

I

(Resoluções, recomendações e pareceres)

PARECERES

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

461.^a REUNIÃO PLENÁRIA DE 17 E 18 DE MARÇO DE 2010**Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o «Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) e estratégia de seguimento»**

(2010/C 354/01)

Relatora: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Por carta de 25 de Setembro de 2009, Margot Wallström, vice-presidente da Comissão Europeia, solicitou ao Comité Económico e Social Europeu, nos termos do artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, que elaborasse um parecer exploratório sobre o

Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) e estratégia de seguimento.

Incumbida da preparação dos trabalhos correspondentes, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em 23 de Fevereiro de 2010.

Na 461.^a reunião plenária de 17 e 18 de Março de 2010 (sessão de 17 de Março), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 137 votos a favor, 3 votos contra e 5 abstenções, o seguinte parecer:

1. Recomendações

1.1 A igualdade entre mulheres e homens é um objectivo em si, mas é também uma das condições prévias para o cumprimento dos objectivos da UE em matéria de crescimento, emprego e coesão social.

1.2 A avaliação intercalar do Roteiro para a igualdade realiza-se num contexto de crise económica, devendo, por conseguinte, salientar-se o impacto e as consequências da crise nas mulheres e nos homens, tendo em conta as diferentes posições que ocupam na sociedade.

1.3 A igualdade deve fazer parte de todas as políticas, nomeadamente das políticas sociais e de emprego, e devem prosseguir-se os esforços para suprimir os obstáculos que impedem a participação plena e equitativa das mulheres e dos homens no mercado de trabalho.

1.4 Para garantir e aumentar a independência económica das mulheres, é necessário melhorar a qualidade e a quantidade do emprego feminino, eventualmente através do apoio às trabalhadoras independentes, lutar contra o risco da precariedade com

que são confrontadas e favorecer uma repartição equitativa das responsabilidades familiares e domésticas.

1.5 A desigualdade salarial tem uma origem estrutural: subvalorização das capacidades consideradas tradicionalmente «femininas», segregação profissional e sectorial, empregos precários, interrupções da vida laboral, etc. A legislação e os acordos colectivos são instrumentos eficazes no combate a esta desigualdade, sendo para tal necessária a implicação de todos os actores económicos e sociais.

1.6 Uma maior presença das mulheres no sector empresarial e na política fomenta a igualdade, a sua independência económica, a eliminação de estereótipos de género e a promoção das mulheres nas tomadas de decisões.

1.7 As mulheres são particularmente vulneráveis à exclusão social e à pobreza. A individualização dos direitos sociais, um rendimento mínimo garantido, a contabilização dos períodos de inactividade ou a redução do tempo de trabalho por motivos familiares são medidas que melhoram a protecção social e diminuem o risco de pobreza da população.

1.8 A conciliação da vida familiar e laboral é fundamental para alcançar a igualdade e melhorar o emprego das mulheres. Tal passa por serviços sociais públicos de qualidade e pela melhoria das licenças de maternidade, de paternidade e parentais existentes. Há que avançar para a co-responsabilização de todos os actores sociais na distribuição equitativa do trabalho doméstico e da assistência à família.

1.9 O CESE considera necessário promover a representação equitativa de homens e mulheres em instâncias de tomada de decisão. Para o efeito, os Estados-Membros devem comprometer-se mais, fixar objectivos claros e adoptar medidas eficazes (acção positiva, programas de igualdade, etc.).

1.10 Face à persistência da violência de género e ao tráfico de seres humanos, o CESE considera que é necessário aplicar efectivamente a legislação em vigor e elaborar planos de acção nacionais, coordenados por uma estratégia europeia global e incrementar os programas específicos.

1.11 Para lutar contra os estereótipos sexistas, o CESE é da opinião de que é essencial educar e formar a sociedade segundo modelos não sexistas, oferecendo formação tanto aos homens como às mulheres, encorajar as mulheres a prosseguirem os estudos em áreas científicas e tecnológicas, melhorar a valorização dos empregos tradicionalmente considerados «femininos» e evitar o sexismo nos meios de difusão e de comunicação.

1.12 A política externa e de desenvolvimento da UE deve ser utilizada para promover os direitos das mulheres no contexto internacional, melhorando as suas competências e autonomia.

