

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «A dimensão do género na Estratégia Europa 2020» (parecer de iniciativa)

(2013/C 76/02)

Relatora: **Joana AGUDO I BATALLER**

Correlatora: **Grace ATTARD**

Em 12 de julho de 2012, o Comité Económico e Social Europeu decidiu, nos termos do artigo 29.º, n.º 2, do Regimento, elaborar um parecer de iniciativa sobre

A dimensão do género na Estratégia Europa 2020.

Foi incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania, que emitiu parecer em 20 de dezembro de 2012.

Na 486.ª reunião plenária de 16 e 17 de janeiro de 2013 (sessão de 17 de janeiro), o Comité Económico e Social Europeu adotou, por 200 votos a favor, 6 votos contra e 4 abstenções, o seguinte parecer:

1. Conclusões e recomendações

O CESE

1.1 apoia e partilha do princípio de que a Estratégia «Europa 2020 – Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo»⁽¹⁾ e a «Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres»⁽²⁾ se devem reforçar mutuamente. Para tal, é imprescindível a integração da dimensão do género (*gender mainstreaming*) e de medidas específicas nos objetivos, execução, seguimento e avaliação das políticas desenvolvidas no âmbito da EE2020;

1.2 considera fundamental ultrapassar o facto de a dimensão do género não ter sido tratada de forma específica em nenhuma das sete iniciativas emblemáticas da EE2020. Assim, na sua opinião é imprescindível a integração sistemática da dimensão do género nos programas nacionais de reformas (PNR) e no Semestre Europeu, sobretudo quando a situação económica europeia requer uma maior eficácia na aplicação das políticas e mais eficiência na utilização dos recursos, reconhecendo o impacto negativo da desigualdade do género no crescimento económico;

1.3 apoia as recomendações específicas por país em que a Comissão insta os Estados-Membros a corrigirem os orçamentos dos PNR por forma que as medidas políticas tenham em conta o princípio da igualdade de género. É importante que as reuniões ministeriais de revisão e seguimento garantam a aplicação e a continuidade destas recomendações e deem visibilidade aos progressos na política de igualdade do género. Para tal, há que utilizar de forma coerente os fundos da UE, especialmente o Fundo Social Europeu;

1.4 recomenda que o próximo quadro financeiro plurianual para 2014-2020 disponibilize fundos específicos para a concretização de avanços ao nível dos direitos das mulheres e da

igualdade de género. Tem para si que o financiamento deve ser adequado e visível como garantia da sua aplicação e de transparência, a fim de favorecer o apoio de políticas para a igualdade, atividades e projetos em todos os âmbitos de competência da UE;

1.5 considera que, tendo em conta as diferentes situações concretas nos países, nas regiões e nos setores, é preciso tomar medidas que permitam melhorar a situação no enquadramento social e aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, incluindo o apoio à criação de empresas. O seu potencial quantitativo e qualitativo deve ser fomentado nos diferentes âmbitos que definem a EE2020: inovação, investigação, educação e formação profissional, sociedade digital, ambiente e economia verde, energia, mobilidade, competitividade, emprego, qualificações, exclusão social e pobreza;

1.6 destaca o valor do compromisso e da participação dos parceiros sociais, a nível europeu, nacional, territorial e setorial, e em todas as fases da implementação das diferentes políticas, para garantir a evolução necessária da igualdade de género em todos os países da União Europeia. O diálogo social e os acordos de negociação coletiva são instrumentos fundamentais para complementar, com a dimensão do género, os programas nacionais de reformas. O quadro das ações relativas à igualdade de género dos parceiros sociais europeus é um exemplo importante deste aspeto, que devia estar refletido na EE2020;

1.7 sublinha a importância da integração da dimensão do género na implementação de cada uma das sete iniciativas emblemáticas. Para tal, será necessário conhecer a situação específica e diferente dos homens e das mulheres em relação ao mercado do trabalho e à aprendizagem ao longo da vida, ao acesso a todos os níveis de ensino e ao emprego, à pobreza e aos riscos de exclusão, à acessibilidade e à utilização das novas tecnologias do setor digital, à participação a todos os níveis na formação, investigação e produção, especialmente nos

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 final, em seguida designada EE2020.

