveis quando comparados com a média da União Europeia, o que se explica pela longa tradição de elevada participação das mulheres na actividade económica nas economias de direcção central.

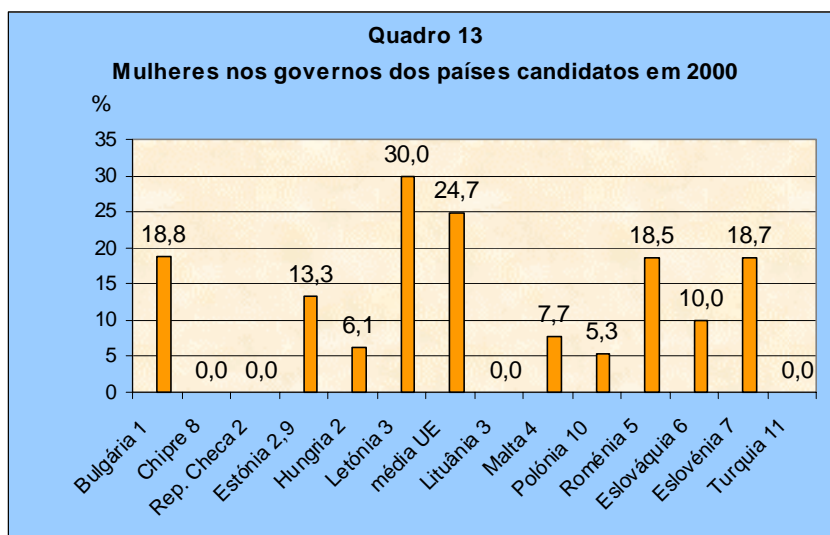
Todavia, o quadro não é tão positivo como poderá parecer à primeira vista. Em primeiro lugar, a indústria transformadora, sector dominado pelos homens, concentrou grande parte das perdas de emprego na última década, mas as pressões futuras no emprego deverão incidir em todos os sectores de actividade, pelo que irão afectar mais mulheres. Todos os países candidatos estão a viver pressões no emprego das mulheres similares às que se verificam na UE.

- As mulheres não têm os mesmos incentivos para trabalhar o que os homens. O emprego feminino concentra-se nas actividades pouco qualificadas e inferiormente remuneradas, no sector dos serviços e da agricultura. Não estão disponíveis dados fiáveis para todos os países candidatos, mas, de acordo com as últimas informações, as disparidades entre mulheres e homens são, em muitos países, mais acentuadas do que a média da UE. Na República Checa, por exemplo, o salário médio das mulheres representa apenas 69% do dos homens.
- Escasseiam estruturas de acolhimento com qualidade e a preços acessíveis. A extensa rede de creches e infantários do anterior regime de economia centralizada não sobreviveu à transição para a economia de mercado. A inadequação dos regimes de licença parental, em particular em Malta, contribui para agravar o problema.
- Ao emprego das mulheres não é atribuído um valor idêntico ao dos homens, em particular na Turquia, mas também em Chipre, Malta e na Polónia.

É de todo o interesse para as economias destes países que saibam tirar o maior partido dos respectivos recursos humanos. Isto significa que é necessário reforçar a participação das mulheres na vida activa, incentivando-as a trabalhar e a permanecer no mercado laboral. Em termos práticos, significa isto conferir às mulheres direitos de emprego idênticos aos dos homens, garantir salário igual para trabalho igual e promover políticas favoráveis à família no trabalho e a igual repartição das tarefas domésticas.

As mulheres na tomada de decisão

A representação das mulheres nos governos e nos parlamentos dos países candidatos é significativamente inferior à média da União Europeia. A participação equilibrada é um pressuposto essencial para uma democracia saudável.