1.13 O CESE considera que é necessária uma plena integração transversal da análise de género em todos os domínios de acção da Comissão e sua aplicação aos orçamentos, tanto a nível europeu como nacional. É necessário para tal dispor de recursos humanos com habilitações em matéria de igualdade, bem como de indicadores diferenciados por sexo que permitam destacar a situação das mulheres e dos homens e avaliar o grau de cumprimento do Roteiro para a igualdade.

1.14 Na nova estratégia para a igualdade a seguir a partir de 2010, os objectivos não podem ser meras recomendações dirigidas pela Comissão aos Estados-Membros, mas antes directrizes vinculativas com objectivos quantificáveis. Tal requer uma maior implicação política a todos os níveis. As instituições da UE devem dar o exemplo, levando a cabo uma análise proactiva do trabalho realizado e uma avaliação do impacto da aplicação.

2. Observações na generalidade

2.1 O Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 representa o compromisso assumido pela Comissão Europeia para em conjunto com os Estados-Membros avançar na via da igualdade. A pedido da Comissão, o CESE efectua a sua avaliação, analisando o impacto das medidas adoptadas e o seu grau de cumprimento, e avança propostas de acção para a nova estratégia a seguir a partir de 2010.

2.2 O CESE reconhece o compromisso que a UE desde sempre assumiu com a igualdade: o Tratado de Roma, em 1957, inclui o princípio da igualdade salarial, o Tratado de Amesterdão, em 1997, utiliza uma abordagem dupla que combina transversalidade com medidas específicas, e o Tratado de Lisboa contém um compromisso explícito para a eliminação das desigualdades e a promoção da igualdade.

2.3 A nível internacional, a UE aderiu à Plataforma de Acção de Pequim, aos Objectivos do Milénio para o Desenvolvimento, assim como à Convenção das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW), que coloca a mulher no centro das preocupações em matéria de direitos humanos.

2.4 Apesar deste vasto quadro normativo, não se atingiram os objectivos previstos e as desigualdades entre mulheres e homens persistem. Não se registaram progressos substanciais em nenhum dos seis domínios prioritários do Roteiro para a igualdade 2006-2010. Face a isto, é de duvidar da existência de uma verdadeira vontade política para levar a cabo tais mudanças. A integração do princípio da igualdade de género, factor-chave da competitividade e do crescimento, deve ser uma prioridade da nova estratégia de acção UE 2020.

2.5 A avaliação do Roteiro para a igualdade 2006-2010 realiza-se num contexto de crise económica; é necessário analisar as consequências da crise para as mulheres, dada a sua posição específica no mercado de trabalho e nas políticas públicas de despesas sociais, sobretudo as que têm a ver com os serviços sociais, ou seja, os domínios que mais afectam as mulheres.

2.6 A crise afectou em primeiro lugar os empregos tradicionalmente ocupados pelos homens (construção, transportes, indústria), estendendo-se depois aos sectores com maior presença feminina (serviços bancários, comércio, etc.). Assim, em muitos casos, os agregados familiares viram os seus rendimentos limitados exclusivamente ao salário das mulheres, habitualmente inferior ao dos homens, na medida em que elas ocupam principalmente empregos no sector dos serviços, com contratos a tempo parcial ou temporários, ou mesmo na economia informal. Tudo isto tem repercussões negativas na economia nacional, ao reduzir o consumo familiar e travar a retoma.

2.7 A crise também afecta as políticas sociais, isto é, a cobertura dos subsídios de desemprego é menor para as mulheres, tanto em valor como em duração, dado o lugar com frequência desvantajoso que elas ocupam no mercado do trabalho. Além disso, os serviços públicos básicos como a saúde, a educação e os serviços sociais reduzem a sua oferta precisamente no momento em que as famílias, especialmente as mulheres, mais necessitam. Por serem sectores que concentram a mão-de-obra feminina, tais reduções terão, por seu turno, efeitos negativos no emprego das mulheres.

2.8 As medidas de luta contra a crise não podem ser neutras em termos de género e, enquanto for necessário, as novas políticas de retoma económica e os actuais programas dos fundos estruturais devem ter em conta a posição específica dos homens e das mulheres na sociedade.

2.9 A igualdade deve ser uma prioridade não apenas para abordar a actual crise e a posterior retoma, mas também para fazer face aos desafios demográficos e económicos que afectam o modelo social europeu, e se repercutem nas mulheres e na sua independência económica.

