

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres»

COM(2007) 424 final

(2008/C 211/16)

Em 18 de Julho de 2007, a Comissão decidiu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, consultar o Comité Económico e Social Europeu sobre a

«Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões Aplicar o Programa Comunitário de Lisboa: Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres».

Incumbida da preparação dos trabalhos correspondentes, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em 2 de Abril de 2008. Foi relatora **Ingrid Kössler**.

Na 444.ª reunião plenária de 22 e 23 de Abril de 2008 (sessão de 22 de Abril), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 128 votos a favor, nenhum voto contra e 3 abstenções, o seguinte parecer.

1. Conclusões e recomendações

1.1 O CESE congratula-se com a vontade política da Comissão de prosseguir com a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres. Considera, tal como ela, muito grave o facto de nada apontar para que estas disparidades tenham diminuído, isso não obstante as medidas adoptadas e os recursos oportunamente disponibilizados para o efeito. É, por conseguinte, fundamental que todas as partes interessadas congreguem esforços e provem a sua vontade de mudar realmente a situação. A estratégia de crescimento e emprego da União Europeia, que tem por base a estratégia de Lisboa, constitui um instrumento essencial para aumentar a igualdade de género no mercado de trabalho e para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. Para concretizar os objectivos de Lisboa, assegurar o bem-estar dos cidadãos e consolidar a competitividade da Europa no mundo, haverá que praticar a igualdade salarial. Isso é essencial tanto para o futuro das mulheres como dos homens.

1.2 O CESE endereça as recomendações seguintes para combater esta desigualdade salarial às instituições europeias, aos governos nacionais, aos órgãos nacionais competentes pela igualdade de género e aos parceiros sociais.

1.2.1 O CESE considera que todos os Estados-Membros deverão zelar pela aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, por trabalho igual ou de valor igual, em conformidade com a directiva 75/117/CEE, tanto na sua legislação nacional como nas convenções colectivas.

1.2.2 O CESE é de opinião que os Estados-Membros terão de erradicar as causas das diferenças de remuneração explicadas pelo facto de se valorizar diferentemente o trabalho realizado por homens e mulheres, de haver no mercado laboral uma divisão de trabalho em função do género e de não ser a mesma a sua relação com a vida profissional nem tão pouco a sua posição de poder e de estatuto.

1.2.3 É imprescindível que

- a legislação em vigor seja aplicada efectivamente no combate à discriminação salarial;
- se mantenham as possibilidades legais de acções positivas em favor das mulheres, nos termos do n.º 4 do artigo 141.º do Tratado CE e sejam aplicadas realmente para facilitar às pessoas do sexo sub-representado o exercício de uma actividade profissional;
- as entidades patronais apresentem anualmente uma sinopse dos salários pagos e da evolução salarial, que permita identificar os problemas de discriminação baseada no género nos sistemas de classificação laboral e buscar as soluções adequadas, elaborando um programa de igualdade de género que incorpore regimes de remuneração transparentes;
- os Estados-Membros providenciem pela simplificação dos procedimentos de recurso de uma decisão e de denúncia de casos de discriminação e que incumba à parte demandada provar, perante o tribunal ou outra instância competente, que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento, nos termos da directiva do Conselho 97/80/CE relativa ao ónus de prova nos casos de discriminação em razão do sexo (1).

1.2.4 Nas convenções celebradas entre os parceiros sociais é fundamental que

- sejam reforçados o diálogo social e as negociações colectivas a todos os níveis, por se tratar de mecanismos indispensáveis para eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- seja efectuado um estudo rigoroso dos actuais critérios de classificação laboral, suas implicações explícitas e implícitas e evolução da carreira em função do tempo de serviço, da disponibilidade e das responsabilidades pelas lides domésticas;

(1) Artigo 4: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:014:0006:0008:PT:PDF>

- haja transparência em relação às disposições em matéria de informação e consulta dos trabalhadores e respectivos representantes sobre a situação e a evolução das remunerações de homens e mulheres na empresa;
- sejam ampliadas as medidas de combate aos estereótipos salariais determinados pelo género;
- haja possibilidades de horários flexíveis.