Fontes: Dados recolhidos em 12/00

1: dados de I/01, www.government.bg;

2 :dados de I/01, *European Database Women in decision-making*, <http://www.db-decision.de/english/default.htm>;

3: *Gender Equality in Baltic States*, 1999;

4: dados de I/99, *Ministry for Social Policy of Malta*, página 1;

5: dados de 2000 após as eleições, www.cddep.ro;

6: dados de XII/00, www.government.sk;

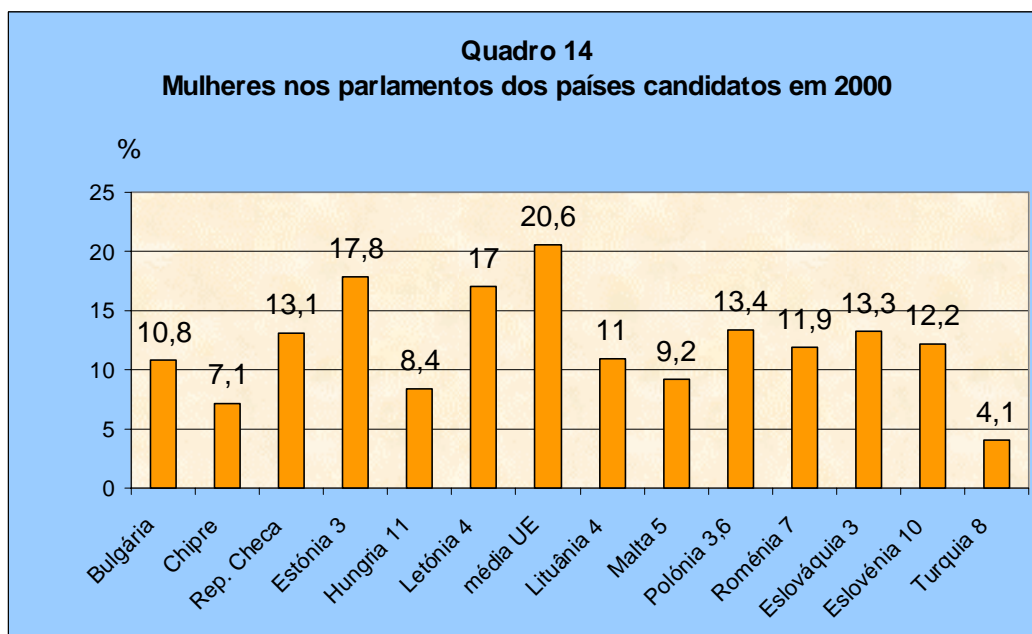
7: dados de XI/00, www.sigov.si;

8: dados de XII/00, www.kyprus.org/PIO/ministry;

9: dados de 3/99;

10 :dados de VIII/00, www.kprm.gov.pl/gov;

11: dados de I/01, material proveniente da Embaixada da Turquia.



Fontes:

1: dados de XII/00 (38th National Assembly), www.parliament.bg;

2:dados de XII/00, Câmara Baixa: 15 %, Câmara Alta: Senado: 11,1 %, *European Database Women in decision-making*;

3: dados de X/00, *European Database Women in decision-making*;

4: dados de XII/00, material especial proveniente do *Ministry of Welfare of the Republic of Latvia*, p. 5;

- 5: dados de XII/00, *European Database Women in decision-making*;
6: dados de XI/00, www.senat.gov.pl, *European Database Women in decision-making*;
7: dados refe. eleições 2000, Senado: 13 %, Câmara Deputados: 10,7 %, www.infoeuropa.ro;
8: dados de I/01, material da Embaixada da Turquia em Berlim;
9: dados de I/01 www.kyprus.org;
10: dados de I/01, www.dz-rs.si;
11: dados de X/00, *European Database Women in decision-making*

O tráfico de mulheres

A análise do tráfico de mulheres na Europa está muito dificultada pela falta de dados estatísticos fiáveis e pela ausência de uma definição jurídica comum deste crime.

Todavia, a partir da escassa informação disponível, não há dúvida de que o tráfico de mulheres nos, para e a partir dos países candidatos da Europa Central e Oriental e da Turquia constitui um fenómeno de crescente amplitude.

