

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre o tema «O emprego das mulheres e o crescimento» (parecer exploratório)

(2013/C 341/02)

Relatora: **Indrė VAREIKYTė**

Por carta de 15 de abril de 2013, Vytautas Leškevičius, vice-ministro dos Negócios Estrangeiros da Lituânia, solicitou ao Comité Económico e Social Europeu, em nome da Presidência lituana do Conselho da UE, a elaboração de um parecer sobre

O emprego das mulheres e o crescimento.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania que emitiu parecer em 5 de setembro de 2013.

Na 492.^a reunião plenária de 18 e 19 de setembro de 2013 (sessão de 18 de setembro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 144 votos a favor, 3 votos contra e 3 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

1.1 O emprego das mulheres deve deixar de ser referido como mais um tema de debate sobre a igualdade entre homens e mulheres e passar a ser visto como uma necessidade económica para trazer prosperidade e emprego à União Europeia e como uma necessidade social para enfrentar os desafios demográficos e as preocupações sociais e ambientais, a fim de assegurar um crescimento sustentável.

1.2 O aumento da taxa de emprego das mulheres tem contribuído significativamente para o crescimento ao longo dos últimos 50 anos. No entanto, para aproveitar plenamente o potencial do contributo das mulheres para o crescimento, importa implementar medidas mais bem direcionadas para objetivos específicos, tanto a nível da UE como a nível nacional. Todavia, é importante garantir que as políticas neste domínio sejam exaustivas e contemplem não apenas os obstáculos económicos mais óbvios mas também as questões relativas aos sistemas fiscais, de segurança social e de pensões, aos direitos dos trabalhadores, aos processos decisórios, ao empreendedorismo, à educação, aos estereótipos e à violência. Além disso, é evidente que tanto as mulheres como os homens têm de agir para que estas questões complexas se resolvam. Ambos os sexos devem também participar no diálogo e na cooperação com as partes interessadas relevantes, bem como na aplicação de práticas bem-sucedidas.

1.3 Para além das recomendações específicas apresentadas em seguida, as condições essenciais para conseguir uma maior participação das mulheres no emprego e aumentar o seu contributo para o crescimento são as seguintes:

- integração da dimensão do género em todas as políticas da UE;
- repartição dos dados por sexo em todas as recolhas de dados estatísticos, para garantir que está a ser utilizado um conjunto, no mínimo, de 52 indicadores de género ⁽¹⁾;

- processos de atribuição de financiamento da UE que contemplem a questão da igualdade entre homens e mulheres e aplicação das recomendações formuladas na avaliação do apoio do Fundo Social Europeu à igualdade entre homens e mulheres ⁽²⁾;
- redução da segregação entre sexos no ensino, permitindo que as economias aproveitem plenamente os talentos de que dispõem;
- apoio à transição do ensino para o mercado de trabalho através de formação específica e do desenvolvimento de competências;
- acesso ao mercado de trabalho em igualdade de condições (incluindo diversidade de género no local de trabalho e uma verdadeira igualdade em termos de horário de trabalho e de remuneração);
- trabalho digno e satisfação profissional, incluindo acesso a serviços que permitem conciliar a vida profissional e familiar, independentemente de estes serem prestados pelo Estado ou pelo setor privado;
- adaptação dos sistemas fiscais e de segurança social para não desincentivar a segunda fonte de rendimento de uma família a trabalhar ou a trabalhar mais horas;
- incentivo às mulheres empresárias para que fomentem as suas empresas e criem empregos;
- participação equitativa de homens e mulheres nos processos decisórios;
- prestação de serviços de apoio a famílias monoparentais em dificuldade;
- provisão de instalações de acolhimento de crianças a tempo inteiro, de qualidade, acessíveis e económicas, como um dos principais fatores que incentivam as mulheres a participarem no mercado de trabalho;

⁽¹⁾ Conselho Económico e Social das Nações Unidas, relatório do secretário-geral da Comissão de Estatística sobre estatísticas repartidas por género (E/CN.3/2013/10).

⁽²⁾ Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de oportunidades, 2011.

- combate a todas as formas de difusão de estereótipos de género através de políticas que garantam a igualdade de oportunidades no ensino e a igualdade no acesso ao mercado de trabalho e à progressão na carreira;
- prevenção da discriminação e do assédio no local de trabalho e combate à violência em razão do sexo.