1.2.5 Uma vez que um mercado de trabalho igualitário é essencial no combate à discrepância das remunerações entre os sexos, importa

- adoptar medidas que permitam um acesso em igualdade de condições e aumentar a participação de ambos os sexos no mercado de trabalho na sua íntegra, tirando partido das ajudas provenientes dos Fundos Estruturais;
- dar às crianças e aos jovens de ambos os sexos bons exemplos que os incentivem a escolher profissões não tradicionais;
- concretizar a igualdade de género na participação na vida laboral e nas possibilidades de influenciá-la;
- adoptar medidas uniformes e coerentes que assegurem o equilíbrio entre vida privada e vida profissional e permitam conciliar as responsabilidades familiares com as obrigações profissionais;
- introduzir nos países onde ainda não exista o sistema de licenças parentais remuneradas, adoptando, por exemplo, as disposições em vigor nas instituições europeias, e oferecer a possibilidade do seu prolongamento mediante compensação financeira; instar os Estados-Membros a tomarem as medidas necessárias para facilitar o acesso de homens e mulheres à repartição da licença parental^(?);
- oferecer serviços de creches e de infantários bem organizados e subvencionados que permitam aos pais e às mães continuar a exercer a sua profissão com interrupções de carreira mais breves e alargar a oferta de serviços de qualidade e acessíveis para as pessoas dependentes e suas famílias^(?);
- criar serviços globais subsidiados para o acolhimento e a assistência de idosos e de outras pessoas que necessitem de cuidados.

1.2.6 Os Estados-Membros terão, além disso, de assumir a responsabilidade

- pela divulgação a todas as partes envolvidas das causas da discrepância salarial entre homens e mulheres e da discriminação em razão de género;

^(?) Esta questão foi incluída na agenda dos Parceiros Sociais Europeus, tal como proposto na segunda fase de consulta dos Parceiros Sociais Europeus sobre a conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar.

^(?) A este respeito, o CESE recorda as recomendações já feitas em diversos pareceres anteriores, o mais recente dos quais de 13 de Fevereiro de 2008 sobre a «Proposta de Decisão do Conselho sobre directrizes para as políticas de emprego dos Estados-Membros (ao abrigo do artigo 128.º do Tratado CE)», relator: Wolfgang GREIF — CESE 282/2008 (SOC/303) in, mais especificamente ponto 2.3.

- pelo intercâmbio de métodos eficazes e pelo reforço do diálogo entre os Estados-Membros;
- pelo esclarecimento não só dos cidadãos em geral, mas também dos representantes de trabalhadores e empregadores e dos profissionais do sector da justiça sobre os direitos das pessoas vítimas de discriminação.

1.2.7 O Comité exorta o Instituto Europeu para a Igualdade de Género a dar prioridade, no exercício das suas funções, à desigualdade salarial entre homens e mulheres.

1.2.8 O Comité está preocupado com as conclusões do relatório da Comissão sobre Igualdade entre Homens e Mulheres — 2008⁽⁴⁾, o qual afirma que as mulheres estão sub-representadas em sectores fundamentais para o desenvolvimento económico e geralmente bem remunerados, pelo que um dos principais desafios deverá consistir no reforço da dimensão qualitativa da igualdade.

1.2.9 O Comité também apoia a Plataforma Europeia das Mulheres Cientistas (*European Platform for Women Scientists*)⁽⁵⁾, exortando todos os implicados a nível europeu e nacional a prestarem atenção particular ao papel das mulheres na ciência e na investigação. Só 29 % dos cientistas e engenheiros da UE são mulheres.

1.3 O Comité espera que a prática das instituições governamentais dos Estados-Membros e o comportamento da classe política sirvam de modelo à aplicação dos princípios que são objecto do presente parecer.

1.4 O Comité reputa fundamental que se preste especial atenção à influência que os meios de comunicação social têm na eliminação de imagens estereotipadas das mulheres e dos homens e na promoção de uma representação de ambos os géneros que reflecta mais correctamente o seu contributo para a sociedade em todas as áreas

2. Introdução

2.1 A comunicação da Comissão assinala que, na União Europeia, as mulheres continuam a ganhar em média 15 % menos do que os homens. A redução das disparidades salariais entre homens e mulheres é um dos objectivos principais do «Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres» para o período 2006-2010⁽⁶⁾. O problema desta discrepância salarial vai muito mais longe do que o princípio de salário igual por trabalho igual. Uma das principais causas dessa diferença relaciona-se com a forma como são valorizadas as competências das mulheres em relação às dos homens. A tendência é que nas profissões dominadas pelas mulheres os salários são inferiores às que requerem qualificações e experiência equivalentes.