A União Europeia e os países candidatos devem tomar medidas urgentes para acabar com o comércio de mulheres. Entre as acções que mais urgem, contam-se as seguintes:

- instauração de sanções penais apropriadas contra os traficantes. Em Maio de 2000, o Parlamento da Letónia classificou o tráfico de mulheres como uma infracção penal;
- aperfeiçoamento dos mecanismos de detecção e acção nos países candidatos;
- desenvolvimento de mecanismos para providenciar apoio e protecção às vítimas;
- resposta aos problemas estruturais, em particular o desemprego, a pobreza e a falta de oportunidades para as mulheres nos países candidatos.
- sensibilização. Muito foi já feito neste domínio no âmbito do programa STOP. Também em 2000, a delegação de Budapeste da Organização Internacional das Migrações lançou uma vasta campanha de sensibilização com a participação de organismos governamentais e ONG.

Violência doméstica

A violência doméstica contra as mulheres é também um problema de direitos humanos, objecto de crescente preocupação em muitos países candidatos. Também em relação a este fenómeno, os dados estatísticos fiáveis são escassos. Porém, no Relatório Periódico de 2000, a Comissão Europeia considera a violência doméstica um fenómeno preocupante na Estónia, Roménia, Eslováquia e Turquia, reconhecendo que pouco tem sido feito neste domínio. Na Polónia, um projecto da ONU relacionado com a violência conjugal foi suspenso pelo governo.

Muitas das soluções que foram encontradas para combater o tráfico de seres humanos, poderão ser aplicáveis no caso da violência doméstica. Em ambas as circunstâncias, assume-se que os países candidatos tirarão pleno proveito das oportunidades oferecidas pelo programa ligado à Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre mulheres e homens(2001-2005).

Promover o equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão

INTRODUÇÃO

Em democracia, a participação no processo de tomada de decisão tem de estar aberta a todos os cidadãos - homens e mulheres – devendo ambos os sexos estar adequadamente representados nas instâncias de poder. Os Estados-Membros, a Comissão e o Parlamento Europeu tomaram várias medidas neste sentido. A longo prazo, parece estarmos a caminhar na direcção correcta, mas os progressos são lentos. Esta a constatação que a Comissão faz no relatório⁴³ sobre a aplicação da Recomendação do Conselho de 1996 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão⁴⁴

Uma aposta política coerente por parte de todos os agentes envolvidos tem de ser acompanhada de um conjunto coordenado de políticas e de medidas práticas: dados estatísticos fiáveis, acompanhamento regular, estruturas adequadas às tradições culturais dos Estados-Membros, legislação eficaz e suporte financeiro à altura.

Em 2000, o Parlamento Europeu demonstrou o seu empenho em reforçar a presença das mulheres nos lugares de decisão. Em Março, adoptou uma resolução sobre as mulheres na tomada de decisão, na qual exortava a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais a adoptarem acções concretas para promover uma participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão. A Comissão era particularmente instada a desenvolver instrumentos estatísticos e a convidar os Estados-Membros a agir. Estes últimos, por seu lado, eram chamados a colaborar na criação de um equilíbrio de géneros saudável nas instituições da UE. O Parlamento aprovou o recurso às quotas enquanto medida de transição para trazer mais mulheres aos postos de decisão⁴⁵.

Em 2000, o Quarto Programa de Acção financiou vários projectos transnacionais de promoção da participação equilibrada de homens e mulheres na tomada de decisão, muitos dos quais prosseguirão em 2001⁴⁶. Estes projectos abrangem uma vasta gama de actividades, incluindo tutoria e formação para motivar as mulheres a participar activamente na esfera política e na vida pública, bem como o estabelecimento de redes e o intercâmbio de ideias e boas práticas, para além de medidas destinadas a equilibrar a presença de homens e mulheres no Parlamento Europeu.