⁽²⁾ COM(2010) 491 final, em seguida designada Estratégia para a igualdade.

novos setores emergentes. O CESE recomenda que seja colocada a tónica na literacia digital das mulheres, que estão muito pouco representadas nas profissões da informática de produtividade. Considera imprescindível que a Comissão e os Estados-Membros utilizem os indicadores de género existentes e estabeleçam novos indicadores para as áreas em que não existam;

1.8 tem para si que, tendo em conta a grave situação do desemprego juvenil e do abandono escolar na maioria dos Estados-Membros, com situações diferentes tratando-se de homens ou de mulheres jovens, é muito necessária uma maior integração da dimensão do género no desenvolvimento das políticas para a juventude;

1.9 apela aos Estados-Membros que tenham em conta as recomendações específicas da Comissão e tomem medidas para melhorar a quantidade e a qualidade do emprego das mulheres em todos os países. Para isso é necessário aumentar o acesso e a qualidade de serviços públicos à infância e aos idosos, a preços acessíveis, eliminar as diferenças salariais, implementar medidas para conciliar a vida familiar, pessoal e profissional (facilitar a possibilidade de licenças de paternidade e de licenças remuneradas);

1.10 reitera que a EE2020 deve potenciar e apoiar, em colaboração com os parceiros sociais, os acordos e as medidas específicas e eficazes que garantem, no local de trabalho, a saúde e a segurança das mulheres grávidas e puérperas. O CESE apoia a proposta da Comissão de tomar medidas para uma duração adequada da licença de maternidade de, no mínimo, dezoito semanas⁽³⁾.

1.11 recorda que, ainda que de forma diferente dependendo do país, da região e do setor, a crise afetou a vida das pessoas e acentuou alguns problemas de convivência e de saúde. Por isso, considera necessário dedicar especial atenção à aplicação de medidas que ajudem a paliar os efeitos negativos (stress, violência, assédio no local de trabalho e em família⁽⁴⁾). É, pois, fundamental a participação conjunta para fomentar a igualdade de género na sociedade, suprimir as desigualdades estruturais e mudar os papéis e os estereótipos ligados ao género;

1.12 estima que o aumento do número de mulheres no processo de tomada de decisões deve ser uma prioridade, especialmente nos setores e empresas considerados estratégicos e com futuro no quadro da EE2020. O CESE emitirá brevemente um parecer sobre a proposta da Comissão de adotar medidas vinculativas ao nível europeu para aumentar essa participação;

1.13 toma nota, com preocupação, dos cortes nos serviços sociais e na proteção dos grupos mais desfavorecidos e em risco de exclusão social e de pobreza. Nesse contexto, as medidas que

serão implementadas no quadro da EE2020 devem combater especificamente a crescente feminização da pobreza e visar a integração as mulheres através, a curto prazo, incentivos à integração no mercado de trabalho e, a longo prazo, de acesso à formação de base e a novas competências, uso das novas tecnologias e novas formas de organização do trabalho, não esquecendo, porém, a conciliação da vida profissional com a vida familiar. O CESE estima que, após 60 anos de construção europeia, não é aceitável permitir que o fosso salarial permanente entre homens e mulheres sirva de variável de ajustamento nem que se instale a precarização entre as mulheres trabalhadoras. Considera que os Estados-Membros devem incluir, com urgência, nos seus PNR medidas que possibilitem às mulheres ter um trabalho estável, com vencimentos e pensões dignos.

1.14 para concretizar os objetivos da EE2020 e da Estratégia para a igualdade, considera prioritário enviar às partes interessadas e à sociedade em geral uma mensagem clara sobre a necessidade de reforçar as medidas para avançar no sentido da igualdade. Para tal importa, em primeiro lugar, estreitar e aprofundar a coordenação e a cooperação no seio de todas as instituições europeias, e entre elas (Parlamento Europeu, Comissão e Conselho, Banco Central Europeu, bem como CESE e Comité das Regiões) e, em segundo lugar, integrar estes aspetos de igualdade a todos os níveis na composição⁽⁵⁾ e no trabalho quotidiano de secções, grupos e comissões dessas instituições.

2. Introdução

2.1 A Estratégia Europa 2020, adotada em 2010, definiu o caminho para o crescimento da União Europeia num contexto económico complicado que já deixava antever as dificuldades financeiras e políticas que a União atravessa atualmente. A EE2020 concebe uma série de medidas para que os Estados-Membros possam enfrentar, de forma eficaz e unitária, os desafios gerados pela crise e, ao mesmo tempo, relançar um modelo de crescimento que seja mais inteligente, sustentável e inclusivo.