3. Observações na especialidade – Parte I: Áreas de intervenção prioritária em prol da igualdade entre homens e mulheres

O Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 contém os compromissos e as acções consideradas necessárias para avançar na igualdade e eliminar as desigualdades.

A primeira parte do roteiro contém seis domínios prioritários de acção política com os respectivos indicadores:

1. Concretizar a igualdade em matéria de independência económica para homens e mulheres
2. Conciliação da vida profissional e familiar
3. Representação equitativa de mulheres e homens na tomada de decisões
4. Erradicação de todas as formas de violência de que são vítimas as mulheres
5. Eliminação dos estereótipos de género
6. Promoção da igualdade de género nas políticas externa e de desenvolvimento.

A segunda parte centra-se na melhoria da governação.

3.1 Conseguir a mesma independência económica para homens e mulheres

3.1.1 Consecução das metas de emprego da Estratégia de Lisboa

3.1.1.1 Ainda são muitos os países que não atingiram a taxa de emprego feminino fixada como objectivo pela Estratégia de Lisboa – 60 %. Com efeito, esta percentagem é actualmente de 58,8 % para as mulheres ao passo que para os homens ⁽¹⁾ é de 70,9 %, e a taxa de emprego das mulheres cai para 36,8 % após os 55 anos de idade contra 55 % para os homens. As mulheres são mais afectadas pelo desemprego, mas esta diferença reduz-se à medida que a crise avança (9,8 % de mulheres no desemprego contra 9,6 % de homens).

⁽¹⁾ Fonte: Eurostat (EFT), emprego – Situação em Fevereiro de 2009 e desemprego – Situação em Setembro de 2009.

3.1.1.2 Para além da quantidade, é igualmente necessário melhorar a qualidade do emprego das mulheres, já que estas estão sobre-representadas nos sectores pouco remunerados e em postos de trabalho com elevado risco de precariedade. O emprego a tempo parcial é sobretudo feminino (31,5 % de mulheres contra 8,3 % de homens) e 14,3 % das mulheres empregadas têm um emprego temporário. Por outro lado, quando são mães, a taxa de emprego cai mais de dez pontos, o que traduz a desigual repartição das responsabilidades familiares e a falta de infra-estruturas de acolhimento.

3.1.1.3 O CESE recomenda que se proceda a uma análise conjunta da taxa de desemprego e da taxa de inactividade das mulheres por motivos familiares ⁽²⁾. As mulheres, enquanto responsáveis pela prestação de cuidados, em muitos casos, não reúnem as condições necessárias para serem consideradas «desempregadas». A sua inactividade profissional traduz-se por conseguinte numa forma de desemprego encoberto.

3.1.1.4 Impõe-se uma abordagem multidisciplinar que permita completar as políticas de emprego com medidas sociais e educativas, nomeadamente formação que elimine os estereótipos relacionados com o emprego, serviços sociais públicos de qualidade que garantam a assistência às pessoas dependentes e campanhas de sensibilização que incentivem a repartição das tarefas domésticas entre mulheres e homens.

3.1.1.5 A Comissão deve integrar e promover a igualdade em todos os programas (como faz o programa PROGRESS). Os fundos estruturais constituem um quadro único para tal, pois permitem conhecer o nível de cumprimento dos países, realizar uma avaliação anual do impacto destas medidas relativamente às mulheres e aos homens nos vários países e mesmo estabelecer medidas apropriadas e sanções para quem não garantir o emprego das mulheres em quantidade e de qualidade.

3.1.2 Eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres

3.1.2.1 A equiparação salarial é uma condição essencial para atingir a igualdade. Contudo, apesar dos avanços legislativos, a diferença salarial entre homens e mulheres ascende a 17,4 %, chegando a atingir 30 % nas mulheres com mais de 50 anos de idade.

3.1.2.2 A desigualdade salarial tem uma origem estrutural: segregação das mulheres em sectores económicos pouco valorizados e em profissões mal remuneradas, maior presença na economia subterrânea e em empregos precários e interrupção ou redução da vida laboral por motivos familiares. Estes elementos afectam de forma negativa o seu nível salarial.

3.1.2.3 O CESE ⁽³⁾ recomenda que cada Estado-Membro reexamine os seus dispositivos atinentes às condições contratuais e salariais para evitar a discriminação directa e indirecta das mulheres.