2. Impacto no crescimento

2.1 O Comité está convicto de que o crescimento económico já não é, por si só, suficiente para assegurar o verdadeiro progresso das sociedades, a não ser que seja inclusivo e sustentável. Assim, a igualdade entre homens e mulheres é uma condição importante para alcançar este tipo de progresso. Ao mesmo tempo, a medição do PIB não deve continuar a basear-se exclusivamente no paradigma da produção/consumo, devendo incluir também indicadores como o bem-estar e a sustentabilidade (económica, social e ambiental), com vista a «passar para uma política mais equilibrada»⁽³⁾.

2.2 A igualdade entre homens e mulheres é frequentemente vista como um obstáculo ou um encargo. Importa reconhecer o custo da desigualdade e o contributo económico positivo da igualdade entre homens e mulheres como um investimento e um fator produtivo.

2.3 Os objetivos da Estratégia Europa 2020 – em especial o aumento da taxa de emprego nas faixas etárias entre 20 e 64 anos para 75 % até 2020 e a redução em pelo menos 20 milhões do número de pessoas em risco ou em situação de pobreza – serão impossíveis de alcançar sem uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública. Além disso, uma total convergência das taxas de participação produziria um aumento de cerca de 12 % do PIB *per capita* até 2030⁽⁴⁾.

2.4 Dada a constante redução da população em idade ativa⁽⁵⁾, a Europa não conseguirá alcançar as taxas de crescimento ambicionadas se não aumentar o potencial das mulheres no mercado de trabalho. Em 2012, a taxa de emprego dos homens (entre os 20 e os 64 anos) era de 74,6 %, mas a das mulheres não passava dos 62,4 %. Se o emprego for medido em equivalentes a tempo completo, a situação é ainda mais grave, já que o atual nível de emprego das mulheres corresponde a 53,5 % do total da força de trabalho feminina a tempo inteiro⁽⁶⁾.

2.5 O aumento da taxa de emprego das mulheres tem contribuído em grande medida para o crescimento ao longo dos últimos 50 anos. Contudo, é importante assinalar que o trabalho familiar realizado pelas mulheres sem remuneração não é tido em conta como um contributo para a economia. O desenvolvimento de empregos que prestem serviços às famílias ajudará a transformar esta forma de trabalho invisível em trabalho remunerado, gerando receita fiscal, contribuições para a segurança social, etc.

2.6 O Comité chama a atenção para o facto de as mulheres desempregadas nem sempre serem incluídas nas estatísticas nem

estarem registadas como desempregadas, constituindo, na verdade, um recurso inexplorado. De facto, a quebra no emprego feminino não se traduz diretamente em desemprego mas em inatividade ou em trabalho não declarado, na medida em que o efeito "dissuasor" gera pouca oferta de mão de obra feminina. Os dados estatísticos não conseguem, por isso, refletir o cenário real e concreto a nível nacional e europeu. O CESE solicita uma maior discriminação dos setores dos serviços privados nas estatísticas recolhidas e elaboradas a nível europeu neste domínio.

2.7 O CESE observa que a Análise Anual do Crescimento deve fixar objetivos para o emprego das mulheres⁽⁷⁾, uma vez que adoção de políticas bem direcionadas pode reduzir as desigualdades entre homens e mulheres e promover a inclusão, aumentando significativamente o potencial de crescimento da economia da UE⁽⁸⁾. Essas políticas – que passam, nomeadamente, pela prestação de cuidados a familiares dependentes e pela supressão dos desincentivos financeiros ao trabalho das segundas fontes de rendimento numa família – são essenciais para reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho. Os Estados-Membros deveriam utilizar essas políticas para melhorar a empregabilidade e para apoiar o acesso ao emprego e o regresso ao trabalho.

2.8 A austeridade rigorosa provoca cortes no setor público e nos serviços, expondo as mulheres a um risco maior de perder o emprego, uma vez que constituem a maioria dos trabalhadores do setor público. Os grupos que sofrem a maior redução no seu nível de vida devido a cortes nos serviços públicos são os progenitores que educam os filhos sozinhos, que, na sua maioria, são também mulheres. Ao mesmo tempo, as mulheres constituem a maioria dos prestadores de cuidados não remunerados, pelo que, provavelmente, serão elas que terão de compensar as lacunas geradas pelo corte dos serviços sociais⁽⁹⁾. A Comissão deveria elaborar um estudo exaustivo do impacto das medidas de austeridade na igualdade de oportunidades de modo a prever soluções mais qualitativas e examinar o impacto que tais medidas tiveram na qualidade e na quantidade do emprego das mulheres no setor público e no privado.