⁽⁴⁾ COM(2008 10 final de 23.1.2008.

⁽⁵⁾ Ver www.epws.org.

⁽⁶⁾ Parecer do CESE de 13 de Setembro de 2006 intitulado «Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010», relatora: Grace Attard, in JO C 318 de 23.12.2006, p. 173-179. São de referir neste contexto também os seguintes pareceres do CESE: SOC/204, de 28 de Setembro de 2005 sobre o «Estabelecimento de um Instituto Europeu para a Igualdade de Género», relatora Dana Štechová, (JO C 24 de 31.1.2006); SOC/207, de 29 de Setembro de 2005, sobre «A pobreza feminina na Europa», relatora: Brenda King (JO C 24 de 31.1.2006). Consultar igualmente, neste contexto, a Carta da Confederação Europeia de Sindicatos (CES) sobre a integração da perspectiva de género nos sindicatos, adoptada pelo Congresso da CES em Sevilha, 23 de Maio de 2007 e o Manual da Comissão Europeia para a integração da perspectiva de género nas políticas comunitárias, Julho de 2007.

2.1.1 As disparidades salariais reflectem também uma desigualdade no mercado de trabalho que afecta principalmente as mulheres, por exemplo, quando se trata dos problemas associados à tentativa de conciliar a vida profissional e a vida privada. As mulheres recorrem mais frequentemente ao trabalho a tempo parcial e a interrupções de carreira, o que limita as suas possibilidades de participarem em acções de formação contínua e tem repercussões negativas na sua evolução profissional. As mulheres ocupam mais raramente lugares de chefia e deparam com mais obstáculos e oposição à ascensão na sua carreira. Em consequência, o percurso profissional das mulheres é interrompido com maior frequência, é mais lento e mais curto e, consequentemente, menos remunerador. As estatísticas revelam que as disparidades salariais aumentam com a idade, a formação e o número de anos de serviço: estas diferenças ultrapassam os 30 % na faixa etária entre 50 e 59 anos e apenas de 7 % na faixa etária inferior a 30 anos. Essas disparidades são superiores a 30 % no caso dos licenciados e de 13 % no caso dos trabalhadores com uma educação básica.

2.1.2 A comunicação estabelece quatro áreas prioritárias:

- zelar pela aplicação mais consequente da legislação em vigor (analisando como se poderia adaptá-la e aplicá-la melhor sensibilizando as pessoas para o problema);
- integrar o combate às disparidades salariais na política de emprego dos Estados-Membros (com a ajuda de meios comunitários, especialmente ao abrigo do Fundo Social Europeu) ⁽⁷⁾;
- promover junto dos empregadores o princípio da igualdade salarial, designadamente através da responsabilidade social;
- fomentar o intercâmbio de boas práticas em toda a UE e implicar nele os parceiros sociais.

2.1.3 O objectivo da comunicação da Comissão é analisar e desenvolver a capacidade de análise e compreensão dos principais factores determinantes do diferencial, a fim de identificar possíveis acções para corrigi-lo. Faz questão de mobilizar todos os intervenientes para eliminar as disparidades salariais e realçar a necessidade de concentrar-se nos factores que estão na sua origem.

3. Observações na generalidade

3.1 O Comité concorda que é fundamental envolver todas as partes nos esforços tendentes a reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres.

3.1.1 Os progressos das mulheres na formação, na investigação e na actividade empresarial não se reflectem na sua posição no mercado de trabalho. Com efeito, o coeficiente de emprego das mulheres é inferior ao dos homens (55,7 % em comparação com 70 %) e muito mais baixo ainda no caso das mulheres de idade compreendida entre 55 e 64 anos (31,7 %).

⁽⁷⁾ Ver nota 3.

Além disso, o coeficiente de desemprego das mulheres é mais elevado do que o dos homens (9,7 % contra 7,8 %).

3.1.2 O CESE considera que o dever dos governos nacionais, dos organismos nacionais competentes pela igualdade de género e, em particular, dos parceiros sociais de todos os Estados-Membros é empenharem-se na redução das diferenças estruturais existentes que se traduzem numa segregação por sectores, profissões e paradigmas laborais e procurar que os sistemas salariais vigentes diminuam a actual desigualdade entre homens e mulheres.