⁽²⁾ A taxa de inactividade por motivos familiares (filhos pequenos e pessoas dependentes) nas mulheres entre os 25 e os 54 anos de idade é de 25,1 % contra apenas 2,4 % nos homens. Além disso, 19,2 % das mulheres estão inactivas devido a outras responsabilidades familiares contra 2,9 % dos homens (Fonte: EFT, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ JO C 211 de 19.8.2008, p. 54.

3.1.2.4 A legislação deve incluir mecanismos de controlo que permitam detectar a discriminação de género, fomentando sistemas transparentes de classificação profissional que valorizem e retribuam de igual forma as qualificações, a experiência e o potencial de todo o pessoal.

3.1.2.5 A negociação colectiva é um bom instrumento para incluir sistemas de avaliação dos postos de trabalho não discriminatórios do género, licenças de formação para a promoção profissional das mulheres, licenças sem vencimento e licenças por motivos familiares, distribuição flexível do tempo de trabalho, etc., que reduzam as diferenças salariais.

3.1.3 Mulheres empresárias

3.1.3.1 Apesar de altamente qualificadas, as mulheres ainda são uma minoria em lugares de responsabilidade das empresas. A Comissão fomentou a igualdade no âmbito da responsabilidade social das empresas, aumentou as ajudas estatais para as novas empresas criadas por mulheres (Regulamento (CE) n.º 800/2008) e deu o seu apoio à Rede das Mulheres Empresárias. Nesta deveriam participar, para além de governos e instituições oficiais, organizações relevantes da sociedade civil, para que todos beneficiem de um intercâmbio de experiências e de boas práticas.

3.1.3.2 O CESE sugere que se ponham em prática as recomendações do plano de acção da UE sobre o empreendedorismo para favorecer a criação de empresas por mulheres, mediante medidas tais como o melhor acesso ao financiamento e ao crédito, o desenvolvimento de redes de organização e consulta para empresários, formação profissional adequada e reconversão, promoção de boas práticas, etc.

3.1.4 Igualdade entre homens e mulheres na protecção social e no combate à pobreza

3.1.4.1 As mulheres são particularmente vulneráveis à exclusão social e à pobreza. A sua posição desigual no mercado do trabalho e a sua condição de dependente nos sistemas de protecção social são elementos que contribuem para esta situação.

3.1.4.2 Há que equiparar as condições de acesso à protecção social para mulheres e homens. A redução do tempo de trabalho por motivos familiares, o uso das licenças por maternidade e/ou parentais para cuidar dos filhos, o emprego a tempo parcial ou temporário, a segregação e a discriminação salarial são elementos que reduzem o montante e a duração das futuras prestações sociais que as mulheres obterão, em especial de desemprego e de reforma. Para atenuar em parte esta situação de desigualdade, é indispensável, entre outras medidas, o reconhecimento do tempo dedicado ao trabalho não remunerado e dos períodos de tempo de trabalho reduzido e de inactividade por motivos familiares como períodos de contribuição a tempo inteiro.

3.1.4.3 O sistema público de protecção social deve garantir um rendimento mínimo digno que permita reduzir o risco de pobreza, prestando especial atenção às mulheres idosas, às viúvas que recebem pensão de sobrevivência e às famílias monoparentais em que o chefe de família é a mulher.

3.1.4.4 Os sistemas privados de pensão em vigor em certos países devem ser objecto de uma atenção particular, porque as condições das futuras pensões são estabelecidas em função dos

rendimentos individuais e da esperança de vida, o que prejudica especialmente as mulheres.

3.1.4.5 Em 2010 celebra-se o Ano Europeu de Luta contra a Pobreza e a Exclusão Social, que coincide com o fim da Estratégia de Lisboa e da aplicação do método aberto de coordenação. A nova estratégia UE 2020 deve estabelecer objectivos concretos e medidas mais eficazes, tanto a curto como a longo prazo, para combater a pobreza especialmente das mulheres.

3.1.5 A dimensão de género no domínio da saúde

3.1.5.1 O CESE considera que é necessário aplicar uma nova estratégia de saúde que inclua as diferentes necessidades de homens e mulheres neste campo e sublinha a ausência de acções concretas previstas neste sentido. Para este efeito, é necessário fazer progredir a investigação dedicada à saúde das mulheres e às doenças que as afectam.