2.2 Foi também criado um novo processo de governação económica, a que se chamou Semestre Europeu, com o objetivo de, por um lado, sincronizar a avaliação das políticas orçamentais e estruturais dos Estados-Membros e, por outro, permitir um controlo da aplicação da estratégia.

2.3 Paralelamente, a Estratégia para a igualdade estabelece o programa de trabalho da Comissão em matéria de igualdade de género. Esta proposta política segue o Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010⁽⁶⁾ e constitui até hoje a tentativa mais importante de definir um conjunto de objetivos estratégicos e de indicadores sobre o género.

⁽³⁾ JO C 277 de 17.11.2009, pp. 102-108.

⁽⁴⁾ JO C 351 de 15.11.2012, pp. 21-26.

⁽⁵⁾ Composição do CESE: 343 membros dos quais 81 (23,6 %) são mulheres. Por grupos: Grupo I – 112 membros dos quais 22 (22,1 %) são mulheres; Grupo II – 120 membros dos quais 32 (26,8 %) são mulheres; Grupo III – 111 membros dos quais 27 (24,3 %) são mulheres.

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final e JO C 354 de 28.12.2010, pp. 1-7.

2.4 Desde 1996, a UE seguiu duas vertentes no âmbito da igualdade de género. Por um lado, aplicou medidas específicas para superar as discriminações de que são alvo as mulheres e, por outro lado, integrou a dimensão do género (*gender mainstreaming*) nas decisões políticas (7).

2.5 O CESE apoia o princípio de que a aplicação correta da EE2020 deve estar em consonância com a Estratégia para a igualdade, a fim de responder de forma eficaz aos desafios da crise, dado que as duas estratégias se reforçam mutuamente. Partilha, por isso, da opinião do PE que se manifestou nesse sentido. Também o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020), adotado pelo Conselho em março de 2011 (8), assinala o vínculo estreito entre as duas estratégias e apela a uma aplicação conjunta de instrumentos que permitam sair da crise.

3. A EE2020 – Uma análise da dimensão do género

3.1 A igualdade de género não foi tratada de forma específica no texto, nem em nenhuma iniciativa emblemática, e não foi mencionada nos cinco objetivos quantificáveis, à exceção da taxa de emprego, onde se apela a uma maior participação das mulheres no trabalho. Isto está em completa contradição com os princípios enunciados na parte inicial da EE2020, onde se afirma que o respeito da igualdade é um dos fatores essenciais para superar a crise económica, ao mesmo nível que a solidariedade económica, social e territorial, o respeito pelo ambiente e a diversidade cultural.

3.2 Diferentes instituições europeias, organizações representantes da sociedade civil e parceiros sociais tinham sublinhado amplamente a necessidade de a igualdade de género ser uma prioridade da nova estratégia de ação e ser considerada como um fator-chave para a competitividade e o crescimento. Segundo o PE, devia integrar-se no texto a plena participação das mulheres no mercado de trabalho e na formação profissional, bem como um programa que tivesse como objetivo eliminar as diferenças salariais entre os homens e as mulheres.

3.3 A formulação da EE2020 não obteve um apoio unânime e recebeu diferentes críticas pelo seu conteúdo demasiado geral, uma estrutura demasiado complexa e uma ênfase excessiva na economia, estando ausentes os aspetos sociais. No tocante à igualdade entre homens e mulheres, há um claro retrocesso se

(7) *Gender mainstreaming*: «fazer da igualdade de género uma parte integrante desta tendência dominante (sistema convencional) na sociedade, de maneira que mulheres e homens beneficiem de maneira equitativa. Isto implica uma análise em cada fase das políticas – conceção, execução, acompanhamento e avaliação – a fim de promover a igualdade entre mulheres e homens», Comissão Europeia, Guia EQUAL.

(8) JO C 155 de 25.5.2011, pp. 10-13

a compararmos com as estratégias anteriores para o emprego. O único aspeto visível e explicitado, a taxa de emprego das mulheres, esquece claramente os aspetos qualitativos do trabalho e as diferentes situações de partida existentes no mercado de trabalho. Desapareceram, inclusivamente, os objetivos quantitativos repartidos por sexo que existiam na Estratégia de Lisboa.