3.1.3 Os progressos das mulheres em domínios tão essenciais como a formação, a investigação e a actividade empresarial não se reflectem nem na sua remuneração nem nos seus rendimentos. Um dos principais motivos para explicar que as mulheres tenham rendimentos inferiores aos dos homens é estas interromperem a sua carreira profissional para ocupar-se dos filhos e da família. São as mulheres que dão à luz e dedicam aos filhos proporcionalmente muito mais tempo do que os homens. As licenças para prestação de cuidados aos filhos significam períodos de trabalho mais curtos, menor experiência profissional e menos possibilidades de formação. Quanto mais tempo se fica afastado do mercado de trabalho menos perspectivas haverá de evolução salarial. As mulheres também são as principais responsáveis pelos cuidados a idosos e a outras pessoas que deles necessitam.

3.1.4 A posição desvantajosa das mulheres no mercado de trabalho e o fosso salarial que daí resulta têm repercussões nos seus direitos de pensão. Urge, portanto, adaptar os regimes de pensões não só para evitar que sejam desfavorecidas as mulheres que interrompem a sua carreira por causa de uma licença de maternidade ou parental, como também para garantir a igualdade entre homens e mulheres e aproximar-se do objectivo a longo prazo de individualização das pensões de reforma ⁽⁸⁾. O facto de homens e mulheres partilharem as responsabilidades pela família e os filhos não deverá traduzir-se em desvantagens no regime de pensões.

4. Observações na especialidade

4.1 O Tratado de Roma consagra desde 1957, no artigo 119.º, o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual. Este artigo, que mais tarde passou a artigo 141.º do Tratado, prevê a aplicação por parte dos Estados-Membros do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual ou de igual valor.

4.1.1 Esta a razão pela qual, no seu n.º 4, prevê que os Estados-Membros, «a fim de garantir, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional», mantenham ou adoptem medidas de acção positivas «para facilitar o exercício de uma actividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado».

⁽⁸⁾ Parecer do CESE de 29 de Novembro de 2001 sobre o «Crescimento económico, fiscalidade e sustentabilidade dos regimes de pensão na UE» (JO C 48 de 21.2.2002) — relator: Harry Byrne, co-relator: Jan Jacob van Dijk.

4.1.2 Importa manter e, eventualmente, aumentar as possibilidades de acções positivas a favor das mulheres, uma vez que continua a haver uma grande diferença entre o número de homens e de mulheres que ocupam lugares de direcção. Em 2000, apenas 31 % dos cargos de responsabilidade eram ocupados por mulheres, uma percentagem que, a partir de 2006, apenas subiu para 32 %, o que equivale a um aumento ínfimo de 1 % ⁽⁹⁾.

4.1.3 A directiva 75/117/CE, adoptada pelo Conselho em 1975, estabelecia, designadamente, que o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres implica a eliminação de qualquer discriminação em razão do sexo na remuneração por um mesmo trabalho ou por um trabalho a que for atribuído um valor igual. Esta regulamentação esteve na origem da maior parte das leis nacionais relativas ao princípio da igualdade salarial, tendo por isso desempenhado um papel capital na evolução da situação das mulheres no mercado de trabalho.

4.1.4 Nos termos do artigo 141.º do Tratado CE, remuneração significa «o salário ou vencimento ordinário, de base ou mínimo, e quaisquer outras regalias pagas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pela entidade patronal ao trabalhador em razão do emprego deste último».

4.1.5 Haverá que uniformizar as disposições nacionais que garantem a igualdade de direitos nas convenções de trabalho e nas condições de remuneração, para evitar a discriminação directa ou indirecta das mulheres.

4.1.6 Esta legislação não tem sido suficientemente bem aplicada quando se trata de assegurar o respeito pelo princípio de igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual. Mas é difícil trazer à luz este tipo de discriminação. As pessoas afectadas nem sempre estão conscientes de serem discriminadas e/ou têm dificuldade em demonstrá-lo. O Comité considera que os trabalhadores ou os seus representantes devem ter acesso a meios que lhes permitam verificar se recebem salário igual por um mesmo trabalho ou por um trabalho a que for atribuído um valor igual.