3.1.5.2 O envelhecimento da população e a participação das mulheres no mercado de trabalho aumentarão no futuro a procura de serviços de assistência de longa duração. Os Estados-Membros devem garantir serviços de saúde e serviços sociais públicos de qualidade, dado que a sua ausência tem um impacto negativo, em especial nas mulheres, pois são elas quem na maior parte das vezes, executa as tarefas de assistência.

3.1.6 Combater as discriminações múltiplas, em especial contra as mulheres imigrantes e oriundas de minorias étnicas

3.1.6.1 O CESE reitera a necessidade de incluir a perspectiva de género nas políticas sobre migração e asilo. As imigrantes e as mulheres de minorias étnicas devem ser objecto de maior atenção porque são mais afectadas pelas desigualdades e encontram-se numa situação de maior vulnerabilidade, sobretudo em períodos de crise económica ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 A feminização das migrações está estreitamente ligada à procura de mão-de-obra nos sectores doméstico e de assistência, devido, em grande parte, à escassez de infra-estruturas sociais. Um número importante de mulheres imigrantes trabalha nestes sectores de modo informal e precário. Há que «profissionalizar» e regularizar este emprego e, ao mesmo tempo, fomentar a qualificação profissional para melhorar a inserção das mulheres imigrantes no mercado de trabalho.

3.2 Conciliar a actividade profissional com a vida privada e familiar

3.2.1 Em matéria de emprego das mulheres foram atingidas as metas da Estratégia de Lisboa, apesar do incumprimento dos objectivos de Barcelona relativos às estruturas de acolhimento das crianças (cobertura de 33 % para as crianças com menos de 3 anos e de 90 % entre os 3 e os 6 anos de idade). São indispensáveis infra-estruturas de acolhimento com suficientes vagas e uma oferta flexível que garanta atenção personalizada

⁽⁴⁾ Pareceres JO C 182 de 4.8.2009, p. 19 e JO C 27 de 3.2.2009, p. 95.

e de qualidade, por exemplo, infra-estruturas de acolhimento fora das horas de trabalho, durante os períodos de férias, cantinas e centros especializados segundo o grau de dependência. O investimento nos serviços sociais não tem apenas consequências positivas para a economia e o emprego em particular, mas é também de grande utilidade social.

3.2.2 A atenção às crianças e às pessoas dependentes requer horários flexíveis e reorganização do tempo de trabalho, adaptando-o às necessidades familiares e laborais, tanto das mulheres como dos homens.

3.2.3 Uma parte importante das mulheres utiliza o trabalho a tempo parcial como uma medida de conciliação, em parte devido a insuficientes infra-estruturas de acolhimento. Mas a feminização do trabalho parcial não se deve apenas a motivos familiares, é também, em muitos casos, o único meio das mulheres para aceder ao mercado de trabalho ⁽⁵⁾.

3.2.4 Em matéria de licenças, impõe-se a igualdade dos direitos individuais entre mulheres e homens, independentemente do tipo de contrato (independentes, temporários, duração indeterminada, etc.). Neste sentido, o CESE congratula-se com o acordo alcançado entre a CES, a BUSINESSEUROPE, o CEEP e a UEAPME para aumentar a licença parental ⁽⁶⁾, mas considera que é necessário prosseguir os esforços para a igualdade total. O CESE saúda a iniciativa da Comissão para melhorar a protecção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e é da opinião de que deve ser garantida uma licença por maternidade de 18 semanas no mínimo ⁽⁷⁾.

3.2.5 Há que apostar claramente na co-responsabilização de todos os actores sociais relativamente às tarefas domésticas e de assistência, maioritariamente realizadas pelas mulheres, no intuito de aproveitar o capital humano na sua totalidade. Impõe-se uma campanha em prol da distribuição do trabalho doméstico e de assistência, que está na origem das desigualdades, e da revalorização deste tipo de trabalho.

3.3 Promover a participação equilibrada de homens e mulheres em instâncias de tomada de decisões

3.3.1 É necessário um compromisso mais firme para chegar à paridade entre mulheres e homens no que diz respeito à tomada de decisões ⁽⁸⁾ no domínio económico, político, cientí-

fico e tecnológico. A situação das mulheres evoluiu pouco nos últimos anos. Portanto, há que incluir nesse compromisso objectivos claros com prazos exactos para os atingir, assim como políticas específicas e medidas eficazes (acção positiva, programas de igualdade, formação específica, quotas de participação, campanhas de sensibilização, etc.).