2.9 É de salientar que os responsáveis políticos da UE se centram na empregabilidade geral mas não identificam medidas para explorar o potencial das mulheres economicamente inativas, que poderiam estar a contribuir substancialmente para o crescimento da UE.

2.10 O CESE recomenda que a afetação dos fundos da UE tenha mais em conta as questões do género e encoraja as instituições europeias e os Estados-Membros a aplicarem as recomendações formuladas na avaliação do apoio do Fundo Social Europeu à igualdade entre homens e mulheres⁽¹⁰⁾.

⁽³⁾ JO C 181 de 21.6.2012, p. 14-20).

⁽⁴⁾ «Closing the Gender Gap: Act Now» [Colmatar as desigualdades entre homens e mulheres: agir imediatamente], OCDE, dezembro de 2012.

⁽⁵⁾ A população em idade ativa deverá diminuir durante as próximas três décadas, à razão de entre 1 e 1,5 milhões por ano, segundo as experiências recentes dos países da OCDE e da União Europeia, OCDE, 2012.

⁽⁶⁾ «Female labour market participation» [Participação das mulheres no mercado de trabalho], Comissão Europeia, 2013.

⁽⁷⁾ Análise Anual do Crescimento de 2013, Comissão Europeia, 2012.

⁽⁸⁾ Commission Staff Working Document on Progress on equality between women and men in 2012 – Accompanying document to the Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions – 2012 Report on the Application of the EU Charter of Fundamental Rights, [Documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre os Progressos realizados em termos de igualdade entre homens e mulheres em 2012, que acompanha o Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Relatório de 2012 sobre a aplicação da Carta dos Direitos Fundamentais da UE], SWD(2013) 171 final.

⁽⁹⁾ TUC Women and the Cuts Toolkit [Conjunto de instrumentos decorrentes do Congresso dos Sindicatos sobre As Mulheres e os Cortes], Congresso dos Sindicatos, 2011.

⁽¹⁰⁾ Comissão Europeia, DG Emprego, Assuntos Sociais e Igualdade de oportunidades, 2011.

3. Educação

3.1 O aumento do nível de escolaridade está na base de cerca de 50 % do crescimento do PIB nos países da UE entre 1960 e 2008. Cerca de metade deste aumento deveu-se à melhoria do nível de instrução das mulheres ⁽¹¹⁾.

3.2 Os relatórios do Instituto Europeu para a Igualdade de Género ⁽¹²⁾ e da OCDE revelam que as mulheres têm menos oportunidades de emprego do que os homens, por variados motivos, e auferem rendimentos inferiores pelo mesmo trabalho, apesar de, hoje em dia, terem habilitações académicas superiores às dos homens na maioria dos países da UE.

3.3 As disparidades sistemáticas entre homens e mulheres em termos das áreas de estudo escolhidas ⁽¹³⁾ impedem as economias de aproveitar plenamente os talentos existentes e, por conseguinte, implicam uma afetação deficiente do capital humano e uma perda no potencial de inovação e de crescimento económico. As instituições da UE e os Estados-Membros devem colmatar as disparidades entre homens e mulheres na educação, promovendo uma mudança na atitude dos estudantes, professores, pais e sociedade em geral. Esta intervenção deve começar numa fase precoce da vida escolar, antes que se cristalizem noções e atitudes estereotipadas sobre as matérias para as quais rapazes e raparigas têm aptidão e gosto.

3.4 O Comité recomenda que se preste especial atenção às iniciativas e projetos financiados por instrumentos da UE (financiamento do FSE, programas de aprendizagem ao longo da vida, etc.), já que estes instrumentos podem ser utilizados para aumentar as oportunidades das mulheres que regressam ao mercado de trabalho para recuperarem competências e acederem ao emprego e/ou para desenvolverem as suas carreiras.

4. Mercado de trabalho

4.1 A maior parte dos Estados-Membros da UE enfrenta o duplo problema de uma população em envelhecimento e de taxas de fertilidade baixas. Estes fatores implicarão uma redução da mão de obra ao longo dos próximos 20 anos, se as taxas de participação masculina e feminina no mercado de trabalho se mantiverem constantes ⁽¹⁴⁾.