A TOMADA DE DECISÃO NA NOVA ESTRATÉGIA-QUADRO E NO NOVO PROGRAMA

O equilíbrio entre mulheres e homens na tomada de decisão é uma das cinco grandes prioridades da Estratégia-Quadro. A perspectiva que lhe está subjacente assenta nas conclusões do relatório da Comissão já referido e no trabalho desenvolvido pelos Estados-

⁴³ COM(2000)120 final de 7.3.2000

⁴⁴ Recomendação do Conselho de 2 de Dezembro de 1996 relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão (96/694/CE), JO L 319 de 10.12.96, p.11

⁴⁵ Actas de 2 de Março de 2000, Resolução B5-0180/2000, ver também Relatório Karamanou sobre a aplicação da Recomendação do Conselho de 1996, relativa à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão

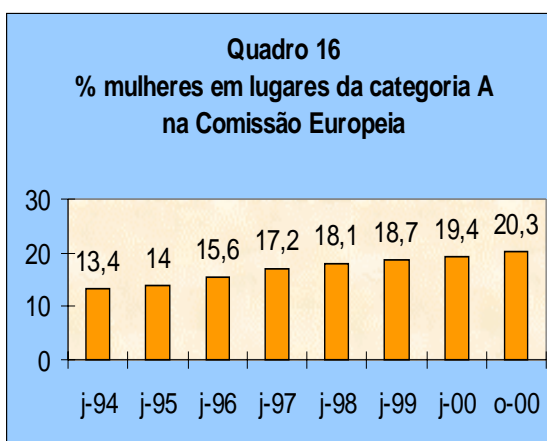
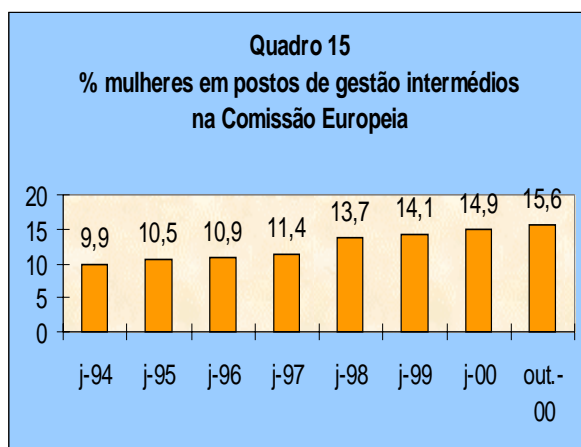
⁴⁶ Lista dos projectos de 1999, ver nota 3

Membros. De particular relevo neste domínio, foi o extenso relatório da Presidência Finlandesa, dirigido ao Conselho, que abrangeu temas como as mulheres na vida política, incluindo nas instituições da UE, nas administrações públicas e na esfera judiciária⁴⁷.

A estratégia e o programa que a acompanha não se circunscrevem contudo à vida política. Outro elemento importante é a presença das mulheres em postos de decisão na esfera económica e social. Com o apoio financeiro do programa, serão elaborados conjuntos de dados estatísticos, regularmente actualizados, que darão conta da participação das mulheres na tomada de decisão na vida económica e na sociedade. O programa financiará igualmente a investigação do fenómeno da transição da escola para a vida activa, o recrutamento e a progressão na carreira das mulheres com potencialidades para atingirem posições de topo.

As mulheres na Comissão

O número de mulheres em posições políticas estratégicas tem aumentado, quer na Comissão, quer nas outras instituições da UE. Todavia, as mulheres continuam sub-representadas nos postos de gestão.



Fonte Quadros 15 e 16 : Direcção-Geral do Pessoal e Administração

A Comissão está empenhada em corrigir os desequilíbrios de género ao nível dos seus efectivos, enquanto parte do amplo processo de reforma interna⁴⁸. Por exemplo, deverá ser dada preferência às mulheres na nomeação para postos do topo da hierarquia, sempre que haja candidatos dos dois sexos em igualdade de circunstâncias em termos de mérito. A Comissão pretende duplicar o número de mulheres em postos superiores de gestão até 2005, momento do termo do seu mandato. Serão tomadas medidas com vista a facilitar a conciliação da vida profissional e familiar do pessoal da Comissão, incluindo os que exercem funções de gestão. Estão previstas acções de formação em gestão e outras iniciativas para sensibilizar as pessoas para as questões relacionadas com o género. Os processos de recrutamento e de promoção serão analisados para detectar possíveis preconceitos sexistas.