3.4 O CESE considera que nem a EE2020 nem a Estratégia para a igualdade alcançarão os seus objetivos se não forem tomadas medidas concretas que melhorem a situação ao nível social e do trabalho das mulheres. O seu potencial quantitativo e qualitativo deve ser apoiado como condição imprescindível nos diferentes domínios da EE2020. Sem medidas concretas no quadro das sete iniciativas emblemáticas, será impossível avançar nas prioridades da EE2020: um crescimento inteligente, sustentável e socialmente inclusivo não pode ser realidade sem uma política de igualdade.

3.5 Os programas de reformas dos diferentes Estados-Membros devem reconhecer o valor acrescentado do trabalho da mulher para a economia, como o que seria conferido com a profissionalização dos serviços às pessoas (9), e os obstáculos concretos que esta enfrenta no mercado de trabalho (acesso a todos os níveis e faixas etárias, carreira profissional, continuidade, etc.), mas também na sociedade no que se refere aos aspetos sociais que a Estratégia para a igualdade assinala como cruciais. Para sair da crise e enfrentar os novos desafios, a aplicação da EE2020 deve estabelecer programas, planos e medidas específicos que possibilitem avançar para a igualdade. É impossível fazê-lo sem conhecer os diferentes impactos que podem ter as medidas contra a crise em função das diferentes situações de partida.

3.6 O CESE manifesta a sua preocupação com a ausência de medidas concretas e de indicadores específicos de género. Tudo isso impede um acompanhamento e uma avaliação de eventuais progressos da EE2020, com a agravante de o Semestre Europeu carecer dos instrumentos necessários para combater a desigualdade, tendo em conta os diferentes pontos de partida em função da diferente realidade em termos de género entre países, setores e âmbitos.

3.7 A EE2020 devia proporcionar instrumentos eficazes para avaliar o papel da mulher no crescimento da União e o valor acrescentado que representa socialmente, tal como evidenciado no parecer do CESE (10) e secundado por um estudo realizado durante a Presidência sueca (11). O estudo sublinha, entre outros aspetos, que a igualdade no mercado de trabalho poderia aumentar o produto interno bruto (PIB) dos Estados-Membros, em média, em 27 %.

(9) JO C 21 de 21.1.2011, pp. 39-43.

(10) JO C 318 de 23.12.2009, pp. 15-21.

(11) *Gender equality, economic growth and employment*, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Prioridades da Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens (2010-2015)

4.1 Adotada em 2010, a Estratégia para a igualdade afirma ter uma ligação estreita com a EE2020 em todos os aspetos e iniciativas emblemáticas, especialmente no tocante à conceção e aplicação de medidas nacionais oportunas, através de assistência técnica, dos fundos estruturais ou dos principais instrumentos de financiamento, tal como o 7.º Programa-Quadro de Investição. No contexto das orientações para o emprego e da avaliação das políticas nacionais, a Comissão acompanhará atentamente a evolução no sentido de reduzir as desigualdades e favorecer a inclusão social das mulheres.

4.2 A estratégia faz igualmente referência ao papel dos homens no fomento da igualdade de género e considera o seu envolvimento importante para realizar as mudanças necessárias nos diferentes papéis que as mulheres e os homens desempenham na sociedade, tanto ao nível familiar como profissional.

4.3 A Estratégia para a igualdade apresenta em detalhe ações relativas a cinco áreas prioritárias definidas na Carta das Mulheres, para além de um capítulo de assuntos transversais: a) independência económica em igualdade; b) remuneração igual por trabalho igual e por trabalho de igual valor; c) igualdade na tomada de decisões; d) dignidade, integridade e fim da violência de género; e) igualdade na ação externa; f) questões horizontais (papel em função do género, legislação, governação e ferramentas da igualdade).

4.4 O CESE partilha da opinião da Comissão de que os instrumentos da UE, como o mercado único, as ajudas financeiras e os instrumentos de política externa, devem ser amplamente mobilizados para fazer face aos problemas e alcançar os objetivos da EE2020. Considera, porém, necessário confirmar a coerência entre a aplicação dos princípios da Estratégia para a igualdade e a execução dos instrumentos principais da EE2020, especialmente as sete iniciativas emblemáticas e as orientações, dado que estes se concretizarão tanto na UE como nos Estados-Membros.