4.2 É necessário mudar de forma sustentável as desigualdades predominantes entre homens e mulheres nas sociedades europeias. Importa apoiar um melhor equilíbrio entre vida profissional e vida familiar para os homens, a fim de conseguir uma distribuição mais equitativa do trabalho remunerado e não remunerado entre homens e mulheres. A partilha mais equitativa

⁽¹¹⁾ «Effects of Reducing Gender Gaps in Education and Labour Force Participation on Economic Growth in the OECD» [Impacto no crescimento económico na OCDE da redução das desigualdades entre homens e mulheres na educação e na participação no mercado de trabalho], DELSA/ELSA/WD/SEM(2012) 9, OCDE, 2012.

⁽¹²⁾ *Gender Equality Index Report* [Relatório sobre o índice de desigualdade entre homens e mulheres], Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2013.

⁽¹³⁾ Em 2010, as mulheres europeias representavam 77 % dos licenciados no domínio da educação, 74 % na área da saúde e bem-estar e 65 % nas ciências humanas, mas apenas 25 % no domínio da engenharia e 38 % nas ciências, matemática e informática. *Report on the Gender Initiative: Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship* [Relatório sobre a iniciativa relativa ao género: Igualdade entre homens e mulheres na educação, emprego e empreendedorismo], OCDE, 2011.

⁽¹⁴⁾ *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD* [Motores da participação das mulheres no mercado de trabalho na OCDE], DELSA/ELSA/WD/SEM(2013)1, OCDE, 2013.

da licença parental por ambos os progenitores reduziria os desincentivos à contratação de mulheres em idade fértil.

4.3 As mudanças verificadas na procura de mão de obra – por exemplo, o aparecimento de novos métodos de produção e de diferentes condições de trabalho e, em particular, a passagem da produção e da agricultura para os serviços – são algumas das principais causas do aumento da taxa de atividade das mulheres e da crescente procura de trabalhadoras do sexo feminino.

4.4 Embora tenha incentivado mais mulheres a integrarem a força de trabalho formal, o trabalho a tempo parcial pode, a longo prazo, reduzir as possibilidades de formação e as perspetivas de carreira e afetar o nível das pensões de reforma, aumentando o risco de pobreza a curto prazo, mas também na velhice. Isto é particularmente evidente no trabalho a tempo parcial «involuntário», que tem vindo a aumentar nos últimos anos ⁽¹⁵⁾, na medida em que, uma das medidas para responder à crise, tem sido a oferta de trabalho a tempo parcial às mulheres, que se veem obrigadas a aceitá-lo ou porque não têm outra escolha em termos de contrato de trabalho, ou porque não querem perder o seu emprego. É importante atender ao grande desequilíbrio entre mulheres e homens no trabalho a tempo parcial (31,6 % e 8 %, respetivamente). Urge também eliminar todos os entraves à passagem do trabalho a tempo parcial para o trabalho a tempo inteiro.

4.5 O Comité observa que as políticas que apoiam os agregados familiares com dois trabalhadores e que ajudam os adultos com uma atividade profissional a cumprirem as suas obrigações familiares são importantes para aumentar a participação das mulheres. Igualmente importante é dispor de uma combinação adequada de apoio financeiro e não financeiro.

4.6 A aplicação de uma fiscalidade mais elevada à segunda fonte de rendimento de uma família pode reduzir a participação das mulheres no mercado de trabalho, na medida em que a desincentiva ⁽¹⁶⁾. Assim, os sistemas fiscais e de segurança social devem ser ajustados para não desencorajarem as segundas fontes de rendimento das famílias.

4.7 É importante dedicar especial atenção ao trabalho informal e precário, incluindo o falso trabalho por conta própria, que afeta mais as mulheres do que os homens, tornando-as mais suscetíveis à exploração. Os Estados-Membros da UE devem ratificar sem demora a 189.ª Convenção da OIT sobre o Trabalho Digno para os Trabalhadores Domésticos ⁽¹⁷⁾, que define normas de trabalho para estes trabalhadores.