4.1.7 Um instrumento eficaz para realizar esse controlo e assegurar uma remuneração justa é que, nas empresas grandes e médias, as entidades patronais apresentem anualmente uma sinopse dos salários pagos e da evolução salarial, que permita identificar os problemas de discriminação baseada no género nos sistemas de classificação laboral e buscar as soluções adequadas, elaborando um programa de igualdade de género que incorpore regimes de remuneração transparentes para garantir que as qualificações, a experiência e o potencial de todos os trabalhadores sejam remunerados equitativamente. É preciso elaborar programas de igualdade salarial com objectivos concretos, por exemplo, redução da discrepância existente numa base de 1 % ao ano. As entidades patronais de todos os Estados-Membros devem fornecer anualmente aos trabalhadores e aos seus representantes estatísticas salariais discriminadas por género.

4.1.8 Um obstáculo à plena aplicação da legislação é o facto de as pessoas estarem mal informadas e desconhecerem as

disposições legislativas existentes. Em média, apenas um terço dos cidadãos afirma conhecer os seus direitos em caso de discriminação ⁽¹⁰⁾. O Comité considera essencial continuar a divulgar estes direitos tanto aos cidadãos em geral como aos representantes de empregadores e trabalhadores como aos profissionais do sector da justiça.

4.1.9 Os Estados-Membros devem assegurar o acesso aos mecanismos de recurso ou denúncia de casos de discriminação, devendo incumbir à parte demandada provar, perante o tribunal ou outra instância competente, que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento (Directiva 97/80/CE).

4.1.10 Não obstante a legislação e as convenções colectivas, persistem as disparidades salariais entre homens e mulheres, o que aponta para a existência de outros factores (de ordem psicológica, social e cultural) que explicam tal discrepância, por exemplo, a dificuldade de conciliar as responsabilidades familiares com a actividade profissional. Face à necessidade de um equilíbrio entre vida privada e vida profissional, o Comité é de opinião que a luta por salários iguais deve ter lugar em muitas frentes.

4.1.11 Convém tirar partido da possibilidade prevista por lei de atender às cláusulas sociais na adjudicação de contratos públicos e favorecer, deste modo, as partes adjudicantes que têm em conta a igualdade e a justiça salarial na remuneração das mulheres.

4.1.12 O Comité considera que os órgãos do governo dos Estados-Membros devem servir de exemplo a todos os outros empregadores, não só em questões directamente relacionadas com a igualdade de oportunidades em matéria salarial e de promoção profissional, mas também mediante a criação de soluções a nível da organização (por exemplo, no domínio da flexibilidade dos horários de trabalho) que permitam conciliar a vida profissional e familiar, e de uma política de formação que promova a igualdade de oportunidades profissionais entre homens e mulheres.

4.1.13 As personalidades públicas, inclusivamente os políticos, podem contribuir grandemente para sensibilizar mais a sociedade para este problema. O seu exemplo pessoal, tanto na vida profissional como privada, pode surtir melhores resultados do que muitas campanhas publicitárias dispendiosas.

4.2 Integrar o combate às disparidades salariais na política de emprego dos Estados-Membros

4.2.1 A estratégia de crescimento e emprego da União Europeia, consagrada na estratégia de Lisboa, constitui um instrumento essencial para aumentar a igualdade de género no mercado de trabalho e para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres. O Comité considera essencial a adopção de medidas que permitam o acesso e reforcem a participação de ambos os sexos no mercado de trabalho na sua íntegra, utilizando as ajudas provenientes dos Fundos Estruturais.

⁽⁹⁾ Eurostat, *Labour force Survey Managers in the EU* — Repartição por género, 2000 e 2006.

⁽¹⁰⁾ Eurobarometer.

4.2.2 O Comité sugere as seguintes medidas:

- assegurar a transparência dos sistemas de classificação das actividades laborais, com um conjunto de critérios não discriminatórios;
- definir diferentes critérios de avaliação ligados à natureza do emprego e não à pessoa que o desempenha e que evitem qualquer forma potencial de discriminação;
- incentivar à escolha de profissões não tradicionais para influenciar e reduzir os desequilíbrios no mercado de trabalho; o objectivo é que as mulheres optem por carreiras científicas e técnicas e os homens por profissões exercidas actualmente sobretudo por mulheres;
- incitar as empresas a desenvolverem e a colocarem em prática programas de igualdade de género (incluindo um inventário das remunerações) cuja aplicação terão de supervisionar;
- encorajar as empresas e os trabalhadores a contribuírem para o desenvolvimento das competências profissionais;
- incitar os empregadores e as organizações sindicais a estabelecerem mecanismos de inspecção para supervisionarem os sistemas salariais, com base numa nomenclatura laboral, nos acordãos na matéria, na jurisprudência e na classificação das profissões;
- incitar à mudança oferecendo incentivos que motivem as mulheres a procurar e a ocupar lugares de maior responsabilidade e cargos de direcção, no âmbito da investigação e do desenvolvimento, da tecnologia e da inovação;
- estimular e promover uma evolução que garanta uma maior presença das mulheres em todos os níveis profissionais dos sectores em crescimento, como o turismo, a protecção do ambiente e o sector de reciclagem, as telecomunicações e a biotecnologia;
- promover práticas de gestão que favoreçam a igualdade de género;
- introduzir na estratégia de emprego um indicador especial destinado a acompanhar a harmonização das remunerações a nível comunitário.