5. A dimensão do género nas sete iniciativas emblemáticas ⁽¹²⁾

5.1 «Agenda para novas competências e empregos»

5.1.1 O CESE, no seu parecer sobre a Análise Anual do Crescimento ⁽¹³⁾, já sublinhara, entre outros aspetos, a necessidade de destacar mais o aspeto da qualidade na criação de emprego. Atualmente, e como consequência da crise e dos seus efeitos económicos e sociais, as instituições europeias e os Estados-Membros devem garantir que se avança nesta direção.

5.1.2 O CESE considera que para aplicar esta iniciativa há que ter em conta a situação atual das mulheres no mundo do trabalho, dado que, embora representem neste momento 44 % da população ativa europeia, a sua situação continua a ser diferente e vulnerável a diferentes níveis, a saber, uma taxa de emprego mais baixa, diferenças salariais, concentração ou ausência de mulheres em função dos vários setores, baixa partici-

pação na criação de novas empresas, trabalho a tempo parcial (75 % do total), contratação temporária, falta de estruturas adequadas de educação infantil, dificuldades na carreira profissional, baixa representação das mulheres nos lugares de mais alta responsabilidade, tanto económicos como políticos, desequilíbrio no acesso às diferentes especialidades no âmbito da educação, formação profissional e formação universitária.

5.1.3 A taxa de emprego aumentou de 51 % em 1997 para 62 % em 2011, concentrando-se essencialmente nos empregos de setores altamente feminizados e muito afetados pelas medidas de ajustamento. A crise económica que afeta a União Europeia, ainda que o faça de maneira diferente em cada país, está também a agravar a situação da mulher e a afetar os frágeis progressos alcançados em termos de igualdade entre homens e mulheres. O CESE considera que há que tomar as medidas de apoio necessárias para que, no fim da crise, a desigualdade no mundo do trabalho não tenha aumentado.

5.1.4 O Fundo Social Europeu, em especial, deve programar, acompanhar e avaliar todas as atividades implementadas nos Estados-Membros, garantindo o avanço da Estratégia para a igualdade.

5.2 «Juventude em movimento»

5.2.1 Esta iniciativa engloba principalmente duas áreas: o emprego e a formação. O seu conteúdo está, por isso, estreitamente ligado à anterior: reforça a mobilidade na formação, a modernização do ensino superior, a valorização e a validação da aprendizagem formal e informal e a garantia de investimentos eficazes e duradouros na educação e na formação profissional.

5.2.2 Para o CESE, a taxa de desemprego dos jovens é um dos elementos que causa maior preocupação na Europa. Neste momento, eleva-se a 20 %. E a taxa de desemprego das mulheres jovens, especialmente entre aquelas com baixas qualificações, é mais elevada.

5.2.3 O impacto da maternidade ou da paternidade no mercado de trabalho é muito diferente. Das mulheres com filhos com menos de 12 anos só 64,7 % trabalham, contra 89,7 % dos homens. Estes dados e diferenças agravam-se com o aumento do número de filhos. A falta de estruturas de educação pré-escolar e o desequilíbrio na repartição das tarefas familiares são um problema para conciliar a vida profissional e pessoal, representando sérios obstáculos para a promoção profissional das mulheres.

5.2.4 Os objetivos adotados pelo Conselho de Barcelona em 2002 em matéria de disponibilidade de estruturas de educação pré-escolar foram cumpridos por poucos países, e a situação atual, com cortes nos serviços públicos, corre o risco de agravar a situação.

5.2.5 Outro dado alarmante é a taxa de mulheres jovens que não estudam, não trabalham e não seguem uma formação (as chamadas «NEET»). Segundo o Eurostat, esta situação afeta 20 % das mulheres, face a 13 % dos homens. Reduzir a taxa de abandono escolar é um dos objetivos inscritos na EE2020 que retoma esta iniciativa.

⁽¹²⁾ O CESE adotou pareceres sobre cada uma.

⁽¹³⁾ (JO C 132 de 3.5.2011, pp. 26-28).

5.2.6 O CESE considera que para implementar esta iniciativa emblemática é necessário ter em conta a situação atual das mulheres jovens vulneráveis a diferentes níveis, para além dos já citados anteriormente, como a baixa formação de base, acesso à formação profissional inferior ao que a nova sociedade do conhecimento exige, validação insuficiente de competências e falta de orientação profissional e problemas financeiros específicos quando se cria uma empresa ou se inicia uma atividade própria. Tudo isto exige medidas destinadas especialmente às jovens.