Em Junho de 2000, a Comissão decidiu fixar como objectivo a alcançar, a médio prazo, uma representação mínima de 40 % de membros de um sexo em cada grupo de peritos e comités⁴⁹.

⁴⁷ Ver Conclusões do Conselho de 22 de Outubro de 1999

⁴⁸ Livro Branco "Reforma da Comissão" COM (2000) 200 de 1 de Março de 2000

⁴⁹ Decisão da Comissão, de 19 de Junho de 2000, relativa ao equilíbrio de géneros nos comités e grupos de peritos por si criados (2000/407/CE de 19/06/00), JO L 154, 27/06/2000 p. 34

Até então, essa meta era válida apenas para os grupos de peritos e comités na área da ciência e da investigação. A Comissão exortou os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis por nomeações a garantirem uma presença equilibrada de ambos os sexos nas propostas que formulam.

No plano nacional

Alguns Estados-Membros empreenderam esforços significativos ao longo de vários anos para reforçar a participação das mulheres na tomada de decisão política, com bons resultados. Outros começam agora a fixar objectivos neste domínio. Os meios utilizados são também muito diversos: quotas oficiais ou informais, regimes de alternância entre os sexos nas listas eleitorais, quotas para as mulheres nos comités governamentais, actividades de sensibilização e medidas para facilitar a conciliação da actividade política e da vida familiar. Mesmo nos casos em que estas medidas provaram ser eficazes, as mulheres continuam a ter dificuldade em aceder aos mais altos cargos governativos.

Embora os progressos sejam lentos, os países nórdicos são a prova de que uma aposta continuada na igualdade dá os seus frutos. A solução não está numa dada política, mas antes numa estratégia global que articule várias políticas, cuja correcta aplicação depende, é certo, da necessária vontade política.

Os progressos em 2000

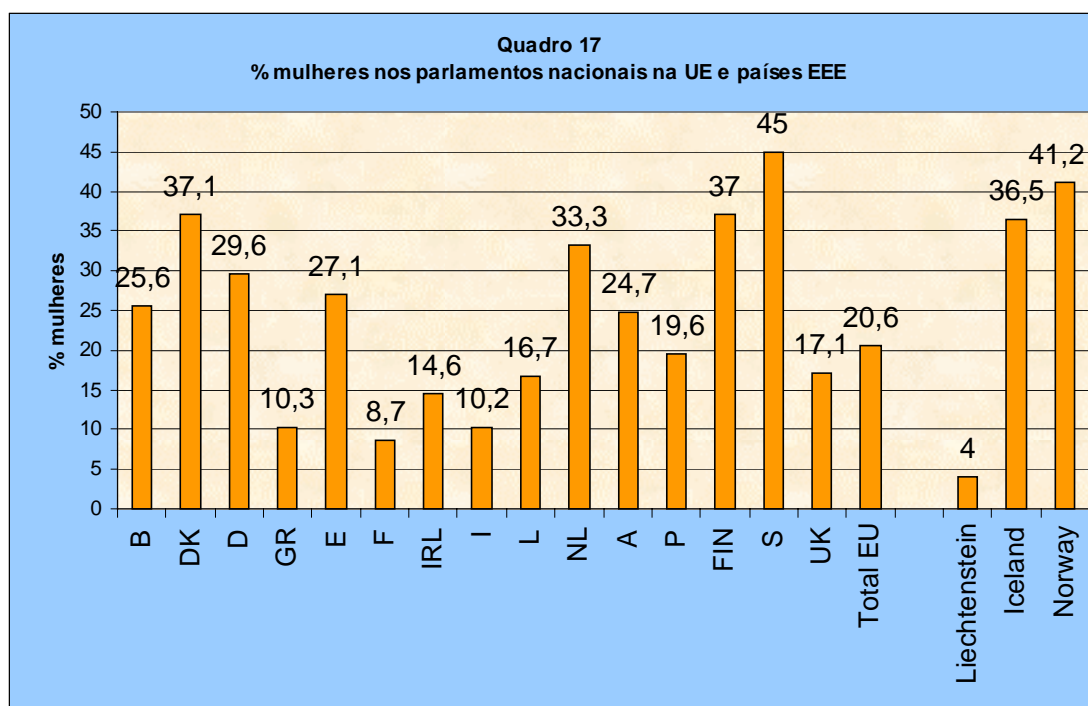
Em França, na sequência de uma alteração à Constituição em 1999, o Parlamento aprovou, em Maio de 2000, uma disposição que estabelece que as listas eleitorais devem comportar o mesmo número de homens e de mulheres, caso contrário poderão ser anuladas e suspenso o financiamento público das campanhas eleitorais. As eleições municipais de 2001 serão as primeiras a decorrer sob este novo regime.