5. Remuneração e pensões

5.1 O CESE insta os responsáveis políticos a reduzirem as desigualdades entre homens e mulheres, colmatando o fosso salarial (que é de 16,2 %, em média), uma vez que a igualdade na remuneração beneficia não só as mulheres mas toda a sociedade – de acordo com as conclusões da avaliação do valor acrescentado europeu, a redução de um ponto percentual nas disparidades salariais entre homens e mulheres induz um aumento do crescimento económico de 0,1 % ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ 23,4 % dos contratos de trabalho a tempo parcial ocupados por mulheres são involuntários (média da UE, 2011). Fonte: Lisbon Assessment Framework Database

⁽¹⁶⁾ *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD* [Motores da participação das mulheres no mercado de trabalho na OCDE], OCDE, 2013.

⁽¹⁷⁾ Organização Internacional do Trabalho, C189 – Convenção sobre os Trabalhadores Domésticos, 2011.

⁽¹⁸⁾ Parlamento Europeu, proposta de resolução (B7-XXXX/2013) de 17.6.2013.

5.2 O CESE está igualmente preocupado com a enorme disparidade entre homens e mulheres em matéria de pensões – a média da UE-27 indica uma diferença de 39 % ⁽¹⁹⁾, ou seja, mais do dobro da disparidade salarial. A falta de visibilidade deste problema é especialmente inquietante. Estas grandes disparidades não só existem na maioria dos países da UE como são extremamente complexas, porque dependem dos antecedentes profissionais (em especial, as diferenças na remuneração, nas horas trabalhadas e nos anos de serviço), bem como dos sistemas de pensões (particularmente, do impacto que as remunerações auferidas ao longo da carreira têm no nível das pensões de reforma) e da capacidade que os sistemas de pensões têm para compensar as interrupções na carreira realizadas para prestar cuidados a crianças ou a familiares dependentes.

5.3 Por conseguinte, o CESE considera que, para reduzir as disparidades nas pensões dos homens e das mulheres ⁽²⁰⁾, é importante não só colmatar o fosso salarial mas também incluir nos sistemas de acumulação de pensões o tempo que homens e mulheres dedicam à família (os cuidados prestados a crianças e idosos ou a familiares que sofram de doença temporária ou prolongada, por exemplo), garantindo embora a possibilidade dos trabalhadores obterem uma licença para prestar tais cuidados e assistência.

6. Empreendedorismo

6.1 Um estudo recente da OCDE ⁽²¹⁾ salienta que as disparidades entre homens e mulheres em termos de empreendedorismo são elevadas e persistentes a vários níveis, incluindo na apetência subjetiva para o empreendedorismo, na dimensão das empresas, no desempenho financeiro e no acesso e utilização de capital financeiro. As mulheres empresárias têm outros objetivos para além da maximização dos lucros, e a forma mais vasta como medem o seu desempenho realça o seu contributo para o desenvolvimento económico e social.

6.2 Incentivar mais mulheres a criarem empresas e apoiar o crescimento das empresas existentes geridas por mulheres poderão ser formas de contribuir ⁽²²⁾ para gerar mais emprego, inovação, competitividade e crescimento económico, bem como para reduzir a exclusão social. São necessárias medidas significativas para aproveitar plenamente o potencial das empresas para o crescimento económico sustentável e a criação de emprego na Europa, especialmente na sequência da crise.

6.3 O CESE já propôs as seguintes medidas para promover o empreendedorismo das mulheres a nível da UE ⁽²³⁾:

⁽¹⁹⁾ «The Gender Gap in Pensions in the EU» [Disparidades entre homens e mulheres em matéria de pensões na UE], Comissão Europeia, DG Justiça, 2013.

⁽²⁰⁾ No seu parecer sobre a «Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego» (SOC/338, JO C 318 de 23.12.2009, p. 15-21), o CESE defende que o tempo de trabalho tirado para prestar cuidados deveria ser financiado do mesmo modo que a reforma.

⁽²¹⁾ «Women Entrepreneurs in the OECD: key evidence and policy challenges» [Mulheres empreendedoras na OCDE: principais dados e desafios políticos], DELSA/ELSA/WD/SEM(2013) 3, OCDE, 2013.

⁽²²⁾ Banco Mundial, *Female Entrepreneurship: Program Guidelines and Case Studies* [Empreendedorismo feminino: Orientações para programas e estudos de caso], 11.4.2013 – «Nos Estados Unidos, por exemplo, as empresas pertencentes a mulheres estão a crescer a um ritmo superior ao dobro das outras empresas, contribuindo com quase 3 bilhões de dólares para a economia dos EUA e assegurando diretamente 23 milhões de empregos».