5.3 «Plataforma europeia contra a pobreza»

5.3.1 A iniciativa propõe conceber e executar programas de promoção da inovação social destinados às camadas mais vulneráveis, em especial propondo às comunidades desfavorecidas soluções inovadoras em matéria de educação, formação e oportunidades de emprego para combater a discriminação (por exemplo, dos deficientes) e desenvolver uma nova agenda de integração dos migrantes que lhes permita aproveitar plenamente o seu potencial. Propõe igualmente realizar uma avaliação da adequação e sustentabilidade dos sistemas de proteção social e de pensões e identificar vias que permitam assegurar um melhor acesso aos sistemas de saúde. O CESE manifesta reservas quanto ao conceito de inovação social, cujas experimentações são, por natureza, fragmentárias e dificilmente transponíveis para outros contextos. Esse conceito assenta nomeadamente no princípio legislativo da subsidiariedade e numa noção sociológica de «equidade». Uma resposta local a necessidades de um grupo pequeno, ainda que útil, não poderá substituir a igualdade e a justiça almejadas pelos grandes sistemas de proteção social coletiva ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 A EE2020 afirma que os Estados-Membros necessitarão de definir e aplicar medidas adaptadas às circunstâncias específicas de grupos que apresentam riscos particulares e desenvolver totalmente os seus sistemas de segurança social e de pensões para assegurar um apoio adequado aos rendimentos e o acesso aos cuidados de saúde, a fim de garantir a coesão social. O aumento das taxas de desemprego e de inatividade, a insegurança económica, os salários baixos, as medidas de austeridade e os cortes nas prestações sociais e nos abonos de família afetam muito especialmente as mulheres. Em primeiro lugar enquanto trabalhadoras, dado que a redução dos postos de trabalho no setor público e dos serviços as afeta diretamente por serem setores com elevados níveis de emprego feminino. Mas afetadas também enquanto cidadãs e utilizadoras, se considerarmos que os cortes na prestação de serviços de interesse geral afetam as mulheres enquanto primeiras utilizadoras destes serviços.

5.3.3 Na Europa, mais de 70 % dos trabalhadores com salários baixos são mulheres. Na maior parte dos Estados-Membros, 17 % das mulheres estão a ser atingidas pela pobreza, paralelamente ao número, também preocupante, de 15 % dos homens. A pobreza e a exclusão social vão de par com a exclusão do mercado do trabalho. Por isso, as interrupções dos períodos de trabalho e os empregos precários, tão frequentes entre as mulheres, especialmente entre as que possuem baixas qualificações, têm um impacto negativo não só imediato mas também a médio e longo prazo.

5.3.4 As famílias monoparentais, as viúvas, as mulheres portadoras de deficiência, as vítimas da violência de género, as mulheres idosas, as mulheres emigrantes são particularmente afetadas pelos cortes orçamentais e pela crise e correm um risco maior de exclusão social perante a falta de proteção e de apoio através de medidas específicas.

5.4 «Agenda digital para a Europa»

5.4.1 O objetivo é promover o acesso e a utilização das tecnologias da informação, e especificamente da Internet, por todos os cidadãos europeus, nomeadamente através de programas de reforço da literacia digital e da acessibilidade.

5.4.2 Para tal, os Estados-Membros devem elaborar estratégias para uma Internet de alta velocidade e centrar o financiamento público, incluindo através dos fundos estruturais, em âmbitos que não são totalmente abrangidos pelos investimentos privados e promover o desenvolvimento e a utilização de serviços em linha modernos (por exemplo, a administração em linha, a saúde em linha, a domótica, as qualificações digitais, a segurança) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 O CESE manifesta a sua preocupação com a falta de estatísticas por sexo, dado que assim não se conhece a situação da mulher nos setores profissionais vinculados às novas tecnologias nem os seus níveis de utilização. Seria importante realizar estudos conexos para determinar qual a sua situação, também enquanto utilizadoras de serviços, para poder orientar de forma mais específica a informação e a formação propostas pela EE2020.

5.5 «Uma União da inovação»

5.5.1 A iniciativa, entre outras ações, tem por fim promover e reforçar os laços entre a educação, a empresa, a investigação e a inovação e ainda fomentar o espírito empreendedor. Os Estados-Membros devem reformar os seus sistemas nacionais e regionais de I+D para estimular a excelência e uma especialização inteligente, dar prioridade às despesas relacionadas com o conhecimento, reforçar a cooperação entre as universidades, a investigação e as empresas, contar com um número suficiente de licenciados em ciências matemáticas e engenharia e centrar o currículo no fomento da criatividade, da inovação e do espírito empreendedor.