Na Bélgica o governo apresentou um projecto similar, exigindo paridade absoluta nas listas partidárias. Acresce que, a partir de 2005, os partidos deverão colocar um homem e uma mulher nas primeiras duas posições das respectivas listas de candidatos.

O governo do Reino Unido está empenhado na consecução da paridade homens/mulheres nas nomeações para cargos públicos. Os vários departamentos da administração pública foram chamados a elaborar planos de acção, circunstanciando progressos passados e objectivos futuros. Regista-se um número crescente de mulheres que se candidatam ou são nomeadas para cargos superiores na administração pública.

Em 27 de Outubro, a Presidência Francesa organizou uma conferência⁵⁰ que contou com a presença de autoridades ministeriais, parceiros sociais e representantes do Parlamento Europeu, do Lobby Europeu das Mulheres e da Comissão Europeia. Uma das questões ali debatidas foi a problemática das mulheres na tomada de decisão. A conferência revelou forte consenso em torno da necessidade de definir metas temporais para os progressos a realizar neste domínio e da ideia de conceber uma estratégia de mudança que envolva investigação e troca de informações, ideias e experiências entre um vasto leque de parceiros.

⁵⁰ Para mais informações: *Service des droits des femmes et de l'égalité*, 10, 16 rue Brancion 75015 Paris, France, tel.: +33-1 40 56 60 00



Fonte Quadros 17 e 18 : *Frauen Computer Zentrum Berlin, European Database on Women in decision-making*, <http://www.db-decision.de/index.html>

As mulheres nos parlamentos nacionais

Nos parlamentos nacionais da UE, a proporção de lugares ocupados por mulheres aumentou para pouco mais de um quinto em 2000.⁵¹ Apenas os parlamentos da Suécia e da Noruega registam uma presença equilibrada dos dois sexos, com mais de 40% de mulheres, enquanto a Dinamarca, a Finlândia, a Islândia e os Países Baixos atingiram ou ultrapassaram a barreira dos 30%. A França, a Grécia, a Irlanda e a Itália registam taxas de presença feminina abaixo dos 15%. Algo desencorajadoras, foram as ligeiras descidas registadas em países como a Dinamarca, França, a Alemanha, a Itália, os Países Baixos, Portugal, Espanha e Suécia.