3.3.2 A paridade entre mulheres e homens no domínio da política deve ser um eixo central da construção europeia. Na sequência das eleições de Junho de 2009, as mulheres ocupam 35 % dos lugares no Parlamento Europeu, e na Comissão são 10 as mulheres para 17 homens. Nos parlamentos nacionais representam 24 %, ao passo que 25 % das pastas ministeriais dos governos nacionais são ocupadas por mulheres ⁽⁹⁾. No CESE actualmente existem 23,6 % de conselheiras para 76,4 % de conselheiros, mas a nível de direcção (directores, subdirectores, secretários-gerais adjuntos) as mulheres só representam 16,7 % para 83,3 % dos homens. A representação paritária entre homens e mulheres deve ser uma prioridade fundamental para alcançar a igualdade a todos os níveis.

3.3.3 Os avanços detectados no domínio da investigação do sector público são muito modestos (as mulheres representam 39 %) e no sector económico e financeiro nota-se uma evolução muito lenta (não há mulheres na direcção dos bancos centrais e nos seus conselhos de administração estas representam 17 % e apenas 3 % nos das grandes empresas).

3.4 Erradicar a violência em função do sexo e o tráfico de seres humanos

3.4.1 A violência contra as mulheres e as raparigas continua a ser um gravíssimo problema. É um fenómeno mundial e sistémico que se reveste de formas e manifestações múltiplas. O CESE subscreve a preocupação da Comissão perante o número de mulheres vítimas de violência, a amplitude que adquiriu o fenómeno do tráfico de mulheres e a prostituição, particularmente entre as imigrantes, e a persistência de actos criminosos praticados em nome das tradições e da religião ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Devem ser tomadas medidas sociais, económicas e jurídicas adequadas para reduzir e eliminar situações geradoras de violência contra as mulheres – falta de recursos materiais, dependência económica, baixo nível de educação, persistência de estereótipos sexuais, dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, etc.

3.4.3 Deve ser prestada especial atenção às mulheres imigrantes que, devido ao isolamento em que vivem em relação ao ambiente social ou à sua situação irregular, são mais vulneráveis. A língua, as diferenças socioculturais ou o desconhecimento da existência de estruturas de assistência impedem frequentemente estas mulheres de pedir ajuda quando são vítimas de violência doméstica. Esta situação é mais grave ainda para as mulheres imigrantes sem papéis, devendo, por isso, implementar-se medidas específicas para eliminar os obstáculos e garantir os seus direitos.

⁽⁵⁾ Em 2008, 31,5 % das mulheres activas na UE tinham um trabalho a tempo parcial contra 8,3 % dos homens. 27,5 % das mulheres trabalhavam a tempo parcial para poderem tomar conta de filhos ou de familiares dependentes e 29,2 % porque não encontravam um trabalho a tempo inteiro (no caso dos homens 3,3 % e 22,7 % respectivamente). Fonte: EFT, Eurostat.

⁽⁶⁾ A licença parental passa de 3 para 4 meses, sendo um mês para o pai de forma intransferível e aplicável a todos os trabalhadores independentemente do tipo de contrato de trabalho.

⁽⁷⁾ JO C 277 de 17.11.2009, p. 102.

⁽⁸⁾ Há 10 anos, na Conferência «Mulheres e Homens ao Poder», realizada em Paris em 1999, a União Europeia assinou um compromisso a favor de uma participação mais equitativa entre mulheres e homens na tomada de decisões.

⁽⁹⁾ Dados em Outubro de 2009.

⁽¹⁰⁾ JO C 110 de 9.5.2006, p. 89.

3.4.4 São necessários programas específicos (prossequindo ao mesmo tempo com os já existentes, como os programas Daphne) e um maior financiamento para prevenir e combater a violência contra as mulheres. Há que elaborar planos de acção nacionais no âmbito de uma estratégia coordenada a nível europeu, com medidas concretas e prazos que garantam a sua aplicação efectiva. A aplicação efectiva da legislação actual relativa à prevenção da violência doméstica e à protecção das vítimas e das pessoas em risco, incluindo as crianças, deve constituir uma prioridade para os Estados-Membros. São, também, necessários indicadores que facultem um panorama detalhado de todos os aspectos da violência de género, incluindo o assédio sexual e o tráfico de pessoas. São indispensáveis estatísticas unificadas a nível da UE para efectuar um acompanhamento e uma avaliação nesta matéria.