5.5.2 As mulheres podem e devem desempenhar um papel essencial neste processo. Em 2010, cerca de 60 % dos diplomas universitários era obtido por mulheres e, no entanto, isso não se reflete nos lugares que ocupam no mercado de trabalho. Por outro lado, uma empresa em cada três é criada por mulheres, estas representam 13,7 % dos conselhos de administração das grandes empresas cotadas em bolsa, e apenas 3 % detêm a presidência.

⁽¹⁴⁾ JO C 143 de 22.5.2012, p. 88-93.

⁽¹⁵⁾ JO C 318 de 29.10.2011, pp. 9-18.

5.5.3 Na maior parte dos países subsiste a segregação horizontal de género segundo as especialidades de formação: ciências, engenharia, matemáticas, tecnologias. Estes estudos são, também, um domínio privilegiado para a cooperação entre os responsáveis do mundo económico e da investigação, especialmente nos mestrados e nos doutoramentos, aos quais as mulheres têm um acesso mais limitado. Por isso, o CESE considera imprescindível tomar medidas que eliminem esses obstáculos.

5.5.4 As mulheres, porém, estão sub-representadas nas esferas de decisão do mundo científico, bem como do mundo empresarial e dos serviços. Apenas 18 % das mulheres ocupam posições de topo nas universidades. As possibilidades de emprego e a adjudicação de fundos para a investigação devem assegurar a progressão das mulheres neste campo e servir para aumentar o potencial de desenvolvimento sustentável da sociedade europeia.

5.6 «Uma Europa eficiente em termos de recursos»

5.6.1 A iniciativa tem por objetivo adotar e aplicar uma versão revista do plano de ação para a eficiência energética e promover um programa importante de utilização eficaz dos recursos, o apoio às PME e às famílias, recorrendo aos fundos estruturais e de outro tipo para aproveitar o novo financiamento através de sistemas já existentes e bem-sucedidos e de modelos de investimento inovadores, o que promoverá mudanças nos padrões de consumo e de produção.

5.6.2 A energia e o ambiente não são temas neutros. A utilização da energia, o acesso à água potável, a reciclagem, as fontes de calor para aquecer e preparar os alimentos nos agregados familiares, o respeito pelo ambiente e a sua conservação são exemplos, entre outros, que demonstram que nestes domínios as mulheres desempenham um papel fundamental. São impensáveis mudanças nos padrões de consumo sem conceber medidas específicas que partam de um conhecimento concreto da realidade e se destinem, de forma diferenciada, a públicos diferentes e, principalmente, às mulheres.

5.6.3 Isto mesmo foi reconhecido pelo Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores) nas suas conclusões de junho de 2012, salientando o papel fundamental desempenhado pelas mulheres no desenvolvimento sustentável. O CESE concorda com as conclusões do Conselho, que afirma que as mulheres podem ter uma influência crucial na tomada de decisões que afetam o ambiente, em particular no quadro da política em matéria de alterações climáticas. Esta é uma nova oportunidade para as mulheres, que podem desempenhar um papel muito importante e melhorar a sua situação pessoal e económica em associação com a nova e emergente economia verde, setor vital para o desenvolvimento e a criação de emprego.

5.6.4 Ao nível empresarial, a discriminação vertical neste setor mantém-se elevada. Apesar de 33 % dos lugares executivos estarem hoje ocupados por mulheres, face a 31 % em 2001, a

maior parte deles pertence ao setor dos serviços e do comércio, e um número muito mais pequeno nas indústrias fabris, da construção ou da energia.

5.6.5 Há muito pouca investigação e escassos dados que permitam conhecer a realidade de género e as medidas necessárias para aumentar a percentagem de mulheres neste processo de desenvolvimento sustentável. O CESE considera importante não só investir, mas também dar orientações para ultrapassar os estereótipos, encontrar soluções e promover medidas de ação positiva, dado que, tratando-se de um setor em crescimento, uma situação de partida discriminatória corre o risco de aumentar as diferenças sociais e aprofundar o fosso social.