4.3 O Comité propõe as seguintes medidas para aumentar a igualdade de género na educação e na formação profissional:

- promover o acesso e aumentar a quota-parte das mulheres em programas de formação profissional e de inserção no mercado laboral nos sectores técnicos, assim como acções de formação de informática, especialmente nos níveis mais avançados e no âmbito das TIC;
- favorecer a mudança através da formação, da prática e de outras medidas laborais para que os homens passem a candidatar-se mais a empregos no sector dos serviços e da saúde;

- fomentar uma maior flexibilidade na oferta de programas de educação e de formação para a inserção no mercado laboral que beneficiem também as mulheres das zonas rurais e as regiões escassamente povoadas;
- oferecer às mulheres mais possibilidades para aumentarem as suas qualificações através de formação profissional durante as licenças de maternidade e assim que reatem a sua vida profissional.

4.4 O Comité propõe as seguintes medidas que ofereçam às mulheres mais oportunidades para criar e desenvolver as suas próprias empresas:

- utilizar os Fundos Estruturais para ajudar mais mulheres a começarem a sua própria empresa ⁽¹⁾;
- promover a igualdade de género nos projectos de criação de empresas, sensibilizando neste sentido os chefes, os conselhos de administração e os assessores;
- reorientar e criar serviços de assessoria às PME (financeiros e técnicos) para atender e corresponder melhor às necessidades das mulheres que pretendam criar e desenvolver a sua própria empresa;
- oferecer assistência financeira e possibilidades de empréstimo às mulheres que criarem e desenvolverem a sua própria empresa;
- apoiar as redes e as organizações de empresárias e as iniciativas de acompanhamento de mulheres por mulheres;
- prestar especial assistência às mulheres que pretendam criar e desenvolver empresas nos sectores da comunicação ou de alta tecnologia;
- apoiar as mulheres que realizam ou lideram iniciativas no sector da economia social.

4.5 É necessário consolidar o direito das mulheres a exercerem uma profissão e a cuidar da sua subsistência. Tanto as mulheres como os homens devem ter a possibilidade de viverem condignamente do seu salário. O Comité propõe as seguintes medidas para facilitar a conciliação da vida profissional com as responsabilidades familiares:

- prever subvenções para creches e infantários para que os pais possam prosseguir as suas actividades profissionais mesmo depois do nascimento dos filhos, com interrupções mais breves das suas carreiras;
- apoiar a formação de educadores(as) de infância e de pessoal de enfermagem;

⁽¹⁾ Parecer do CESE de 25 de Outubro de 2007 sobre «O espírito empresarial e a Agenda de Lisboa», relator: Jan Olsson (in JO C 44 de 16.2.2008).

- introduzir nos países onde ainda não exista o sistema de licenças parentais remuneradas, por exemplo, adoptando as disposições em vigor nas instituições europeias, e oferecer a possibilidade do seu prolongamento mediante compensação financeira; a licença parental deve poder ser repartida entre o pai e a mãe; reservar uma parte desta licença ao pai representa um grande avanço visto os homens assumirem assim mais responsabilidades familiares; haverá que recorrer a incentivos financeiros para compensar as perdas de rendimento, com o fito de incitar mais homens a tirarem uma licença de paternidade (esta questão foi incluída na agenda dos Parceiros Sociais Europeus, tal como proposto na segunda fase de consulta destas instâncias sobre a conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar) ⁽¹²⁾.
- oferecer mais possibilidades àqueles que, por vários motivos, não podem deslocar-se diariamente da sua residência para o local de formação ou para o seu emprego mediante apoios ao trabalho à distância ou ao teletrabalho;
- criar possibilidades de cursos de reinserção no mercado de trabalho, aproveitando, por exemplo, o sistema fiscal; este tipo de formação destina-se às mulheres que estiveram afastadas do mercado laboral durante períodos prolongados em consequência de licenças parentais ou para cuidar dos filhos;
- criar instalações adequadas e devidamente subsidiadas para o acolhimento de idosos e de outras pessoas que necessitem de cuidados, o que facilitaria a participação das mulheres no mercado de trabalho.