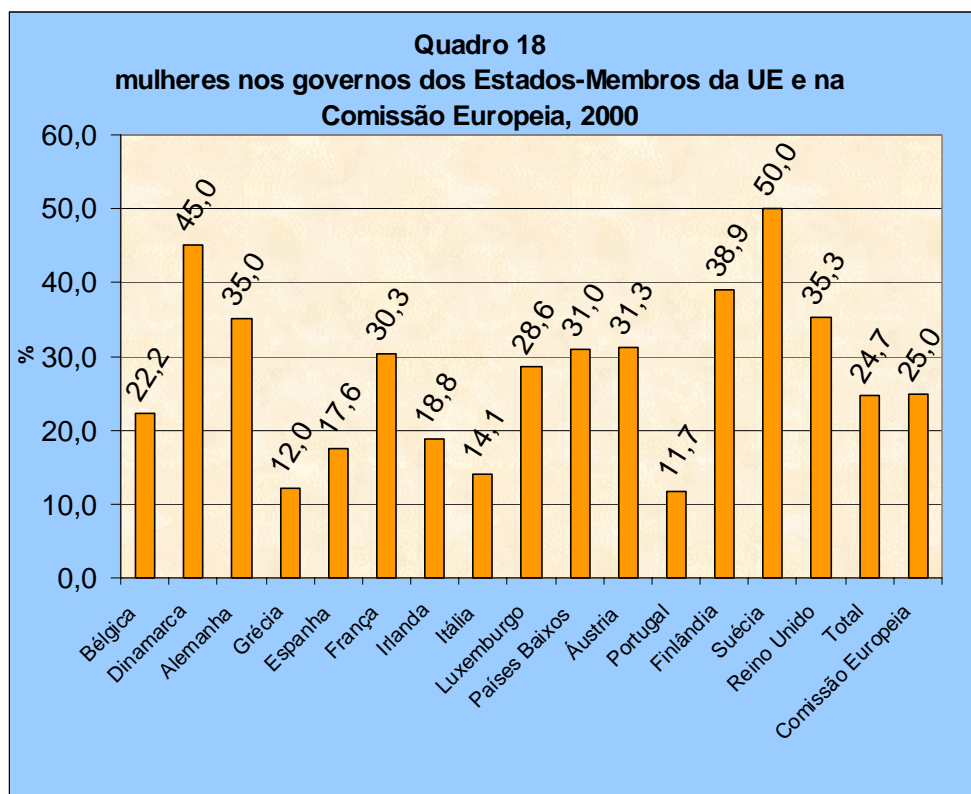
As assembleias regionais registaram um aumento significativo da presença de mulheres, passando de 22% em 1999 para 29% em 2000.

As mulheres nos governos nacionais e regionais

O número de mulheres nos governos nacionais e regionais aumentou de novo em 2000, embora numa margem reduzida. A Suécia foi o único país a apresentar o mesmo número de homens e de mulheres no governo (50/50). Contrastam com esta situação países como a Grécia, Itália e Portugal, onde a presença das mulheres nos respectivos governos é inferior a 15%.

Da mesma forma, verificaram-se ligeiras melhorias nos governos regionais, embora a Alemanha e a Suécia apresentassem tendências descendentes. Em Portugal, continua a não haver nenhuma mulher nos dois governos regionais existentes.

⁵¹ Dados provenientes da *European Database Women and Decision-making* do *FrauenComputerZentrumBerlin*, <http://www.fczb.de>



As mulheres na tomada de decisão na vida económica e social

Um estudo financiado pela Comissão Europeia estima em 23% a proporção de empresas que pertencem a mulheres⁵². A situação está longe de ser satisfatória, mas a falta de dados precisos e comparáveis dificulta a realização de análises detalhadas. A estratégia-quadro para a igualdade entre mulheres e homens e o novo programa de acção visam corrigir estas lacunas. O programa em questão financiará o apuramento e a actualização periódica de estatísticas neste domínio.

A Suécia deu já um primeiro passo neste sentido com a publicação de estatísticas especificamente relacionadas com a problemática das mulheres e o poder⁵³. A Finlândia recolheu dados estatísticos relativamente a presença das mulheres em posições de topo na gestão empresarial.⁵⁴

⁵² "Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe", Centre for Enterprise and Economic Development Research (CEEDR) Middlesex University Business School, Reino Unido, publicado pela DG Empresa:
<http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/entrepreneurs-young-women-minorities.htm>

⁵³ "Women and Men in Sweden: Facts and Figures 2000", ver http://www.scb.se/Scbeng/OVRHTM/women_and_men.htm

⁵⁴ "Women and Men in Finland 1999", Statistics Finland, contacto: Population statistics irja.kyto@stat.fi