5.6.6 Uma das prioridades da Estratégia para a igualdade é a ação ao nível das relações externas da UE, por um lado dos programas de cooperação com as regiões vizinhas, das políticas europeias de vizinhança, especialmente na região Euromed, e, por outro lado, a intervenção da UE nos fóruns mundiais. Há que dar particular atenção às mulheres imigradas de países terceiros, às migrantes dentro da União Europeia e às mulheres oriundas dos países vizinhos. É preocupante o fracasso do Rio+20 no que se refere ao desenvolvimento sustentável e aos direitos das mulheres. Temas críticos, como o vínculo entre a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos, os direitos das mulheres à propriedade e herança de terras, as alterações climáticas e os empregos ecológicos, não registaram qualquer evolução.

5.7 «Uma política industrial para a era da globalização»

5.7.1 Esta iniciativa emblemática tem um papel fundamental na aplicação dos aspetos da integração da dimensão do género na Estratégia para a igualdade. A transparência dos rendimentos, as iniciativas em prol da igualdade salarial e medidas para incentivar as mulheres a tornarem-se profissionais não tradicionais são algumas das ações fundamentais que a estratégia propõe e que são apropriadas e têm sinergias com esta iniciativa.

5.7.2 Na Europa, a diferença salarial entre homens e mulheres eleva-se em média a 17 %, com uma variação entre 5 % e 31 % entre países. Há diferentes fatores interligados que causam esta situação: menor valor do trabalho nos setores feminizados, uma forte segregação profissional, interrupção da carreira por diversas razões, etc. E, com a crise, esta situação agrava-se.

5.7.3 A diferença entre a taxa de emprego e os salários diminuiu em alguns casos, mas, infelizmente, tal não se deve a uma evolução no emprego e no salário das mulheres, mas sim à contração da procura em setores onde predomina o trabalho masculino (construção, produtos manufaturados, setor financeiro), como efeito direto da crise. O CESE lembra que as disposições do TFUE definem como um dos objetivos da construção europeia «a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria»⁽¹⁶⁾ para todos.

⁽¹⁶⁾ Artigo 151.º do TFUE.

5.7.4 O CESE considera necessárias medidas de relançamento do crescimento destes setores em dificuldade e, paralelamente, medidas para combater a segregação profissional, em especial para melhorar a participação das mulheres em áreas como as ciências, a tecnologia, a engenharia e as matemáticas. São também necessárias medidas para melhorar o reconhecimento dos setores altamente feminizados, por exemplo o trabalho doméstico, os serviços de saúde e a assistência às pessoas.

6. A dimensão do género nos programas nacionais de reformas e no Semestre Europeu

6.1 O Semestre Europeu de coordenação da política é o novo instrumento aprovado pelos Estados-Membros para monitorizar a aplicação da EE2020. O Pacto Europeu para a Igualdade do Género recomenda incluir uma perspetiva de igualdade de género e promover políticas nesse domínio no desenvolvimento e na execução dos programas nacionais de reformas. Insta igualmente a Comissão e o Conselho a aplicarem a perspetiva do género na Análise Anual do Crescimento, nas conclusões e recomendações específicas por país.

6.2 Em abril de 2012, doze Estados-Membros receberam recomendações específicas no que respeita à dimensão de género para serem integradas nos planos nacionais de ação. A

Comissão propôs, e o CESE apoia, reformas concretas nos seguintes domínios: fortalecer a participação das mulheres no mercado de trabalho, melhorar a disponibilidade e a qualidade dos serviços de acolhimento de crianças e das escolas abertas todo o dia, bem como a assistência a pessoas idosas, incluindo cuidados e assistência a outras pessoas dependentes.

6.3 A maioria das recomendações tem por meta o aumento da taxa de emprego das mulheres, mas não tem em conta os obstáculos à garantia de um trabalho de qualidade no tocante à remuneração, às condições de trabalho e à igualdade de responsabilidades familiares entre homens e mulheres. Só um país, a Áustria, recebeu a recomendação de resolver as diferenças salariais entre homens e mulheres, apesar de estas persistirem em todos os Estados-Membros.

6.4 O CESE considera preocupantes algumas das recomendações que podem ter um impacto adverso na igualdade de género: as que se referem à reforma das pensões, as propostas de reformulação dos mecanismos de revisão salarial e das pensões, o aumento da idade da reforma sem ter em conta os anos de vida saudável e a proposta de introduzir incentivos fiscais para os segundos rendimentos de um casal.

Bruxelas, 17 de janeiro de 2013

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Staffan NILSSON