3.4.5 Tendo em conta o número preocupante de actos de violência entre jovens, incluindo de género, é pertinente a decisão da Comissão de introduzir a luta contra a violência de género nos projectos do programa da Juventude em Acção. É ainda necessário incluir a cultura da não-violência e o respeito dos direitos de todas as pessoas em todos os programas de educação e de formação para a infância e a juventude.

3.5 Eliminar os estereótipos sexistas na sociedade

3.5.1 Os estereótipos sexistas são atitudes culturais e sociais que pressupõem a existência de papéis e funções «masculinos» ou «femininos», que afectam a formação e as opções de emprego e geram segregação no mercado de trabalho. Estes estereótipos constituem um entrave à igualdade e à plena participação das mulheres e dos homens na tomada de decisões.

3.5.2 Apesar do alto nível de educação alcançado, as mulheres continuam a concentrar-se em sectores económicos (saúde e acção social, educação, comércio, administração pública, serviços às empresas, hotéis e restaurantes, etc.) e em profissões tradicionalmente consideradas «femininas» (vendedoras, trabalhadoras domésticas, amas, pessoal administrativo, etc.), ocupando as categorias laborais mais baixas, com menores possibilidades de acesso a lugares melhores. A segregação profissional tem-se mantido inalterada nos últimos anos, dado que o aumento do emprego feminino se regista em sectores dominados já pelas mulheres.

3.5.3 Para lutar contra os estereótipos sexistas, deve-se:

- educar as crianças e os jovens para modelos não sexistas supervisionando especialmente o material pedagógico e os professores que reproduzem tais estereótipos. O CESE aprova a inclusão da igualdade de género como prioridade específica nos programas comunitários de educação e formação;
- fomentar a presença de mulheres em áreas de estudo científicas e tecnológicas, onde estão sub-representadas, para lhes permitir aceder a melhores postos de trabalho e equilibrar a presença de mulheres e homens em todos os domínios do conhecimento;

- promover o empreendedorismo, a inovação e a criatividade entre as mulheres – independentes, dependentes ou desempregadas – como um instrumento importante para pôr em evidência as vantagens que as mulheres representam para a sociedade;
- garantir a participação das mulheres em igualdade de condições no mercado do trabalho, especialmente quando são mães e têm menores a cargo;
- valorizar os empregos «femininos», em especial no domínio da assistência, incentivando a formação contínua;
- eliminar os estereótipos sexistas dos meios de comunicação e da indústria publicitária, prestando especial atenção à violência e à difusão de imagens degradantes da mulher;
- aumentar a presença de mulheres na esfera decisória dos meios de comunicação, para promover um tratamento não discriminatório e uma visão realista das mulheres e dos homens na sociedade.

3.6 Promover a igualdade de género fora da UE

3.6.1 A Comissão deve continuar a promover os direitos das mulheres no contexto internacional através da sua política externa e de desenvolvimento. Deve integrar-se a dimensão de género em todos os aspectos da cooperação e prever medidas específicas para as mulheres, promovendo a sua participação nos processos de tomada de decisões e a sua capacidade de iniciativa, fomentando ao mesmo tempo as capacidades dos países em vias de desenvolvimento para se empenharem na promoção da igualdade.

3.6.2 É necessário incluir a perspectiva de género na política europeia de segurança e de defesa (PESD) para actuar em situações de crise. Em matéria de ajuda humanitária (ECHO), a Comissão deverá prestar especial atenção às mulheres com filhos ou familiares a cargo em caso de catástrofes naturais e às mulheres vítimas de violência masculina em períodos de conflito.

4. Parte II: Melhorar a governação em prol da igualdade entre homens e mulheres

4.1 A análise de género deve integrar de forma transversal cada um dos domínios de acção da Comissão, incluindo os orçamentos, e deve ser feita uma avaliação dos progressos alcançados em matéria de igualdade dentro da própria estrutura da Comissão. Para tal, é necessário dispor de recursos humanos com competências em matéria de igualdade de género e de bons indicadores diferenciados que permitam destacar a situação das mulheres.

4.2 A Comissão deve manter um diálogo aberto e permanente com organizações de mulheres, parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil para compreender melhor os problemas relativos à desigualdade.