4.6 O Comité propõe as seguintes medidas para aumentar a participação e a influência das mulheres:

- equilibrar a representatividade de homens e mulheres em comités e órgãos decisivos;
- permitir a participação de organizações representativas defensoras da igualdade de género e de organizações de mulheres em comités de supervisão, associações e outros fóruns;
- aproveitar a possibilidade de ascensão das mulheres a cargos de direcção e decisórios nas estruturas directivas e executivas;
- assegurar às mulheres um lugar igual e permanente na vida profissional e evitar que apenas se recorra a elas em períodos de conjuntura favorável para dispensá-las em períodos de recessão;
- manter contactos regulares com as organizações activas no âmbito da igualdade de género para reflectir em conjunto sobre problemas concretos.

⁽¹²⁾ Na Dinamarca, desde 1 de Outubro de 2006, todas as empresas contribuem por lei com uma certa importância para um fundo central de compensações das licenças parentais. Isso significa que nenhuma empresa sai prejudicada pelas despesas salariais decorrentes das licenças parentais e que não há o risco de os homens que usufruem de uma licença se converterem em carga financeira para a entidade patronal. A Islândia dispõe de um sistema parecido que obriga todas as empresas e todos os trabalhadores a contribuir com uma certa importância para um fundo estatal de compensação das licenças parentais. Além disso, a licença parental de nove meses está dividida segundo um modelo 3/3, ou seja, o pai e a mãe beneficiam de um terço da licença cada um, ficando o terço restante para ser repartido entre os dois. Após a entrada em vigor desta lei, quase 90 % dos homens islandeses já beneficiaram de uma licença de paternidade.

4.7 Promover junto das empresas a aplicação do princípio de igualdade salarial e assunção de responsabilidade social

4.7.1 O princípio de salário igual por trabalho igual é cada vez mais aceite na Europa, mesmo não se tendo transformado ainda em algo de natural em todos os 27 Estados-Membros. Não obstante a Convenção n.º 100 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem mais de cinquenta anos (foi adoptada em 1951) ter sido ratificada por todos os Estados-Membros e estipular no seu artigo 2.º que «cada Membro deverá, pelos meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das tabelas de remuneração, encorajar e, na medida em que tal é compatível com os referidos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão-de-obra feminina por um trabalho de igual valor», dá-se em geral por assente que as mulheres sempre se podem apoiar nos rendimentos dos maridos, uma tese que não tem qualquer relação com a realidade actual. Também não é natural, nem se aceita tão facilmente, que trabalho do mesmo valor seja retribuído com o mesmo salário. Há uma dificuldade implícita em avaliar diversos tipos de trabalho ou profissões para determinar se têm o mesmo valor. Há toda uma série de acórdãos que poderão elucidar bem este problema.

4.7.2 O Comité considera que os empregadores poderão reduzir as disparidades salariais do seguinte modo:

- Os horários flexíveis favorecem a igualdade de género no mercado de trabalho. O trabalho a tempo parcial voluntário pode ajudar pais e mães a conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares. Importa, porém, assegurar-lhes a possibilidade de reatarm o seu emprego a tempo inteiro. Poder-se-ia propor tempo inteiro aos trabalhadores que trabalham a tempo parcial contra a sua vontade, dando-lhes a possibilidade de ficarem economicamente independentes; isto é sobretudo importante para quem tenha outras pessoas a seu cargo.
- A organização do tempo de trabalho deveria ser compatível com as responsabilidades familiares. É preciso mudar a distribuição tradicional das lides domésticas e dos cuidados aos filhos para conseguir um equilíbrio entre homens e mulheres. O papel dos homens na prestação de cuidados à família e nas lides domésticas deve ser mais perceptível.
- Os modelos que permitem comparar profissões e tarefas podem servir de base para encontrar a melhor forma de avaliar os salários. São, por conseguinte, um valioso instrumento para aplicar o princípio de igualdade salarial. Convém criar sistemas de avaliação do nível de qualificações requerido para cada actividade profissional que permitam definir categorias de requisitos semelhantes entre diferentes tipos de trabalhadores. Isso permitiria um mesmo nível de remuneração pelo mesmo trabalho prestado e independentemente do sexo.
- Se a licença parental for vista como um mérito e avaliada como uma experiência que conta para as promoções e para a determinação dos salários, será possível reduzir as diferenças de remuneração entre homens e mulheres. Contudo, isso não deve levar a que os trabalhadores sem filhos sejam negativamente discriminados em matéria de remuneração e de progressão na carreira.