⁽²³⁾ Parecer do CESE sobre «Mulheres empresárias» (SOC/446 – CESE 1578/2012).

— criação de um gabinete de mulheres europeias proprietárias de empresas para implantar infraestruturas de apoio ao empreendedorismo feminino;

— nomeação de um(a) diretor(a) responsável pelas empresas femininas na Comissão Europeia e nos ministérios que se ocupam das empresas nos Estados-Membros, com vista a promover os benefícios económicos que se obtêm ao encorajar mais mulheres a criar e desenvolver empresas;

— recolha de dados desagregados por género sobre as empresas dirigidas por mulheres em toda a Europa.

7. Processos decisórios

7.1 Vários estudos internacionais ⁽²⁴⁾ confirmam que as mulheres em cargos de chefia têm um impacto positivo no desempenho financeiro das empresas, na cultura empresarial, no estilo de gestão e na resiliência à crise. As mulheres assumem menos riscos e dão prioridade ao desenvolvimento sustentável, mas os entraves à plena igualdade entre homens e mulheres nos processos decisórios são muito mais profundos do que se admite abertamente.

7.2 O CESE espera que todos os órgãos públicos e privados responsáveis pela tomada de decisões adotem, num espírito de autorregulação, uma norma mínima para a participação equitativa nos processos decisórios. As sociedades cotadas na bolsa e todos os organismos do setor público devem promover processos transparentes de candidatura e nomeação, bem como uma cultura de inclusão e de liberdade de escolha. No entanto, não será possível alcançar grandes resultados se nem os homens nem as mulheres estiverem dispostos a tomar medidas positivas.

7.3 O CESE recomenda que os responsáveis políticos e as empresas analisem as seguintes questões, para assegurar o equilíbrio entre homens e mulheres em todos os órgãos decisórios:

— maior visibilidade das mulheres em cargos de chefia;

— maior transparência no recrutamento de talentos;

— desenvolvimento e manutenção de uma massa crítica;

— questionamento dos estereótipos sobre os papéis dos homens e das mulheres;

— planeamento da sucessão nos cargos de liderança;

— criação de vias de promoção de talentos;

— apoio à criação de redes de orientação nos setores público e privado;

— divulgação de exemplos de boas práticas; e

— criação à escala europeia de uma base de dados coordenada de mulheres qualificadas para cargos decisórios.

⁽²⁴⁾ *Women matter* [A importância das mulheres], McKinsey; *Do Women in Top Management Affect Firm Performance* [As mulheres em cargos de chefia afetam o desempenho da empresa?], Smith e Verner; *Diversity and gender balance in Britain plc* [Diversidade e igualdade entre os sexos em SA britânicas], TCAM; *Mining the Metrics of Board Diversity* [Exploração dos dados sobre a diversidade dos conselhos de administração], Thomson Reuters; etc.

7.4 A fim de aplicar a Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 ⁽²⁵⁾, o CESE encoraja a representação equitativa de homens e mulheres na vida pública e, em especial, na política, uma vez que a atual representação insuficiente das mulheres restringe os seus direitos de participação ⁽²⁶⁾. As instituições da UE e Estados-Membros, bem como as organizações de parceiros sociais, devem dar o exemplo e introduzir objetivos de igualdade entre homens e mulheres nos seus órgãos políticos e administrativos, especialmente os de topo.

8. Serviços de acolhimento de crianças

8.1 Um importante fator que influencia a participação das mulheres no mercado de trabalho é o acesso a serviços de acolhimento de crianças a tempo inteiro, especialmente para as crianças mais jovens. O aumento da despesa pública nestes serviços está diretamente relacionado com a subida dos níveis de emprego a tempo inteiro das mulheres ⁽²⁷⁾.

8.2 Assim sendo, é imperativo alcançar as metas de Barcelona. No entanto, segundo um relatório recente da Comissão, em 2010, apenas 10 Estados-Membros tinham atingido a meta de Barcelona relativa às crianças com menos de 3 anos. No mesmo ano, na categoria das crianças entre os 3 anos e a idade de escolaridade obrigatória, apenas 11 Estados-Membros tinham atingido o objetivo de 90 % ⁽²⁸⁾.