4.3 O CESE solicita à Comissão que inste todas as unidades a utilizar uma linguagem não sexista em todos os documentos, em textos oficiais, na interpretação de todas as línguas, assim como nas páginas *Web*.

5. Parte III. Estratégias a seguir a partir de 2010

A pedido da Comissão, o CESE apresenta uma série de propostas para o novo Roteiro para a igualdade que será estabelecido a partir de 2010.

5.1 A igualdade entre as mulheres os homens deve ser abordada numa perspectiva global. As políticas da União na matéria não se devem destinar unicamente a reforçar a participação das mulheres em todos os domínios, a enfrentar os reptos demográficos ou a melhorar o bem-estar das crianças, mas as suas medidas devem orientar-se explicitamente para a redução das desigualdades na repartição das responsabilidades familiares, domésticas e de assistência, em especial entre mulheres e homens, e entre todos os actores sociais em geral.

5.2 A Comissão deve incluir de forma transversal a igualdade de género a título prioritário em todos os domínios de acção, comissões, unidades, medidas, políticas e direcções. O género não é uma questão unicamente relativa à Direcção-Geral do Emprego e dos Assuntos Sociais.

5.3 É necessário recorrer a especialistas em questões de género para formar o pessoal e fornecer o material adequado, no intuito de aumentar a sensibilização, os conhecimentos e a competência do pessoal europeu no que diz respeito à igualdade. O Eurostat deve continuar a diferenciar as suas estatísticas por sexo, melhorando as metodologias existentes e incluindo novos indicadores que nos permitam conhecer melhor a realidade das mulheres e dispor de um panorama completo da sua situação na UE.

5.4 Deve introduzir-se a perspectiva de género nos orçamentos da UE e de todos os Estados-Membros. são necessários, também, estudos para avaliar o impacto da acção pública nas mulheres e nos homens.

5.5 Os fundos estruturais constituem um quadro único para que os Estados-Membros integrem a igualdade de género nos seus programas operacionais e nas diferentes fases da aplicação dos fundos, realizando, além disso, uma avaliação do impacto

do género em cada eixo prioritário ou domínio de acção dos programas em causa. É preciso uma maior coordenação e colaboração entre os fundos estruturais e os organismos responsáveis pela igualdade de cada país para melhorar os resultados.

5.6 A Comissão deve velar pela aplicação efectiva da legislação, apresentando exemplos de boas práticas e sancionando os países que não respeitem o princípio de igualdade entre mulheres e homens. Deve também supervisionar e avaliar a igualdade de género em todas as suas políticas e em todas as suas direcções-gerais. Para tal, é necessário um método de avaliação que permita observar e estimar o grau de cumprimento dos objectivos estabelecidos e dos avanços ou retrocessos alcançados, assim como a criação de uma unidade de avaliação para supervisionar e avaliar de forma sistemática a acção dos diversos países, através dos indicadores já contemplados no Roteiro para a igualdade.

5.7 Em caso de modificações no futuro roteiro, sugere-se que seja alterado o primeiro domínio, subdividindo-o, dado que engloba problemáticas distintas (emprego, saúde, imigração) que requerem meios de intervenção diferentes. Aconselha-se também a inclusão de um novo domínio sobre «as mulheres e o ambiente», já que estas desempenham um papel fundamental no desenvolvimento sustentável, dada a sua especial preocupação pela qualidade e sustentabilidade da vida das gerações actuais e futuras ⁽¹⁾.

5.8 O CESE sublinha o importante papel que os parceiros sociais desempenham na promoção da igualdade através do diálogo social e da negociação colectiva. Um bom exemplo é o quadro de acção para a igualdade entre homens e mulheres de 2005.

5.9 O Instituto Europeu da Igualdade deve desempenhar um papel importante no que se refere à melhoria da governação e à revisão da legislação em vigor no domínio da sensibilização e da igualdade. Deve velar e garantir que todas as políticas incluam e fomentem a igualdade além de impulsionar uma participação cívica e política mais responsável e mais inclusiva em termos de género.

5.10 Os problemas económicos e financeiros com que a Europa se confronta, assim como as alterações demográficas não devem afectar o objectivo de igualdade, relegando-o para segundo plano.

Bruxelas, 17 de Março de 2010

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu,
Mario SEPI

⁽¹⁾ Como indica a Plataforma de Acção de Pequim, 1995.