- A sociedade e as empresas podem oferecer serviços de creches e infantários e contribuir, deste modo, para aumentar as possibilidades das mulheres de arrançarem emprego e avançarem na sua carreira profissional.
- Ao prever dias livres durante os períodos de férias escolares e para tratar filhos doentes, as empresas facilitam a compatibilidade das responsabilidades familiares com a vida profissional.
- Nos países onde não há um direito estabelecido por lei que permite aos homens faltarem ao trabalho aquando do nascimento de um filho ou de uma adopção, as empresas poderiam indicar o caminho e dar o exemplo, assumindo a sua responsabilidade social e prevendo dias livres para o efeito ⁽¹³⁾.
- As empresas podem prever igualmente dias livres para assistir a familiares próximos doentes.
- Podem oferecer às mulheres acções de formação contínua e investir em programas de desenvolvimento profissional a pensar nelas.
- É uma maneira de ensinar os homens e as próprias mulheres a ver, a entender, a detectar e a aproveitar as competências das mulheres.

4.8 *Fomentar o intercâmbio de boas práticas em toda a UE e implicar nele os parceiros sociais*

4.8.1 O Comité considera que o intercâmbio e o fomento de métodos eficazes neste âmbito e o reforço do diálogo entre os Estados-Membros poderiam levar a alguns progressos. A única forma de conseguir uma verdadeira igualdade de género e uma

grelha salarial justa é que todos os Estados-Membros adoptem medidas construtivas e se empenhem na eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres. As organizações patronais e sindicais e o Instituto Europeu da Igualdade de Género têm um papel importante a desempenhar na consecução deste objectivo.

4.8.2 Os parceiros sociais terão de envidar esforços para reduzir estas disparidades mediante a adopção de medidas específicas nas negociações salariais. Um exemplo concreto de uma iniciativa bem sucedida é o acordo-quadro para a igualdade de género adoptado pelos parceiros sociais ao nível comunitário em 2005, o qual refere como uma das suas áreas prioritárias as disparidades salariais entre homens e mulheres ⁽¹⁴⁾.

4.8.3 São necessárias alterações de vária ordem nas estatísticas salariais, a fim de tornar as informações sobre as disparidades salariais numa base mais sólida para a tomada de decisões. As causas de tais disparidades devem ser objecto de um estudo aprofundado e os resultados desse estudo devem ser divulgados para revelar, corrigir e prevenir a discriminação.

4.8.4 A Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho sediada em Dublin e o Instituto Europeu da Igualdade de Género devem, para tal, coligir dados estatísticos dos Estados-Membros comparáveis sobre a representatividade das mulheres em cargos de direcção e em funções de responsabilidade, tanto no sector público como no sector privado, e elaborar estatísticas dos êxitos conseguidos pelos Estados-Membros no âmbito da igualdade de remuneração por um trabalho a que é atribuído o mesmo valor.

Bruxelas, 22 de Abril de 2008

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Em 1 de Julho de 2006, entrou em vigor na Suécia uma nova lei relativas à licença parental. Por força desta lei, uma empresa não pode desfavorecer um trabalhador por motivos relacionados com a licença parental. A nova lei implica que não se pode estabelecer diferenças entre homens e mulheres e que tanto as pessoas que usufruem como as que não usufruem de uma licença parental devem ser tratadas do mesmo modo. Segundo o provedor da igualdade de género, as pessoas que usufruem de uma licença parental devem ser tratadas como se estivessem a trabalhar. As licenças parentais das mulheres são, em média, significativamente mais longas do que as dos homens. Isto significa que são as mulheres que são privadas, em maior medida, dos prémios e das gratificações que não recebem durante esta ausência.

⁽¹⁴⁾ Framework of Actions on Gender Equality:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.