8.3 Os Estados-Membros com as taxas de natalidade mais elevadas são também os que mais esforços envidaram para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar para os pais e os que apresentam as maiores taxas de emprego feminino ⁽²⁹⁾. Posto isto, devem prestar um apoio mais eficaz, económico, acessível e de melhor qualidade às famílias com filhos, através de políticas ⁽³⁰⁾ como as seguintes:

- *Investir nas crianças* – através de programas de intervenção na primeira infância, especialmente programas que prestem serviços focados na família, seja em casa ou seja em creches, infantários ou escolas.
- *Conciliação das responsabilidades da vida familiar e profissional* – através da coordenação de medidas em variados domínios, como a provisão de serviços de acolhimento de crianças, licenças de maternidade e paternidade e locais de trabalho favoráveis a famílias.
- *Criação de um quadro favorável ao aumento das taxas de fertilidade* – para além de políticas de conciliação da vida profissional e familiar, através de benefícios fiscais (como, por exemplo, o

sistema britânico de emissão de vales para pagamento de serviços de acolhimento de crianças) e através de políticas de comparticipação em maior escala nos custos dos cuidados à infância, bem como de políticas que deem aos casais jovens acesso a alojamento a preços acessíveis e que lhes permitam firmar a sua posição no mercado de trabalho.

9. Estereótipos e discriminação

9.1 Embora o aumento das habilitações académicas das mulheres nas últimas décadas tenha elevado as suas potenciais remunerações, as atitudes da sociedade em relação ao trabalho das mulheres e o conflito entre os valores da família e os da igualdade continuam a entravar o equilíbrio entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

9.2 O CESE está particularmente preocupado com a discriminação contra mulheres com deficiência, migrantes ou pertencentes a uma minoria étnica e apela, por isso, à rápida implementação da Diretiva Igualdade de Tratamento ⁽³¹⁾.

9.3 A violência contra as mulheres, para além de ser uma questão social injustificável, tem também um elevado custo económico, que, segundo certas estimativas, se eleva anualmente a pelo menos 32 mil milhões de euros nos 47 Estados membros do Conselho da Europa ⁽³²⁾. As políticas públicas destinadas a contrariar a violência em função do género são importantes, na medida em que a imagem tradicional do papel das mulheres na sociedade só mudará quando as mulheres tiverem acesso ao poder em pé de igualdade com os homens.

9.4 O papel dos meios de comunicação social é crucial para promover a igualdade entre homens e mulheres, já que estes meios não só refletem padrões e normas socioculturais como também os criam, pelo que influenciam determinadamente a opinião pública e a cultura. Além disso, são precisamente os conteúdos na comunicação social que promovem uma ampla compreensão das complexidades da igualdade entre homens e mulheres junto de todos os intervenientes na sociedade, incluindo os responsáveis políticos e o público. Por conseguinte, é urgente combater as desigualdades que ainda persistem no setor dos meios de comunicação, sob a forma de sub-representação das mulheres (especialmente nos níveis de topo), de obstáculos à progressão na carreira e de salários mais baixos (em comparação com os homens) ⁽³³⁾.

Bruxelas, 18 de setembro de 2013

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Henri MALOSSE

⁽²⁵⁾ Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015, Comissão Europeia, 2010.

⁽²⁶⁾ Base de dados sobre as mulheres e homens nos processos decisórios, Comissão Europeia, DG Justiça.

⁽²⁷⁾ *Closing the Gender Gap: Act Now* [Colmatar as desigualdades entre homens e mulheres: agir imediatamente], OCDE, 2012.

⁽²⁸⁾ As metas de Barcelona, Comissão Europeia, 2013.

⁽²⁹⁾ Parecer do CESE sobre a «Relação entre igualdade de género, crescimento económico e taxa de emprego» (SOC/338 – CESE 1472/2009), JO C 318 de 23.12.2009, p. 15-21.

⁽³⁰⁾ «Extending opportunities: How active social policy can benefit us all» [Alargar oportunidades: Como as políticas sociais ativas podem beneficiar todos], ISBN 92-64-00794-6, OCDE, 2005.

⁽³¹⁾ COM(2008) 426 final de 2.7.2008.

⁽³²⁾ JO C 351 de 15.11.2012, p. 21-26).

⁽³³⁾ Instituto Europeu para a Igualdade de Género, *Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media – Advancing gender equality in decision-making in media organisations* [Revisão da implementação da Plataforma de Ação de Pequim nos Estados-Membros da UE: As mulheres e a comunicação social – Promover a igualdade entre homens e mulheres nos processos decisórios das organizações de comunicação social], 2013.